


ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา  
ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

ปิยธิดา อากาศพันธ์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
สิงหาคม 2560  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา  
งานนิพนธ์ของ ปิยธิดา อ่ำภาพันธุ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

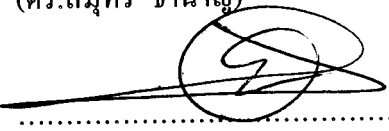
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

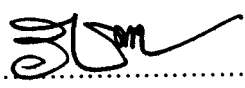
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

  
..... ประธาน  
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

  
..... กรรมการ  
(ดร.สมุทร ชำนาญ)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

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

วันที่ ๒๕ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษา และช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ และ ดร.สมุทรา ชำนาญ พร้อมด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวัสดิ์ กรรมการสอบงานนิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์รับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย อีกทั้งขอขอบพระคุณท่านผู้เป็นเจ้าของเอกสาร ตำรา และวิทยานิพนธ์ ที่ผู้วิจัยได้ใช้ประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่บิดามารดา ผู้มีพระคุณ ที่เป็นผู้ให้ชีวิตและอบรมเลี้ยงดูให้การศึกษา ตลอดจนได้ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ ทุกคนที่ให้กำลังใจและช่วยเหลือในระหว่างกำลังศึกษา และรวมถึงคุณครู อาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยจนได้รับความสำเร็จในการศึกษาดังความมุ่งหมายทุกประการ

ปิยธิดา อัมภาพันธ์

58990054: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ความพึงพอใจของครู/ การบริหารแบบมีส่วนร่วม/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

ปียชิตา อัมภัพันธ์: ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 (SATISFACTION OF TEACHERS TOWARDS SCHOOL ADMINISTRATOR'S PARTICIPATIVE ADMINISTRATION IN PHANOMDUNGRAK SCHOOL CLUSTER UNDER THE OFFICE OF SISAKET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 4) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สุรัตน์ ไชยชมภู, กศ.ค. 102 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก อำเภอกันทรลักษ์ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการครู จำนวน 161 คน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .21-.78 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) การทดสอบค่าที ( $t$ -test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ทำการทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ของเซฟเฟ้ (Scheffe')

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

58990054: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORD: SATISFACTION OF TEACHERS/ PARTICIPATIVE ADMINISTRATION/ THE OFFICE OF SISAKET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 4

PIYATHIDA AMPAPUN: SATISFACTION OF TEACHERS TOWARDS SCHOOL ADMINISTRATOR'S PARTICIPATIVE ADMINISTRATION IN PHANOMDUNGRAK SCHOOL CLUSTER UNDER THE OFFICE OF SISAKET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 4.

ADVISOR: SURATH CHAICHOMPU, Ed.D., 102 P. 2017.

This research aimed to study and compare the satisfaction of teachers towards school administrator's participative administration in Phanomdungrak School Cluster Kantarak District under The Office of Sisaket Primary Educational Service Area 4, classified by the gender, teaching experiences and the school size. The samples were 161 teachers of Phanomdungrak School Cluster Kantarak District under The Office of Sisaket Primary Educational Service Area 4. The samples were 161 teachers. The research instrument was a five-rating-scale with 30 items. The discriminate power value in each was about .21-.78 and the reliability power value was .87. Statistical devices used for analyzing the data were Mean ( $\bar{X}$ ), Standard Deviation ( $SD$ ),  $t$ -test, One-way ANOVA and Scheffe's method.

The findings revealed;

1. The satisfaction of teachers towards school administrator's participative administration in Phanomdungrak School Cluster under The Office of Sisaket Primary Educational Service Area 4, all and each aspect were at high level.

2. Comparison results the satisfaction of teachers towards school administrator's participative administration in Phanomdungrak School Cluster under The Office of Sisaket Primary Educational Service Area 4, classified by the gender all and each aspect were not statistically significant difference.

3. Comparison results the satisfaction of teachers towards school administrator's participative administration in Phanomdungrak School Cluster under The Office of Sisaket Primary Educational Service Area 4, classified by the teaching experiences all and each aspect were not statistically significant difference, except the participation of the decision was statistically significant difference at .05 level.

4. Comparison results the satisfaction of teachers towards school administrator's participative administration in Phanomdungrak School Cluster under The Office of Sisaket Primary Educational Service Area 4, classified by the school all and each aspect were not statistically significant difference; except, the participation of the evaluation was statistically significant difference at .05 level.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ช
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	3
คำถามของการวิจัย .....	3
สมมติฐานในการวิจัย .....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	9
สภาพทั่วไปของกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	
ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 .....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม .....	13
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม .....	16
ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ .....	27
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย.....	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	47
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	48

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	50
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
4 ผลการข้อมูลวิเคราะห์ .....	52
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	53
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	71
สรุป .....	71
อภิปรายผล .....	73
ข้อเสนอแนะ.....	78
บรรณานุกรม.....	80
ภาคผนวก .....	88
ภาคผนวก ก.....	89
ภาคผนวก ข.....	93
ภาคผนวก ค.....	100
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	102

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนครูและนักเรียนกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก.....	10
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	47
3 จำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา.....	53
4 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครูต่อ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้าน .	54
5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครูต่อ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ด้านการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ โดยรวมและรายด้าน .....	55
6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครูต่อ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ด้านการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน โดยรวมและรายด้าน .....	56
7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครูต่อ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ด้านการมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์ โดยรวมและรายด้าน .....	57
8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครูต่อ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ด้านการมีส่วนร่วม ในการประเมินผล โดยรวมและรายด้าน .....	59
9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครูต่อการ บริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามเพศ โดยรวมและ รายด้าน .....	61



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน .....	62
11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน.....	63
12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	64
13 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ .....	66
14 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ใน กลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน .....	67
15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน .....	68
16 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล .....	69

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
17	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .....

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	4
2 ลำดับชั้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม .....	18
3 Maslow's Hierachy of needs ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ .....	31

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 12 ปี โดยให้ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ต้องได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่น นอกจากนี้การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพหรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชน การเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิตก็ได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมจากรัฐ เด็ก เยาวชน และบุคคลในครอบครัวได้รับสิทธิเพิ่มขึ้นในการพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ตามศักยภาพและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและในแนวนโยบายด้านศาสนา สังคม การศึกษา และวัฒนธรรม รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านสังคม การศึกษา และวัฒนธรรม พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สนับสนุนให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างเสริมและปลูกฝังความรู้ และจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความรู้สามัคคี ความมีระเบียบวินัย และสนับสนุนการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชนองค์กรทางศาสนา และเอกชนจัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานและคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับความต้องการในแต่ละพื้นที่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 19-33)

กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการมีเจตนารมณ์กำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลเพื่อให้สถานศึกษาที่มีความเป็นอิสระคล่องตัวสามารถบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้สะดวก รวดเร็วมีประสิทธิภาพ ตามหลักการกระจายอำนาจและการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School based management: SBM) โดยได้บัญญัติให้มีกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคลและงานบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ซึ่งอำนาจการบริหารงาน การดำเนินการ โรงเรียนมีสิทธิในการดำเนินการได้ตามที่กฎหมายบัญญัติ ผู้บริหารซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร และถือเป็นผู้ที่ควรนำวิธีประชาธิปไตยสู่การปฏิบัติโดยการให้หลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วม สร้างขวัญและกำลังใจให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยอาศัย

ส่วนประกอบของการมีส่วนร่วมในการบริหารที่สำคัญ คือการตัดสินใจ ดำเนินงาน การรับผลประโยชน์และการประเมินผลของ โคเฮนและอัปฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1997, pp. 40-42) ผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารงานโดยใช้แนวทางของประชาธิปไตยโดยถือว่าทุกคนเป็นเจ้าของโรงเรียน เมื่อจะคิดทำอะไรก็ต้องให้ทุกฝ่ายเห็นชอบ และร่วมมือกันทำงาน งานจะดำเนินไปช้าเพราะต้องปรึกษาหารือกันหลายครั้ง แต่เกิดความรอบคอบในการทำงาน ผู้ร่วมทำงานร่วมมือร่วมใจกันดีมีความรู้ความเข้าใจงานเป็นอย่างดี และการบริหารงานในโรงเรียนนั้นนอกจากผู้บริหารจะมีความเป็นประชาธิปไตยแล้ว ในการทำงานร่วมกันควรมีการประยุกต์หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น นับว่ามีค่ายิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน เป็นเรื่องที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ นำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์และปรับปรุงงานให้สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นผู้บริหารทุกระดับ นอกจากจะมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายวางแผนงาน จัดองค์การ วินิจฉัยสั่งการ ประสานประโยชน์ของบุคคลและองค์การ ตลอดจนเป็นตัวอย่งที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้ประสานสามัคคี และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อพลังที่จะนำองค์กร ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (อ่ำไพ อินทรประเสริฐ, 2532, หน้า 1) ทั้งนี้หากบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานที่ตนปฏิบัติแล้ว ย่อมจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการที่จะปฏิบัติงานที่ปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จ แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลไม่พอใจในการปฏิบัติงานแล้วขวัญและกำลังใจก็ตกต่ำ ความเบื่อหน่าย ท้อแท้จะเกิดขึ้น ผลงานที่ออกมาจะขาดประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดปัญหายุ่งยากแก่องค์การหลายประการ (อุไรรัตน์ ชนะบำรุง, 2539, หน้า 3)

หลักในการบริหารและผลจากการปฏิบัติด้านการบริหาร โรงเรียนนั้น มีความสอดคล้องหลายประการ โดยเฉพาะผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา จะเป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ ความตั้งใจ มีความวิริยะและอุตสาหะตลอดจน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอีกด้วย ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการบริหารงาน บทบาทของผู้บริหารในการบริหารองค์กรมีหลายแบบซึ่ง ไลเคิร์ต (Likert, 1961, p. 79) ได้ศึกษาพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการบริหารที่ดีอีกวิธีหนึ่ง เพราะการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะใช้กระบวนการกลุ่มในการกำหนดเป้าหมาย และตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะระหว่างบุคคลเป็นแนวราบ โดยมีผู้นำอยู่ตรงกลางไม่ได้อยู่เบื้องบนการวินิจฉัยสั่งการและการบริหารเป็นผลงานของกลุ่ม โดยผู้นำไม่ได้เป็นผู้นำจริงแต่มีบทบาทเป็นผู้ประสานงานและปฏิบัติงานบริหาร การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลในเชิงจิตวิทยาทำให้บุคคลรู้สึกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้

บุคคลได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับสวอนเบิร์ก (Swansburg, 1996, pp. 400-401) ได้กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้บุคคลมีความไว้วางใจในองค์กรสูง รวมถึงสามารถเพิ่มประสิทธิผลและผลผลิตขององค์กรได้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะในการบริหารงานดังกล่าว มีลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้สมาชิกได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชาตอบสนองความต้องการของตน ภายหลังจากตอบสนองแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาก็เกิดความพอใจจากความต้องการของบุคลากรในองค์กร

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ใช้เป็นแนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการเพิ่มประสิทธิผลและแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคน พัฒนางานและพัฒนากลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก อำเภอกันทรลักษ์ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

### คำถามของการวิจัย

1. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 อยู่ในระดับใด
2. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันหรือไม่

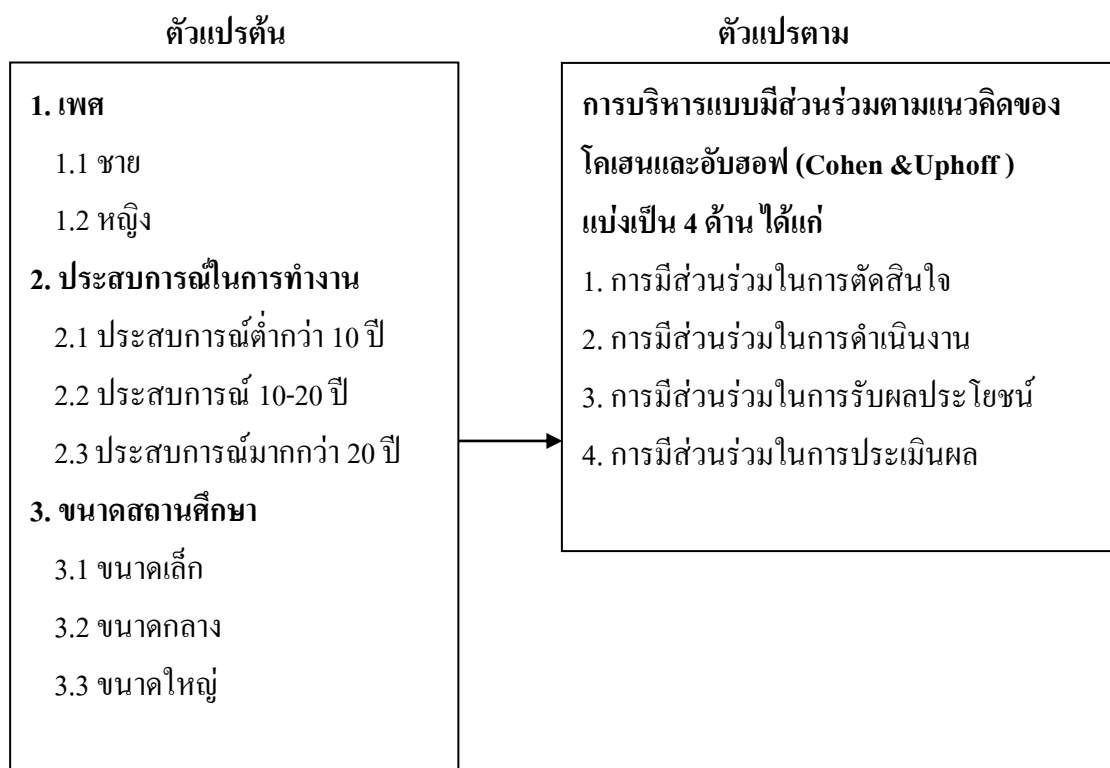
## สมมติฐานในการวิจัย

1. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก อำเภอกันทรลักษ์ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 อยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก อำเภอกันทรลักษ์ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา แตกต่างกัน

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก อำเภอกันทรลักษ์ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ โคอเฮนและอัปฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1997, pp. 40-42) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก อำเภอกันทรลักษ์ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 เพื่อพัฒนาพฤติกรรมในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยจะศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วม แบ่งการมีส่วนร่วมตาม ทฤษฎีของ โคเฮนและอัปฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1997, pp. 40-42) โดยแบ่งหัวข้อออกเป็นเรื่อง ของ การตัดสินใจ การดำเนินงาน การรับผลประโยชน์ และการประเมินผล
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 278 คน
  - 2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ปีการศึกษา 2559 ซึ่งได้จากการกำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-609 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2556, หน้า 83) ได้กลุ่มตัวอย่าง 161 คน โดยการสุ่มแบบ แบ่งชั้น (Stratified random sampling) กำหนดเพศ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาด สถานศึกษา เป็นชั้นในการสุ่ม
3. ตัวแปรที่ศึกษา
  - 3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่
    - 3.1.1 เพศ
      - 3.1.1.1 ชาย
      - 3.1.1.2 หญิง
    - 3.1.2 ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน



3.1.2.1 ประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี

3.1.2.2 ประสบการณ์ 10-20 ปี

3.1.2.3 ประสบการณ์มากกว่า 20 ปี

3.1.3 ขนาดสถานศึกษา

3.1.3.1 ขนาดเล็ก

3.1.3.2 ขนาดกลาง

3.1.3.3 ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ตามทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโคเฮนและอัปฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1997, pp. 40-42) แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

3.2.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3.2.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

3.2.3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

3.2.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้รูปแบบการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันคิดร่วมตัดสินใจ กำหนดนโยบาย และกิจกรรมการบริหารงาน โรงเรียน ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก อำเภอกันทรลักษ์ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ประกอบด้วย

1.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อวางแผนงาน โดยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่

1.1.1 การตัดสินใจตั้งแต่ระยะเริ่มต้น

1.1.2 การตัดสินใจในช่วงของกิจกรรม

1.1.3 การตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรม

1.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ ทั้งในการเข้าร่วมโครงการ การเข้าร่วมบริหาร การร่วมมือ การร่วมเสนอข้อคิดเห็น

1.3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ หมายถึง การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน ตามแผนและเป้าหมายที่กำหนด ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางด้านสังคม หรือประโยชน์ส่วนบุคคล

1.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การดำเนินงาน ตามแผนที่วางไว้ ซึ่งนับเป็นการควบคุม และตรวจการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วม

2. ความพึงพอใจของครู หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือทัศนคติที่ดีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก อำเภอกันทรลักษ์ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

3. โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก หมายถึง โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก ประกอบไปด้วย 21 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 4 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 12 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 5 โรงเรียน

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน ในสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก อำเภอกันทรลักษ์ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

5. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก อำเภอกันทรลักษ์ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการเรียนการสอน แบ่งออกเป็น

6.1 ประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี หมายถึง ประสบการณ์การทำงานรับราชการ ตั้งแต่เริ่มรับราชการถึง 9 ปี

6.2 ประสบการณ์ 10-20 ปี หมายถึง ประสบการณ์การทำงานรับราชการ ตั้งแต่ 10-20 ปี ขึ้นไป

