

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2*

PARTICIPATORY MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ธนภรณ์ แซ่ลิ่ม

Tanaporn Saelim

คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา นครราชสีมา ประเทศไทย

Faculty of Education, Nakhon Ratchasima College, Nakhon Ratchasima, Thailand

Corresponding author E-mail: Tanaporn_10320@nmc.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 310 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล 2) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

คำสำคัญ: การบริหาร, การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to: 1) Examine the level of participatory administration among school administrators 2) Compare opinions on participatory administration among school administrators, classified by position, work experience, and school size and 3) Explore guidelines for

*Received September 25, 2025; Revised October 21, 2025; Accepted October 26, 2025

developing participatory administration among school administrators under the Loei Primary Educational Service Area Office 2. The research sample consisted of 310 participants, including school administrators and teachers under Loei Primary Educational Service Area Office 2, selected using stratified random sampling. The research instruments were a five-point Likert scale questionnaire and a structured interview. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. The results revealed that: 1) The overall level of participatory administration among school administrators under Loei Primary Educational Service Area Office 2 was high. The highest-rated aspect was participation in operations, followed by participation in benefits, while participation in evaluation was rated the lowest 2) Participatory administration among school administrators, when classified by position, work experience, and school size, showed statistically significant differences at the .05 level and 3) Guidelines for promoting participatory administration among school administrators under Loei Primary Educational Service Area Office 2 comprised four aspects: participation in decision-making, participation in operations, participation in benefits, and participation in evaluation.

Keywords: Management, Participatory Management, School Administrators

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคม โดยเป็นกระบวนการในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ผ่านการส่งเสริมความรู้ ความคิด ทักษะ และเจตคติที่ช่วยให้บุคคลรู้จักตนเอง รู้จักชีวิต และเข้าใจสังคม ซึ่งสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน การศึกษาที่ดำเนินไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพจะสร้างสมดุลและกลมกลืนกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ การให้การศึกษแก่ประชาชนจึงเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมทั้งในระดับบุคคลและประเทศชาติ (บุษบา เคณะอ่อน, 2565)

การปฏิรูปการศึกษาภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้นำไปสู่การกระจายอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษา ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการกระจายอำนาจในด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไปไปยังสถานศึกษาโดยตรง สิ่งนี้ช่วยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถตัดสินใจได้อย่างมีอิสระและมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษามีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ (ไชยา หานุภาพ, 2564) การบริหารงานในระบบการศึกษาต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการชักจูงให้ผู้คนในองค์กรร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการวางแผน การจัดองค์การ และการประสานงานที่ดีจะช่วยให้การบริหารงานบรรลุผลตามที่ตั้งไว้ (สุรัชย์ พรหมปากดี, 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีหน้าที่หลักในการกำกับและสนับสนุนโรงเรียนในพื้นที่เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริมนวัตกรรมการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมเสริมทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) อย่างไรก็ตาม การบริหารแบบมีส่วนร่วม (participatory management) ภายในเขตพื้นที่ยังประสบข้อจำกัดหลายด้านที่กระทบต่อประสิทธิภาพการพัฒนา เช่น ขาดความชัดเจนในวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ทำให้บุคลากรบางส่วนไม่เห็นทิศทางการพัฒนาอย่างชัดเจนและส่งผลให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ (ไชยา หานุภาพ, 2564) การสื่อสารไม่ทั่วถึง และการขาดการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ทำให้บางกลุ่มไม่ได้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 รวมถึง ข้อจำกัดด้านทรัพยากร



และการสนับสนุน ที่ไม่เพียงพอ และการติดตามและประเมินผลที่ขาดความต่อเนื่อง ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้คุณภาพ การศึกษา ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2, 2566)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานภายใน สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 1,562 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2, 2566)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 310 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ
3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางในการพัฒนา การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น ด้านวิชาการ ด้านบริหารจัดการ ด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชนและเครือข่าย จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ด้านละ 10 ข้อ รวมทั้งหมด 40 ข้อ ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

- 5 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง เพื่อศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถาม

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

4. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

6. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

7. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสม จำนวน 40 ข้อ มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เหมาะสมมีค่าเท่ากับ .89 และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การสร้างแบบสัมภาษณ์

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ และดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์จำนวน 4 ข้อ

2. นำแบบสัมภาษณ์นำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถาม

3. นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4. จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ เริ่มต้นด้วยการขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จากนั้น ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือดังกล่าวจากวิทยาลัยนครราชสีมาไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองทั้งหมด เมื่อได้แจกแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยได้ติดตามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองเช่นกัน ซึ่งสามารถรวบรวมแบบสอบถามได้ครบถ้วน จำนวน 310 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่กำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบทุกคนจะได้รับคำถามเดียวกันและตามลำดับขั้นตอนเดียวกัน วิธีการดังกล่าวช่วยให้ผู้วิจัยสามารถสอบถามได้ตรงประเด็น ไม่ออกนอกหัวข้อ และไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ ทำให้ข้อมูลที่ได้มีความชัดเจน ครบถ้วน และสามารถนำไปประมวลผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)



2. วิเคราะห์การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ดังนี้
 ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. วิเคราะห์การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งโดยใช้ค่า t - test (Independent samples)
4. วิเคราะห์การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe')
5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.10	0.25	มาก
2	ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	4.20	0.25	มาก
3	ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	4.17	0.29	มาก
4	ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.09	0.31	มาก
ภาพรวม		4.14	0.17	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.17) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.25) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.29) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.25) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.31) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ดังตารางที่ 2 - 6

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.08	0.25	4.11	0.25	1.128	.260
2	ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	4.24	0.25	4.18	0.25	2.025*	.044
3	ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	4.27	0.26	4.09	0.28	5.539*	.000
4	ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.17	0.29	4.04	0.31	3.591*	.000
ภาพรวม		4.19	0.15	4.11	0.16	4.467*	.000

จากตารางที่ 2 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ตารางเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	.187	2	.093	1.465	.233
	ภายในกลุ่ม	19.553	307	.064		
	รวม	19.740	309			
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	ระหว่างกลุ่ม	.466	2	.233	3.776	.052
	ภายในกลุ่ม	18.941	307	.062		
	รวม	19.407	309			
3. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	3.764	2	1.882	25.042*	.000
	ภายในกลุ่ม	23.070	307	.075		
	รวม	26.834	309			
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	1.576	2	.788	8.474*	.000
	ภายในกลุ่ม	28.552	307	.093		
	รวม	30.128	309			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.671	2	.336	13.132*	.000
	ภายในกลุ่ม	7.847	307	.026		
	รวม	8.519	309			

จากตารางที่ 3 แสดงว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การทดสอบรายคู่เพื่อเปรียบเทียบ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.220	4.179	4.101
น้อยกว่า 5 ปี	4.220	-	-	-
5 - 10 ปี	4.179	0.041	-	-
มากกว่า 10 ปี	4.101	0.119*	0.078*	-

*p ≤ .05



จากตารางที่ 4 แสดงว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับมากกว่า 10 ปี และระหว่าง 5 - 10 ปี กับมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	.029	2	.015	.226	.798
	ภายในกลุ่ม	19.711	307	.064		
	รวม	19.740	309			
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	ระหว่างกลุ่ม	.724	2	.362	5.946*	.003
	ภายในกลุ่ม	18.684	307	.061		
	รวม	19.407	309			
3. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2.097	2	1.048	13.011*	.000
	ภายในกลุ่ม	24.737	307	.081		
	รวม	26.834	309			
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	1.459	2	.730	7.812*	.000
	ภายในกลุ่ม	28.669	307	.093		
	รวม	30.128	309			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.628	2	.314	12.207*	.000
	ภายในกลุ่ม	7.891	307	.026		
	รวม	8.519	309			

จากตารางที่ 5 แสดงว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 การทดสอบรายคู่เพื่อเปรียบเทียบ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{x}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.187	4.098	4.093
ขนาดเล็ก	4.187	-	-	-
ขนาดกลาง	4.098	0.089*	-	-
ขนาดใหญ่	4.093	0.094*	0.005	-