6.3 ประสบการณ์มากกว่า 20 ปี หมายถึง ประสบการณ์การทำงานรับราชการ ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป

7. ขนาดสถานศึกษา หมายถึง การแบ่งสถานศึกษาจากจำนวนนักเรียนในสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดของสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกสถานศึกษาออกเป็น 3 ขนาด คือ

7.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

7.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน

7.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คน  
ขึ้นไป

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 หมายถึง หน่วยงาน  
ทางการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ  
ติดตามการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาสในเขตพื้นที่  
จังหวัดศรีสะเกษ มีโรงเรียนในสังกัด 4 อำเภอ คือ อำเภอกันทรลักษ์ อำเภอเบญจลักษ์ อำเภอ  
ขุนหาญ และอำเภอศรีรัตนะ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จึงได้กำหนดหัวข้อที่เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าดังนี้

1. สภาพทั่วไปของกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
  2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
  3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
  4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
  5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
    - 5.1 เพศ
    - 5.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
    - 5.3 ขนาดสถานศึกษา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### สภาพทั่วไปของกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

กลุ่มโรงเรียนพนมดงรักมีโรงเรียน จำนวน 21 โรงเรียน โรงเรียนต่าง ๆ กระจายอยู่ในพื้นที่ 5 ตำบล ได้แก่ ตำบลรุง ตำบลชำ ตำบลละลาบ ตำบลเมือง และตำบลทุ่งใหญ่ จำนวนครูและนักเรียน จำแนกเป็น โรงเรียนดังตารางนี้

ตารางที่ 1 จำนวนครูและนักเรียนกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก

โรงเรียน	จำนวนครู และนักเรียน	
	ครู	นักเรียน
โรงเรียนบ้านน้ำเย็น (กองทัพบกอุปถัมภ์)	3	42
โรงเรียนบ้านหนองตลาดโนนเปือย	5	90
โรงเรียนบ้านกะมอล (กรป.กลางประชาอุทิศ)	6	101
โรงเรียนบ้านชำม่วง	8	111
โรงเรียนบ้านฝือ	11	133
โรงเรียนบ้านหนองเคียงน้อยโนนใหญ่	14	208
โรงเรียนบ้านจานเลี้ยว	11	130
โรงเรียนบ้านโนนเปือย	14	208
โรงเรียนบ้านรุ่งสมบูรณ์	12	233
โรงเรียนบ้านเกษตรประชาตาทวด	16	230
โรงเรียนบ้านชนะใช้กิจการ	12	141
โรงเรียนบ้านโคกเจริญ	13	191
โรงเรียนบ้านละลายมีชัย	8	194
โรงเรียนบ้านทุ่งยาวคำโปรย	9	192
โรงเรียนบ้านปะทาย	12	228
โรงเรียนบ้านร่องตาซุน	15	291
โรงเรียนบ้านชำแฉงแมง	15	323
โรงเรียนบ้านสามเส้า	15	393
โรงเรียนบ้านทุ่งใหญ่ม่วง ๆ	19	335
โรงเรียนบ้านโคก (อสพป.32)	17	315
โรงเรียนบ้านโคนอ่าว	43	897
รวมทั้งสิ้น	278	4,968

#### วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกลุ่มโรงเรียน

1. เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่โรงเรียนที่เชื่อมโยงกัน ทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มีจิตใจและอุดมการณ์ที่หลอมรวมกัน ได้อย่างยั่งยืน

2. เพื่อเป็นพลังสนับสนุนการปฏิรูปการศึกษาในด้านการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

3. เพื่อจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน พร้อมทั้งสามารถผลุดคุณภาพและพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น

#### การจัดตั้งกลุ่มโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ได้สนับสนุนให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 นำรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเข้ามาใช้ในการผลุดคุณภาพการศึกษาและยกระดับคุณภาพการศึกษาในทุกโรงเรียนให้มีมาตรฐานที่ทัดเทียมกัน โดยการสร้างกลุ่มโรงเรียนที่มีพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ใกล้เคียงกัน และสอดคล้องกับพื้นที่การศึกษา ซึ่งมีแนวดำเนินการในการบริหารกลุ่มโรงเรียน ดังนี้

1. การจัดตั้งกลุ่มโรงเรียน ในการจัดกลุ่มโรงเรียนแต่ละกลุ่มโรงเรียนพิจารณาจากพื้นที่ตั้งของโรงเรียน และอยู่ในพื้นที่เขตการปกครองที่ใกล้เคียงกันเพราะทุกโรงเรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบนักเรียนที่อยู่ในชุมชนเดียวกันหรือใกล้เคียงกันมีสภาพปัญหาและบริบทของชุมชนคล้ายกัน ทำให้เกิดวัตถุประสงค์และวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนในแนวเดียวกัน มีสภาพปัญหาและบริบทของชุมชนคล้ายกัน ทำให้เกิดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนในแนวเดียวกัน รวมทั้งมีความสะดวกในการเชื่อมโยงประสานความร่วมมือเพื่อการเติมเต็มให้กันและกัน โดยจัดเป็นกลุ่มโรงเรียนเรียกว่า กลุ่มโรงเรียน

2. การจัดตั้งสำนักงานกลุ่มโรงเรียน ในแต่ละกลุ่มโรงเรียนพิจารณาคัดเลือกโรงเรียนให้เป็นศูนย์กลาง การประสานงานของกลุ่มโรงเรียน เรียกว่า “สำนักงานกลุ่มโรงเรียน” โดยประธานกลุ่มโรงเรียน ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานกลุ่มโรงเรียนและเป็นวิทยากรกระบวนการ ซึ่งอาจมีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนกันไปตามวาระความต้องการและศักยภาพความเป็นผู้นำ

3. การพัฒนาศักยภาพประธานกลุ่มโรงเรียน ประธานกลุ่มโรงเรียนเป็นผู้ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการให้กิจกรรมของกลุ่มโรงเรียนดำเนินไปอย่างเป็นระบบ จึงจำเป็นต้องมีความชัดเจนในบทบาท หน้าที่ และที่สำคัญต้องสามารถเป็นวิทยากรกระบวนการขยายผลให้กับสมาชิกในแต่ละกลุ่มโรงเรียน ได้มีความรู้ ความเข้าใจ เห็นความสำคัญจำเป็นในการนำระบบกลุ่มโรงเรียนมาใช้พัฒนาตนและกลุ่ม

4. จำนวนโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียน แต่ละเครือข่ายมีประมาณ 7-12 โรงเรียนซึ่งอาจคละกันระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ตามพื้นที่ภูมิศาสตร์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยแต่ละโรงเรียนถือเป็นสมาชิกของกลุ่มโรงเรียน เรียกว่า โรงเรียนกลุ่ม

5. สำนักงานกลุ่มโรงเรียน คือ โรงเรียนที่คัดเลือกจากภายในกลุ่มโรงเรียนทำหน้าที่เป็น ศูนย์รวมของการประสานความร่วมมือกับโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนของตน ประธานกลุ่มโรงเรียน ทำหน้าที่ผู้ประสานงานกลุ่มโรงเรียน

#### ประโยชน์ของการจัดตั้งกลุ่มโรงเรียน

กิจกรรมของกลุ่มโรงเรียนก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ผู้ที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกของกลุ่ม จึงต้องรับประโยชน์ร่วมกันมีส่วนได้ส่วนเสีย มีความรู้สึกเป็นเจ้าของเชื่อมั่นต่อความสำเร็จ ความก้าวหน้าในอนาคตของเครือข่าย ศรัทธาต่อเครือข่ายซึ่งการทำกิจกรรมในเครือข่ายก่อให้เกิด ประโยชน์ดังนี้

1. เป็นการเชื่อมโยงบุคคลจากต่างสาขาวิชาเข้าด้วยกัน ทั้งวิธีการทำงานประสบความสำเร็จ มีโอกาสร่วมงานกัน ส่งผลให้เกิดความเข้าใจกับผลงานที่มีประสิทธิภาพ
2. ช่วยสร้างความเชี่ยวชาญให้กับสมาชิกโดยการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ เครื่องมือ และสื่อให้แก่กัน
3. เป็นการรวมทรัพยากรเข้าด้วยกันและใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อบรรลุผล ซึ่งไม่สามารถ ประสบผลสำเร็จได้หากต่างคนต่างทำ
4. ลดระยะเวลาการทำงานและการใช้ทรัพยากรซ้ำซ้อนสามารถพัฒนาได้ก้าวหน้า รวดเร็ว ส่งผลต่อสังคมในวงกว้างขึ้น
5. เป็นการแบ่งปันความคิดและปัญหาทำให้ร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน
6. เป็นกำลังใจ และเกื้อหนุน ทั้งแรงใจแรงกายกับมวลสมาชิกที่อยู่ในเครือข่ายโรงเรียน

#### การจัดตั้งกลุ่มโรงเรียน

การจัดการศึกษาของ โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ซึ่งมีพื้นที่ติดต่อกัน มีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 21 โรงเรียนมี การดำเนินงานที่สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็น ส่วนสำคัญในความพยายามเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพการศึกษา ตามนโยบายของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ทุกระดับ โดยมีจุดเน้น เร่งรัดปรับปรุงให้โรงเรียนพัฒนาคุณภาพให้สูงขึ้นและตั้งเป้าหมายผลผลิต ของโรงเรียนที่มีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานมีคุณภาพสูงขึ้น และสถานศึกษาที่มีคุณภาพระดับ ระดับพอใช้ยกระดับให้เป็นระดับดีและระดับคุณภาพดียกเป็นระดับดีมากให้ได้มาตรฐานของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก ได้ตระหนักถึงความสำคัญ ดังกล่าว และได้หารูปแบบแนวทางส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มมาตลอด แต่เนื่องจากรูปแบบการบริหารของแต่ละโรงเรียนแตกต่างกัน โดยสภาพทั่วไปโรงเรียนแต่ละโรงเรียน

ความพร้อมและบริบทที่แตกต่างกัน สถานศึกษาจึงให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา การศึกษาร่วมกับคณะครู บุคลากรทางการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษา ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ปฏิรูประบบการศึกษา ปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูประบบบริหาร และการจัดการ ปฏิรูปครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ตลอดจนได้กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาไว้ คือ ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ๆ สร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนใน การพัฒนาเยาวชนและบุคลากรในชุมชน ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าของสังคมด้วยการ แสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญา และวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชน ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ เป็นการเปลี่ยนรูปแบบ การบริหารและจัดการศึกษาจากเดิมที่โรงเรียนจัดการศึกษา แต่เพียงลำพัง เป็นการเปิดโอกาสให้องค์กร หน่วยงานต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ส่งผลให้โครงสร้างการจัดองค์กรของ โรงเรียนเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่มีสายการบังคับบัญชา ไปสู่ การจัดองค์กรแบบกลุ่มโรงเรียน

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

### ความหมายของการมีส่วนร่วม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดหลักการจัดการศึกษายึดหลักให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 6) หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงเกิดขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบ การบริหารที่เปิดโอกาสให้หลายบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมเป็นกระบวนการของการให้ ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วมของบุคคลอย่าง เข้มแข็ง ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญ ของกลุ่มบุคคลในการแก้ปัญหา ของการบริหาร อยู่บนพื้นฐานของแนวคิดการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่า ผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้กับ ผู้ได้บังคับบัญชา การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นความพยายามที่จะจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานใน องค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาด้วยความเต็มใจ นักการศึกษาหลายท่าน ได้กล่าวถึงความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้



นิคม ผัดแสน (2540, หน้า 50) การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ให้ประชาชนได้คิดค้นแนวทางขึ้นเองเป็นผู้กำหนดการตัดสินใจ คิดค้นปัญหา และการดำเนินการในขั้นตอนต่าง ๆ เช่น แสดงความคิดเห็นเสนอแนะ และสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ

อุทัย บุญประเสริฐ (2542, หน้า 101-102) การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้สมาชิกของชุมชนและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในกิจกรรมใด ๆ ให้ความช่วยเหลือและมีอิทธิพลต่อการดำเนินกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อประชาชน

พีระ พรนวม (2544, หน้า 30) การมีส่วนร่วม หมายถึง เป็นการกระจายอำนาจให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาปัญหาความต้องการร่วมกัน ในการตัดสินใจร่วมกันวางแผนดำเนินงานหรือแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ดำเนินการหรือปฏิบัติงานร่วมกันตลอดจนรับรู้

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2547, หน้า 4) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนแบ่งในอำนาจการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ ของการดำเนินงานในหน่วยงาน เป็นผลให้เกิดสิ่งที่ดีลงใจร่วมกัน

วันชัย วัฒนศัพท์ (2549, หน้า 25-28) การทำงานแบบมีส่วนร่วม นั้น ไม่ว่าจะเป็นระดับครอบครัว ระดับโรงเรียน ระดับชุมชน ระดับองค์กร หรือระดับประเทศนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการทัศน์ปัจจุบัน เพราะจะช่วยให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของ (Ownership) และจะทำให้ผู้มีส่วนร่วม หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียนั้นยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) และรวมถึงตกลงยอมรับ (Commitment) ได้อย่างสมัครใจ เต็มใจและสบายใจ

ถวิลวดี บุรีกุล (2550, หน้า 3) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมจะต้องเป็นกระบวนการดำเนินการอย่างแข็งขัน ซึ่งหมายถึง บุคคลหรือกลุ่มที่มีส่วนร่วมได้เป็นผู้มีความคิดริเริ่มและได้มุ่งใช้ความพยายาม ตลอดจนความเป็นตัวของตัวเอง ที่จะดำเนินการตามที่ริเริ่มนั้น และการมีส่วนร่วมคือ การที่ได้มีการจัดการที่จะใช้ความพยายาม ที่จะเพิ่มความสามารถที่จะควบคุมทรัพยากรและระเบียบในสถาบันต่าง ๆ ในสภาพสังคมนั้น ๆ โดยกลุ่มที่ดำเนินการและความเคลื่อนไหวที่จะดำเนินการนี้ไม่ถูกควบคุมโดยทรัพยากรและระเบียบต่าง ๆ

นิรันดร์ จงวุฒิเวศน์ (2550, หน้า 183) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) ทางความคิด จิตใจ อารมณ์และทางกาย การมีส่วนร่วมมีความหมายมากกว่าการเป็นส่วนหนึ่ง (Sense and belonging) การมีส่วนร่วมมีความหมายทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (Quantitative and qualitative) การมีส่วนร่วมครอบคลุมทั้งมิติด้านความสามารถ เวลา และโอกาสที่จะมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมเป็นการกระทำ (Action) จึงมีทั้งผู้กระทำ (The actor) ผู้ถูกกระทำหรือผู้รับผล (The recipient) และสาธารณชน (The public) ผู้เป็นบริบทของการกระทำ

มธุรดา ศรีรัตน์ (2552, หน้า 3) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ ความรับผิดชอบ การวางแผนปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดจากการบริหารงานในองค์กร

คณินิจ อนุโรจน์ (2552, หน้า 9) ให้แนวคิดว่าการสร้างความตระหนักในการพัฒนาในเรื่องใดก็ตามนั้น ยิงให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมมากเท่าใด โอกาสความสำเร็จก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย แต่เป็นไปได้ที่องค์กรขนาดใหญ่จะนำบุคลากรทั้งหมดเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาองค์กร แต่การนำผู้บริหารระดับกลางเข้ามามีส่วนร่วมไม่ใช่เรื่องยาก (คนกลุ่มนี้จะเป็นตัวแทนของเราไปสร้างการมีส่วนร่วมในระดับปฏิบัติการต่อไป) การสร้างความตระหนักผู้ต้องเริ่มจากการให้ข้อมูลที่เป็นจริงขององค์กร (นำเขาเข้ามาร่วม SWOT องค์กร) ทุกคนต้องร่วมรับรู้ปัญหาขององค์กรทุกคนร่วมกันวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ร่วมสร้างแผนยุทธศาสตร์ (Strategic partner) ร่วมกันหาว่าตัวชี้วัดความสำเร็จร่วมกัน (Key performance indicator-KPI) เราจะทำอย่างไร และติดตามประเมินอย่างไร การมีส่วนร่วมเป็นการนำเขาเข้ามาเพื่อเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และร่วมกันที่จะนำพาองค์กรสู่เป้าหมายร่วมกัน นั่นคือต้องรวมใจขององค์กรให้เป็นหนึ่งเดียวให้ได้ (Engagement) การมีส่วนร่วมจึงเป็นเองที่มีความสำคัญยิ่ง

สมนทร นาควารี (2559, หน้า 26) การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกภาคส่วนร่วมมือกัน การตัดสินใจ การดำเนินกิจกรรม การติดตามตรวจสอบ และการประเมินผลร่วมกัน เป็นไปอย่างมีอิสรภาพ เสมอภาค นำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานเพื่อพัฒนาหรือใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญของแต่ละคนในการแก้ปัญหของชุมชนและพัฒนางานในกลุ่มให้มีความโปร่งใส และให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้น

ดังนั้น การมีส่วนร่วมจึงหมายถึง การที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มต้น ทั้งทางร่างกาย จิตใจและอารมณ์ ไม่ว่าจะป็นปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคน ร่วมคิด ร่วมมือ ร่วมปฏิบัติ ร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการดำเนินการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลง เป็นเทคนิคอย่างหนึ่ง ที่ผู้บริหารต้องการ เพราะเมื่อบุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมแล้ว จะไม่ค่อยเกิดการต่อต้าน รวมทั้งช่วยลดความขัดแย้งและความเครียดจากการทำงาน ทำให้บุคคลได้ร่วมเข้ามามีส่วนร่วม ส่งผลทำให้บุคคลรู้สึกรักในองค์กร รวมทั้งช่วยลดความขัดแย้งและความเครียดจากการทำงาน ทำให้บุคคลได้ร่วมกันพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน บุคคลจะรู้สึกพึงพอใจในผลงานที่เกิดขึ้น และเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เกิดความมุ่งมั่นใน

การสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและผูกพันกับองค์กร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

(Human relation approach) และการบริหารเชิงพฤติกรรม (Behavioral approach) บุคคลที่เป็นผู้บุกเบิกแนวคิดนี้ คือ แมรี พาร์กเกอร์ ฟอลเลต (Mary parker follet) โดยได้เขียนบทความชื่อ Dynamics administration บรรยายให้ผู้บริหารแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กรด้วยวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์และพยายามให้นายทุนคิดถึงคนงานบ้าง ไม่ใช่คิดแต่เรื่องเงินเพียงอย่างเดียว แนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนโดยเอลตัน เมโย (Elton Mayo) และเอฟ.เจ. โรธลิสเบอร์เกอร์ (F.J. Roethlisberger) แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด การบริหารแบบมีส่วนร่วมได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

ธรรมรส โชติคุณุช (2540, หน้า 224) กล่าวว่า การบริหารโดยการมีส่วนร่วมมีลักษณะที่สำคัญเกี่ยวกับเรื่องดังต่อไปนี้

1. เป็นกระบวนการของการให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ
2. เป็นการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของบุคคล
3. ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาของการบริหาร
4. การบริหารโดยการมีส่วนร่วม ตั้งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดของการแบ่งหน้าที่ให้ผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้ผู้ได้บังคับบัญชา
5. ต้องให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร มิใช่เพียงแต่ห่วงใยหรือสัมผัสปัญหา

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ในกระบวนการตัดสินใจ อันเป็นการให้ความสำคัญต่อบุคคล และเป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่มนุษย์ ต้องการได้มีส่วนร่วม

สมยศ นาวิการ (2545, หน้า 1) กระบวนการของการให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเน้นการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของบุคคลการบริหารแบบมีส่วนร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารของพวกเขาให้เข้ากับผู้อยู่ได้บังคับบัญชาของพวกเขา ประการสุดท้าย การบริหารแบบมีส่วนร่วมต้องการผู้อยู่ได้บังคับบัญชา มี

ส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญ ขององค์กร ไม่ใช่เพียงแค่สัมผัสปัญหา หรือแสดงความห่วงใย

ถวิล มาตรเยี่ยม (2545, หน้า 195) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation management) หมายถึง การระดมสรรพกำลังจากทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำเอาประสบการณ์ ความรู้ ทักษะของแต่ละคนมาใช้ในการวางแผนและการตัดสินใจ โดยได้รับความรู้ความคิดและประสบการณ์ จากหลาย ๆ ทักษะเพื่อวางแผนทำให้ได้แผนงานที่ดีสมบูรณ์ขึ้นและนำไปปฏิบัติจะประสบผลสำเร็จได้ดีขึ้น การมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ทำให้เกิดเป็นพันธสัญญาพร้อมที่จะให้ตรวจสอบตลอดจนช่วยให้การสนับสนุนในการนำไปปฏิบัติร่วมรับผิดชอบการมีส่วนร่วมเป็นมรรควิธี หนึ่งในการพัฒนาหรือเป็นการสร้างวัฒนธรรม การปฏิบัติงานให้เกิดความสามัคคี ลดการต่อต้านในหน่วยงานและปรับเปลี่ยนไปสู่ วิธีการ ที่มีประสิทธิภาพ

วันชัย โกลละสุด (2549, หน้า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคล ในองค์กรหรือต่างองค์กรได้ร่วมกันเพื่อจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพและสำเร็จ ทั้งนี้การมีส่วนร่วมนั้น ๆ จะอยู่ในขั้นตอนใด ๆ ก็ตาม โดยขึ้นอยู่กับ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ข้อจำกัดขององค์กรในแต่ละกระบวนการของการดำเนินการ บริหารเป็นเกณฑ์

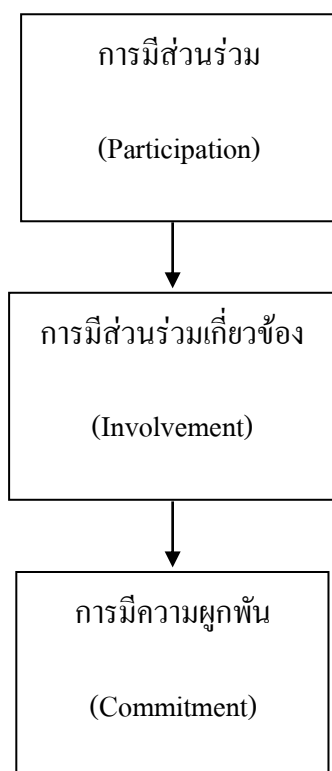
กมล ฉายาวัฒนะ (2549, หน้า 135) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการบริหารที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงาน

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2547, หน้า 44) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารแบบมี ส่วนร่วมว่าการให้สมาชิกทุกคนในองค์กรหรือหน่วยงานเดียวกันได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายที่ทุกคนคาดหวังและประสบผลสำเร็จ

ทำนอง ภูเกิดพิมพ์ (2551, หน้า 3) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการทำงาน ร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพความคิด ความเชื่อและความยึดมั่นของแต่ละ บุคคล แต่ละหน่วยงาน แต่ละองค์กร อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับกาลเวลาแต่ละยุคแต่ละสมัยอีกด้วย โดยการมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนา เพราะทำให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วมเข้าใจสถานการณ์และ อุตศตมมากยิ่งขึ้นเพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2537 อ้างถึงใน กิตติ คำภูษา 2552, หน้า 64) ได้ให้ความหมายของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ว่าเป็นการที่บุคคลและคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุน

ทำประโยชน์ ในเรื่องต่าง ๆ หรือกิจกรรมต่าง ๆ การเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ หรือกระบวนการบริหารประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับความร่วมมือของปัญญาก็คือ การให้บุคคลมีส่วนร่วมส่วนเกี่ยวข้อง (Involvement) ในการดำเนินการหรือปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ขององค์กร เป็นผลให้บุคคลนั้นผูกพัน (Commitment) ต่อกิจกรรมในองค์กรในที่สุด ซึ่งสรุปได้ดังภาพประกอบนี้



ภาพที่ 2 ลำดับขั้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สต็อกคิล (Stogdill, 1974, p. 7) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นการที่ผู้นำ สนับสนุนและกระตุ้น ให้ผู้ได้บังคับบัญชา เข้าร่วมประชุมอภิปราย แก้ปัญหา และร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

โคเฮนและอัปโฮฟ (Cohen & Uphoff, 1981, pp. 40-42) ให้ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ และร่วมมือในองค์กรพัฒนาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation decision-making) ประการแรก ที่จะต้องทำ คือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้น ก็เลือกนโยบาย

และประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้นการตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่ วางไว้ทำให้การบริหารหรือการพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหาที่มีความหลากหลายเป็นไปอย่างถี่ถ้วน รอบคอบ เพราะเป็นการระดมแนวคิดจากบุคคลที่มีความหลากหลาย ทั้งความรู้และประสบการณ์ทำให้การถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน โดยมีให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอำนาจมากเกินไป ซึ่งอาจนำไปสู่การใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้อง โคอเฮนและอัปโฮฟ (Cohen & Uphoff, 1981, pp. 40-42) ให้ความหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ และร่วมมือในองค์กรพัฒนาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจการบริหารแบบมีส่วนร่วมมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Participation in implementation) เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงาน ได้มาจากคำถามที่ว่า ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการใดบ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงาน การประสานงาน และขอความช่วยเหลือปัจจัยในการบริหารสถานศึกษาในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นอาคารสถานที่ บุคลากรสื่ออุปกรณ์ที่ทันสมัยงบประมาณที่เพียงพอ ที่จะทำให้การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีคุณภาพได้ จึงได้นำรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นพลังในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของโรงเรียน บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ มีแนวทางการดำเนินงาน ตามวงจรคุณภาพ ดังนี้ การวางแผน (Planning) ผู้บริหาร คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้เกี่ยวข้องร่วมวางแผน ค้นคว้าสำรวจข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพการดำเนินงาน การศึกษาของโรงเรียน ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา ร่วมกันกำหนดสภาพความต้องการ ร่วมมือกันกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนา กำหนดกิจกรรมนำไปทำแผนพัฒนาสภาพปัจจุบันการดำเนินการและปัญหาศึกษาสภาพปัจจุบัน การดำเนินงานของโรงเรียน งบประมาณ บุคลากรที่รับผิดชอบ สำหรับการวางแผนหลักการ กระจายอำนาจหลักการมีส่วนร่วมและหลักการคืนอำนาจมาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติ (Doing) ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำแผนปฏิบัติราชการประจำปีลงสู่การปฏิบัติตามโครงการที่ได้รับอนุมัติจาก คณะกรรมการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตลอดปีการศึกษานำเครือข่ายการเรียนรู้มาเป็นตัวช่วย เสริมในการจัดการศึกษา ทั้งด้านงบประมาณ บุคลากรและแหล่งเรียนรู้ การตรวจสอบ การนิเทศ (Check) เมื่อคณะครูนำแผนงานโครงการต่าง ๆ สู่การปฏิบัติผู้เกี่ยวข้องทั้งผู้บริหารและผู้รับผิดชอบ คอยนิเทศกำกับ ติดตาม ประเมินผลระหว่างการปฏิบัติ แก้ไขปรับปรุง (Action) ให้ทันท่วงที่อยู่ เสมอการประเมินผลและการปรับปรุง เป็นการประเมินผลหลังเสร็จสิ้นการดำเนินโครงการ หรือ เป็นการประเมินหลังสิ้นแต่ละภาคเรียนซึ่งโรงเรียนมีการประเมินอย่างน้อยปีการศึกษาละ 2 ครั้ง

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Participation in benefits) เชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในด้วย ผลประโยชน์ของโครงการใน

ทางบวกและผลเสียของโครงการที่เกิดขึ้นในทางลบ ซึ่งเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคล และสังคมที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีผลประโยชน์ร่วมกัน จากการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งทางสังคม ไม่ว่าจะเป็ผลประโยชน์โดยตรงหรือโดยอ้อมก็ตามได้รับโอกาสเข้าให้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมทำ และร่วมแก้ไข ทั้งนี้ก็เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งเกิดขึ้นจากการพัฒนาไปเป็นผลประโยชน์ด้านวัตถุ ผลประโยชน์ด้านสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation participation) สิ่งสำคัญจะต้องสังเกต คือ ความเห็น (View) ความชอบ (Preference) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งจะมีอิทธิพลและสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้การติดตามและประเมินผลด้านการดำเนินงานเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่มุ่งรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อเสนอให้ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ได้ทราบเป็นระยะ ๆ และเพื่อให้สามารถนำผลประเมินมาใช้ในการวางแผนในปีต่อไป ทั้งนี้เพื่อให้มีการปรับปรุงวิธีการดำเนินงานหรือปรับเปลี่ยนเป้าหมายของโครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับทรัพยากรหรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในระหว่างปีและในปีต่อไปได้ด้วยตลอดจนเกิดผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนในปีต่อไป

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติรูปการศึกษาต้องให้ผู้เรียน ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมอย่างจริงจังตั้งแต่การวางแผนพัฒนาสถานศึกษาการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษาและติดตามประเมินผล ซึ่งครูสภากำหนดระดับคุณภาพผู้เชี่ยวชาญเป็นการบริหารงานแบบผู้ร่วมงานทุกคนมีส่วนร่วมมุ่งเน้นให้ทุกคนร่วมวางแผนและปฏิบัติตามแผนได้จริง สามารถบ่งชี้ได้ชัดเจนว่า ผลงานส่วนใดเกิดจากผู้ร่วมงานคนใด ขยายผลสู่กลุ่มบุคคลใกล้เคียงกับผู้บริหารเป้าหมายปฏิบัติงานคำนึงถึงผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการและร่วมงานซึ่งเป็นไปตามที่ตกลง

เยาวัลักษณ์ จตุรภักดิ์ (2558, หน้า 8) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า คือ การเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สามารถตัดสินใจและร่วมจัดการศึกษา เช่น การกำหนดนโยบายของสถานศึกษา การกำหนดหลักสูตรของสถานศึกษา ฯลฯ ทุกคนทุกฝ่ายเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษา และมีความรับผิดชอบมากขึ้น

พอสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้อำนวยการโรงเรียนในการใช้รูปแบบการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกัน

ตัดสินใจ กำหนดนโยบาย และกิจกรรมการรวมทั้งการมีส่วนเข้าไปพิจารณาผลกระทบของนโยบาย เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงนโยบายใหม่ในครั้งต่อไปด้วย

### หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีวิวัฒนาการมาจากแนวคิดการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human relation approach) และการบริหารเชิงพฤติกรรม (Behavioral approach) บุคคลที่เป็นผู้บุกเบิกแนวคิดนี้คือ แมรี ปาร์กเกอร์ ฟอลเลต (Mary Parker Follet) โดยได้เขียนบทความชื่อ Dynamics administration บรรยายให้ผู้บริหารแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กรด้วยวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์และพยายามให้นายทุนคิดถึงคนงานบ้าง ไม่ใช่คิดแต่เรื่องเงินเพียงอย่างเดียว แนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนโดยเอลตัน เมโย (Elton Mayo) และ เอฟ.เจ. โรธลิสเบอร์เกอร์ (F. J. Roethlisberger) แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ทั้งนี้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

เดวิด แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961, pp. 100-112) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลของการศึกษาสรุปได้ว่าคนเรามีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จไม่สำเร็จ
2. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความต้องการการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น
3. ความต้องการมีอำนาจบารมี (Need for power) ได้แก่ความต้องการรับผิดชอบบุคคลอื่น ต้องการควบคุมและให้ผู้อื่นให้โทษแก่ผู้อื่นได้

โดยสาระสำคัญอีกประการของทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961) คือ ผู้ที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จต้องมีแรงจูงใจในด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูงหรือกล่าวได้ว่าความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ ถ้าแต่ละคนมีความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลสูงก็สามารถทำงานได้สำเร็จและช่วยให้งานของหน่วยงานสำเร็จไปด้วย

ไลเคิร์ต (Likert, 1961, p. 223) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมสรุปสาระสำคัญไว้ 8 ประการ ดังนี้



ประการที่ 1 ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกเสียงปัญหาได้

ประการที่ 2 ผู้ใต้บังคับบัญชากระตุ้นใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยให้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารกิจการขององค์กรกระตุ้นให้เกิดทัศนคติในการถือคุณดั่งการ นำองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ประการที่ 3 ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีความคล่องตัว เป็นไปโดยอิสระ ทั้งในแนวดิ่งและแนวราบ ข่าวดูสารภายในองค์กรมีความถูกต้องเพียงพอ เชื่อถือได้

ประการที่ 4 ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีปฏิริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและโดยกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร

ประการที่ 5 การตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์การ

ประการที่ 6 เปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายมากขึ้น และถูกต้องตามความประสงค์อย่างแท้จริง

ประการที่ 7 การควบคุมงานมีลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้เข้าร่วมงานให้มีการควบคุมกันเอง และเน้นในเรื่องการแก้ปัญหาเป็นหลัก หลีกเลี่ยงการควบคุมด้วยวิธีตำหนิหรือดูว่ากล่าว

ประการที่ 8 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญของการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการส่งเข้าอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

เฮาส์ (House & Dessler, 1974, p. 324) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารไว้ว่าเป็นพฤติกรรมการบริหารที่เน้นไปที่การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร (Sharing information) การแบ่งปันอำนาจ (Sharing of power) และการแบ่งอิทธิพล (Sharing of influence) ภายใต้องค์การต่อผู้ใต้บังคับบัญชาพฤติกรรมผู้นำในลักษณะนี้ จะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่สื่อก็คืออย่างเท่าเทียมกัน และยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้อิทธิพลต่อการกระทำและการตัดสินใจของตน นอกจากนั้นยังใช้ชีวิตการปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการตัดสินใจ โดยมีความคิดเบื้องต้นว่า การเพิ่มความเพียรพยายามของผู้ใต้บังคับบัญชาในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับเป้าหมายการวางแผนและการปฏิบัติงานนั้น หากเขาได้เรียนรู้งานและบทบาทเพิ่มขึ้น ก็จะทำให้เกิดความชัดเจนต่อบทบาทและความพึงพอใจมากขึ้น

ฮันติงตันและเนลสัน (Huntington & Nelson, 1975, p. 5) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมไว้ 3 ลักษณะคือ