*p ≤ .05

จากตารางที่ 6 แสดงว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง และขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และชุมชน ร่วมเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจเชิงนโยบายของโรงเรียน 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมและโครงการของโรงเรียน 3) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ กำหนดหลักเกณฑ์ที่โปร่งใสและยุติธรรมในการแบ่งปันผลประโยชน์จากความสำเร็จร่วมกัน 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายร่วมประเมินผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงการบริหารให้ดียิ่งขึ้น

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการรวมพลังของบุคลากรในการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด ซึ่งทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกว่ามีบทบาทสำคัญ ในขณะที่ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา อาจสะท้อนถึงความพยายามของผู้บริหารในการสร้างความโปร่งใสและความเป็นธรรมในการจัดสรรผลประโยชน์ แต่ยังคงมีพื้นที่ในการพัฒนา ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แม้จะอยู่ในระดับดี แต่ยังคงมีความท้าทายในการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีบทบาทมากขึ้น ในด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเกิดจากการที่กระบวนการประเมินผลยังไม่ชัดเจนหรือเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมน้อยเกินไป ทำให้ขาดข้อมูลและการประเมินที่ครอบคลุมจากทุกฝ่ายในการพัฒนาการบริหารงานนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสามารถอธิบายได้ว่าการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร โดยเฉพาะด้านการปฏิบัติการย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกันอย่างมีพลัง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการมีส่วนร่วมของ Likert (1967) ที่เชื่อว่าการบริหารที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และการประเมินผล จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาว อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ (Koontz, H. & O'Donnell, C., 1976) ที่เน้นว่าผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและมีบทบาทในทุกมิติของการบริหาร ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความโปร่งใส ความไว้วางใจ และการทำงานเป็นทีมที่ยั่งยืน

2. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ดังนี้

2.1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก ปัจจัยหลายประการ หนึ่งในนั้น คือ การที่การตัดสินใจในโรงเรียนเป็นกระบวนการที่มักต้องการความเห็นชอบและการสนับสนุนจากทุกฝ่าย ซึ่งทำให้ทั้งผู้บริหารและครูมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในกระบวนการนี้อยู่แล้ว การที่โรงเรียนต้องพิจารณาและตัดสินใจในเรื่องที่มีความสำคัญต่อทุกคน เช่น นโยบายทางการศึกษา แนวทางการจัดการเรียนการสอน หรือการบริหารงบประมาณ ทำให้ทุกคนต้องมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือครู ต่างก็ต้องการให้เสียงของตนเองถูกนำมาพิจารณา ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ การที่โรงเรียนต้อง



สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและโปร่งใสในการตัดสินใจ อาจส่งผลให้ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในด้านนี้ แต่ในด้านอื่น ๆ เช่น การปฏิบัติการ ผลประโยชน์ และการประเมินผล ซึ่งมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับหน้าที่และบทบาทของแต่ละตำแหน่ง อาจทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างชัดเจน เนื่องจากผู้บริหารและครูมีหน้าที่และมุมมองที่แตกต่างกันในการบริหารจัดการและปฏิบัติงานในโรงเรียน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในเครือข่ายการศึกษาอริสมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญชลารักษ์ ทิปกากร และคณะ ได้ศึกษาวิจัย การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (กัญชลารักษ์ ทิปกากร และคณะ, 2568)