ลักษณะที่ 1 การมีส่วนร่วมโดยดูที่กิจกรรมเช่นการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง

ลักษณะที่ 2 การมีส่วนร่วมโดยพิจารณาจากระดับการบริหาร 3 ระดับ คือ ในระดับ

แนวราบซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมโดยไม่จริงจังกการมีส่วนร่วมในแนวดิ่ง เป็นการมีส่วนร่วมกับผู้ที่มีอำนาจมากกว่าประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่เกี่ยวข้องทั้งแนวดิ่งและแนวนอน

ลักษณะที่ 3 การมีส่วนร่วมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเข้าไปในอำนาจและควบคุม โดยลักษณะสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการดังนี้

ประการที่ 1 ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของตนและตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบด้วยความรอบคอบ มีเหตุผลและคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

ประการที่ 2 สิ่งที่ตัดสินใจต้องเป็นเรื่องสำคัญ (Involvement in important decisions or issues) การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะต้องเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ โดยความสำคัญดังกล่าวเป็นความสำคัญของทั้งองค์กรและตัวผู้ใต้บังคับบัญชา การที่ผู้บริหารเลือกเฉพาะเรื่องที่ไม่สำคัญหรือไม่เกี่ยวข้องมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมลักษณะเช่นนี้ ไม่ใช่ลักษณะที่ถูกต้องของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ประการที่ 3 มีการแบ่งอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (Shared authority) ตามหลักการแล้วการแบ่งอำนาจการตัดสินใจของผู้บริหารให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้ทำให้อำนาจของผู้บริหารลดลง แต่การแบ่งอำนาจการตัดสินใจไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชา กลับทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบงานมากขึ้น ถ้าผู้บริหารกลัวการเสียอำนาจส่วนนี้และไม่ยอมแบ่งอำนาจการตัดสินใจไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชาการบริหารแบบมีส่วนร่วมก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้

สมยศ นาวิการ (2545, หน้า 1) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 การไว้เนื้อเชื่อใจกัน ได้แก่ การยอมรับไว้วางใจรับผิดชอบยินดีที่จะร่วมมือคบหาสมาคม เปิดเผยข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ประการที่ 2 การติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งแนวดิ่ง และแนวนอน เพื่อจูงใจให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงงานและพัฒนางานด้านต่าง ๆ เพื่อผลสำเร็จของงาน

ประการที่ 3 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน โดยยึดเป้าหมายเป็นหลักและมีความรับผิดชอบร่วมกัน ในผลของการตัดสินใจนั้น ๆ

ประการที่ 4 การทำงานเป็นทีม หมายถึงการทำงานโดยรวมเอาบุคคลหลายฝ่ายหลายหน้าที่ ซึ่งจำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ ทั้งที่ศึกษาวัตถุประสงค์และการเข้าใจปัญหา การแก้ปัญหาความขัดแย้งร่วมกันการตัดสินใจและการติดต่อสื่อสารเพื่อความมุ่งหมายร่วมกันขององค์กร

สวอนเบิร์ก (Swanberg, 1996, pp. 391-394) ได้ทำการศึกษาถึงองค์ประกอบสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมสรุปได้ดังนี้

ประการที่ 1 การไว้วางใจกัน เป็นปรัชญาพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการไว้วางใจกันช่วงเวลาในการให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการบริหารควร จะได้รับการควบคุมจากผู้บริหารภาระงานทั้งหมดหรือการตัดสินใจผู้บริหารจะให้โอกาสทั้งที่จะเป็นไปได้ ผู้บริหารที่ให้อำนาจและความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน จะแสดงให้เห็นถึงความสามารถและข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน

ประการที่ 2 ความยึดมั่นผูกพัน บุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงาน ต้องการความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติควรจะมี ความยึดมั่นผูกพันซึ่งเป็นลักษณะที่ได้จากการพัฒนา การให้โอกาสเข้ามามีส่วนร่วมกับผู้บริหารที่มีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร การยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเกิดจากที่ผู้ปฏิบัติรู้ถึงเป้าหมายขององค์กร และมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประการในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ ทำให้เกิดผลผลิตในการทำงานมากขึ้น

ประการที่ 3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความขัดแย้งเป็นความต้องการหลัก หรือเป้าหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม และความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อมีการทำงานร่วมกัน ดังนั้นการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาปรับปรุงเป้าหมายขององค์กร ย่อมจะขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันผลผลิตหรือผลงานที่ออกมา ก็จะมีประสิทธิภาพ

ประการที่ 4 ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน เป็นภาวะที่เป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงานมีความมีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการรายงานสำนักงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในการตัดสินใจ ในงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

ประการที่ 5 ลักษณะด้านอื่น ๆ การบริหารแบบมีส่วนร่วมควรที่จะต้องมีปัจจัยที่ครอบคลุมหลาย ๆ ด้าน แต่ควรจะต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจมิใช่บังคับบรรยากาศขององค์กรถือว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งหนึ่งที่จะจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วมในเป้าหมายหรือความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะเพิ่มขึ้น โดยมีผู้ให้การสนับสนุน โดยจะต้องเป็นผู้ที่มี

ประสบการณ์และความกระตือรือร้น สภาพแวดล้อมในองค์กรถือว่ามีส่วนสนับสนุน ส่งเสริม การบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในองค์กรพึงระลึกว่า เงื่อนไขต่าง ๆ สามารถ เปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงถือว่าเป็นสิ่งที่เป็นจริง ผู้บริหารควรจะต้องรับฟังข้อเสนอแนะ ต่าง ๆ และให้การสนับสนุนส่งเสริม

### แนวความคิดพื้นฐานการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีดังนี้

1. ความเชื่อเรื่องธรรมชาติมนุษย์ (Assumption about human nature) ตามแนวคิดของ แมค เกรเกอร์ (Mc Gregor) มี 2 แนวทาง คือ ทฤษฎี x และทฤษฎี y ตามแนวคิดของทฤษฎี x เชื่อว่า มนุษย์ขี้เกียจและขาดความรับผิดชอบ ดังนั้นต้องใช้วิธีการบังคับหรือควบคุมการทำงานอย่าง ใกล้ชิด ส่วนทฤษฎี y เชื่อว่ามนุษย์มีความขยัน ชอบทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าสภาพการทำงานที่ มีความเหมาะสม และคนมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยไม่ถูกบังคับก็就会有ความรับผิดชอบมากขึ้น

2. ความคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์กรของโรงเรียน (Concept of school organization) แนวความคิดของการบริหารปัจจุบันเชื่อว่า องค์กรมิใช่เป็นเพียงเครื่องมือสำหรับการบรรลุ เป้าหมายหรือผลผลิตเชิงปริมาณเท่านั้น แต่องค์กรเป็นสถานที่สำหรับการดำรงชีวิตและการพัฒนา ด้วย

3. ในด้านรูปแบบการตัดสินใจ (Decision making style) การตัดสินใจสั่งการในระดับ สถานศึกษาควรมีลักษณะร่วมมือกันใช้อำนาจระหว่างครู ผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดจนศิษย์เก่า เพื่อสะท้อนสภาพการณ์ปัจจุบัน ความต้องการในอนาคต ซึ่งจะต้องระดมสติปัญญาและแนวคิดให้ สมาชิกได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาให้บริหาร โรงเรียนได้สำเร็จ อีกทั้งยังสร้างความรู้สึกร่วมกันกับ โรงเรียนด้วย

4. แบบภาวะผู้นำ (Leadership style) ตามทฤษฎีของ Sergiovanni ได้จัดระดับภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 ระดับ คือ ภาวะผู้นำด้านเทคนิค ภาวะผู้นำด้านมนุษย ภาวะผู้นำทาง การศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ และภาวะผู้นำทางวัฒนธรรม

5. กลยุทธ์การใช้อำนาจ (Use of power) ในการบริหาร โดยทั่วไปไม่มีความจำเป็นที่จะต้อง ใช้อำนาจเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ แต่ตามทฤษฎีที่ว่าด้วยที่มาของอำนาจ (Source of power) ของ French และ Raven นั้นได้แบ่งที่มาของอำนาจพื้นฐานเป็น 5 แบบ ได้แก่ อำนาจจากการให้รางวัล อำนาจ จากการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากการอ้างอิง และอำนาจจากความรู้ความเชี่ยวชาญ

6. ทักษะเฉพาะในการบริหาร (Management skills) ทักษะการบริหารแบบใหม่ ๆ ที่ได้รับการพัฒนาและนำมาใช้ในองค์กร เช่น การใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการวิเคราะห์ เพื่อการตัดสินใจ ใช้ทักษะการแก้ไขความขัดแย้ง ใช้กลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา องค์กร เป็นต้น

7. การใช้ทรัพยากร (Use of resources) สถาบันการศึกษามีอำนาจในการใช้และบริหาร ทรัพยากรด้วยตนเองมากขึ้น ทำให้สถานศึกษาได้บริหารงานตามสถานการณ์ของตนเองอย่างมี ประสิทธิภาพ ไม่ต้องสิ้นเปลืองบุคลากร งบประมาณ เวลาในการควบคุมและตรวจสอบ

โดยสรุปแล้ว การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีแนวคิดพื้นฐานมาจากความเชื่อเรื่องธรรมชาติ ของมนุษย์ที่มีความต้องการพื้นฐาน ความคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์การของโรงเรียน รูปแบบของ การตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบภาวะผู้นำ กลยุทธ์ในการใช้อำนาจ ทักษะเฉพาะ ในการบริหารตามทฤษฎีการบริหาร ตลอดจนความมีอิสระในการใช้และบริหารทรัพยากรด้วย ตนเอง

### ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สวอนเบิร์ก (Swansburg, 1996, p. 399) ได้รวบรวมประโยชน์ของการบริหารแบบมี ส่วนร่วมจากนักวิชาการหลายท่านไว้ดังนี้

1. ความไว้วางใจกันสูง
2. ลดตำแหน่งพนักงานที่มีตำแหน่งเท่ากัน ลดระดับของการบริหารงาน
3. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีความรับผิดชอบมากขึ้น
4. ลดความสับสนในการปฏิบัติงานผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน โดยการปรับปรุง การติดต่อสื่อสารให้ดีขึ้น
5. นิเทศงานด้วยตนเอง กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้วินิจฉัยและแก้ปัญหาให้ผู้ปฏิบัติงานมี การช่วยเหลือกัน และเป็นการพัฒนาอาชีพ (Careerdevelopment)
6. มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น
7. ถูกต้องตามกฎระเบียบ
8. เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือกันเพิ่มแรงจูงใจ มีความคิดริเริ่มในการทำงาน
9. ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์การ
10. ลดการขาดงาน
11. เพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตในงาน รวมถึงปรับปรุงคุณภาพของงานเพิ่มการเรียนรู้ใน งานให้มากขึ้น
12. เพิ่มขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มความกระตือรือร้นในการเข้ามามีส่วนร่วมใน การบริหารงานของผู้ปฏิบัติงาน
13. ได้รับความคิดใหม่ ๆ ในการตัดสินใจและแก้ปัญหา
14. แสดงให้เห็นถึงผู้นำมีความสามารถ

15. ลดการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และสร้างความมั่นคงในงาน
16. เพิ่มความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร จากกรณีที่มีทัศนคติต่อองค์กรในทางที่ดี
17. การทำงานนอกเวลาลดลง
18. ต้นทุนในการบริหารลดลง
19. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน
20. เกิดความรู้สึกช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้เกิดความสามารถของแต่ละบุคคล เพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร การปรับตัวและการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

จันทร์ธานี สงวนนาม (2551, หน้า 13) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร
2. ลดความขัดแย้งในการทำงาน เพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น
3. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
4. ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีงานทำ
5. สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร
6. ลดค่าใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม
7. ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
8. ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

## ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

### ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจหรือความพอใจ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Satisfaction” โดยทั่วไปนิยมทำการศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจในด้านความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของผู้รับบริการ ซึ่ง มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ดังนี้

แอปเปิลไวท์ (Applewhite, 1965, p. 6) กล่าวว่า ความพึงพอใจนั้น เป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความหมายรวมถึงความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วย ได้แก่การมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้มีทัศนคติที่ดีต่องานและมีความพึงพอใจกับรายได้ที่รับ

นิวคูเมอร์ (Newcumer, 1995, p. 2) กล่าวว่า ความพึงพอใจเกิดจากการตอบสนองความต้องการ

คูลเลน (Cullen, 2002, p. 664) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า เป็นความรับรู้ของบุคคลทั้งที่เกิดขึ้นในระยะสั้นและระยะยาวที่มีต่อคุณภาพการบริการต่าง ๆ ทั้งในระดับแคบที่เกี่ยวกับลักษณะบริการ ที่มีต่อคุณภาพการบริการ เช่น ความรับผิดชอบ ความน่าเชื่อถือน่าไว้วางใจของผู้ให้บริการ เป็นต้น และในระดับกว้างที่เป็นมุมมองของผู้รับบริการที่ได้จากบริการทุกประเภทที่นำไปเป็นข้อสรุปรวมความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อองค์กร

วิมลสิทธิ์ หรยางกูร (2549, หน้า 35) ได้กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจว่า “ความพึงพอใจเป็นการให้ค่าความรู้สึกของคนที่สัมผัสกับ โลกทัศน์เกี่ยวกับการจัดการสภาพแวดล้อม ค่าความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการจัดการสภาพแวดล้อมจะแตกต่างกัน เช่น ความรู้สึกดี-เลว พอใจ-ไม่พอใจ สนใจ-ไม่สนใจ”

พรรณี ชูทัย เจนจิต (2545, หน้า 14) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกในทางบวก ความรู้สึกที่ดีที่ประทับใจต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสินค้าและบริการ ราคา การจัดจำหน่าย และการส่งเสริมการตลาด

รตนา เตชะศรี (2550, หน้า 12) กล่าวว่า ความพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกชอบพอใจ หรือเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์มีความสุขในการทำงาน รวมทั้งประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น

สุภาณี จินดาหลวง (2550, หน้า 92-98) ได้ทำการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดลำพูน ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ปัจจัยเกื้อหนุนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน

สุนทร เพ็ชรพราว (2551, หน้า 17) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานและการทำงานนั้น ถ้าบุคคลมีความรู้สึกพร้อมจะเสียสละทุกอย่างอุทิศแรงกายแรงใจ และสติปัญญาให้แก่งาน และทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความรู้สึกไม่พึงพอใจต่องาน ก็จะไม่กระตือรือร้นในการทำงาน เพียงทำงานตามหน้าที่ให้เสร็จไปในแต่ละวันเท่านั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน ความพึงพอใจทำให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงาน ที่มีความมุ่งมั่นมีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

สมบัติ บารมี (2551, หน้า 13) ความพึงพอใจ หมายถึงความรู้สึกเป็น สุขที่เกิดจากทัศนคติ ทางด้านบวกที่มีต่อสิ่งเร้าหรือ สิ่งกระตุ้นทั้งจากภายในและภายนอกของปัจเจกบุคคล

พิทักษ์ จันทร์เจริญ และนิศยา ทวีชีพ (2551, หน้า 37) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานในกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานในกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านการบังคับบัญชา

ภาวิณี เพชรสว่าง (2552, หน้า 46) กล่าวว่า ทัศนคติในการทำงานที่มีความสำคัญสำหรับองค์กร คือ ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ทางบวกโดยเป็นผลจากประสบการณ์ในการทำงาน

จิราพร กำจัดทุกข์ (2550, หน้า 23) ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นการยอมรับความรู้สึก ที่ยินดีความรู้สึกชอบในการ ได้รับความบริการหรือ ได้รับการตอบสนองตามความคาดหวังหรือความ ต้องการที่บุคคลนั้น ได้ตั้งไว้

จากความหมายของความพึงพอใจที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าความพึงพอใจ (Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกชอบ หรือพอใจที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ ส่งผลให้มีทัศนคติที่ดีได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนเอง

#### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ**

แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจ เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่เขาประสงค์ ซึ่ง “ความพึงพอใจ” หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นการยอมรับ ความรู้สึกชอบ ความรู้สึกที่ยินดีกับการปฏิบัติงานทั้งการให้บริการและการรับบริการในทุกสถานการณ์ ทุกสถานที่ จะทำให้บุคคลเกิดความสบายใจหรือสนองความต้องการทำให้เกิดความสุขเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน ได้รวบรวมกลุ่มแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในรูปแบบของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

เชลลีย์ (Shelly, 1975, pp. 252-268) สรุปทฤษฎีความพึงพอใจไว้ว่าเป็นทฤษฎีว่าด้วยความรู้สึกสองแบบของมนุษย์ คือ ความรู้สึกในทางบวก และความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทุกชนิดของมนุษย์จะต้องอยู่ในกลุ่มความรู้สึกทั้งสองแบบนี้ ความรู้สึกทางบวก คือ ความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความสุข ความรู้สึกนี้เป็นความรู้สึกที่แตกต่างจากความรู้สึกทางบวกอื่น ๆ กล่าวคือเป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับ ทำให้เกิดความสุขหรือความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้นได้อีกจะเห็นได้