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก บุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี อาจมองการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในมุมมองที่ยังไม่ครอบคลุมหรือยังไม่ได้มีบทบาทสำคัญในกระบวนการต่าง ๆ มากนัก ในขณะที่บุคลากรที่มีประสบการณ์ 5 - 10 ปี มักเริ่มมีบทบาทที่ชัดเจนขึ้นในการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมมากขึ้น ซึ่งอาจทำให้ความคิดเห็นในด้านการปฏิบัติการและการประเมินผลแตกต่างจากกลุ่มแรก ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีแนวโน้มที่จะมีมุมมองและความคาดหวังที่แตกต่างจากกลุ่มอื่น โดยเฉพาะในด้านการแบ่งปันผลประโยชน์และการประเมินผล ซึ่งพวกเขาอาจมีความรู้สึกถึงความยุติธรรมและความโปร่งใสที่ต้องการมากกว่าเนื่องจากประสบการณ์ที่ผ่านมาอย่างไรก็ตาม ในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ไม่พบความแตกต่าง อาจเกิดจากการที่ทุกคนไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อย ต่างมีความต้องการและคาดหวังที่จะมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของโรงเรียน การตัดสินใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับทุกฝ่าย และทุกคนต่างต้องการให้เสียงของตนเองมีความหมายในกระบวนการนี้ ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นผู้ที่เพิ่งเริ่มทำงานหรือผู้ที่มีประสบการณ์ยาวนาน ต่างมีความเห็นคล้ายคลึงกันในเรื่องนี้ เนื่องจาก การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจถือเป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลต่อการทำงานและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ในทุกระดับของประสบการณ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในเครือข่ายการศึกษาอริสมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คาวิ พุทธิศรี และอัครเดช นิละโยธิน ได้ศึกษาวิจัย การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตอุดมคงคาคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (คาวิ พุทธิศรี และอัครเดช นิละโยธิน, 2567)

2.3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ลักษณะเฉพาะของแต่ละขนาดโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนขนาดเล็ก มักมีจำนวนบุคลากรน้อย ทำให้การติดต่อสื่อสารและการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ เป็นไปอย่างใกล้ชิดและไม่ซับซ้อน ขณะที่โรงเรียนขนาดใหญ่มีโครงสร้างการบริหารที่ซับซ้อนกว่า จึงอาจมีช่องว่างในเรื่องการมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ เช่น การปฏิบัติการ การแบ่งปันผลประโยชน์ และการประเมินผล ที่อาจทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกันในแต่ละขนาดโรงเรียน อย่างไรก็ตาม ในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ไม่พบความแตกต่างนั้น อาจเกิดจากการที่ทุกขนาดของโรงเรียนมีความจำเป็นในการรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกันเพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างรอบคอบและมีประสิทธิภาพ

การตัดสินใจในเรื่องสำคัญ เช่น การกำหนดนโยบาย แนวทางการจัดการเรียนการสอน หรือการบริหารงบประมาณ เป็นสิ่งที่ทุกโรงเรียนไม่ว่าจะมีขนาดเล็ก กลาง หรือใหญ่ ต่างให้ความสำคัญและมีขั้นตอนที่ต้องการการมีส่วนร่วมจากทุกคนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทำให้ความคิดเห็นในด้านนี้มีความคล้ายคลึงกันในทุกขนาดโรงเรียน นอกจากนี้ การที่ทุกขนาดของโรงเรียนต้องเผชิญกับการตัดสินใจที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานในบริบทของตนเอง ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมที่ใกล้เคียงกัน ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดใดก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยา หานุกาพ ได้ศึกษาวิจัย การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ไชยา หานุกาพ, 2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในเครือข่ายการศึกษาริมนมกล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3. แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และชุมชนร่วมเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจเชิงนโยบายของโรงเรียน 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมและโครงการของโรงเรียน 3) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ กำหนดหลักเกณฑ์ที่โปร่งใสและยุติธรรมในการแบ่งปันผลประโยชน์จากความสำเร็จร่วมกัน 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายร่วมประเมินผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงการบริหารให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ อาจเนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางที่ช่วยสร้างความโปร่งใส ความไว้วางใจ และความเชื่อมั่นในองค์กร อีกทั้งยังทำให้ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน ส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ เกิดความร่วมมืออย่างกว้างขวาง และสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร จันทะศรี และกิจพิณฐ์ อุสาโห ได้ศึกษาวิจัย การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร คือ ผู้บริหารควรให้คณะครูเข้ามามีส่วนในการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ (ศิริพร จันทะศรี และกิจพิณฐ์ อุสาโห, 2567) ให้อำนาจในการตัดสินใจในแก่คณะครูด้วยความเชื่อใจ ผู้บริหารให้อำนาจและโอกาสครูได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรสร้างความชัดเจนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร และผู้บริหารควรมีกระบวนการการบริหารเป็นไปตามขั้นตอนมีการวางแผนการดำเนินงานและประเมินผล นอกจากนี้ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมยังสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีหลายประการ อาทิ ทฤษฎีการมีส่วนร่วม (Likert, Rensis, 1967) ที่เน้นการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดเป้าหมาย แนวคิดการบริหารเชิงระบบ (Bertalanffy, L. V., 1968) ที่มององค์กรเป็นระบบย่อยที่เชื่อมโยงกัน การมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการช่วยสร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่สมดุล ทฤษฎีความยุติธรรมในองค์กร (Greenberg, J., 1987) ซึ่งเน้นความยุติธรรมและความโปร่งใสในผลประโยชน์ และทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Bandura, A., 1977) ที่สนับสนุนการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การสังเกต และข้อเสนอแนะ ดังนั้น การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมไม่เพียงแต่สร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่นในองค์กร หากยังช่วยให้บุคลากรและชุมชนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ เกิดความร่วมมืออย่างกว้างขวาง และสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน



สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปผลได้ว่า 1) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .5 และ 3) แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล สำหรับข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ควรจัดโครงการหรือกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีบทบาทสำคัญ เช่น การออกแบบหลักสูตรหรือกิจกรรมเสริมทักษะ เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบร่วมกัน 2) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานและระบบรางวัลที่โปร่งใส ยุติธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และความพึงพอใจในองค์กร 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารควรสร้างระบบการตัดสินใจที่เปิดกว้างและมีส่วนร่วม เช่น การตั้งคณะกรรมการที่มีตัวแทนจากทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดความยอมรับและความเป็นธรรมในนโยบายโรงเรียน และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ควรพัฒนาระบบประเมินที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายร่วมแสดงความคิดเห็น เช่น การจัดเวิร์กช็อปหรือฟอรัม เพื่อให้ผลการประเมินสะท้อนความเป็นจริงและนำไปสู่การพัฒนาได้ตรงจุด 1) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา: การเปรียบเทียบระหว่างเขตเมือง-ชนบทและพื้นที่ต่างจังหวัด 2) รูปแบบและผลกระทบของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา: กรณีศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 และ 3) อิทธิพลของประสบการณ์ผู้บริหารต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของครู

เอกสารอ้างอิง

- กัญชาลักษ์ ทิปกการ และคณะ. (2568). การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี-ระยอง. วารสารวิชาการครุศาสตร์, 11(3), 121-137.
- คาวี พุทธิศ และอัครเดช นิละโยธิน. (2567). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตอุดมคงคาคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. วารสารวิจัยการบริหาร การศึกษา, 14(2), 101-115.
- ไชยา หานภาพ. (2564). การกระจายอำนาจทางการศึกษา: ผลกระทบต่อคุณภาพการบริหารสถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์และการวิจัย, 8(2), 77-91.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2553). การวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- บุษบา เคณะอ่อน. (2565). การศึกษากับพัฒนาสังคมไทย. เลย: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ศิริพร จันทะศรี และกิจพิณัฐ อุสาโห. (2567). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วารสารครุศาสตร์ ศึกษา, 9(1), 33-47.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. (2566). รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2566. เลย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). รายงานประจำปี 2566 กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

- สุรัชย์ พรหมปากดี. (2565). ศาสตร์และศิลป์แห่งการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Bandura, A. (1977). Social learning theory. New Jersey: Prentice Hall.
- Bertalanffy, L. V. (1968). General System Theory: Foundations, Development. New York: George Braziller.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. Academy of Management Review, 12(1), 9-22.
- Koontz, H. & O'Donnell, C. (1976). Management: A systems and contingency analysis of managerial functions. (6th ed.). Columbus: McGraw-Hill.
- Likert, Rensis. (1967). New Pattern of Management. New York: McGraw-Hill.