ว่า ความสุขเป็นความรู้สึกที่สลับซับซ้อน และความสุขนี้จะมีผลต่อบุคคลมากกว่าความรู้สึกทางบวกอื่น ๆ ความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทางบวก และความสุข มีความสัมพันธ์กันอย่างสลับซับซ้อนและระบบความสัมพันธ์ของความรู้สึกทั้ง 3 นี้ เรียก ระบบความพึงพอใจ โดยความพอใจจะเกิดขึ้น เมื่อมีความรู้สึกทางบวกมากกว่าความรู้สึกทางลบ ความพอใจสามารถแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกทางบวกแบบต่าง ๆ ได้ และความรู้สึกทางบวกนี้ยังเป็นตัวช่วยให้เกิดความพึงพอใจเพิ่มขึ้นได้อีก

ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1954, pp. 370-396) เป็นแนวคิดที่รู้จักกันแพร่หลาย คือ ทฤษฎีที่เน้น ในเรื่องลำดับขั้นความต้องการ โดยเชื่อว่ามนุษย์มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการอันใหม่ที่สูงขึ้น แรงจูงใจของคนเรามาจากความต้องการพฤติกรรมของคนเรา มุ่งไปสู่การตอบสนองความพอใจ ซึ่งแบ่งลำดับความต้องการไว้ดังนี้

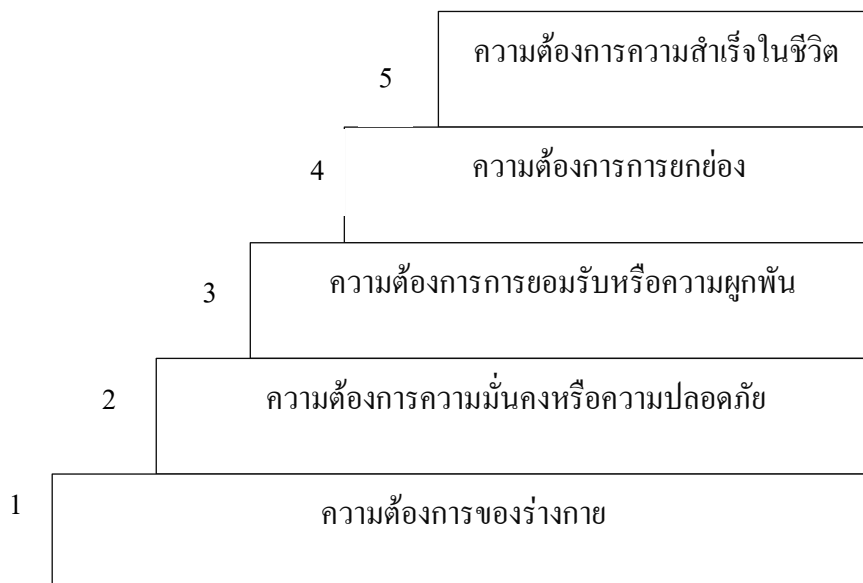
1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำสุดในแนวคิดของมาสโลว์ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งจะขาดไปไม่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ความต้องการพักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security of safety needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในขั้นที่หนึ่งแล้ว ความต้องการขั้นที่ 2 ก็จะตามมา ความต้องการ ในขั้นนี้จะ เป็นความต้องการในการป้องกันตนเองให้พ้นจากอันตรายและมีความมั่นคง

3. ความต้องการด้านสังคม (Social or belonging needs) เมื่อความต้องการทาง ภายภาพและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมจะเกิดขึ้นตามมา ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการยอมรับจากผู้อื่น รวมทั้ง ความต้องการที่จะมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem or status needs) ความต้องการขั้นนี้ มีความเข้มข้นสูงกว่าความต้องการทางสังคม คือความต้องการให้บุคคลอื่น ๆ ในสังคมยกย่องสรรเสริญ ต้องการมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับในสังคม

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อ ความต้องการขั้นที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองตอบจนเป็นที่พอใจแล้ว บุคคลที่มีความต้องการใน ขั้นนี้จึงมีไม่มากนัก



ภาพที่ 3 Maslow's Hierarchy of needs ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1954, pp. 370-396)

ทฤษฎีของวรูม (Vroom, 1964, pp. 180-182) ทฤษฎีนี้ได้รับการพัฒนาขึ้นโดยเสนอแนวความคิดว่า บุคคลจะได้รับการกระตุ้นให้กระทำสิ่งซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมาย ถ้าเชื่อในคุณค่าของเป้าหมายและมองเห็นว่าจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้ ทฤษฎีของวรูม เป็นการจูงใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งซึ่งมีคุณค่าในผลลัพธ์จากการใช้ความพยายาม (อาจจะเป็นด้านบวกหรือด้านลบ) คุณค่าด้วยความคาดหวังจากการใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่ง วรูม ได้ระบุว่า การจูงใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่แต่ละบุคคลจะพยายามกำหนดเป้าหมายและโอกาสเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ทฤษฎีของวรูม และการปฏิบัติ (The Vroom theory and practice) สิ่งที่น่าสนใจของทฤษฎีนี้ก็คือการระลึกถึงความสำคัญของความต้องการเฉพาะบุคคลและการจูงใจให้เหมาะสม มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

V มาจากคำว่า Valence หมายถึง ความพึงพอใจ

I มาจากคำว่า Instrumentality หมายถึง สื่อเครื่องมือ

E มาจากคำว่า Expectancy หมายถึง ความคาดหวังภายในตัวบุคคลนั้น ๆ บุคคลมี

ความต้องการและมีความคาดหวังในหลายสิ่งหลายอย่าง

ดังนั้นจึงต้องกระทำด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง เพื่อตอบสนองความต้องการความหวังในสิ่งที่คาดไว้ ซึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองตามที่ตั้งความหวังไว้แล้วนั้น บุคคลก็จะได้รับความพึงพอใจและขณะเดียวกันก็จะคาดหวังในสิ่งที่สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ

ทฤษฎีของบาร์นาค (Barnes, 1995, p. 766) ได้กล่าวถึงมูลเหตุที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานไว้หลายประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เช่น รางวัลทำงานที่เขาได้ปฏิบัติมาเป็นอย่างดี
2. สิ่งจูงใจเป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุจัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุเพราะสิ่งจูงใจประเภทนี้ไม่เกิดกับทุกคน เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษและการมีอำนาจ เป็นต้น
3. สภาพร่างกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในความสะดวกต่าง ๆ อันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจซึ่งอยู่ระหว่างความมีอำนาจที่สุดกับความท้อแท้ ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานและสนองความต้องการของบุคคลในด้านความต้องการความภาคภูมิใจในด้านการแสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การมีส่วนร่วมช่วยเหลือครอบครัวตัวเองและผู้อื่นรวมทั้งได้แสดงความจริงใจต่อหน่วยงาน
5. ความดึงดูดในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์นั้นไปได้ด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพันความพอใจร่วมงาน
6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและเจตคติของบุคคลเป็นการปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน
7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวางและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกร่วมในงาน เป็นส่วนหนึ่งของงาน ความรู้สึกเท่าเทียมกันจนมีกำลังใจในการทำงาน
8. สภาพของการอยู่ร่วมกันเป็นความพอใจของบุคคลในด้านสังคมและทำให้คน รู้สึกมีหลักประกันและมั่นคงในการทำงาน

อดีย์และแอนเดอร์เซน (Aday & Andersen, 1975, pp. 4-11, 52-80) กล่าวถึงทฤษฎีที่ชี้พื้นฐาน 6 ประเภท ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการและความรู้สึกที่ผู้ให้บริการได้รับจากบริการเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะช่วยประเมินระบบบริการว่า ได้มีการเข้าถึงผู้ให้บริการความพึงพอใจ 6 ประเภทนั้น คือ

1. ความพึงพอใจต่อความสะดวกที่ได้รับจากบริการ (Convenience) ซึ่งแยกออกเป็น
  - 1.1 การใช้เวลารอคอยในสถานที่บริการ (Office waiting time)
  - 1.2 การได้รับการดูแลเมื่อมีความต้องการ (Availability of care when needs)
  - 1.3 ความสะดวกสบายที่ได้รับในสถานบริการ (Base of getting to care)

2. ความพึงพอใจต่อการประสานงานของการบริการ (Co-ordination) ซึ่งแยกออกเป็น

2.1 การได้รับบริการทุกประเภทในสถานที่หนึ่ง คือ ผู้ใช้บริการสามารถขอรับบริการตามความต้องการของผู้ใช้บริการ (Getting all needs met at one place)

2.2 ผู้ให้บริการให้ความสนใจผู้ให้บริการ

2.3 ได้มีการติดตามผลงาน (Follow-up)

3. ความพึงพอใจต่อข้อมูลที่ได้รับจากบริการ (Information)

4. ความพึงพอใจต่ออธยาศัย ความสนใจของผู้ให้บริการ (Courtesy) ได้แก่ การแสดงอธยาศัยท่าทางที่ดี เป็นกันเองของผู้ให้บริการ และความสนใจ ห่วงใยต่อผู้ให้บริการ

5. ความพึงพอใจต่อคุณภาพของบริการ (Quality of care) ได้แก่ คุณภาพของ การบริการต่อผู้ให้บริการ

6. ความพึงพอใจต่อค่าใช้จ่ายเมื่อใช้บริการ (Output-off-pocket cost) ได้แก่ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นของผู้ใช้บริการ

มัมฟอร์ด (Mumford, 1972, pp. 4, 67) ได้จำแนกแนวความคิด เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานจากผลการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The psychological needs school) กลุ่มนี้ได้แก่ มาสโลว์ (Maslow) เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) ไลเคิร์ท (Likert) โดยมองความพึงพอใจในงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงานและความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership school) มองความพึงพอใจในงานจากรูปแบบและการปฏิบัติงานของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ เบลค (Blake) มูตัน (Mouton) ฟิดเลอร์ (Fiedler)

3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort-reward bargain school) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในงานจากรายได้เงินเดือนและผลตอบแทนอื่น กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ (Manchester business school)

4. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการ (Management ideology school) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารขององค์กร ได้แก่ โครซีเออร์และโกลนเนอร์ (Crozier & Gouldner)

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work content and job design) ความพึงพอใจในงานเกิดจากเนื้อหาของงาน กลุ่มแนวความคิดนี้ได้แก่ นักวิชาการจากสถาบันทาวิสตอค (Tavistock Institute) มหาวิทยาลัยลอนดอน

### แนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานมากที่สุด เพราะการทำให้บุคคลเกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งหากบุคคลมีความพึงพอใจสูงสุดก็หมายความว่า เขามีความรู้สึกต่องานในทางบวก อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีแนวความคิดพื้นฐานที่แตกต่างกัน 2 ลักษณะ คือ

1. ความพึงพอใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน เป็นแนวคิดที่ได้จากการศึกษาทางด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยเฉพาะการศึกษาทดลองที่โรงงาน ฮาวธอร์น (Howthorne) ในปี ค.ศ. 1920 ในเรื่องของแสงสว่างและสภาพแวดล้อมที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งให้เห็นว่า การเพิ่มของผลผลิตเป็นผลสืบเนื่องมาจากความพอใจในการปฏิบัติงานของคนงาน จากแนวคิดดังกล่าว ผู้บริหารที่มุ่งจะเพิ่มผลผลิตด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น ก็จะพยายามจัดหาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยต่าง ๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ หรือความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สามารถจะตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. ผลการปฏิบัติงานนำไปสู่ความพึงพอใจ และพัฒนารูปแบบจำลองเพื่อศึกษาเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยตั้งสมมติฐานว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่น ๆ ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่ผลตอบแทนเหมาะสมซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนองความพึงพอใจ”

กิลเมอร์ และฮัลเลอร์ (Gilmer & Haller, 1966, pp. 380-384) ได้สรุปความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคลได้ดังนี้

1. เพศจากการสำรวจหลายครั้ง เพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าชาย อาจจะเป็นเพราะว่าเพศหญิงมีความต้องการด้านเงิน และความทะเยอทะยานทางอาชีพน้อยกว่าเพศชาย

2. จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะ ผลจากการศึกษาพวกเจ้าหน้าที่ พนักงาน (White-collar workers) พบว่า ผู้ที่ต้องการรับผิดชอบเลี้ยงดูผู้ที่อยู่ในความอุปการะจำนวนมาก จะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อย สาเหตุมาจากปัญหาสถานะการเงินที่บีบคั้นอยู่

3. อายุ จากการศึกษาในกลุ่มคนต่างกลุ่มจะได้ผลของความสัมพัทธ์ระหว่างอายุกับความพึงพอใจในการทำงานต่างกันคือ เสมียนพนักงานที่ค่อนข้างมีอายุ แต่มีรายได้และสถานภาพการทำงานต่ำ จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูง และจากการศึกษาในบางกลุ่ม พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานสูงเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น แต่ในบางกลุ่มกลับพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะลดลง

4. ระยะเวลาในการทำงาน จากการสำรวจหลายครั้ง พบว่า ในระยะแรกเริ่มเข้าทำงาน บุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูง และจะลดลงเรื่อย ๆ จนถึงปีที่ห้าหรือปีที่แปด จากนั้นจะเพิ่มขึ้นอีกเมื่อมีอายุการทำงานมากขึ้น และขวัญในการทำงานจะสูงที่สุดเมื่อทำงานมาแล้ว 20 ปี

5. ความเฉื่อยฉาบ พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างความเฉื่อยฉาบกับความพึงพอใจในงาน โดยขึ้นกับขอบเขตของความฉาบ และความยากง่ายของงาน คือถ้าให้ผู้ที่มีความเฉื่อยฉาบมาก ๆ ทำงานที่ง่าย ๆ ก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายได้

6. ระดับการศึกษา มีหลักฐานมากมายที่แสดงให้เห็นถึงความขัดแย้งที่หาข้อสรุปไม่ได้ ระหว่างความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงาน เช่น จากการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานเจ้าหน้าที่ พบว่า กลุ่มคนที่ยังไม่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด แต่จากการศึกษาอื่น ๆ กลับพบว่าระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

7. บุคลิกภาพส่วนตัว พบว่าบุคลิกภาพส่วนตัวมีผลต่อความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ บุคคลที่มีความพึงพอใจในงาน มักจะเป็นผู้ที่ได้รับการศึกษามีความคล่องตัว สามารถปรับเปลี่ยนความคิดได้ตามกาลเทศะ มีพื้นฐานมาจากครอบครัวที่มีความสุข มีความเข้าใจถึงสภาพที่แท้จริงของตัวเอง และจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ส่วนบุคคลที่ไม่มีความพึงพอใจในงาน ก็จะมีบุคลิกภาพตรงข้ามกับที่กล่าวมาแล้ว

คูเปอร์, มอร์แกน, โพลเลย์ และ คาร์แพลน (Cooper, Morgan, Foley & Kaplan, 1979, pp. 117-125) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน พบว่าคุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับของวิชาชีพ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน โดยความพึงพอใจจะเพิ่มขึ้นตามอายุ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง โอกาส การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน และค้นพบว่าความพึงพอใจในงานมีช่องว่างลำดับขั้น คือผู้จัดการมีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนงานรายชั่วโมง

#### **องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน**

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ถ้าผู้บริหารสำนักงานฯ มีความเข้าใจในเรื่อง การบริหารงานบุคคล เป็นอย่างดีประกอบกับมีปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจมาก ย่อมทำให้พนักงานหรือบุคลากรในสำนักงานฯ เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากเช่นกัน กิลเมอร์ (Gilmer, 1971, pp. 279-283) ได้สรุปมิติที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน ดังนี้

1. ลักษณะของงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหากได้ทำงานตามที่เขาดนัด หรือตามความสามารถ เขาจะเกิดความพอใจ คนที่มีความรู้สูงมักจะรู้สึกชอบงาน เพราะองค์ประกอบนี้มาก

2. การบังคับบัญชา มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้และการบังคับบัญชาที่ไม่ดี อาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่ง ที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้ ในเรื่องนี้พบว่า ผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อการบังคับบัญชามากกว่าผู้ชาย

3. ความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่า ความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญต่อเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก และคนที่มีอายุมากขึ้น จะมีความต้องการความมั่นคงในการทำงานสูงขึ้น

4. บริษัทและการดำเนินงาน ได้แก่ ขนาดขององค์กร ชื่อเสียง รายได้และการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้น ๆ องค์ประกอบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

5. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องสุขา ชั่วโมงการทำงานมีการวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่า สภาพการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่น ๆ ของการปฏิบัติงาน และในระหว่างผู้หญิงโดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้ว จะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

6. ค่าจ้าง หรือรายได้จะมีความสัมพันธ์กับเงินซึ่งผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับค่าจ้างนี้ไว้ในอันดับเกือบสูง แต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน หรือหน่วยงานของรัฐบาล

7. ความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้สิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปได้ว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่ออายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

8. ลักษณะทางสังคม องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือการให้สังคมยอมรับตน ซึ่งจะก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจได้ ถ้างานใด

ผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น องค์กรประกอบนี้มี ความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์กรประกอบนี้สำคัญมากกว่าชาย

9. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับ-ส่งข้อมูลสารสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์กรประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีการศึกษาสูง

10. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการอาหาร ที่อยู่ วันหยุดพักผ่อนต่าง ๆ ความพึงพอใจใน การทำงาน นอกจากจะเกิดจากปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานแล้ว ยังเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลได้อีก คือ

1. เพศ
2. จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ
3. อายุ
4. ระยะเวลาในการทำงาน
5. ความเฉลียวฉลาด
6. ระดับการศึกษา
7. บุคลิกภาพส่วนตัว

ฟรานซ์ (French, 1994, pp. 88-91) ได้ให้ความเห็นว่า การที่คนทำงานหรือลูกจ้างใน หน่วยงานหรือองค์กรใดจะบังเกิดความพึงพอใจในงานของเขาหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับดุลยพินิจ ของเขาเองว่างานที่เขาทำนั้น โดยส่วนรวมแล้วได้สนองความต้องการในด้านต่าง ๆ เพียงใด และได้ จำแนกปัจจัยต่าง ๆ ที่จะสนองตอบความต้องการในด้านต่าง ๆ ของคนงานและลูกจ้างที่ พึงก่อให้เกิดความพึงพอใจไว้ ดังนี้

1. มีความมั่นคงในอาชีพ
2. เงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นธรรมหรือเป็นไปตามหลัก งานมากเงินมาก
3. การควบคุมบังคับบัญชาดี คือผู้บริหารมีน้ำใจเป็นธรรมและยึดหลักมนุษยสัมพันธ์
4. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลดี
5. สุขภาพการทำงานดี
6. มีโอกาสก้าวหน้า คือมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น ขึ้นค่าจ้าง เงินเดือน และ

เพิ่มพูนคุณวุฒิ

7. เป็นงานอาชีพที่มีเกียรติในสังคม



นอกจากนี้ เอ็ดวิน เอ. ล็อก (Locke, 1976, p. 1302) ได้เสนอองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่เขาได้ทำการศึกษาวิจัยในปี ค.ศ. 1976 ไว้ 9 องค์ประกอบ ดังนี้คือ

1. ด้วงาน ได้แก่ ความสนใจในด้วงาน ความเปลลของงาน โอกาสเรียนรูหรือศึกษางาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน
2. เงินเดือน ได้แก่ จำนวนเงินที่ด้รับการยุดิธรรมและความทัดเทียมกันของรายได้และวิธีการจ่ายเงินขององค์การ
3. การเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุดิธรรมในการเลื่อนตำแหน่งขององค์การ และหลักในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง
4. การด้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ การด้รับคำยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การกล่าววิจารณ์การทำงาน และความเชื่อถือในผลงาน
5. ผลประโยชน์เกื้อกูล ได้แก่ บำเหน็จบำนาญตอบแทน การให้สวัสดิการ การรักษาพยาบาล การให้วันหยุดงาน และการด้รับค่าใช้จ่ายระหว่างลาพักผ่อน
6. สภาพการทำงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุดหนุน การถ่ายเทอากาศ ทำเลที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้าง ของอาคารสถานที่ทำงาน
7. การนิเทศงาน ได้แก่ การด้รับความเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชา ระดับสูงขึ้นไปด้วความมีเทคนิคและกลวิธีที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความมีทักษะในการนิเทศงานของผู้บริหาร
8. เพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความรู้ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความมีมิตรภาพอันดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน
9. องค์การและการบริหารงาน ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในองค์การ เงินเดือนและนโยบายใน การบริหารงานขององค์การ

### ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ผู้วิจัยสนใจศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องด้วความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา ดังนี้

1. เพศ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้กำหนด เพศของครู คือ หญิง และชาย เพศถือเป็นตัวแปรสำคัญ ตัวหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรณา บุญสิงห์ (2556, หน้า 50) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเปือยน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามเพศ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เพศที่ต่าง พบว่า ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิตพล สุวรรณผา (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เพศที่ต่าง พบว่า ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิณีย์ เรืองฤทธิ์ (2545, บทคัดย่อ) พบว่า ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า จำแนกตามเพศโดยรวมและทุกรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ งานวิจัยของ ธวัชชัย ไชยพุม (2554, หน้า 59) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมตัดสินใจของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 งานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการบริหารวิชาการ เพศที่ต่างกัน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า เพศ อาจจะไม่มอิทธิพลกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

2. ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดประสพการณ์ในการปฏิบัติงานของครู คือ ต่ำกว่า 10 ปี, 10-20 ปี และตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป ประสพการณ์เป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีประสพการณ์สูงย่อมมีความเข้าใจในกระบวนการทำงานได้มากยิ่งขึ้น ทำให้บุคคลมีโอกาสได้เรียนรู้ทำความเข้าใจ มองเห็นปัญหาได้ชัดเจน ถูกต้องตามความเป็นจริง ทำให้เกิดทักษะและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ลัดดาวัลย์ ใจไว (2558, หน้า 73) ได้ศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย ไชยพุม (2554, หน้า 60) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมตัดสินใจของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ชลบุรี เขต 2 พบว่า จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพียงใจ เรืองฤทธิ์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า โดยรวมมีความเห็นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี ขุนศรี (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร โรงเรียนสังกัดเขตเทศบาลนครยะลา พบว่า จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่การดำรงตำแหน่งเข้ารับการบรรจุ แต่งตั้งจนถึงปัจจุบันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายการสอน ซึ่งประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอาจจะมีอิทธิพลกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

3. ขนาดโรงเรียน หมายถึง จำนวนนักเรียนที่เป็นตัวกำหนดขนาดของโรงเรียน ประถมศึกษาตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจำแนกโรงเรียนออกเป็น 3 ขนาด ที่กำหนดเกณฑ์ในการจำแนกขนาด โรงเรียนจากจำนวนนักเรียน โดยกำหนดให้โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1-120 คน จัดเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนที่มีจำนวน นักเรียน 121-300 คน จัดเป็น โรงเรียนขนาดกลาง และ โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวน 301 คน ขึ้นไป จัดเป็น โรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งขนาด ของโรงเรียนมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหาร โดยขนาดของโรงเรียนเป็นตัวกำหนดทรัพยากรในการบริหารจัดการโรงเรียน เนื่องจากจำนวนนักเรียนในโรงเรียนเป็นตัวกำหนดการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ในการบริหาร ในด้านการจัดสรรงบประมาณ การจัดสรรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เหล่านี้ล้วนมีผลต่อการบริหาร และพฤติกรรมกรบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ พงศ์ศรีธัญย์ จันทรัตน์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ประชา แก้วสวัสดิ์ (2558, หน้า 79) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียน กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 พบว่าระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาตรวจสอบการบริหารงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย ไชยพุด (2554, หน้า 61) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมตัดสินใจของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 งาน อยู่ในระดับปานกลาง ขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี ขุนศรี (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนสังกัดเขตเทศบาลนครยะลา พบว่า จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และ โรงเรียนขนาดใหญ่ มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการและการบริหารงานงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธรรมนิยม เพ็ชรพงษ์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีส่วนร่วมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ขนาดสถานศึกษา อาจจะมีอิทธิพลกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

กิตติ คำญา (2552) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า

1. ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด

4. ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล อยู่ในระดับมากที่สุด

สมนท นาควารี (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วน ร่วมของผู้บริหารและครูกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 31 พบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครู โรงเรียนปากช่อง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 31 โดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก จากการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการตัด สินใจในเรื่อง การกำหนดการสอนที่เน้นกระบวนการจัดการเรียนการสอน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วิเคราะห์หลักสูตรสาระแกนกลางให้เข้ากับสภาพปัจจุบัน

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครู โรงเรียนปากช่อง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 31 โดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก จากการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้าน การปฏิบัติกร ในเรื่องของ การประสานงานความร่วมมือและแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษา และ สนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษา

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครู โรงเรียนปากช่อง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 31 โดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก จากการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้าน การมีส่วนร่วมใน ผลประโยชน์ เนื่องจากให้หน่วยงานภายนอกและภายในผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารในรูปแบบ คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชนเข้ามามีบทบาทในการตรวจสอบและพัฒนาสถานศึกษา

4. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครู โรงเรียนปากช่อง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 31 โดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก จากการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้าน การมีส่วนร่วมใน การประเมิน ครู เป็นผู้ประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริง และมีความร่วมมือใน การประเมินผลนักเรียนอย่างเป็นระบบ

พจนารถ วาดกลิ่น (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานด้านวิชาการ โรงเรียนในสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามรายด้าน ผลการวิจัย มีดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก นั่นคือการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการคิดริเริ่ม วางแผนการดำเนินงาน โครงการ/ กิจกรรมของสถานศึกษา
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก นั่นคือ มีส่วนในการสนับสนุนงบประมาณ บุคลากร แรงงาน สถานที่ ในการดำเนินงานของสถานศึกษา
3. การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษายอมรับข้อผิดพลาด ข้อตำหนิ ข้อเสนอแนะ ในผลการดำเนินงานของสถานศึกษา
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ สถานศึกษามีการแต่งตั้ง มอบหมายหน้าที่ ให้ผู้บริหาร ครู เป็นผู้ประเมินผลงาน โครงการ กิจกรรม เมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน

ถัดมาวัลย์ ใจไว (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของครู ต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ความพึงพอใจของครู ต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานวิชาการ ส่วนด้านการบริหารงานทั่วไป มีการบริหารจัดการศึกษาเป็นอันดับสุดท้าย

รัชชชัย ไชยพุด (2554) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมตัดสินใจของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมตัดสินใจของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมการตัดสินใจของครู ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมการตัดสินใจของครู ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกประเภทการทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมการตัดสินใจของครู ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ระวีวรรณ หงส์กิตติยานนท์ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดสระแก้ว พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดสระแก้ว ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วมและเล็งเห็นประโยชน์ของผู้เรียน

นาฎพิมล คุณเผือก (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารอย่างมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า มีระดับความสัมพันธ์กันทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

สาลิ งามสม (2545) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า ระดับความพึงพอใจของครู ต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารเพื่อทราบแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร พบว่า ระดับความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในงานบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 7 งาน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับระดับความพึงพอใจ ของค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ งานบริหารทั่วไป งานวิชาการ งานปกครองนักเรียน งานบริการ งานโรงเรียนกับชุมชน งานธุรการและงานอาคารสถานที่

ผ่องพรรณ ลิมเล็งเลิศ (2544) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านวิชาการของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครูอาชีวศึกษาเอกชนมีส่วนร่วมในด้าน

หลักสูตรการสอนในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเนื้อหาสาระของการมีส่วนร่วมของครู พบว่า เป็นการได้รับความช่วยเหลือ (Assiatencialism) เป็นการมีส่วนร่วมที่ผู้บริหารระดับสูงกว่าเป็นผู้กำหนด

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

เพอร์สัน (Person, 1993) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันของวิทยาลัยชุมชนในนอร์แคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณะครูและเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล และพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารไม่มีผลต่อการรับรู้ประสิทธิผล และพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารไม่มีผลต่อการรับรู้ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย

ดอนเดอร์โร (Dondero, 1993) ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู ประสิทธิภาพของโรงเรียน และความพึงพอใจในการทำงาน วัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เรื่องที่ตัดสินใจ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู ที่มีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม เป็นคณะทำงานในการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ทั้งผู้ที่เป็นคณะทำงานต่างมีความต้องการมีส่วนร่วมโดยตรงในการบริหาร จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงาน และ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสูงกว่ากลุ่มครูที่ไม่ได้เป็นคณะทำงาน

มิลเลอร์ (Miller, 1989) ได้ศึกษาการกำหนดการมีส่วนร่วมของครู ในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้ของโรงเรียนชนบทในสหรัฐอเมริกา พบว่า ความสัมพันธ์ทางบวก ระหว่างการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งการให้ครูมีส่วนร่วมจะมีประโยชน์อย่างมากในด้านการยอมรับและความเข้าใจ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับต่างประเทศ สรุปได้ว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แบบเปิดโอกาสให้บุคลากร ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ทั้งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ย่อมส่งผลต่อทั้งร่างกายและจิตใจบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มใจ จึงทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จมีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยและได้นำเสนอเป็นหัวข้อตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาจากประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 278 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 278 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 p. 608) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 161 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบชั้น (Stratified random sampling) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
<b>ขนาดสถานศึกษา</b>		
ขนาดเล็ก	22	13
ขนาดกลาง	147	85
ขนาดใหญ่	109	63
รวม	278	161

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เพื่อสอบถามความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีการศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาประมวลเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-list) และกรอกข้อมูลตามจริง ประกอบด้วยข้อมูลส่วนต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ มีรายละเอียด ดังนี้

1. เพศ
  - ชาย
  - หญิง
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
  - ประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี
  - ประสบการณ์ 10-20 ปี
  - ประสบการณ์มากกว่า 20 ปี
3. ขนาดโรงเรียน
  - ขนาดเล็ก
  - ขนาดกลาง
  - ขนาดใหญ่

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ตามทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโคเฮนและอัปฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1997, pp. 40-42) โดยแบ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมออกเป็นเรื่องของการตัดสินใจ ด้านการดำเนินการ ด้านการรับผลประโยชน์ และด้านการประเมินผล

ลักษณะแบบสอบถามมีลักษณะแบบสอบถามประมาณค่า (Rating & scales) 5 ระดับ ซึ่งกำหนดความมากน้อยในระดับความต้องการ โดยกำหนดให้น้ำหนักคะแนนดังนี้

- 5 มีความพึงพอใจในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 มีความพึงพอใจในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก
- 3 มีความพึงพอใจในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 มีความพึงพอใจในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย
- 1 มีความพึงพอใจในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาหลักการทฤษฎีจากตำรา เอกสาร บทความทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
2. สร้างเครื่องมือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ ตามวิธีของไลเคิร์ต (Likert's type)
3. นำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
4. นำแบบทดสอบที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-objective congruence: IOC) (สุวิมล ตรีภานันท์, 2545, หน้า 139 อ้างถึงใน ประยูร อัมสวาสดิ์, 2552, หน้า 74) โดยเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้
  - +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
  - 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
  - 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruence: IOC) เกณฑ์การตัดสิน IOC ที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือตามเนื้อหานั้น แสดงว่า แบบทดสอบนั้นใช้ได้ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิมีจำนวน 3 คน ดังนี้

- |     |  |   |
|-----|--|---|
| 4.1 | ดร.สหราช บุญไทย                        | ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4           |
| 4.2 | ดร.สมุทร ชำนาญ                         | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา            |
| 4.3 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นารี | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและนำเสนอประธานและกรรมการควบคุมงานนิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเป็นลำดับสุดท้าย

6. นำเสนอแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วมาทดลองใช้ (Try-out) กับครูโรงเรียนที่ไม่ใช่ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 เพื่อขอความร่วมมือครูในสังกัด นำแบบสอบถามที่ไปทดลองใช้มาวิเคราะห์

7. หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป (Ferguson, 1981 อ้างถึงใน ประยูร อิมสวัสดิ์, 2552, หน้า 75) จากนั้นหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ .21-.78

8. นำแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับเท่ากับ .87

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และได้รับข้อมูลตามความเป็นจริง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารและครูในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำนวน 21 โรงเรียน
2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการส่งและรับคืนด้วยตนเอง เป็นจำนวน 161 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์จากแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแต่ละฉบับ แล้วนำฉบับที่สมบูรณ์มาให้คะแนน ตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์
2. ทำการวิเคราะห์ แล้วนำผลวิเคราะห์ไปแปลผล ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการศึกษาวิจัย การแปลความหมายของคะแนน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย เป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาดและบุญส่ง นิลแก้ว (2554, หน้า 23-24) มีดังนี้
  - คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ปัญหาการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด
  - คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ปัญหาการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก
  - คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ปัญหาการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง
  - คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ปัญหาการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย
  - คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ปัญหาการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์โดยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การศึกษา ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามเพศ ใช้สถิติการทดสอบค่าที (*t*-test)

4. เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe's method

## บทที่ 4

### ผลการข้อมูลวิเคราะห์

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$n$	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
$SD$	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
$t$	แทน	ค่าแจกแจงความถี่แบบที ( $t$ -test)
$F$	แทน	ค่าสถิติแจกแจง $F$
$MS$	แทน	ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean square)
$SS$	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of squares)
$df$	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
*	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของนัยสำคัญทางสถิติ

#### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้  
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถจำแนกได้ตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	64	39.75
หญิง	97	60.25
รวม	161	100.00
<b>ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน</b>		
ต่ำกว่า 10 ปี	49	30.43
10-20 ปี	49	30.43
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	63	34.14
รวม	161	100.00
<b>ขนาดสถานศึกษา</b>		
ขนาดเล็ก	13	8.07
ขนาดกลาง	85	52.80
ขนาดใหญ่	63	39.13
รวม	161	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มโรงเรียนพนมคงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 60.25 และเพศชาย จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 39.75 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 34.14 ประสบการณ์ใน



การปฏิบัติงาน 10-20 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 30.43 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 30.43 และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา สถานศึกษา ขนาดกลาง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 52.80 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 63 คน คิดเป็น ร้อยละ 39.13 และสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.07

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 4 เป็นรายด้านและรายข้อ รายละเอียดดังตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครูต่อ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน	<i>n</i> = 161		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1	ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.28	0.51	มาก	3
2	ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.42	1.16	มาก	1
3	ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	4.33	0.52	มาก	2
4	ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.17	0.57	มาก	4
รวม		4.30	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 ด้าน ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการรับ ผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตามลำดับ และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ตารางที่ 5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	<i>n</i> = 161		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผน กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ การดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียน	4.29	0.68	มาก	5
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับ เพื่อวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน	4.25	0.79	มาก	6
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียน	4.31	0.74	มาก	4
4	ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานได้รับการยอมรับและมีส่วนร่วม ถูกนำไปปฏิบัติในโรงเรียนอย่างแท้จริง	4.23	0.75	มาก	7
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนการใช้งบประมาณในโครงการของโรงเรียนอย่างเหมาะสม	4.10	0.93	มาก	9
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาและร่วมกันแก้ปัญหา	4.37	0.63	มาก	2
7	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอแผนงาน/ โครงการต่าง ๆ ในสถานศึกษา	4.41	0.72	มาก	1
8	ผู้บริหารให้ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาและวิธีการในการแก้ปัญหา	4.36	0.68	มาก	3
9	ผู้บริหารให้ท่านมีส่วนร่วมจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาตามความจำเป็นเร่งด่วน	4.20	0.83	มาก	8
รวม		4.28	0.51	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า อันดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอแผนงาน/ โครงการต่าง ๆ ในสถานศึกษา ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา และร่วมกันแก้ปัญหา และผู้บริหารให้ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาและวิธีการในการแก้ปัญหา ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	<i>n</i> = 161		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1	บุคลากรในโรงเรียนมีความเต็มใจในการดำเนินงาน โครงการ/ กิจกรรม ต่าง ๆ ของโรงเรียน	4.86	0.62	มากที่สุด	1
2	เมื่อเกิดปัญหาในการดำเนินงานบุคลากรในโรงเรียน ได้ประชุมพูดคุยเพื่อหาทางแก้ปัญหาร่วมกัน	4.42	0.59	มาก	3
3	เมื่อเกิดปัญหาระหว่างดำเนินงาน ทุกคนสามารถ กล่าวถึงปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินงานได้อย่าง อิสระ	4.32	0.58	มาก	4
4	ผู้บริหารให้ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินการ โครงการ/ กิจกรรมของโรงเรียน	4.31	0.73	มาก	5
5	ผู้บริหารให้ท่านมีส่วนร่วมในการเป็นกรรมการ ตามโครงการ/ กิจกรรม ของโรงเรียน	4.44	0.80	มาก	2

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อ	ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	<i>n</i> = 161		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	<i>SD</i>		
6	ผู้บริหารให้ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ในด้านการสนับสนุนงบประมาณ	4.21	0.73	มาก	6
	รวม	4.42	1.16	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมีความเต็มใจในการดำเนินงาน โครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ผู้บริหารให้ท่านมีส่วนร่วมในการเป็นกรรมการตามโครงการ/ กิจกรรมของโรงเรียน เมื่อเกิดปัญหาในการดำเนินงานบุคลากรในโรงเรียน ได้ประชุมพูดคุยเพื่อหาทางแก้ปัญหา ร่วมกัน ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	<i>n</i> = 161		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1	การใช้เวลาในการดำเนินการ โครงการ/ กิจกรรม ของโรงเรียนคุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป	4.36	0.60	มาก	3
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าเป็นอย่างดี	4.45	0.62	มาก	1

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อ	ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบ มีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	<i>n</i> = 161		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	<i>SD</i>		
3	การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงาน ในโรงเรียนอย่างทั่วถึง	4.37	0.61	มาก	2
4	ผู้บริหารใช้ผลการปฏิบัติงานมาเป็นเกณฑ์ ในการพิจารณาความดีความชอบ	4.19	0.72	มาก	5
5	ผู้บริหารให้ท่านมีส่วนร่วมในการประสานงานแหล่ง ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของ โรงเรียน	4.26	0.63	มาก	4
รวม		4.33	0.52	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 4 ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าเป็นอย่างดี การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานในโรงเรียนอย่างทั่วถึง และการใช้เวลาในการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม ของโรงเรียนคุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	<i>n</i> = 161		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1	การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการประเมินงานในโรงเรียน	4.33	0.67	มาก	2
2	การมีส่วนร่วมในการติดตามความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานในโรงเรียน	4.34	0.64	มาก	1
3	การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลด้านปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากโครงการ/ กิจกรรม ต่าง ๆ ในโรงเรียน	4.32	0.61	มาก	3
4	การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลด้านข้อมูลสถิติต่าง ๆ เช่น สถิติการเข้าใช้แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน	4.28	0.69	มาก	4
5	การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลความสำเร็จของโครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน	4.06	0.98	มาก	8
6	เมื่อพบปัญหาอุปสรรคขัดข้องในการดำเนินงานผู้บริหารได้ทำการแก้ไขและนำไปปรับปรุงการดำเนินงานเสมอ	4.11	0.82	มาก	6
7	ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลด้านการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามการดำเนินการตาม	4.01	0.85	มาก	9
8	โครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ท่านมีส่วนร่วมในการรับรู้ความก้าวหน้าของกิจกรรม	4.00	0.94	มาก	10

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อ	ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบ มีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	<i>n</i> = 161		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	<i>SD</i>		
9	โครงการ/ กิจกรรม ปัญหา และอุปสรรค ในการปฏิบัติงานตามโครงการ	4.19	0.78	มาก	5
10	ท่านได้มีส่วนเข้าร่วมเป็นกรรมการติดตามผล การดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	4.10	0.81	มาก	7
รวม		4.17	0.57	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการติดตามความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการประเมินงานในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลด้านปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากโครงการ/ กิจกรรม ต่าง ๆ ในโรงเรียน ตามลำดับ

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบ ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยจำแนก ตามเพศ รายละเอียด ดังตารางที่ 9-10

ตารางที่ 9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ							
	ชาย (n = 64)				หญิง (n = 97)			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.28	0.49	มาก	4	4.28	0.52	มาก	3
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.54	1.79	มาก	1	4.35	0.35	มาก	1
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	4.32	0.50	มาก	3	4.33	0.54	มาก	2
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.19	0.51	มาก	2	4.16	0.60	มาก	4
รวม	4.33	0.63	มาก	-	4.28	0.42	มาก	-



จากตารางที่ 9 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามเพศ เพศชาย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ตามลำดับ ส่วนเพศหญิง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตามลำดับ

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				<i>t</i>	<i>p</i>
	ชาย ( <i>n</i> = 64)		หญิง ( <i>n</i> = 97)			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.28	0.49	4.28	0.52	.03	.97
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.54	1.79	4.35	0.35	1.01	.31
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	4.32	0.50	4.33	0.54	-.16	.86
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.19	0.51	4.16	0.60	.29	.76
รวม	4.33	0.63	4.28	0.42	.61	.53

จากตารางที่ 10 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา  
 ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม  
 และรายด้าน

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงาน แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน											
	ต่ำกว่า 10 ปี (n = 49)				10-20 ปี (n = 49)				มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป (n = 63)			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.15	0.41	มาก	4	4.44	0.54	มาก	1	4.25	0.53	มาก	3
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.30	0.38	มาก	2	4.37	0.34	มาก	2	4.56	1.80	มาก	1
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	4.39	0.47	มาก	1	4.33	0.56	มาก	3	4.27	0.53	มาก	2
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.16	0.54	มาก	3	4.22	0.53	มาก	4	4.15	0.62	มาก	4
รวม	4.25	0.34	มาก	-	4.34	0.42	มาก	-	4.31	0.67	มาก	-

จากตารางที่ 11 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตาม ค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ตามลำดับ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตามลำดับ

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	2	0.98	3.84*	.02
	ภายในกลุ่ม	158	40	0.25		
	รวม	160	42			
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2	1.01	0.74	.47
	ภายในกลุ่ม	158	214	1.36		
	รวม	160	216			
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2	37	0.18	0.67	.51
	ภายในกลุ่ม	158	43	0.27		
	รวม	160	44			

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงาน แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	2	16	0.08	0.24	.78
	ภายในกลุ่ม	158	52	0.33		
	รวม	160	52			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	18	0.09	0.33	.71
	ภายในกลุ่ม	158	42	0.26		
	รวม	160	42			

\* $p < .05$ 

จากตารางที่ 12 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น เมื่อพบความแตกต่างด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จึงนำไปทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe's method ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ต่ำกว่า 10 ปี      10-20 ปี      มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	4.34	4.31
ต่ำกว่า 10 ปี	4.25	-	-0.09*	-0.06*
10-20 ปี	4.34	-	-	0.03
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.31	-	-	-

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 13 พบว่า ผลการเปรียบเทียบรายคู่ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แตกต่างจาก ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี

ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แตกต่างจาก ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี โดยมีระดับความแตกต่างสูงกว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี และ มากกว่า 20 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 14 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา  
ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา											
	ขนาดเล็ก (n = 13)				ขนาดกลาง (n = 85)				ขนาดใหญ่ (n = 63)			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.19	0.41	มาก	4	4.33	0.55	มาก	2	4.22	0.47	มาก	3
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.50	0.28	มาก	3	4.40	0.34	มาก	1	4.44	1.82	มาก	1
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	4.52	0.45	มาก	2	4.31	0.55	มาก	3	4.30	0.49	มาก	2
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.53	0.47	มาก	1	4.09	0.64	มาก	4	4.21	0.43	มาก	4
รวม	4.44	0.33	มาก	-	4.28	0.45	มาก	-	4.29	0.61	มาก	-

จากตารางที่ 14 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามลำดับ สถานศึกษาขนาดกลาง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตาม ค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ตามลำดับ และสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตามลำดับ

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.56	0.28	1.07	.34
	ภายในกลุ่ม	158	41	0.26		
	รวม	160	42			
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.14	0.07	0.05	.94
	ภายในกลุ่ม	158	216	1.37		
	รวม	160	216			
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.61	0.30	1.11	.33
	ภายในกลุ่ม	158	43	0.27		
	รวม	160	44			

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงาน แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	2	2	1.16	3.66*	.02
	ภายในกลุ่ม	158	49	0.36		
	รวม	160	52			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.27	0.13	0.50	.60
	ภายในกลุ่ม	158	42	0.26		
	รวม	160	42			

\* $p < .05$ 

จากตารางที่ 15 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น เมื่อพบความแตกต่างด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล จึงนำไปทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี Scheffe's method ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงาน แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก <i>SD</i>	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	4.44	-	0.16*	0.15*
ขนาดกลาง	4.28	-	-	-0.01
ขนาดใหญ่	4.29	-	-	-

\* $p < .05$



จากตารางที่ 16 พบว่า ผลการเปรียบเทียบรายคู่ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 คู่ ได้แก่

ครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล แตกต่างจากครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก

ครูในสถานศึกษาขนาดกลาง มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล แตกต่างจากครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยมีระดับความแตกต่างสูงกว่า ครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดเล็ก ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา โดยสอบถามความคิดเห็นจากครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ปีการศึกษา 2559 ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-609) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 161 คน โดยศึกษาใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) มีจำนวน 3 ข้อ และแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มีข้อคำถาม จำนวน 30 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของ ไลเคิร์ต (Likert, 1967, pp.16-24) ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .21-.77 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่น .87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่โดยวิธีของ (Scheffe's method)

### สรุป

การศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตามลำดับ

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมีความเต็มใจในการดำเนินงาน โครงการ/ กิจกรรม ต่าง ๆ ของโรงเรียน ผู้บริหารให้ท่านมีส่วนร่วมในการเป็นกรรมการตามโครงการ/ กิจกรรม ของโรงเรียน เมื่อเกิดปัญหาในการดำเนินงานบุคลากรในโรงเรียน ได้ประชุมพูดคุยเพื่อหาทางแก้ปัญหาร่วมกัน ตามลำดับ

1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าเป็นอย่างดี การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานในโรงเรียนอย่างทั่วถึง การใช้เวลาในการดำเนินการ โครงการ/ กิจกรรม ของโรงเรียนคุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป ตามลำดับ

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอแผนงาน/ โครงการต่าง ๆ ในสถานศึกษา ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา และร่วมกันแก้ปัญห ผู้บริหารให้ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาและวิธีการในการแก้ปัญห ตามลำดับ

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการติดตามความ ก้าวหน้าของผลการดำเนินงานในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการประเมินงานในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลด้านปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากโครงการ/ กิจกรรม ต่าง ๆ ในโรงเรียน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## อภิปรายผล

จากผลการศึกษา ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยพบประเด็นที่สำคัญ และนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ทั้งการให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ผ่องพรรณ ลิ้มเส็งเลิศ (2544) ได้กล่าวไว้ว่า ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมไว้ว่าผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่ส่วนร่วมในการตัดสินใจ ถึงแม้ว่าผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้เองก็ตาม แต่การปฏิบัติงานต่าง ๆ ต้องอาศัยผู้ร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ พจนารถ วาดกลิ่น (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานด้านวิชาการ โรงเรียนในสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สมนทร นาควารี (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครู กับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนปากช่อง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา นครราชสีมา เขต 31 โดยภาพรวม พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครู โรงเรียนปากช่อง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ คำภูษา (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมีความเต็มใจในการดำเนินงาน โครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ผู้บริหารให้ท่านมีส่วนร่วมในการเป็นกรรมการตามโครงการ/ กิจกรรม ของโรงเรียน เมื่อเกิดปัญหาในการดำเนินงานบุคลากรในโรงเรียน ได้ประชุมพูดคุยเพื่อหาทางแก้ปัญหาร่วมกัน ตามลำดับ อาจเพราะผู้บริหารมีพฤติกรรมในการบริหารที่เปิดโอกาสให้ครูที่โอกาสในการร่วมดำเนินงานกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ภายในโรงเรียน สอดคล้องกับ พจนารถ วาดกลิ่น (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานด้านวิชาการ โรงเรียนในสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินการในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก นั่นคือ มีส่วนในการสนับสนุนงบประมาณ บุคลากรแรงงาน สถานที่ ในการดำเนินงานของสถานศึกษา ยังสอดคล้องกับ สมนท นาควารี (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา เขต 31 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการปฏิบัติการ ในเรื่องของการประสานงานความร่วมมือและแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาและปรับปรุง อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ สาลี งามสม (2545) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นิตยา เงินประเสริฐศรี (2542) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ปฏิบัติการที่จะนำไปสู่การพัฒนาโดยมีการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งที่เป็นอยู่ไปสู่สิ่งที่สามารถเป็นไปได้ ซึ่งใช้แนวทางความร่วมมือและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าร่วมสังเกต ตรวจสอบสถานการณ์ต่าง ๆ

1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าเป็นอย่างดี การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานในโรงเรียนอย่างทั่วถึง การใช้เวลาในการดำเนินการ โครงการ/ กิจกรรม ของโรงเรียนคุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิคม สุวรรณทา (2542) ได้กล่าวว่า กลุ่มบุคคลที่มีผลประโยชน์ร่วมกันทั้งทางตรงทางอ้อมก็ตาม ได้รับโอกาสเข้ามามีส่วนร่วม ร่วมคิดร่วมทำและร่วมแก้ไข เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ในสถานศึกษา ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา และร่วมกันแก้ปัญหา ผู้บริหารให้ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาและวิธีการในการแก้ปัญหา ตามลำดับ สอดคล้องกับ ลัดดาวัลย์ ใจไว (2558) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมตัดสินใจมีความสำคัญยิ่งต่อความพึงพอใจของครู ซึ่งมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งงานด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานวิชาการส่วนด้านการบริหารงานทั่วไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมนทร นาควารี (2559) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครู กับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนปากช่อง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 31 โดยภาพรวม พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูโรงเรียนปากช่อง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ คำญา (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการติดตามความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการประเมินงานในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลด้านปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากโครงการ/กิจกรรม ต่าง ๆ ในโรงเรียน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สนิท ไทยกล้า (2549) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบและประเมินผล จึงทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2553) การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการประเมิน เป็นกระบวนการตีค่าผลงานที่ปฏิบัติได้ เปรียบเทียบกับมาตรฐานงาน ด้วยหวังใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาคุณค่าของบุคลากร โดยเชื่อว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมและปฏิบัติงานดี เป็นการประเมินผลงานขององค์กรด้วย

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรชา บุญสิงห์ (2556, หน้า 50) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเปือยน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามเพศ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก เพศที่ต่าง พบว่าไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิตพล สุวรรณผา (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เพศที่ต่าง พบว่าไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิณีย์ เรืองฤทธิ์ (2545, บทคัดย่อ) พบว่า ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า จำแนกตามอายุโดยรวมและทุกรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวิชัย ไชยพุด (2554, หน้า 59) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมตัดสินใจของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 งาน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการบริหารวิชาการ เพศที่ต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์ศรีณีย์ จันทรัตน์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ประชา แก้วสวัสดิ์ (2558, หน้า 79) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 พบว่า ระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาตรวจสอบการบริหารงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวิชัย ไชยพุด (2554, หน้า 61) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมตัดสินใจของครูในการบริหาร

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปอทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 งาน อยู่ในระดับปานกลาง ขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี ขุนศรี (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนสังกัด เขตเทศบาลนครยะลา พบว่า จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการและการบริหารงานงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับงานงานวิจัยของ ธรรมนิยม เพ็ชรพงษ์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ คำญา (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 1 พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 1 เมื่อพิจารณาด้านการประเมินผล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สอดคล้องกับ พงศ์ศรีชัย จันทรัตน์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ประชา แก้วสวัสดิ์ (2558, หน้า 79) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 พบว่า ระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมใน



การพิจารณาตรวจสอบการบริหารงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย ไชยพุด (2554, หน้า 61) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมตัดสินใจของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 งาน อยู่ในระดับปานกลาง ขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี ขุนศรี (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนสังกัดเขตเทศบาลนครยะลา พบว่า จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการและการบริหารงานงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธรรมนิยม เพ็ชรพงษ์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับอยู่ในระดับมาก สามารถพัฒนาและปรับพฤติกรรมในการบริหารงานสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินงานการใช้งบประมาณ และรับรู้ความก้าวหน้าของโครงการ
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอ วางแผน และดำเนินงานโครงการ
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ผู้บริหาร สนับสนุนให้บุคลากรภายในโรงเรียนรักการเรียนรู้ หมั่นพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ผู้บริหารควรให้โอกาสบุคลากรในโรงเรียนได้ประชุมพูดคุยเมื่อประสบปัญหา เพื่อหาทางแก้ไขปัญหา ทุกคนมีอิสระในการเสนอความคิดเห็น ร่วมกันในการดำเนินงานกิจกรรม หรือโครงการในโรงเรียน

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับประสิทธิผล สถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

## บรรณานุกรม

- กมล ฉายาวัฒน์. (2549). *บริหารคนและงานตามหลักของพระพุทธเจ้า*. กรุงเทพฯ: ชบาพับลิชชิง เวิร์ก.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: อรุณสา  
ลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหาร  
จัดการเขตพื้นที่นำร่องปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ:  
โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กิตติ คำญา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนกับ  
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
สกลนคร เขต 1*. งานวิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,  
คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- คณิงนิจ อนุ โรจน์. (2552). *การสร้างความตระหนักรู้ในองค์กร*. เข้าถึงได้จาก  
<http://www.researchers.in.th.biog/hrdresearch/1276>
- ชุมศักดิ์ อินทร์รัช. (2547). *การบริหารงานวิชาการ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. สงขลา: ฝ่ายเทคโนโลยี  
สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*.  
กรุงเทพฯ: บัณฑิต.
- จิราพร กำจัดทุกข์. (2550). *ความพึงพอใจหลังการตัดสินใจซื้อคอน โคมินิยมในเขต  
กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสถิติประยุกต์และ  
เทคโนโลยีสารสนเทศ, คณะสถิติประยุกต์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จิตพล สุวรรณผา. (2556). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับ  
ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*.  
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ถวิล มาตรฐาน. (2545). *การปฏิรูปการศึกษา: โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ (School based  
management: SBM) (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.

- ถวิลวดี บุรีกุล. (2550). *การมีส่วนร่วม แนวคิด ทฤษฎี และกระบวนการ*. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- ทำนอง ภูเก็ดพิมพ์. (2551). *แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.vcharkarn.com/blog/38703>
- ธวัชชัย ไชยพุด. (2554). *การมีส่วนร่วมตัดสินใจของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปอทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธรรมรส โชติคุณุชร. (2540). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ธรรมนิยม เพ็ชรพงษ์. (2547). *การศึกษากาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในงานวิชาการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2547). *การมีส่วนร่วม: หลักการพื้นฐาน เทคนิคและกรณีตัวอย่าง* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สิริลักษณ์การพิมพ์.
- นาฎพิมพ์ คุณเผือก. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารอย่างมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นิคม ผัดแสน. (2540). *การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ โรงเรียนประถมศึกษาต่อการพัฒนาการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนอุดรศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิคม สุวรรณทา. (2542). *ความต้องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิตยา เงินประเสริฐ. (2542). *ทฤษฎีองค์การ: แนวการศึกษาเชิงบูรณาการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นรินทร์ จงวุฒิเวศย์. (2550). *แนวคิดแนวทางการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหิดล.

- บรรชา บุญสิงห์. (2556). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเปือยน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2554). การอ้างอิงประชากรเพื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 3(1), 23-24.
- ประชา แก้วสวัสดิ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 10. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2553). การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ประยูร อิมสวาสดี. (2552). ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ผ่องพรรณ ลิ้มเล็งเลิศ. (2544). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านวิชาการของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงใหม่. ปัญหาพิเศษศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- พรรณี ชูทัย เจนจิต. (2545). จิตวิทยาการเรียนการสอน (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เสริมสินพีรเพรสเพิ่ม.
- พิทักษ์ จันทรเจริญ และนิตยา ทวีชีพ. (2551). ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานในกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พีระ พรนวม. (2544). ศรีทธาต่อหลักการการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- พจนารถ วาดกลิ่น. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานด้านวิชาการ โรงเรียนในสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- พงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์. (2556). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.*
- เพียงใจ เรืองฤทธิ์. (2550). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละโวทัย เขต 1 จังหวัดละโวทัย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ภาณุวัฒน์ กมล. (2554). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ภาวิณี ขุนศรี. (2557). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนสังกัดเขตเทศบาลนครยะลา. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.*
- ภาวิณี เพชรสว่าง. (2552). *พฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ซีวีแอลการพิมพ์.*
- มธุรดา ศรีจันทร์. (2552). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม. เข้าถึงได้จาก*  
[www.http://gotoknow.org/blog/mathu/33443](http://gotoknow.org/blog/mathu/33443)
- มยุรี ประสิทธิ์นา. (2555). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาลชุมชนวิมลวิทยา จังหวัดตราด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วันชัย โกลละสุต. (2549). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม. เข้าถึงได้จาก*  
<https://www.gotoknow.org/posts/334443>
- วันชัย วัฒนศัพท์. (2549). *ระบบทวิภาคีกับการแก้ไขปัญหาแรงงานในรัฐวิสาหกิจ ศูนย์สันติวิธี และกรมการนิเทศ สภาบันพระปกเกล้า. กรุงเทพฯ: กองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.*

- วิมลสิทธิ์ หรยางกูร. (2549). *พฤติกรรมมนุษย์กับสภาพแวดล้อม* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เยาวลักษณ์ จตุรภักดิ์. (2558). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดยะเชิงเทรา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ระวีวรรณ หงส์กิตติยานนท์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รจนา เตชะศรี. (2550). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลัดดาวัลย์ ใจไว. (2558). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียน ในกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศมนกร นาควารี. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา นครราชสีมา เขต 31*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สนิท ไทยกล้า. (2549). *การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของข้าราชการครูภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สมุท ข่านานู. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ*. ระยอง: พี.เอส.
- สาตี งามสม. (2545). *ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- สุนทร เพ็ชรพราว. (2551). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุทธิณีย์ เรืองฤทธิ์. (2545). การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวิมล ตีรกันันท์. (2545). การประเมินโครงการ: แนวทางสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สุภาณี จินดาหลวง. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบ้านไส้ จังหวัดลำพูน. ปรียญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- สมบัติ บารมี. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ: รายงานการวิจัยคณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2545). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2537). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. กรุงเทพฯ: สำนักการพิมพ์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2542). การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- อุไรรัตน์ ชนะบำรุง. (2539). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อำไพ อินทรประเสริฐ. (2532). ศิลปะการเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- Aday, L. A., & Anderson, R. (1975). *Access to medical care*. Michigan: Health Administration Press.
- Applewhite, P. B. (1965). *Organization behavior*. New York: Prentice Hall.
- Barnes, R. A. (1995). African American parents involvement in their children schooling. *Dissertation Abstracts International*, 55(5), 3152-A.



- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1981). *Participation: Concept and measures for project design*. London: Gan, L.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1997). *Rural development participation: Concept and measure for project design implementation and evaluation: Rural development committee center for international studies*. New York: Cornell University Press.
- Cooper, M. R., Morgan, B. S., Foley, P. M., & Kaplan, L. B. (1979). Changing employee value. Deepening Discontent. *Howard Business Review*, 57(1), 117-125.
- Cronbach, J. L. (1990). *Essential of psychological testing*. (5<sup>th</sup> ed.). New York: Haper and Row.
- Cullen, P. (2002). *Retailing environment & operations*. Australia: Saxon Graphic.
- McClelland, D. (1961). *The achieving society*. New Jersey: Van Nostrand.
- Dondero, G. M. (1993). School-based management, Teacher' decisional participation levels, School effectiveness, and job satisfaction. *Dissertation Abstracts International*, 54(5), A-1607.
- Ferguson, G. A. (1981). *Statistical analysis in psychology and education* (5<sup>th</sup> ed.). Lincoln, United Kingdom: McGraw-Hill.
- French, W. L. (1994). *Human resources management*. Boston: Houghton Mifflin.
- Gilmer, B., & Haller, V. (1966). *Industrial psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Gilmer, B. V. (1971). *Applied psychology*. New York: McGraw-Hill.
- House, H. J., & Dessler, G. (1974). *Path-goal theory of leadership: Some post Hoc and a Priori tests*. Carbondale. IL: Southern Illinois University Press.
- Hungtington, S. P., & Nelson, J. M. (1975). *No easy choice: Political participation in developing countries*. Cambridge: Harvard University Press.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction in Marvin D. Dunnette Edition*. Chicago: Ran McNally.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Likert, R. (1967). *The method of constructing and attitude scale*. New York: Wiley & Son.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personnality*. New York: Harper and Row.

- Miller, J. A. (1989). Required participation in curriculum planning and implementation of curriculum guides. *Dissertation Abstracts International*, 50(2), 320-A.
- Mumford, E. (1972). *Job satisfaction*. London: Longman.
- Newcumer, M. (1995). *The big business executive*. New York: Columbia University.
- Person, J. L. (1993). An examination of the relationship between participative. *Dissertation Abstracts International*, 53(15), 1351-A.
- Shelly, M. W. (1975). *Responding to social change*. Pennsylvania: Dowden Huntchisam Press.
- Stogdill, M. L. (1974). *Handbook of leadership*. New York: The Free Press.
- Swanberg, R. (1990). *Nursing staff development: A component of human*. Boston: Jones and Bartlett.
- Swansburg, R. C. (1996). *Management and leadership for nurse managers*. Boston: Jones and Bartlett.
- Vroom, H. V. (1964). *Work and motivation*. Now York: Wiley and Sons.

ภาคผนวก

#### ภาคผนวก ก

- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงของเครื่องมือในการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. 61818.8/ ว.304

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

15 มีนาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.เค้าโครงงานวิจัย  
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา  
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์  
ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวปิยธิดา อัมภพันธ์ รหัส 58990054

งานนิพนธ์เรื่อง: ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร  
สถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ  
เขต 4

โดยมี ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าว  
เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของ  
นิสิต ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-380-2052

โทรสาร 03874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ. 61818.8/ ว.305

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

18 มีนาคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา  
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่ง  
ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

**นางสาวปิยธิดา อัมภพันธ์ รหัส 58990054**

งานนิพนธ์เรื่อง: ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร  
สถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ  
เขต 4

โดยมี **ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู** เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-380-2052

โทรสาร 03874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ. 61818.8/ ว.306

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

20 มีนาคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา  
หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่ง  
ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวปิยธิดา อัมภพันธ์ รหัส 58990054

งานนิพนธ์เรื่อง: ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร  
สถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ  
เขต 4

โดยมี ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-380-2052

โทรสาร 03874-581

ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อสำรวจความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ขอให้ท่านโปรดตอบแบบสอบถามอย่างครบถ้วนและตรงกับความเป็นจริงของท่านให้มากที่สุด ข้อมูลจากการตอบของท่านในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้วิจัยในการนำมาประมวลผลการวิจัย เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาต่อไป

2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

3. การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จได้ด้วยดีก็เพราะได้รับการอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่านและผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานของท่านแต่ประการใด

ขอขอบพระคุณทุก ๆ ท่านที่ให้ความร่วมมือในครั้งนี้

นางสาวปิยธิดา อัมภัพันธ์

นิสิตปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

1. เพศ  ชาย  
 หญิง

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน  
 ประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี  
 ประสบการณ์ 10-20 ปี  
 ประสบการณ์มากกว่า 20 ปี

3. ขนาดสถานศึกษา  
 ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน)  
 ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121-300 คน)  
 ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 301 คน ขึ้นไป)

## ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

### คำชี้แจง

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ที่ตรงกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามระดับความเห็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย ซึ่งแต่ละข้อมีความหมาย ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมน้อยที่สุด

ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับความพึงพอใจในการบริหารงาน				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ</b>					
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผน กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์การดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียน					
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการประชุม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับ เพื่อวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน					
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียน					
4. ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน ได้รับการยอมรับและมีส่วนร่วม ถูกนำไปปฏิบัติในโรงเรียนอย่างแท้จริง					
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนการใช้งบประมาณในโครงการของโรงเรียนอย่างเหมาะสม					

ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับความพึงพอใจในการบริหารงาน				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา และร่วมกันแก้ปัญหา					
7. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอแผนงาน/ โครงการต่าง ๆ ในสถานศึกษา					
8. ผู้บริหารให้ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาและวิธีการในการแก้ปัญหา					
9. ผู้บริหารให้ท่านมีส่วนร่วมจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาตามความจำเป็นเร่งด่วน					
<b><u>การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน</u></b>					
10. บุคลากรในโรงเรียนมีความเต็มใจในการดำเนินงาน โครงการ/ กิจกรรม ต่าง ๆ ของโรงเรียน					
11. เมื่อเกิดปัญหาในการดำเนินงานบุคลากรในโรงเรียน ได้ประชุมพูดคุยเพื่อหาทางแก้ปัญหาร่วมกัน					
12. เมื่อเกิดปัญหาระหว่างดำเนินงาน ทุกคนสามารถกล่าวถึงปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินงานได้อย่างอิสระ					
13. ผู้บริหารให้ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินการโครงการ/ กิจกรรมของโรงเรียน					
14. ผู้บริหารให้ท่านมีส่วนร่วมในการเป็นกรรมการตามโครงการ/ กิจกรรมของสถานศึกษา					
15. ผู้บริหารให้ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนในด้านการสนับสนุนงบประมาณ					

ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับความพึงพอใจในการบริหารงาน				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b><u>การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์</u></b>					
16. การใช้เวลาในการดำเนินการ โครงการ/กิจกรรม ของ โรงเรียนคุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป					
17. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าเป็นอย่างดี					
18. การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานใน โรงเรียนอย่างทั่วถึง					
19. ผู้บริหารใช้ผลการปฏิบัติงานมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ					
20. ผู้บริหารให้ท่านมีส่วนร่วมในการประสานงานแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา					
<b><u>การมีส่วนร่วมในการประเมินผล</u></b>					
21. การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการประเมินงานในโรงเรียน					
22. การมีส่วนร่วมในการติดตามความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานในโรงเรียน					
23. การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลด้านปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากโครงการ/กิจกรรม ต่าง ๆ ในโรงเรียน					
24. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลด้านข้อมูลสถิติต่าง ๆ เช่น สถิติการเข้าใช้แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน					
25. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลความสำเร็จของโครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน					

ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับความพึงพอใจในการบริหารงาน				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
26. เมื่อพบปัญหาอุปสรรคขัดข้องในการดำเนินงาน ผู้บริหารได้ทำการแก้ไขและนำไปปรับปรุงการดำเนินงานเสมอ					
27. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลด้านการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา					
28. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามการดำเนินการตามโครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
29. ท่านมีส่วนร่วมในการรับรู้ความก้าวหน้าของโครงการ/ กิจกรรม ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามโครงการ					
30. ท่านได้มีส่วนเข้าร่วมเป็นกรรมการติดตามผลการดำเนินโครงการ/ กิจกรรม					

ขอขอบคุณอย่างยิ่งที่สละเวลาตอบแบบสอบถามทุกข้อ

**ภาคผนวก ค**

**คำอธิบายจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม**

ตารางที่ 17 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	.53	21	.62
2	.29	22	.74
3	.31	23	.68
4	.36	24	.68
5	.21	25	.70
6	.27	26	.56
7	.26	27	.78
8	.44	28	.67
9	.35	29	.65
10	.65	30	.67
11	.47		
12	.21		
13	.27		
14	.21		
15	.22		
16	.71		
17	.34		
18	.54		
19	.54		
20	.77		



## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวปิยธิดา อัมภัพันธ์
วัน เดือน ปีเกิด	12 ธันวาคม พ.ศ. 2528
สถานที่เกิด	จังหวัดศรีสะเกษ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 96 หมู่ที่ 3 ตำบลชำ อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2553-2557	ครูผู้ช่วย-ครู คศ.1 โรงเรียนเมืองพิทยา 7 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี
พ.ศ. 2557-ปัจจุบัน	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านหนองยาว อำเภอเบญจลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2551	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาการคอมพิวเตอร์) มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา