

การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง
จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

สุภนิติชฌ์ ลีนาค

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สิงหาคม 2558

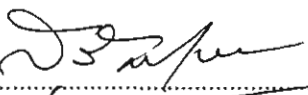
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

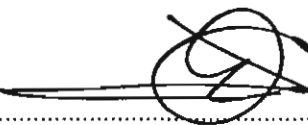
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ สุภณิตย์ สีนาค ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

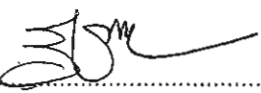

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


..... ประธาน
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.ประยูร อิมสวาสดี)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)
วันที่ 10 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

ความสำเร็จของงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นผลมาจากการได้รับความกรุณาอย่างดียิ่งจาก ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้แนวทางในการศึกษาหาความรู้ และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำงานนิพนธ์ในครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพนอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ผู้อำนวยการ โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ตลอดจนเพื่อนครูที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณประโยชน์อันพึงมีจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตเวทิตาแก่ บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ทั้งในอดีต และปัจจุบันที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนครบเท่าทุกวันนี้

สุภณิฉัย ถีนาค

57990354: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม/ คัดสินใจบริหารงาน/ โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

สุกนิษฐ์ ลิ้นาค: การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

(THE PARTICIPATION OF TEACHER TOWARDS ADMINISTRATOR'S DECISION MAKING MANAGEMENT OF PAKCHONG SCHOOL UNDER THE NAKORNRACHSIMA SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 31) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สุรัตน์ ไชยชมพู, กศ.ด. 78 หน้า. พ.ศ. 2558.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอน ปีการศึกษา 2557 จำนวน 103 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .22-.78 มีค่าความเชื่อมั่น .96 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าทดสอบ ($t - test$)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการบริหารงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง
2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านบริหารวิชาการและด้านบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามในการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31.....	10
หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม.....	13
หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ.....	15
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงาน โรงเรียน	
ตามทฤษฎีของวูม และเขตตอน.....	21
การบริหารงาน โรงเรียน.....	22
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....
	การจัดกระทำข้อมูล
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล
	อภิปรายผล.....
	ข้อเสนอแนะ
	บรรณานุกรม.....
	ภาคผนวก.....
	ภาคผนวก ก.....
	ภาคผนวก ข.....
	ภาคผนวก ค.....
	ประวัติย่อของผู้วิจัย.....

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูปฏิบัติการสอนจำแนกตาม กลุ่มสาระการเรียนรู้..... 34
2	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ของครู โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31..... 41
3	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ของครู โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 31..... 41
4	ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บริหารงานของครู โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 41
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับและอันดับของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านการบริหารวิชาการ..... 42
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านการบริหารงบประมาณ 43
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านการบริหารงานบุคคล 44
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านการบริหารทั่วไป..... 45

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
9	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามเพศ.....	46
10	การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามเพศ.....	47
11	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	48
12	การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	49
13	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบถาม.....	77

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	6

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 5 มาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยัง คณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 15) เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ การศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีความสามารถเต็มตามศักยภาพ มีการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ในกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ทั้งในด้านประชากร สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการเมือง ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมไทย จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเตรียมคนให้พร้อม โดยใช้ การศึกษาเป็นเครื่องมือพัฒนาคน การศึกษาเป็นปัจจัยที่จะพัฒนาคนให้เป็นคนที่มีสมบูรณ์ทั้ง ทางด้านร่างกาย ปัญญา จิตใจ และสังคม และรู้เท่าทันของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก ที่ไร้พรมแดน ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาคนให้มีลักษณะที่พึงประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ว่า ต้องพัฒนาคน ให้เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ใน สังคมอย่างมีความสุข โรงเรียนซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาจึงต้องมีการจัดให้มีการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ภารดร พวงดี, 2546, หน้า 1)

ขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือ เป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สุรภา เอื้อน ไชยสง, 2555, หน้า 2-3) มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนา หลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ การบริหารงาน งบประมาณ ของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส

ตรวจสอบได้ ชัดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งการจัดหารายได้จากการบริการ มาใช้บริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารงานทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหาร องค์กรให้สนับสนุนงานอื่น ๆ บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริหารการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนา สถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการ การศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความ โปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในการบริหารงาน โรงเรียน ผู้บริหารมีความสำคัญที่สุด เพราะ โรงเรียนเป็นระบบสังคม ระบบหนึ่ง การมีความพร้อมด้านอาคารเรียน หลักสูตร แบบเรียน อุปกรณ์ในการเรียนการสอน จะไร้ความหมายถ้าไม่มีการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสมในการบริหารงานในโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อควบคุมบุคลากรใน สถานศึกษาให้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่ได้กำหนดขึ้น ถ้าผู้บริหาร โรงเรียนใช้อำนาจบังคับ มากเกินไปอาจทำให้บรรยากาศในโรงเรียนไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดการต่อต้านขึ้น ความไม่สงบสุข ก็จะตามมา หรือถ้าผู้บริหาร โรงเรียนใช้อำนาจแบบปล่อยปละละเลยตามใจครูมากเกินไป ถ้าครู ขาดความรับผิดชอบ การดำเนินงานในโรงเรียนนั้นก็จะไม่บรรลุจุดหมายที่วางไว้ ผู้บริหารที่ดี จะต้องรู้จักกับอำนาจทุกประเภท และเลือกใช้อำนาจและเลือกใช้การตัดสินใจให้เหมาะกับ สถานการณ์ (จินตนา สะแสงสาร, 2551, หน้า 3) ในสังคมประชาธิปไตย ผู้บริหารจำเป็นต้อง ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการทำงานเป็นหมู่คณะ ผู้ร่วมงานจะเอาตัวเข้าไปผูกพันกับหน่วยงาน ก็เมื่อเขามีความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของของหน่วยงานนั้น การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ เป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้สมาชิกมีความผูกพันกับหน่วยงาน ซึ่งการจะวิเคราะห์องค์การ และการปฏิบัติงานในองค์การ ให้ได้ผลดีที่สุด คือ การพิจารณาให้ทราบว่ามีผู้ใดบ้างที่มีส่วนร่วม ในกระบวนการตัดสินใจสั่งการขององค์การหรือหน่วยงานนั้น (Simon, 1976, p. 97)

โดยทั่วไปโรงเรียนแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน ทั้งจำนวนบุคลากรสภาพแวดล้อม ลักษณะของขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน ทำให้การจัดโครงสร้าง ทางการบริหารแตกต่างกัน บุคลากรหลักที่ทำหน้าที่ตัดสินใจในโรงเรียนนั้น แต่ละคนย่อมมีภูมิหลังของประสบการณ์ ในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน จึงมีหลักปฏิบัติและพฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกัน เพื่อพิจารณาถึงเหตุผลที่กล่าวมาแล้วนั้นน่าจะมีผลทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียน มีพฤติกรรมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่แตกต่างกัน การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน ที่ปฏิบัติงานอยู่บางเรื่องก็มีพฤติกรรมตัดสินใจที่ถูกต้องยุติธรรม เป็นบางเรื่องก็ไม่ถูกต้อง จึงส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และทำให้การบริหารงานของโรงเรียน ขาดประสิทธิภาพได้ ก่อให้เกิดความขัดแย้งในโรงเรียน หรือหน่วยงานได้ (สาริณี ไกรสังเกตุ, 2544, หน้า 28)

ในระบบการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน เป็นระบบที่มีบุคคลต่าง ๆ ร่วมกัน ปฏิบัติงาน ดังนั้นสิ่งสำคัญที่ต้องกระทำอยู่ตลอดเวลาและไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้คือ การตัดสินใจ งานทุกอย่างของสถานศึกษาจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจ ของผู้บริหารเป็นสำคัญ (สุเมธ เตียวอิสเรศ, 2527 อ้างถึงใน ภาครดร พวงดี, 2546, หน้า 2) เพราะการตัดสินใจจะปรากฏอยู่ทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารโรงเรียน ซึ่งจะมีปัญหาต่าง ๆ ที่ต้องตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา ในการตัดสินใจจึงต้องมีการดำเนินการตัดสินใจ เลือกแนวทางปฏิบัติงาน ดังที่โรเบิร์ตชอร์, มีคา และเรซิค (Robertshaw & Resick, 1978) กล่าวว่า สังคมในปัจจุบันไม่ว่าองค์กรใด ๆ ต้องเผชิญกับปัญหาและต้องการการตัดสินใจที่ดีของผู้บริหาร ผู้ตัดสินใจจึงต้องเป็นผู้มีความสามารถในการมองปัญหาได้อย่างทะลุปรุโปร่งและรอบคอบที่สุด และจำเป็นต้องเข้าใจประเด็นปัญหาที่แท้จริง และประยุกต์เอาทฤษฎีระบบมาใช้ในการแก้ปัญหา ดังนั้นสรุปได้ว่า บทบาทอันสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร โรงเรียนคือ การตัดสินใจ (Decision making) ผู้บริหารซึ่งต้องมีความเกี่ยวข้องกับผู้ร่วมงานและคนจำนวนมาก ต้องเผชิญกับปัญหา อุปสรรคมากมาย ผู้บริหารจะต้องพบกับปัญหา ซึ่งจะต้องวินิจฉัยสั่งการอยู่ตลอดเวลา จนเป็นที่ยอมรับกันว่าการตัดสินใจสั่งการเป็นภารกิจที่จำเป็น และสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลว ในการจัดการศึกษา จึงมีผู้เรียกผู้บริหารที่มี ประสิทธิภาพว่า “นักตัดสินใจ” (สมยศ นาวิการ, 2545, หน้า 6)

โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 มีครู 133 คน นักเรียน 3,600 คน มีการบริหารโรงเรียน ใน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และ

การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานจะมีลักษณะของการตัดสินใจในระบบการบริหารงานการศึกษาเป็นไปตามโครงสร้างของระบบบริหารและสายการบังคับบัญชา อำนาจการตัดสินใจจะอยู่ที่ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจการตัดสินใจในแต่ละเรื่อง การตัดสินใจมีลักษณะเป็นไปตามกรอบการพิจารณาของผู้บริหารของแต่ละคนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ ประยูร ศรีประสาธน์ (2536, อ้างถึงใน สุรภา เอื้อน ไชยสง, 2555, หน้า 3) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการตัดสินใจในระบบการบริหารการศึกษาไทยว่า การตัดสินใจจะมีลักษณะอัตโนมัติ แม้ในรูปของการตัดสินใจโดยคณะบุคคลมักจะเป็นในลักษณะของการคล้อยตามความคิดเป็นของผู้บริหารหน่วยงาน ในฐานะที่เป็นผู้รับผิดชอบการบริหารหน่วยงานนั้น

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวเป็นสาเหตุให้จึงควรมีการศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ในการบริหารงาน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ว่าอยู่ในระดับใด ผลของการศึกษาจะสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งจะส่งผลดีต่อการจัดการศึกษาและพัฒนาโรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่องจังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

คำถามในการวิจัย

1. การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31
2. การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามเพศ แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
3. การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตาม ประสบการณ์แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

1. การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามเพศ มีความแตกต่างกัน

2. การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานมีความแตกต่างกัน

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ตามกระบวนการบริหารงานตามกลุ่มของโรงเรียนปากช่อง ซึ่งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานโรงเรียนใน 4 กลุ่มงาน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งในการตัดสินใจนั้น แนวคิดของวรูม และเยตตอน (Vroom & Yetton, 1973, p. 156) ที่ได้แบ่งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 5 วิธี คือ

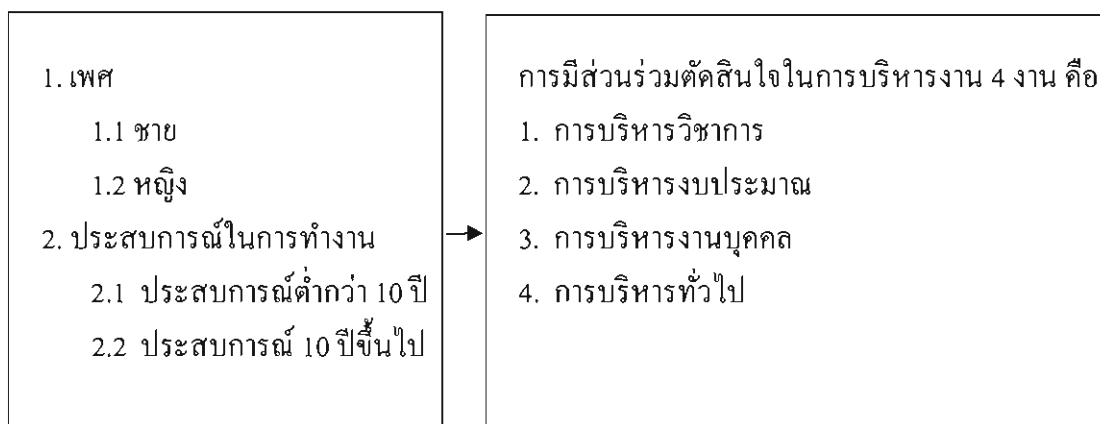
1. ผู้บริหารตัดสินใจด้วยตนเองโดยใช้ข้อมูลตนเองที่มีอยู่
2. ผู้บริหารตัดสินใจด้วยตนเองโดยใช้ข้อมูลตนเองที่มีอยู่และข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ผู้บริหารมีการปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนแล้วตัดสินใจ
4. ผู้บริหารมีการปรึกษาหารือกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วตัดสินใจ
5. ผู้บริหารร่วมปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งหมดแล้วร่วมกันตัดสินใจ

ผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนปากช่องจังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยมุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน ว่าเป็นอย่างไร

ดังนั้นเมื่อประสานแนวความคิดจึงสรุปเป็นกรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้ดังภาพที่ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งจะส่งผลดีต่อการจัดการศึกษาและพัฒนาโรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป
2. ทำให้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยกำหนดขอบเขตของการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ในลักษณะการบริหารงาน 4 ด้าน คือการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำนวน 133 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำนวน 103 คน ซึ่งได้จากการสุ่มประชากรแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้เกณฑ์การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 - 610)

3. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 เพศ แบ่งเป็น

3.1.1.1 เพศชาย

3.1.1.2 เพศหญิง

3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.2.1 ประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี

3.1.2.2 ประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนปากช่อง ของข้าราชการครูสายปฏิบัติงานสอน ได้แก่งานบริหารทั้ง 4 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย

3.2.1 การบริหารวิชาการ

3.2.2 การบริหารงบประมาณ

3.2.3 การบริหารงานบุคคล

3.2.4 การบริหารทั่วไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัยมีดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วม ในการให้ข้อมูล มีข้อเสนอแนะ และแสดงความคิดเห็น เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารได้มีทางเลือกในการตัดสินใจ และนำไปปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามของครู จากงานทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป

2. การบริหารงานโรงเรียน หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนตัดสินใจ ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ขบวนการอย่างมีระบบ แบบแผน โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ภารกิจงานหลักของโรงเรียนปากช่อง ประกอบด้วย 4 งาน คือ ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป

2.1 การบริหารวิชาการ หมายถึง การให้ความเห็นการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ของสถานศึกษา การวัดประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การจัดทำวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การนิเทศและแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุวชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษาและการพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.2 การบริหารงบประมาณ หมายถึง การจัดทำแผนงบประมาณของสถานศึกษา การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตาม และรายงานการใช้งบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การวางแผนงานพัสดุ การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ การควบคุมและบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ การเบิกเงินจากคลังการจัดทำบัญชีการเงินและการจัดทำและจัดหาแบบบัญชีทะเบียนและรายงาน

2.3 การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัย และการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำระบบการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสนับสนุนส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตและการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.4 การบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาวนระบบนอกระบบ และตามอัชฌาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์การศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและ

ประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชนองค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน และแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการลงโทษนักเรียน

3. ผู้บริหาร หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการทุกกลุ่มงานใน โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

4. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนใน โรงเรียนปากช่อง จังหวัด นครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

5. ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานหน้าที่ข้าราชการ สายครูผู้สอนจนถึงปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะคือ

5.1 ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี หมายถึง ครูที่มีประสิทธิภาพ ในการทำงานน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

5.2 ประสิทธิภาพในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป หมายถึง ครูที่มีประสิทธิภาพใน การทำงานมากกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

6. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา ที่ทำหน้าที่ในการกำกับ ดูแล การบริหารงานของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่ตั้งอยู่ในจังหวัด นครราชสีมา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 เพื่อให้การดำเนินการศึกษาเป็นไปตามจุดมุ่งหมาย ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของ โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31
2. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
3. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ
4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงาน โรงเรียนตามทฤษฎีของวูม และเขตตอน
5. การบริหารงาน โรงเรียน
6. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

โรงเรียนปากช่อง (อังกฤษ: Pakchong school) (อักษรย่อ: ป.ช., P.C.) เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษประจำอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาประเภทโรงเรียนสหศึกษา เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง 6 เป็นโรงเรียนรัฐบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (เว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31, 2557)

คติพจน์: “สุขา สงฺฆสฺส สามคฺคี” อ่านว่า “สุขา สังฆะสะ สามะคี” แปลว่า “การพร้อมเพียงในหมู่คณะก่อให้เกิดความสุข”

คติประจำใจ: “ปากช่อง ลูกแดง ขาว ประพฤติดี มีวินัย ตั้งใจเรียน”

พระพุทธรูปประจำโรงเรียน: “ พระพุทธรัดนวมกลภิมุข ”

สีประจำโรงเรียน: “แดง - ขาว”

ดอกไม้ประจำโรงเรียน: ดอกประดู่

คำขวัญ: ประพฤติดี มีวินัย ตั้งใจเรียน

ประวัติโรงเรียน

โรงเรียนปากช่อง เริ่มเปิดทำการเรียนการสอนเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2504 เดิมตั้งอยู่ในที่ดินของ ร.ต.ต.เปล่ง วรรณมณฑา บริจาคให้จำนวน 2 ไร่ ติดกับโรงเรียนบ้านปากช่อง (คุรุสามัคคี 1) ปัจจุบัน

พ.ศ. 2508 ย้ายมาตั้ง ในที่สาธารณประโยชน์จำนวน 55 ไร่ ณ หมู่บ้านหนองสาหร่าย ตำบลหนองสาหร่าย (สถานที่ตั้งปัจจุบัน) ห่างจากที่ตั้งเดิมประมาณ 2 กิโลเมตร

พ.ศ. 2519 กระทรวงศึกษาธิการ อนุญาตให้เปิดทำการสอนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

พ.ศ. 2520 ได้รับมอบที่ดินซึ่งเป็นค่ายลูกเสือจำนวน 58 ไร่ 2 งาน 49 ตารางวาปัจจุบันมีพื้นที่ทั้งหมด 113 ไร่ 2 งาน 49 ตารางวาปัจจุบันได้รับมอบที่ดินจาก กรมธนารักษ์ เพิ่มเติมอีก 17 ไร่ เพื่อเป็นพื้นที่ทำการเกษตร รวมพื้นที่โรงเรียนจริง 130 ไร่ ซึ่งเป็นที่ตั้งของโรงเรียนในปัจจุบัน

พ.ศ. 2523 จัดให้มีโครงการอาหารกลางวันเพื่อบริการแก่นักเรียนจนถึงปัจจุบัน

พ.ศ. 2524 ได้จัดตั้งมูลนิธิการศึกษาปากช่อง เพื่อนำดอกผลเป็นทุนการศึกษาแก่นักเรียนโรงเรียนปากช่อง ที่ความประพฤติดีแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์

พ.ศ. 2527 โรงเรียนได้รับรางวัลชนะเลิศโล่พระราชทาน โครงการงานวิทยาศาสตร์ เรื่อง การเลี้ยงผึ้งโพรงไทย และได้ดำเนินการเรียนการสอนเรื่องนี้โดยหมวดวิชาเกษตรกรรม

พ.ศ. 2532 โรงเรียนได้รับมอบหมายให้เป็น ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนวิชาภาษาไทย จังหวัดนครราชสีมา ดำเนินการด้านการเรียนการสอนวิชาภาษาไทย

พ.ศ. 2539 ได้รับรางวัลศูนย์พัฒนาวิชาการ ดีเด่น ของเขตการศึกษา 11

พ.ศ. 2541 ได้รับรางวัลศูนย์พัฒนาวิชาการดีเด่นของกรมวิชาการ

พ.ศ. 2544 ได้รับคัดเลือกจากกรมวิชาการให้เป็นโรงเรียนนำร่องการจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี

พ.ศ. 2545 ได้รับคัดเลือกให้เป็นศูนย์การกีฬาและนันทนาการ กรมพลศึกษา อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

พ.ศ. 2548 ได้สนับสนุนจัดตั้งเป็นศูนย์ฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ประจำปี พ.ศ. 2548

พ.ศ. 2551 เป็นโรงเรียนนำร่องการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พุทธศักราช 2551

พ.ศ. 2554 ได้รับคัดเลือกให้เข้าร่วมโครงการ โรงเรียนมาตรฐานสากล

พ.ศ. 2556 สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จพระราชดำเนินทรงเปิด

หอศิลปะและวัฒนธรรม (วันอังคารที่ 1 ตุลาคม พุทธศักราช 2556)

วิสัยทัศน์

โรงเรียนปากช่องเลิศล้ำวิชาการ ประสานคุณธรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง
พร้อมเพรียงเทคโนโลยี บริหารดี มีไมตรีกับชุมชน

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ
2. ปรับปรุงคุณธรรม เสริมสร้างคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
3. พัฒนา ส่งเสริมการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการศึกษาตลอดชีวิต
4. สร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี เน้นการมีส่วนร่วม

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ
2. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข
3. บุคลากรใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและพัฒนาตนเอง
4. ผู้มีส่วนร่วมมีความพึงพอใจต่อคุณภาพการจัดการศึกษา

นโยบายโรงเรียน

1. พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนมุ่งสู่ความเป็นเลิศ
2. จัดระบบการบริหารงาน โรงเรียน โดยใช้หลักธรรมาภิบาล
3. พัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
4. พัฒนาสภาพบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมใน โรงเรียน ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน
5. ส่งเสริมพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีให้ทันสมัยและพอเพียง
6. จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะ

อันพึงประสงค์

7. ส่งเสริมพัฒนานักบุคลากรในโรงเรียนให้เลื่อน/ มีวิทยฐานะสูงขึ้น
8. จัดสวัสดิการที่ทันสมัยและเหมาะสมให้กับผู้เรียนและบุคลากรทุกระดับ
9. ร่วมมือกับชุมชนในการจัดการศึกษา โดยการระดมทรัพยากรจากภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาโรงเรียนและพัฒนาคุณภาพการศึกษา
10. พัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
11. ส่งเสริมสุขภาพกาย สุขภาพจิต สมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากสิ่งเสพติดให้โทษและปัญหาโรคเอดส์

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วม

แบทเทน (Batten, n.d. อ้างถึงใน มานิตา สุทธิหา, 2556) กล่าวถึงแนวคิดการมีส่วนร่วมว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกิจการต่าง ๆ ในการใช้ความคิด ตัดสินใจ วางแผน และดำเนินการ โดยยึดหลักต่อไปนี้ คือ หลักการช่วยตนเอง หลักการให้ประชาชนมีส่วนร่วม และหลักประชาธิปไตยในการดำเนินงาน

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2547) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมว่าการมีส่วนร่วมคือ การที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่เคยได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ หรือเข้าร่วมการตัดสินใจ หรือเคยมาเข้าร่วมด้วยเล็กน้อยได้เข้าร่วมด้วยมากขึ้น เป็นไปอย่างมีอิสรภาพ เสมอภาค มิใช่มีส่วนร่วมอย่างผิวเผินแต่เข้าร่วมด้วยอย่างแท้จริงยิ่งขึ้น และการเข้าร่วมนั้นต้องเริ่มตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ

มานิตา สุทธิหา (2556) กล่าวว่าโดยสรุป การมีส่วนร่วมของประชาชนในความหมายกว้างซึ่งมักจะคาบเกี่ยวกับการพัฒนานั้นก็คือ การให้โอกาสประชาชนเป็นฝ่ายตัดสินใจ กำหนดปัญหา ความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง เป็นการเสริมพลังอำนาจให้แก่ประชาชน/ กลุ่ม/ องค์กร ชุมชน ให้สามารถระดมขีดความสามารถในการจัดการทรัพยากร การตัดสินใจ และควบคุมดูแลกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนมากกว่าที่จะเป็นฝ่ายตั้งรับ สามารถกำหนดการดำรงชีวิตได้ด้วยตนเองให้มีชีวิตที่มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นตามความจำเป็นอย่างมีศักดิ์ศรี และสามารถพัฒนาศักยภาพของประชาชน/ ชุมชน ในด้านภูมิปัญญา ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และการจัดการ และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ และประชาชนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการอย่างอิสระ การทำงานต้องเน้นในรูปกลุ่มหรือองค์กรชุมชนที่มีวัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมอย่างชัดเจน เนื่องจากพลังกลุ่มจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานพัฒนาต่าง ๆ บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายได้ ทั้งนี้การจะเกิดสภาพของการมีส่วนร่วมของประชาชนตามความหมายที่กล่าวถึงข้างต้น จะต้องเกิดสถานการณ์ หรือเงื่อนไขสำคัญคือ การมีความตระหนักและความเห็นพ้องต้องกันของประชาชนที่มีจำนวนมากพอต่อการริเริ่ม โครงการ/ กิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใดที่เป็นความต้องการของส่วนรวม โดยความร่วมมือของประชาชนไม่ว่าของบุคคลหรือกลุ่มคนที่เห็นพ้องต้องกัน และเข้ามารับผิดชอบเพื่อการดำเนินการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ต้องการ โดยมีลักษณะเป็นการกระทำผ่านกลุ่ม หรือองค์กร เพื่อให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์

ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

วรูม และเยทตัน (Vroom & Yetton, 1984 อ้างถึงใน ชนิตา คิงคาล, 2556, หน้า 14-15) ได้นำเสนอแนวทางในการที่จะกำหนดว่าเมื่อไหร่ควรจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและควรมีส่วนร่วมมากน้อยอย่างไร ในการตัดสินใจ ตัวแบบ (Model) ของวรูม และเยทตัน ได้เสนอแนะว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนี้ ควรจะขึ้นกับธรรมชาติของปัญหาและสถานการณ์ได้ การกำหนดรูปแบบและปริมาณของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้น วรูม และเยทตัน ได้เสนอกฎไว้ 2 กลุ่ม คือ

1. การส่งเสริมคุณภาพของการตัดสินใจ
2. การส่งเสริมการยอมรับการตัดสินใจ

ในการตัดสินใจนั้นมีทางเลือกอยู่ 5 วิธี ตั้งแต่ผู้บริหารตัดสินใจเองคนเดียวไปจนถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ ทางเลือกในการตัดสินใจทั้ง 5 วิธีมีดังนี้

1. ผู้บริหารใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้วตัดสินใจเองตามลำพัง
2. ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากผู้อื่น แล้วตัดสินใจเอง
3. ผู้บริหารหารือกับผู้เกี่ยวข้องเป็นรายบุคคล แสวงหาความคิดและข้อเสนอแนะแล้ว

ตัดสินใจเอง

4. ผู้บริหารปรึกษากับผู้เกี่ยวข้องเป็นกลุ่ม แสวงหาความคิดร่วมกัน โดยการอภิปรายและ
5. ผู้บริหารร่วมคิดกับกลุ่มเกี่ยวกับสถานการณ์และปัญหาแล้วให้กลุ่มตัดสินใจ

ขั้นตอนการมีส่วนร่วม

กระทรวงศึกษาธิการ (2545) ได้สรุปถึงการมีส่วนร่วมในขั้นตอนของการพัฒนา 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหาในชุมชน ตลอดจนกำหนดความต้องการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ
2. ขั้นมีส่วนร่วมการวางแผนพัฒนา โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดวิธีการและแนวทางการดำเนินงาน ตลอดจนกำหนดทรัพยากรและแหล่งทรัพยากรที่ใช้
3. ขั้นมีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ โดยการสนับสนุนทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์ และแรงงาน หรือเข้าร่วมบริหารงานประสานงาน และดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก

4. ขั้นการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนาเป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่พึงได้รับจากการพัฒนา หรือยอมรับผลประโยชน์อันเกิดจากการพัฒนาทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ

5. ขั้นการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการพัฒนา เป็นขั้นที่ประชาชนเข้าร่วมประเมินว่าการพัฒนาที่ได้กระทำไปนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ

การตัดสินใจโดยทั่วไป เป็นเรื่องของการตัดสินใจเลือกทางสำหรับการแก้ปัญหา เน้นการเลือกทางเลือกที่มีหลายทาง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น คำว่าการตัดสินใจ (Decision making) บางท่านใช้คำว่า การตัดสินใจสั่งการ การวินิจฉัยสั่งการ ซึ่งความหมายที่แท้จริงก็คืออันเดียวกัน ในที่นี้จำใช้คำว่า การตัดสินใจ (Decision making) ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย ดังนี้

กริฟฟิท (Griffiths, 1967) ให้ความหมายว่า “การตัดสินใจ เป็นการวินิจฉัยสั่งการเป็นกระบวนการรวบรวมแนวความคิด และการปฏิบัติเพื่อให้เกิดสถานะแห่งการสั่งการที่นำมาใช้ในการดำเนินงานได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งส่วนตนและสังคม หรือองค์การตามที่กำหนดไว้”

ฮอย และมิสเกด (Hoy & Miskel, 2001) ให้ความหมายว่า “การตัดสินใจ คือการตกลงใจที่ผู้บริหารตัดสินใจว่าจะทำการหรือละเว้นการกระทำใด ๆ การตัดสินใจเป็นความรับผิดชอบหลักของนักบริหารทุกคน และเป็นกระบวนการที่การตัดสินใจจะได้รับการปฏิบัติ กระบวนการตัดสินใจจะไม่สิ้นสุดจนกว่าการตัดสินใจจะได้รับการดำเนินการปฏิบัติที่เรียบร้อย”

นิรมล กิติกุล (2546, หน้า 49) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า หมายถึงการตกลงเลือกเอาทางที่ดีที่สุดจากทางเลือกตั้งแต่สองทางขึ้นไป ซึ่งเป็นทางเลือกที่ถูกต้องตามเหตุผล และได้ผลตามเป้าหมายมากที่สุด

จากความหมายของการตัดสินใจสรุปได้ว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่อาศัยเหตุผล และความเป็นจริงในการพิจารณาคัดเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อนำไปสู่ขั้นของการปฏิบัติ การตัดสินใจจึงเป็นกระบวนการดำเนินการปฏิบัติจนเป็นที่เรียบร้อย ใช้เหตุผลในการพิจารณาวิเคราะห์ และหาทางเลือกเพื่อนำไปสู่ขั้นของการปฏิบัติ การตัดสินใจจึงต้องเป็นไปตามขั้นตอนของกระบวนการเพื่อประสิทธิภาพขององค์การ

ความสำคัญของการตัดสินใจ

การตัดสินใจเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหาร ผู้บริหารทุกคนทุกระดับต้องเผชิญกับปัญหาภายใต้สภาพการณ์ต่าง ๆ อยู่เสมอ ปัญหาบางอย่างอาจเป็นปัญหาที่สำคัญและบางอย่างอาจไม่สำคัญแต่ปัญหาเหล่านี้ต้องการการตัดสินใจ การตัดสินใจเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการบริหาร เพราะการตัดสินใจเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหาร เป็นการแสวงหาทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพราะหากพิจารณาถึงการดำเนินการที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์ใด ๆ ก็ตามขององค์กรนั้น ๆ มักจะเริ่มต้นด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์และความจำเป็นที่ต้องการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นว่าเป็นอย่างไร กำหนดนโยบายหรือกลวิธีให้เป็นตามวัตถุประสงค์นั้น ๆ วางแผนงาน จัดรูปแบบขององค์กร สรรหาบุคลากร และจัดสรรทรัพยากรทุกชนิดในการปฏิบัติงานตลอดจนติดตามควบคุมงาน และตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแบบแผน จะเห็นได้ว่าในทุกขั้นตอนที่กล่าวมาแล้วนั้นจะต้องมีกระบวนการอย่างหนึ่งเข้ามาเกี่ยวข้องเสมอ คือ การตัดสินใจจำแนกอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นการตัดสินใจเพื่อเลือกสรรวิถีทางที่เหมาะสมที่สุด โดยเชื่อมั่นว่าเป็นวิถีทางที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์ที่ต้องการนั้น ๆ ผลของการตัดสินใจของผู้บริหารจะกระทบกระเทือนต่อคนเป็นจำนวนมาก ถ้าผู้บริหารตัดสินใจได้ถูกต้องเหมาะสม กิจการขององค์กรย่อมเจริญก้าวหน้าไปด้วยดี แต่ถ้าผู้บริหารตัดสินใจผิดพลาด จะเกิดผลเสียต่อทุกคนในองค์กร และอาจมีผลต่อความคงอยู่หรือสลายไปขององค์กร

จุมพล หนิมพานิช (2543, หน้า 130) กล่าวว่า ความสำคัญของการตัดสินใจในองค์กร โดยทั่วไปเมื่อพูดถึงการตัดสินใจ จะหมายถึง ความคิด และการกระทำต่าง ๆ ที่นำไปสู่การเลือกหรือการตกลงใจในการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจากทางเลือกที่มีอยู่แล้วหลายทาง ซึ่งการตัดสินใจเลือกทางเลือกดังกล่าวถือเป็นหน้าที่ของผู้นำหรือผู้บริหารหรือฝ่ายบริหาร เป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำอย่างระมัดระวังทั้งนี้เพราะการตัดสินใจใด ๆ ของผู้นำหรือผู้บริหารมิใช่เป็นการตัดสินใจที่กระทำกันอย่างง่าย ๆ นอกจากนี้การตัดสินใจยังเป็นกิจกรรมหรือกระบวนการที่มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาและมักจะได้รับผลกระทบจากตัวบุคคลที่ทำหน้าที่ตัดสินใจและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

สรุปได้ว่าผู้บริหารมีความสำคัญในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และกำกับดูแลกระบวนการตัดสินใจที่เกิดขึ้นในแต่ละระดับของการบังคับบัญชา ซึ่งเป็นเสมือนสมองและระบบประสาทขององค์กร มีความกระตือรือร้น ใฝ่หาแนวทางแก้ปัญหาเพื่อกำหนดแนวทางและป้องกันปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยสติปัญญาและหลักวิชา

ประเภทของการตัดสินใจ

การตัดสินใจของผู้บริหารนั้นย่อมมีเหตุการณ์ที่จะต้องให้มีการตัดสินใจซึ่งในแต่ละสถานการณ์ย่อมมีความแตกต่างกันไป หากพิจารณาถึงประเภทของการตัดสินใจของผู้บริหารได้นั้น นักวิชาการแบ่งประเภทของการตัดสินใจไว้ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2543, หน้า 144-145) ได้แบ่งประเภทของการตัดสินใจไว้ 2 ประเภทคือ

1. การตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้า (Programmed decision) เป็นไปตามนิสัย กฎ หรือระเบียบวิธีปฏิบัติงานบางอย่าง ทุกองค์การมีนโยบายที่เขียนไว้หรือไม่ได้เขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อทำให้เกิดความง่ายในการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะ
2. การตัดสินใจที่ไม่ได้กำหนดล่วงหน้า (Non programmed decision) ในกรณีที่เป็นปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งมีความสลับซับซ้อนหรือเป็นข้อกวนที่ไม่จำเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้แล้วปัญหาดังกล่าวนี้ต้องการตัดสินใจที่ไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าซึ่งจะช่วยในการแยกผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพและผู้บริหารที่ไม่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องใช้ความสามารถทางด้านความคิดสร้างสรรค์และดุลยพินิจในการแก้ปัญหา

มัลลิกา ต้นสอน (2544, หน้า 73) ได้จำแนกประเภทการตัดสินใจ (Types of decision) ออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

1. การตัดสินใจแบบกำหนดแผน (Programmed decision) เป็นการตัดสินใจที่ใช้กับปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยหรืองานประจำ (Routine) ซึ่งเป็นปัญหาแบบมีโครงสร้างชัดเจน สามารถจัดเตรียมข้อมูลและกำหนดทางเลือกไว้ล่วงหน้า เช่น การเพิ่มหรือลดปริมาณการผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมในแต่ละอาทิตย์ เป็นต้น ถึงแม้เราจะสามารถเตรียมการล่วงหน้าในการตัดสินใจแบบกำหนดแผน แต่ผู้ตัดสินใจยังต้องพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ เช่น กระบวนการตัดสินใจนโยบาย กฎระเบียบและระยะเวลา เป็นต้น
2. การตัดสินใจแบบไม่กำหนดแผน (Non programmed decision) เป็นการตัดสินใจที่เกิดขึ้นเป็นครั้งแรกหรือเกิดไม่บ่อยซึ่งมักจะเกี่ยวข้องกับปัญหาที่ซับซ้อนขาดความชัดเจน และไม่มีแบบแผนที่แน่นอนตายตัว ทำให้ขาดข้อมูลที่สมบูรณ์ในการตัดสินใจ

ชร สุทรราชยุทธ (2556, หน้า 330 - 331) ได้แบ่งประเภทของการตัดสินใจไว้ 4 ประเภท ดังนี้

1. การตัดสินใจโดยเอกบุคลิกและการตัดสินใจโดยกลุ่ม การตัดสินใจโดยเอกบุคลิก หมายถึงการตัดสินใจโดยบุคคลเดียว ภาครัฐกิจเอกชนที่มีผู้ประกอบการเป็นเจ้าของเพียงคนเดียว จะทำการตัดสินใจในทุกอย่างหรือเกือบทุกเรื่อง ส่วนการตัดสินใจโดยกลุ่มอาจอยู่ในรูปของ คณะกรรมการหรือกลุ่มระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน การตัดสินใจ

โดยกลุ่มมักเป็นเรื่องที่สลับซับซ้อนกว่าการตัดสินใจโดยเอกบุคคล การใช้กลุ่มก็จะมีผลกระทบสอง ในรูปแบบการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ถกเถียง ให้ข้อมูลอภิปรายอย่างมีเหตุผล ทำให้การกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจมีมากขึ้น

2. การตัดสินใจในส่วนตัวและการตัดสินใจในองค์กร การตัดสินใจในส่วนตัว เป็นการตัดสินใจของบุคคลในแง่ผลประโยชน์ของตนเองมากกว่าองค์กร เช่น เมื่อบุคคลต้องทำการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งในงาน เขาอาจจะต้องคำนึงถึงผลกระทบ ของการตัดสินใจที่มีต่อตัวเขาในแง่ความปลอดภัย สถานภาพ หรืออนาคตของตัวเอง ส่วนการตัดสินใจในองค์กรผู้ทำการตัดสินใจจำเป็นต้องยึดมั่นในเป้าหมายขององค์กรที่จะต้องปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การตัดสินใจจึงต้องเลือกทางเลือก ที่จะทำให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ขนาดขององค์กรก็มีผลต่อการตัดสินใจในส่วนตัวและการตัดสินใจในองค์กรด้วยเช่นกัน กล่าวคือหากองค์กรมีขนาดเล็กหรือผู้ประกอบการที่ดำเนินกิจการด้วยตนเอง อาจรู้สึกว่าส่วนตัวและองค์กร ก็คือสิ่งเดียวกันเพราะความสำเร็จคือความสำเร็จที่เหมือนกันที่เกิดขึ้นกับตัวเขาก็เป็นความสำเร็จหรือความสำเร็จขององค์กรด้วย ส่วนองค์กรขนาดใหญ่มีกลไกในการควบคุมตรวจสอบทำให้ผู้ทำการตัดสินใจต้องยึดถือเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก ในการตัดสินใจ มากกว่าที่จะคำนึงถึงตัวเอง

3. การตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้า และการตัดสินใจที่ไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า การตัดสินใจกำหนดไว้ล่วงหน้า หมายถึง การแก้ปัญหาสำหรับปัญหาใด ๆ โดยเฉพาะที่มี การเตรียมการไว้บ้างแล้ว ส่วนใหญ่เกี่ยวกับภารกิจที่กระทำตามกฎระเบียบ หรือกระทำตามมาตรฐานที่ใช้ในระเบียบปฏิบัติ เช่น นโยบายและระเบียบปฏิบัติซึ่งได้กำหนดทางเลือก หรืออย่างน้อยก็มีเกณฑ์ที่ค่อนข้างแน่นอน ซึ่งชี้ให้เห็นแนวทางในการตัดสินใจไว้แล้ว อันเป็นการช่วย ในการตัดสินใจ ทำได้ง่ายภายใต้สถานการณ์ หนึ่ง ๆ การตัดสินใจแบบนี้ จะเปิดโอกาสให้ นักบริหารมีทางเลือกได้น้อย ทั้งนี้เพราะเรื่องเหล่านี้มักเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นประจำผู้ที่ทำการตัดสินใจสามารถกำหนดและคาดหมายผลของการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้อง ส่วนการตัดสินใจที่ไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า เป็นการแก้ปัญหาที่มีความคลุมเครือและสลับซับซ้อน มิได้รับการเตรียมการหรือกำหนดรูปแบบไว้ล่วงหน้า การตัดสินใจไม่เป็นไปตามนโยบาย กฎ หรือระเบียบปฏิบัติ แต่จะอาศัยความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ดุลยพินิจ และสำนึกส่วนตัวของผู้บริหารภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน หากผู้ตัดสินใจสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสมก็เป็นการแสดงให้เห็นถึงการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ อันเป็นลักษณะของผู้บริหารที่ดี

4. การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์และการตัดสินใจเชิงดำเนินการกลยุทธ์ ตามสถานการณ์ คือ การตัดสินใจสามารถจัดลำดับตามศักยภาพในการจัดการกับความซับซ้อนและสถานะการเพิ่ม

ความไม่แน่นอนและความขัดแย้ง เวลาที่การตัดสินใจนั้นเรียบง่ายมีข้อมูลครอบคลุมแน่นอน และเข้ากันได้ดีโดยไม่มี ความขัดแย้ง ดังนั้นกลยุทธ์การทำให้เกิดผลสูงสุดจะเหมาะสมที่สุด ดังได้กล่าวแล้วว่าปัญหาขององค์กรนั้นแทบไม่เคยเรียบง่ายแน่นอน และปราศจากข้อขัดแย้งเลย แม้แต่ในกรณีการใช้ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ในการตัดสินใจเชิงแข่งขันก็ยังมีข้อสงสัยถึงความเหมาะสม ในเวลาที่ความไม่แน่นอน และขัดแย้งมีมาก อันเป็นเรื่องปกติของการตัดสินใจทางการบริหารนั้น กลยุทธ์สร้างความพึงพอใจจะเหมาะสม รูปแบบการบริหารมีความยืดหยุ่นจะช่วยแก้ปัญหาได้ดี การตัดสินใจกระทำตามการเปรียบเทียบระหว่างผลที่ตามมาของทางเลือกต่าง ๆ และตามระดับ ความต้องการของผู้ตัดสินใจ จะมีการสำรวจทางเลือกเพียงบางส่วนเท่านั้น จนกว่าจะได้วิธีปฏิบัติ ที่น่าพอใจ แต่ถ้าหาทางออกที่น่าพอใจไม่เจอก็จะลดระดับความพอใจลง

บาร์นาร์ด (Barnard, 1972 อ้างถึงใน สุรภา เอื้อน ไชยสง, 2555, หน้า 39) ได้จำแนก การตัดสินใจออกเป็น 2 แบบ คือ การตัดสินใจขององค์กร และการตัดสินใจส่วนบุคคล

1. การตัดสินใจขององค์กร (Organization decision) เป็นการตัดสินใจที่สามารถกระจาย อำนาจของการตัดสินใจได้ การตัดสินใจจะผ่านไปจากบุคคลหลายคนแต่ในท้ายที่สุดก็จะต้องมี ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรเป็นผู้ตัดสินใจเพียงคนเดียว

2. การตัดสินใจส่วนบุคคล (Personal decision) เป็นการตัดสินใจด้วยบุคคลคนเดียว โดยไม่มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปให้แก่ผู้อื่น

ส่วนลิเคิร์ต (Likert, 1962 อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 61-69) ได้สรุป ประเภทของการตัดสินใจไว้ 2 ประการ คือ

1. การตัดสินใจโดยบุคคลเดียว ผู้บริหารแก้ปัญหาหรือตัดสินใจด้วยตนเอง โดยใช้ ประโยชน์จากข้อมูลที่มีอยู่

2. การตัดสินใจโดยกลุ่มหรือการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมซึ่งการตัดสินใจโดยกลุ่มนี้ ลิเคิร์ต ได้เสนอแนวความคิดไว้หลายประการ เช่น ในกลุ่มที่มีประสิทธิภาพสูง สมาชิกแต่ละคน จะมีความรู้ที่ปลอดภัยในการตัดสินใจได้ตามเหมาะสม โดยมีเป้าหมายหรือปรัชญาซึ่งเขียนไว้ อย่างชัดเจน นอกจากนี้การตัดสินใจโดยกลุ่มจะเป็นการสร้างแรงจูงใจอย่างมากในการบริหารงาน ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติด้วยความพร้อมเพรียง ซึ่งอาจดีกว่าการตัดสินใจที่คิดว่าดีเลิศจากบุคคลเดียว การตัดสินใจโดยกลุ่มนี้รวมถึงการมีส่วนร่วมในรูปคณะกรรมการอย่างเป็นทางการและการมี ส่วนร่วมในแบบที่ไม่เป็นทางการระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

ทอมสัน (Thompson, 1972) มีความเห็นว่าองค์ประกอบสำคัญในการตัดสินใจของ ผู้บริหารนั้น จะต้องประกอบด้วยความพึงพอใจที่มีต่อทางเลือกที่เห็นว่าบังเกิดผลตามต้องการด้วย โดยการตัดสินใจของมนุษย์อาจถูกจำกัดด้วยสาเหตุ 4 ประการ ได้แก่ 1) ความสามารถของ

ผู้ตัดสินใจ 2) ความตั้งใจของผู้ตัดสินใจ 3) สิ่งแวดล้อม และ 4) ทักษะในการตัดสินใจของผู้ตัดสินใจเอง

คูบิน (Dubrin, 1984 อ้างถึงใน สุรภา เอื้อน ไชยสง, 2555, หน้า 39) อธิบายว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ทั้งนี้เพราะผู้นำที่มีการนำแบบโดย้อมทำให้กระบวนการตัดสินใจต่าง ๆ เปลี่ยนไปในลักษณะนั้นด้วย นอกจากนี้คูบินยังกล่าวไว้อีกว่า บทบาทของผู้นำนั้นมีสิ่งที่ขาดไม่ได้ คือพลังอำนาจตามตำแหน่ง ดังนั้น หากผู้นำคนใดมีอำนาจทั้งสองประเภทแล้ว ยังจะทำให้กระบวนการตัดสินใจเปลี่ยนไปตามแบบของผู้นำนั้นมากยิ่งขึ้น

จากแนวคิดดังกล่าว สุรปได้ว่ารูปแบบของการตัดสินใจ อาจแบ่งได้เป็น 4 ลักษณะดังนี้

1. การตัดสินใจโดยผู้บริหารระดับสูง การตัดสินใจระดับกลาง และการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติ

2. จำนวนของผู้ทำการตัดสินใจ จำแนกเป็นการตัดสินใจโดยบุคคลคนเดียว และโดยกลุ่มบุคคล

3. แบ่งตามสถานการณ์ของการตัดสินใจ

4. แบ่งตามลักษณะวิธีการตัดสินใจ จำแนกเป็นการตัดสินใจโดยไม่ใช้เครื่องมือ และข้อมูลหรือการตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลและเครื่องมือประกอบการตัดสินใจ

วิธีการตัดสินใจ

ผลที่เกิดจากกระบวนการตัดสินใจ คือการสั่งการให้มีการปฏิบัติในองค์กรนั้น ๆ บุคคลที่เกี่ยวข้องจะต้องได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจ ควรจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือไม่ วูม และเขตดอน (Vroom & Yetton, 1973, p. 156) ได้เสนอไว้ 5 ลักษณะคือ

1. ผู้บริหารตัดสินใจด้วยตนเองโดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่ หมายถึง ผู้บริหารเห็นแล้วว่าการใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่มีอยู่นั้นมีมากเพียงพอที่จะใช้ในการตัดสินใจเพื่อการบริหารงาน

2. ผู้บริหารตัดสินใจด้วยตนเองโดยหาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การหาข้อมูลอาจใช้วิธีประชุมหรือสอบถามปัญหาก็ได้ แต่อำนาจการตัดสินใจยังคงเป็นของผู้บริหาร ผู้บริหารอาจจะบอกปัญหาหรือไม่บอกปัญหาแก่ผู้ร่วมงานก็ได้เมื่อขอให้ผู้ร่วมงานให้ข้อมูล

3. ผู้บริหารอภิปรายปัญหาร่วมกับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล แล้วพิจารณาตัดสินใจด้วยตนเอง หมายถึง ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานบางคนทราบปัญหา ขอความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานแต่ละคนโดยไม่ต้องให้เขามารวมกลุ่มกัน ผู้บริหารจะเป็นผู้ตัดสินใจ ซึ่งการตัดสินใจนี้อาจจะไม่ได้มีอิทธิพลมาจากผู้ร่วมงานก็ได้

4. ผู้บริหารอภิปรายปัญหาร่วมกันกับกลุ่มผู้ร่วมงาน แล้วพิจารณาตัดสินใจด้วยตนเอง โดยอาจยอมหรือไม่ยอมให้ความเห็นของกลุ่มมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานทั้งกลุ่มได้ทราบปัญหา รวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากกลุ่มผู้บริหารจะเป็นผู้ตัดสินใจเอง และการตัดสินใจนั้นอาจไม่เป็นผลมาจากข้อมูลที่ได้จากผู้ร่วมงาน

5. ผู้บริหารประชุมอภิปรายปัญหา ประเมินทางเลือกพร้อมกับกลุ่มผู้ร่วมงานแล้วทำการตัดสินใจโดยใช้ความเห็นสอดคล้องกัน หมายถึง ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานได้ทราบปัญหา และร่วมกันเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหา โดยยึดความคิดเห็นของกลุ่มบทบาทของผู้บริหารจะเป็นประธาน ผู้บริหารไม่พยายามที่จะบังคับให้กลุ่มยอมรับความคิดเห็นของตน และผู้บริหารเต็มใจที่จะยอมรับวิธีการดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาที่เป็นข้อสรุปของกลุ่ม

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานโรงเรียนตามทฤษฎีของวรูม

และเยตตอน

ในการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหาร จะมีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการให้ข้อมูลที่ถูกต้องสมบูรณ์ จะทำให้ผู้บริหารเลือกวิธีการในการตัดสินใจสั่งการได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ของปัญหาทำให้เกิดบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการร่วมมือปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การตัดสินใจสั่งการตามรูปแบบของ (Vroom & Yetton, 1973, p. 67) ได้เสนอรูปแบบของการตัดสินใจของครู 5 แบบ ต่อเนื่องกันจากผู้บริหารตัดสินใจคนเดียวจนให้ครูมีส่วนร่วมเต็มที่ คือ

แบบที่ 1 ผู้บริหารแก้ปัญหาหรือตัดสินใจด้วยตนเอง โดยใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่มีอยู่

แบบที่ 2 ผู้บริหารได้รับข้อมูลที่จำเป็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา แต่อำนาจในการตัดสินใจทำโดยผู้บริหาร ผู้บริหารอาจบอกหรือไม่บอกปัญหาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาก็ได้ เพื่อขอให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ข้อมูลแก่ตน

แบบที่ 3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนทราบปัญหา ขอความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน โดยไม่ให้บุคคลเหล่านั้นมารวมกลุ่มกันเลย ผู้บริหารจะเป็นผู้ตัดสินใจ ซึ่งการตัดสินใจนี้อาจจะไม่ได้เป็นผลมาจากผู้ใต้บังคับบัญชาเลยก็ได้

แบบที่ 4 ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งกลุ่ม ได้ทราบปัญหา รวบรวมความเห็นและข้อเสนอแนะจากกลุ่มของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะเป็นผู้ตัดสินใจเองและการตัดสินใจนั้น อาจจะเป็นผลหรือไม่ได้เป็นผลมาจากข้อมูลที่ได้จากผู้ใต้บังคับบัญชาก็ได้

แบบที่ 5 ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยผู้บริหารประชุมอภิปรายปัญหาประเมินทางเลือกพร้อมกับกลุ่มครูทั้งหมดแล้วตัดสินใจโดยใช้ความคิดเห็นที่สอดคล้อง

จากรูปแบบของการตัดสินใจทั้ง 5 รูปแบบ แต่ละรูปแบบจะมีความเหมาะสมในการตัดสินใจแก้ปัญหาแตกต่างกัน ตามสถานการณ์ไม่อาจสรุปได้ว่าแบบใดเป็นแบบที่ดีที่สุด ดังนั้นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักในความสำคัญของพฤติกรรมการตัดสินใจโดยยึดหลักของ วรูม และเยตตอน (Vroom & Yetton, 1973, p. 67) เพื่อสอดคล้องกับความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งจะทำให้การบริหารตามภารกิจของโรงเรียน ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกำหนดไว้ 4 งาน คือ การงานบริหารวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

การบริหารงานโรงเรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 15) กำหนดหน้าที่บริหารจัดการของสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ

1. การบริหารงานวิชาการ
2. การบริหารงานงบประมาณ
3. การบริหารงานบุคคล
4. การบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญ และเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตร การวิจัยในชั้นเรียน การสอนซ่อมเสริม การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การนิเทศภายใน กระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล และการประกันคุณภาพการศึกษา ได้มีนักการศึกษาให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

อุทัย ชรรมเตโช (2537, หน้า 76) ได้ให้ความหมายของงานวิชาการว่าหมายถึงการบริหารกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพที่สุดหรือการบริหารงานที่ให้พลเมืองมีความรู้มีคุณธรรมสามารถประกอบสัมมาอาชีพดำรงตนเป็นพลเมืองดีช่วยกันพัฒนาชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2537, หน้า 33) ได้กำหนดการบริหารงานวิชาการว่าหมายถึง การจัดการเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตรการนำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอนงานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนงานส่งเสริมการสอนงานวัดและประเมินผลงานห้องสมุดงานนิเทศการศึกษางานวางแผนและกำหนดวิธีการดำเนินงานและงานประชุมอบรมทางวิชาการ

ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

ภารดี อนันต์นาวี (2551, หน้า 281) เห็นว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการควรประกอบด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 33-34) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ครอบคลุมเรื่องดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุว อังค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นการบริหารงานที่ขอบข่ายงานเกี่ยวข้องกับ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลการวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การเทียบโอนผลการเรียน การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังนั้น การบริหารงานวิชาการจึงเป็นหัวใจ สำคัญของการบริหารงานในโรงเรียน เนื่องจากเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพและมาตรฐานของ สถานศึกษา

การบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ชีตหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหาร งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้ง จัดหารายได้มาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน ซึ่งได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาต่าง ๆ ให้ความหมายขอบข่ายงานไว้ ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 47) ได้กล่าวว่า งบประมาณได้แก่ แผนซึ่งประกอบด้วย ข้อความซึ่งคาดหมายผลที่คิดไว้ล่วงหน้า และแสดงออกมาเป็นตัวเลข บางครั้งงบประมาณอาจ เรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า แผนงานที่เป็นตัวเลขงบประมาณอาจแสดงออกมาในรูปของตัวเงิน จำนวนชั่วโมงในการทำงาน จำนวนผลิตภัณฑ์ จำนวนชั่วโมงเครื่องจักร หรือที่วัดได้ด้วยสิ่งอื่น

เซอร์วูด (Sherwood, 1964, p. 18) ให้ทัศนะว่า งบประมาณ คือ แผนเบ็ดเสร็จซึ่งแสดง ออกมาในรูปของตัวเงิน แสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะเวลาหนึ่ง แผนนี้จะรวมถึง

การกะประมาณ บริการ กิจกรรม โครงการ และการใช้จ่าย ตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็น ในการสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนนี้ย่อมประกอบด้วยการกระทำ 3 ขั้นตอนคือ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหารงบประมาณ

ทรูบูล (Tumbull, 1970 อ้างถึงใน ภาครดร พวงดี, 2546) ให้ความหมายว่างบประมาณ เป็นแผนการเงินขององค์การที่กำหนดขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การแม่แต่ละท่าน จะให้ความหมายไว้แตกต่างกัน แต่เราก็จะสามารถเห็นได้อย่างชัดเจน เมื่อพิจารณาถึงลักษณะ ของงบประมาณ ซึ่งจะต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ จะเกี่ยวข้องกับ

1. การเงิน โดยเฉพาะ
2. เป็นการวางแผนล่วงหน้าสำหรับการใช้จ่ายเงิน
3. การบอกให้ทราบว่าจะวางแผนใช้จ่ายเงินเป็นจำนวนเท่าใด
4. การบอกให้ทราบว่าจะใช้จ่ายเงินเพื่ออะไร
5. การอ้างอิงถึงองค์การ ซึ่งเป็นเจ้าของงบประมาณนั้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 39) ได้กระจายอำนาจการจัดการศึกษาในการบริหาร การเงินและพัสดุไปยังสถานศึกษาในเรื่องการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินการเก็บรักษาเงินการจัดซื้อ จัดจ้างตามแผนการใช้จ่ายเงินการควบคุมการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างการจำหน่ายพัสดุครุภัณฑ์และ ได้จัดแบ่งขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณไว้ดังนี้

1. การจัดทำและเสนอของงบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณ
3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน
4. การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา
5. การบริหารการเงิน
6. การบริหารบัญชี
7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณ เป็นงานที่สนับสนุนภารกิจของ สถานศึกษาให้การบริหารจัดการสำเร็จ ลุล่วง บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งมีการจัดทำและนำเสนอ ของงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ งานที่สนับสนุน การตรวจสอบติดตามประเมินผล และรายงานผลการใช้เงิน การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี และการบริหารพัสดุและสินทรัพย์

การบริหารงานบุคคล

ทรัพยากรทางการบริหารนั้น “คน” นับว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดและมีประโยชน์มากที่สุด เพราะคนเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ดังนั้นจึงต้องแสวงหาคนดี มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและส่งเสริมให้บุคคลเหล่านั้นได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สุรภา เอื้อน ไชสง (2555, หน้า 28) มีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ความเห็นเกี่ยวกับขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

ฟลิปโป (Flippo, 1984, pp. 4-5) กล่าวว่า การบริหารบุคคลคือ การวางแผนการจัดองค์การ การอำนวยการและการควบคุมงานของฝ่ายจัดหาการพัฒนา การให้ค่าตอบแทนการบริหารในภาพรวมและการบำรุงรักษาบุคลากรเพื่อให้เขาได้สร้างงานตามวัตถุประสงค์ให้กับองค์การบุคคลและสังคม

เสนาะ ตีเยาว์ (2543, หน้า 8) กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้ได้คน ใช้คน และบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสม นั่นคือหน้าที่ทางด้านการรับสมัครการคัดเลือกการฝึกอบรมการพัฒนาตัวบุคคลการรักษาระเบียบวินัยการให้สวัสดิการและการ โยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน

ประสิทธิ์ ดุจดตา (2546, หน้า 31) ให้ความหมายว่า การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคล นับตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้ง การให้บุคลากรทำงานการดูแลรักษา การสร้างขวัญกำลังใจเพื่อการปฏิบัติงานในองค์การเป็นผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบข่ายของงานบริหารบุคคล ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2544, หน้า 110) ได้กำหนดหน้าที่ของสถานศึกษาด้านการบริหารบุคคลประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง สรรหาบุคลากร บรรจุแต่งตั้งบุคลากร จัดทำทะเบียนประวัติบุคลากร พัฒนาศักยภาพบุคลากร พิจารณาความดีความชอบ เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ส่งเสริมวินัยดำเนินการทางวินัยที่ไม่ร้ายแรง มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากร ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ อนุญาตการลา ลา กิจ ลาป่วย ลาพักผ่อนของบุคลากรในสถานศึกษา อนุญาตการลาไปเข้ารับการศึกษาต่างประเทศ อนุญาตให้ศึกษาต่อในประเทศ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร จัดองค์การในสถานศึกษา พิจารณาให้ความเห็นและนำเสนอเกี่ยวกับการโอนย้ายของบุคลากรในสถานศึกษาปกครองบังคับบัญชาบุคลากร จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรในสถานศึกษา ให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ทางด้านบุคลากร บุคคล หรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรอง ที่ทำการประเมินภายนอกของสถานศึกษา อื่น ๆ

สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคล เป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและปฏิบัติได้ยาก นับตั้งแต่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การบำรุงขวัญ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ดังนั้น จึงต้องแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและส่งเสริมให้บุคลากรเหล่านั้นได้ทำงานได้อย่างดีที่สุด

การบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวเนื่องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริการงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการบริการการศึกษา ทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความ โปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (อรุณศรี พัชราภรณ์, 2553, หน้า 15)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 117) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานทั่วไป ดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนบริหารงานการศึกษา
4. การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
6. งานเทคโนโลยีสารเพื่อการศึกษา
7. การดำเนินงานธุรการ
8. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม วางแผนปรับปรุงอาคารสถานที่
สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้เหมาะสมสอดคล้องกับกระบวนการเรียนการสอน
9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
10. การรับนักเรียน
11. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
12. การส่งเสริมและการประสานงานการศึกษาในระบบและนอกระบบและตามอัธยาศัย
13. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

14. การทัศนศึกษา
 15. งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
 16. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
 17. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร
หน่วยงานและสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา
 18. งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น
 19. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
 20. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
 21. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน
- โดยสรุปการบริหารงานทั่วไปภารกิจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการในหลายด้าน เช่น งานธุรการ และงานสารบรรณ งานทะเบียนสถิติรายงาน กิจการนักเรียน อาคารสถานที่ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ภารกิจหน้าที่ในแต่ละด้านย่อมมีลักษณะเฉพาะตามการแบ่งส่วนงานนั้น ๆ อย่างไรก็ตาม ในบางกรณีมีภาระหน้าที่ในด้านย่อย ๆ ที่แตกต่างกันอยู่หลายด้าน ดังนั้น จึงมีการรวมภารกิจหน้าที่ในด้านย่อย ๆ เหล่านั้นเข้ามาอยู่ด้วยกัน และกลายเป็นภารกิจหน้าที่ในด้านใหม่ขึ้นมา ซึ่งไม่สามารถระบุให้เด่นชัดว่าเป็นด้านใด ภารกิจหน้าที่ในด้านใหม่นี้ก็ยังเป็นภารกิจหน้าที่ที่ต้องมีการบริหารจัดการ จึงมักมีการเรียกชื่อภารกิจหน้าที่ในลักษณะนี้ว่า “การบริหารงานทั่วไป”

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ใช้ในการศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูครั้งนี้ มุ่งศึกษาเฉพาะตัวแปรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม ได้แก่ ตัวแปรเพศ และประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

เพศ เป็นปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความแตกต่าง หรือส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยของ มงคล อี้ดเหียง (2543, หน้า 72-78) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการในการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดตราดพบว่า ครูชายกับครูหญิง มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารแตกต่างกัน โดยครูชายมีส่วนร่วมในการสั่งการในการบริหารมากกว่าครูหญิง สอดคล้องกับ คชา ชั้นไพบูลย์ (2545) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงาน โรงเรียนของหัวหน้างานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้างานเพศชายและเพศหญิงมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงาน โรงเรียนแตกต่างกัน โดยหัวหน้างานเพศชายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงาน โรงเรียนมากกว่าหัวหน้างานเพศหญิง ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ อรุณศรี พัทธาภรณ์ (2553)

ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของหัวหน้างานในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จากการศึกษาพบว่า หัวหน้างานเพศชายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานโรงเรียนมากกว่าหัวหน้างานเพศหญิง และยังคงสอดคล้องกับ พัชรี ลีมนันตนนท์ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า เพศ แยกต่างกัน ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่พนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่เป็นเพศชายมีค่าเฉลี่ยในความสำเร็จในการทำงานสูงกว่าเพศหญิง ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า เพศที่ต่างกันจึงเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ผู้วิจัยจึงเลือกปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศมาใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

ประสบการณ์ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานเป็นพฤติกรรมหนึ่ง que ผู้บริหารต้องนำมาใช้ในการเลือกทางเลือกที่ดีในการหาแนวทางปฏิบัติเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ประสบการณ์ในการทำงานของครูเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ เพราะระยะเวลาการรับราชการของ ผู้บริหารที่มีอยู่นานจะสามารถนำประสบการณ์มีการเรียนรู้มาทำความเข้าใจ มองเห็นปัญหาได้ ชัดเจน ถูกต้องตามความเป็นจริง ส่งผลให้การตัดสินใจถูกต้องแม่นยำ ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ ดิณ ปรัชญพฤทธิ์ (2534) ได้วิจัยเรื่องข้าราชการระดับสูงของไทย และความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ พบว่า อายุราชการมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ กล่าวคือข้าราชการระดับสูง ที่มีอายุราชการมากกว่า 40 ปี จะมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงที่สุดรองลงมาได้แก่ ข้าราชการระดับสูงที่มีอายุราชการ 36 - 40 ปี 31 - 35 ปี 16 - 20 ปี 21 - 25 ปี 26 - 30 ปี (3 หลังเท่ากัน) 11 - 15 ปี ตามลำดับ ส่วนข้าราชการระดับสูงที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนา ประเทศต่ำที่สุด คือ ผู้มีอายุราชการ 10 ปีลงมา และสมศักดิ์ ชาติมาลา (2537) ได้วิจัยเรื่องการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงานในปัจจัยสูงใจ พบว่าผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าทุกด้านส่วนปัจจัยค่าจูน ผู้มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี จะมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านสภาพ การทำงานมากกว่าผู้มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็ถือผู้ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพอ ๆ กัน

จะเห็นได้ว่าประสบการณ์ในการบริหารงานของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจบริหารงาน ได้มีประสิทธิภาพมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

รัชนีวรรณ ช้างวงศ์ (2542) ได้ศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่าโดยภาพรวมผู้บริหารมีพฤติกรรมการตัดสินใจที่มีคุณภาพระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และงานวิชาการ ผู้บริหารมีพฤติกรรมการตัดสินใจที่มีคุณภาพระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

มงคล อัดเหล็ก (2543) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบ ในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด จำแนกตามเพศโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นงานด้านงานวิชาการ ด้านงานบุคลากร ด้านงานกิจการนักเรียน และด้านงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนชุมชน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ยรรยง แก่นสาร (2545) ได้ทำการศึกษการมีส่วนร่วมตัดสินใจการบริหารงานโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมตัดสินใจการบริหารงานโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมตัดสินใจการบริหารงานโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง จำแนกตามเพศโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการบริหารงานโรงเรียนด้านงานวิชาการ ด้านงานบุคลากร ด้านงานธุรการ การเงินและพัสดุ ด้านงานอาคารสถานที่ และด้านงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภราดร พวงดี (2546) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานโรงเรียนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานโรงเรียนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ปานกลาง 2 ด้าน เรียงตามลำดับคือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การบริหารงานกิจการนักเรียน การบริหารงานธุรการ การเงิน และพัสดุ การบริหารงานอาคารสถานที่ และการบริหารงานบุคลากร และเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานโรงเรียนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศและประสบการณ์โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูเพศชายมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนมากกว่าครูเพศหญิง และครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์เท่ากับ หรือน้อยกว่า 15 ปี

พิทักษ์ แพทย์ผล (2546) การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายด้านอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือการบริหารงานวิชาการ และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้ชายมากกว่าครูผู้หญิงในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการบริหารงานอาคารสถานที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูที่มีประสบการณ์มากกับครูที่มีประสบการณ์น้อย ในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจำแนกตามประเภทที่โรงเรียนเปิดทำการสอน โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุรภา เอื้อนไธสง (2555) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูในการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูในการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ด้านการบริหารวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงจาก

ค่าเฉลี่ยมากไปหน่อย ได้แก่ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงบประมาณตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูในการบริหารงาน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการบริหารงานงบประมาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ศิริโชค นาคคิลก (2556) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านแก่งวิทยา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านแก่งวิทยา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานตามสถานภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านแก่งวิทยา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อย ด้านงานวิชาการ ด้านงบบริการ ด้านงานปกครอง และด้านงานบริหารทั่วไป และจากการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านแก่งวิทยา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศไม่มีความแตกต่างกัน ระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอยู่ในระดับต่ำ และประสบการณ์โดยรวมแตกต่างกันอยู่ในระดับต่ำ

งานวิจัยต่างประเทศ

บรัคคี่ (Braddy, 1991) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู โดยศึกษาจากความคิดเห็นของครู ซึ่งอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในรัฐคาลิฟอร์เนียตอนเหนือ ผลการวิจัยพบว่าครูทั้งโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยเฉพาะการตัดสินใจในเรื่องการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะของผู้นำจะส่งผลกระทบต่อความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งยิ่งถ้าผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อย ครูจะยิ่งมีความต้องการเข้าร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น

เจนเน็ต (Jenet, 1986 อ้างถึงใน ยรรยง แก่นสาร, 2545, หน้า 58) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบการตัดสินใจสั่งการแบบมีส่วนร่วมและแบบไม่มีส่วนร่วม โดยใช้แบบการตัดสินใจตามแนวคิดของ วูม และเขตตอน (Vroom & Yetton, 1973) เห็นด้วยกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการและผลการวิจัยสรุปว่า การตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารไม่ยึดแบบหนึ่งแบบใดตายตัว แต่จะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้ามามีส่วนร่วม

ในการตัดสินใจ ผู้บริหารจะไม่คำนึงถึงอายุ ประสบการณ์ เพศ สาขาวิชา หรือการอยู่ร่วมสถาบันเดียวกัน ซึ่งพบว่าผู้บริหารเพศหญิงและเพศชายใช้แบบการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน

ฟอว์เลอร์ (Fowler, 1986 อ้างถึงใน ขรรขง แก่นสาร, 2545, หน้า 57) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู-อาจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐ Southeastern เกี่ยวกับงานการบริหารการศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านกิจการนักเรียน ด้านบุคลากร ด้านทรัพยากร และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับขวัญกำลังใจในการทำงาน ครูอาจารย์โรงเรียนที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการ กับครูอาจารย์โรงเรียนที่ไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีขวัญกำลังใจในการทำงานแตกต่างกัน

กรีน (Greene, 1992) ได้ศึกษาความรู้สึกของครูใหญ่ต่อการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของ โรงเรียนในเขตโคลัมเบียและผลของการมีส่วนร่วมตัดสินใจต่อการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหาร 102 คน ส่วนใหญ่ (74.5%) พบว่าตนเองมีความเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจน้อย ผู้บริหารส่วนใหญ่ (68.8%) พบว่า ประสิทธิภาพในระดับสูงของการตัดสินใจมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานประเภทต่าง ๆ ดังนี้ คือ งบประมาณครู หลักสูตร ตัวนักเรียนและการจัดการ ผู้บริหารส่วนใหญ่ (85.5%) เชื่อว่า พวกเขาต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจส่วนกลุ่มที่ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยังคงมีความเห็นว่าหากพวกเขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจก็จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ

สโตว์ (Stowe, 1993) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างครูที่มีระดับตำแหน่งหน้าที่การงานที่แตกต่างกัน และมีความพอใจในอาชีพที่ต่างกันที่มีผลต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมจะเพิ่มขึ้น ความพึงพอใจเป็นตัวแปรที่จะบอกให้ทราบว่าครูจะเข้ามาเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ รวมทั้งระดับของการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังพบว่า ครูไม่กระตือรือร้นที่จะเข้ามาเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจมากเท่าที่ควร และครูมีความสนใจในเรื่องของโครงสร้างมากกว่าการจัดการหรือการบริหาร

จากการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานของผู้บริหารไม่สามารถดำเนินการได้โดยผู้บริหารคนเดียวจำเป็นต้องได้รับข้อมูลอย่างเพียงพอ และมีแนวทางที่หลากหลายในการตัดสินใจจากบุคลากรที่มีความเกี่ยวข้องจึงทำให้เกิดการตัดสินใจสั่งการที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานเพื่อที่จะส่งผลการบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานของโรงเรียนต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร กลุ่มประชากรที่ใช้ศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ได้แก่ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ในปีการศึกษา 2557 จำนวนรวมทั้งสิ้น 133 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ในปีการศึกษา 2557 ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ สำหรับการกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา รวมทั้งสิ้น 103 คน

เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 103 คน แล้วนำมาหาสัดส่วนของประชากร (Proportional to size) เพื่อหากกลุ่มตัวอย่างแยกแต่ละกลุ่มเรียนตามสูตรนี้

$$N_i = \frac{N_i \times n}{N}$$

N_i คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

N_i คือ จำนวนประชากรแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

N คือ จำนวนประชากรในโรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ในปีการศึกษา 2557

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูปฏิบัติการสอน จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

กลุ่มสาระการเรียนรู้	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ภาษาไทย	16	13
คณิตศาสตร์	27	20
วิทยาศาสตร์	18	13
สังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	18	13
สุขศึกษาและพลศึกษา	21	19
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	18	6
ศิลปะ	16	13
ภาษาต่างประเทศ	19	16
รวม	133	103

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับ เป็นคำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. สอบถามเกี่ยวกับเพศ โดยให้ใส่เครื่องหมาย / ลงในแบบสำรวจรายการเลือกตอบ

(Checklist)

2. สอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน โดยให้ใส่เครื่องหมาย / ลงในแบบสำรวจรายการเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารงาน โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ทั้ง 4 ด้าน คือ

1. ด้านการบริหารวิชาการ
2. ด้านการบริหารงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารทั่วไป

โดยใช้วิธีการตัดสินใจ 5 วิธี ตามแนวคิดของ วรูม และเยตตอน (Vroom & Yetton, 1973) โดยผู้วิจัยได้ปรับภาษาให้เหมาะสมกับการบริหารโรงเรียน ดังนี้

1. ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลของตนเอง
2. ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลของตนเองและขอเพิ่มจากผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ผู้บริหารปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลแล้วตัดสินใจ
4. ผู้บริหารปรึกษา อภิปรายร่วมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วตัดสินใจด้วยตนเอง
5. ผู้บริหารปรึกษาร่วมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วตัดสินใจร่วมกัน

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท (Likert, 1993, pp. 246 - 250) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด สำหรับการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีส่วนร่วมมากที่สุด
 - 4 หมายถึง มีส่วนร่วมมาก
 - 3 หมายถึง มีส่วนร่วมปานกลาง
 - 2 หมายถึง มีส่วนร่วมน้อย
 - 1 หมายถึง มีส่วนร่วมน้อยที่สุด
- ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 49 ข้อ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา ทฤษฎีแนวคิด งานวิจัยเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามตามคุณลักษณะการบริหารงานโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามไปขอความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------|--|
| 3.1 ดร.ชัยพจน์ รักราม | อาจารย์ศูนย์นวัตกรรมการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.2 นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร | อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.3 ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น | อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |

4. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ และนำเสนอแบบสอบถามต่อคณะกรรมการที่ปรึกษางานนิพนธ์

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .22 - .78 เพื่อวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, p. 202) ค่าความเชื่อมั่นที่คำนวณได้คือ .96

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นและความสมบูรณ์ไปใช้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 นำหนังสือจากศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัย

1.2 ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 103 คน เพื่อให้ข้าราชการครูปฏิบัติการสอนได้ตอบแบบสอบถาม และเก็บกลับคืนให้ได้ร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

1.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทุกฉบับ

1.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนน้ำหนักแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วย โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

1.5 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป

การจัดกระทำข้อมูล

1. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
3. เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม
วิเคราะห์การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้การคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เป็นรายด้านและโดยรวม ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดของ พงศ์เทพ จิระโร (2557, หน้า 15) ดังนี้
 - 4.50 - 5.00 หมายถึง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุด
 - 3.50 - 4.49 หมายถึง การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมาก
 - 2.50 - 3.49 หมายถึง การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนปานกลาง
 - 1.50 - 2.49 หมายถึง การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนน้อย
 - 1.00 - 1.49 หมายถึง การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้
- ตอนที่ 1 วิเคราะห์การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
 - ตอนที่ 2 วิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามเพศ โดยทดสอบค่าที (t -test)
 - ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยทดสอบค่าที (t -test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติแจกแจงแบบที (t -test)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำมาจัดลำดับให้สอดคล้องกับแนวทางการศึกษาข้อมูลที่ศึกษากันว่า โดยนำเสนอเป็นลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยทดสอบค่าที (t - test)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 2 และตารางที่ 3

ตารางที่ 2 จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ของครู โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

เพศ	n = 103	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	33	32
หญิง	70	68
รวม	103	100

จากตารางที่ 2 พบว่าบุคลากรครู โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามเพศ เพศชาย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 32 เพศหญิง จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 68

ตารางที่ 3 จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ของครู โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

ประสบการณ์ในการทำงาน	n = 103	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี	30	29.1
ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	73	70.9
รวม	103	100

จากตารางที่ 3 พบว่าบุคลากรครูโรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 70.9

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 31 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยรวมและรายด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยรวมทั้ง 4 ด้าน

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บริหารงานของผู้บริหาร	(n = 103)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. การบริหารวิชาการ	3.67	.66	มาก	1
2. การบริหารงบประมาณ	3.40	.79	ปานกลาง	4
3. การบริหารงานบุคคล	3.59	.77	มาก	2
4. การบริหารงานทั่วไป	3.51	.82	มาก	3
รวม	3.54	.63	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 31 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ส่วนด้านการบริหารงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับและอันดับของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
บริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านการบริหารวิชาการ

การบริหารวิชาการ	<i>n</i> = 103		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1 การให้ความเห็นในการพัฒนาหลักสูตร ห้องถื่น	3.24	.88	ปานกลาง	13
2 การวางแผนงานด้านวิชาการ	3.51	.88	มาก	11
3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.01	.69	มาก	2
4 การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ของสถานศึกษา	3.87	.82	มาก	4
5 การวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	3.54	.88	มาก	10
6 การทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.74	.80	มาก	5
7 การนิเทศและแนะแนวการศึกษา	3.54	.86	มาก	9
8 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา	3.69	.67	มาก	7
9 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ	3.10	.93	ปานกลาง	14
10 การประสานความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษา	3.65	.85	มาก	8
11 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคลรอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	3.31	.91	ปานกลาง	12
12 มีการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ งานด้านวิชาการของสถานศึกษา	3.71	.96	มาก	6
13 การคัดเลือกหนังสือเรียน แบบเรียนเพื่อใช้ ในสถานศึกษา	4.05	.78	มาก	1
14 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.93	.77	มาก	3
รวม	3.66	.66	มาก	-

จากตารางที่ 5 พบว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านการบริหาร วิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก 11 ข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ย มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การคัดเลือกหนังสือเรียน แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมและ สนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การให้ความเห็นในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ทางวิชาการ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

บริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านการบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณ	n = 103		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1 การจัดทำแผนงบประมาณของสถานศึกษา	3.79	.86	มาก	1
2 การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี	3.79	.90	มาก	2
3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ	3.52	.98	มาก	5
4 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใ้ งบประมาณ	3.53	.95	มาก	3
5 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา	3.53	.96	มาก	4
6 การวางแผนงานพัสดุ	3.32	.98	ปานกลาง	6
7 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อจัดทำและจัดหาพัสดุ	3.26	.96	ปานกลาง	7
8 การควบคุมการบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ	3.19	.98	ปานกลาง	9
9 การรับรู้การเบิกเงินจากคลัง	3.03	1.02	ปานกลาง	10
10 การจัดทำบัญชีการเงิน	3.20	1.13	ปานกลาง	8
รวม	3.40	.79	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 6 พบว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดทำแผนงบประมาณของสถานศึกษา การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ย มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การวางแผนงานพัสดุ การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อจัดทำและจัดหาพัสดุ และการจัดทำบัญชีการเงิน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

บริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล	n = 103		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.30	1.10	ปานกลาง	9
2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.27	1.11	ปานกลาง	10
3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.42	.92	ปานกลาง	8
4 ดำเนินการทางวินัยและการเสนอแนะการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.01	.94	ปานกลาง	11
5 จัดทำระเบียบประวัติครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.43	1.01	ปานกลาง	7
6 ส่งเสริมประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.66	1.05	มาก	6
7 ส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ	3.87	.95	มาก	2
8 ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.85	.87	มาก	3
10 สนับสนุนส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตและการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ	4.05	.86	มาก	1
รวม	3.59	.77	มาก	-

จากตารางที่ 7 พบว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สนับสนุนส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตและการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ส่งเสริม และยกย่องเชิดชูเกียรติ และส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ อยู่ในระดับ ปานกลาง 4 ข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านการบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไป	n = 103		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศ	3.39	.91	ปานกลาง	9
2. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา	3.34	.97	ปานกลาง	12
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา	3.42	.96	ปานกลาง	7
4. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร	3.45	.95	ปานกลาง	6
5. การพัฒนางานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.56	.92	มาก	4
6. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	3.39	.92	ปานกลาง	10
7. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน	3.31	.97	ปานกลาง	13
8. การรับนักเรียน	3.65	.76	มาก	1
9. ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	3.28	.91	ปานกลาง	14
10. ประชาสัมพันธ์งานการศึกษา	3.48	.86	ปานกลาง	5
11. ส่งเสริมกิจการนักเรียน	3.65	.88	มาก	2
12. ส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัด การศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	3.39	.87	ปานกลาง	8
13 การจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การลงโทษนักเรียน	3.36	.94	ปานกลาง	11
รวม	3.51	.82	มาก	-

จากตารางที่ 8 พบว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การรับนักเรียน ส่งเสริมกิจการนักเรียน และการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน อยู่ใน ระดับปานกลาง 10 ข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ประชาสัมพันธ์งาน การศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร และการวางแผนการบริหารงานการศึกษา

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามเพศ

การมีส่วนร่วม	ชาย <i>n</i> = 33				หญิง <i>n</i> = 70			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
การบริหารวิชาการ	3.51	.72	มาก	1	3.74	.63	มาก	1
การบริหารงบประมาณ	3.15	.84	ปานกลาง	4	3.51	.75	มาก	4
การบริหารงานบุคคล	3.41	.72	ปานกลาง	2	3.67	.78	มาก	2
การบริหารงานทั่วไป	3.26	.73	ปานกลาง	3	3.62	.85	มาก	3
รวม	3.33	.63	ปานกลาง	-	3.64	.62	มาก	-

จากตารางที่ 9 พบว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน ปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตาม เพศ เพศชายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพศหญิงโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตาม อันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (*t - test*) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่องจังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามเพศ

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บริหารงานของผู้บริหาร	ชาย		หญิง		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>n</i> = 103		<i>n</i> = 103			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การบริหารวิชาการ	3.51	.72	3.74	.63	-1.66	.10
2. การบริหารงบประมาณ	3.15	.84	3.51	.75	-2.10*	.03
3. การบริหารงานบุคคล	3.41	.72	3.67	.78	-1.67	.10
4. การบริหารทั่วไป	3.26	.73	3.62	.85	-2.24*	.03
รวม	3.33	.63	3.64	.62	1.96*	.05

**p* < .05

จากตารางที่ 10 พบว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการบริหารวิชาการ และการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
บริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การมีส่วนร่วม	ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี				ประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป			
	<i>n</i> = 30				<i>n</i> = 73			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
การบริหารวิชาการ	3.60	.54	มาก	2	3.70	.71	มาก	1
การบริหารงบประมาณ	3.46	.83	มาก	4	3.37	.78	ปานกลาง	4
การบริหารงานบุคคล	3.57	.85	มาก	3	3.60	.74	มาก	2
การบริหารงานทั่วไป	3.65	.97	มาก	1	3.44	.76	ปานกลาง	3
รวม	3.57	.68	มาก	-	3.53	.62	มาก	-

จากตารางที่ 11 พบว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร
โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี โดยรวมและ
รายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การบริหารงานทั่วไป การบริหาร
วิชาการ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงบประมาณ ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า
10 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การบริหาร
วิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไปและการบริหารงบประมาณ

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร
โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 31 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บริหารงานของผู้บริหาร	ต่ำกว่า 10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>n</i> = 103		<i>n</i> = 103			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การบริหารวิชาการ	3.60	.54	3.70	.71	-0.71	.48
2. การบริหารงบประมาณ	3.46	.83	3.37	.78	.53	.60
3. การบริหารงานบุคคล	3.57	.85	3.60	.41	-0.11	.91
4. การบริหารทั่วไป	3.65	.97	3.44	.76	1.15	.25
รวม	3.57	.68	3.53	.62	.31	.76

จากตารางที่ 12 พบว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร
โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31
จำแนกประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 31 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้มาจากการสุ่มตัวอย่างกำหนดวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น จากนั้นดำเนินการสุ่มอย่างง่ายได้กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 31 จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ เพื่อสอบถามการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 31 ด้านการบริหารงาน โรงเรียน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .22 - .78 มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานการศึกษามัชฌมศึกษา เขต 31 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน โดยการทดสอบค่าที (*t - test*)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 31 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้าดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 31 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ตามลำดับ

ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 31 โดยรวมและรายข้อ

อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านการบริหารวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก 11 ข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การคัดเลือกหนังสือเรียน แบบเรียน เพื่อใช้ในสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลรอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การให้ความเห็นในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

1.2 ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดทำแผนงบประมาณของสถานศึกษา การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การวางแผนงานพัสดุ การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อจัดทำและจัดหาพัสดุ และการจัดทำบัญชีการเงิน

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สนับสนุนส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตและการต่อใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพ ส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ และส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

1.4 ด้านการบริหารทั่วไป พบว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การรับนักเรียน ส่งเสริมกิจการนักเรียน และการพัฒนามาตรฐาน

การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง 10 ข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร และการวางแผนการบริหารงานการศึกษา

2. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการบริหารวิชาการและการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 มีนโยบายและส่งเสริมในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการบริหารเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริโชค นาคคิลิก (2556, หน้า 40) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านแก่งวิथा สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ตรงกับงานวิจัยของบรรจง แก่นสาร (2545, หน้า 90) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง พบว่าระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภารดร พวงดี (2546, หน้า 65) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการบริหารงานโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี พบว่าระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับ สุรภา เอื้อนไชสง (2555) ได้ศึกษา

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูในการบริหารงาน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ถูกนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรตามแนวความคิดของ แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960) ที่มีความเห็นว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดผลดีต่อการควบคุมตัวเอง และการควบคุมจะช่วยให้คุณรู้จักพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองในด้านการตัดสินใจ การแสดงออก เทคนิคการควบคุมงาน ตลอดจนทัศนคติและความสามารถที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2545 อ้างถึงใน สิริโชค นาคติลล, 2556, หน้า 57) การศึกษาการมีส่วนร่วมในเรื่องต่างของคนนั้น ต้องเข้าใจความหมายของการมีส่วนร่วม ให้มีความเข้าใจชัดเจนเสียก่อน ในเบื้องต้น หากเข้างานมีความคิดรวบยอดของการมีส่วนร่วมได้แล้ว จะสามารถนำแนวคิด ทฤษฎี การมีส่วนร่วมมาอ้างอิง เชื่อมโยงจนสามารถที่จะเห็นภาพรวมของงานหรือแนวทางการดำเนินงานต่อไปข้างหน้าซึ่งจะทำให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านการบริหารวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณศรี พัชรภรณ์ (2553) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของหัวหน้างานในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับดีมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การวัดประเมินผลการเรียนที่หลากหลายและเที่ยงธรรม การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษา การนิเทศภายใน โรงเรียนร่วมกับบุคคลในโรงเรียนตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญมากกว่าด้านการบริหารงานอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานวิชาการจะเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนถือเป็นหน้าที่หลักของสถานศึกษาทุกแห่ง การสนับสนุนครูให้พัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดประเมินผลการเรียนที่หลากหลาย และส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ตรงกับบริบทของโรงเรียน (ระวีวรรณ เสวตาพร, 2540 อ้างถึงใน สุรภา เอื้อน ไชยสง, 2555, หน้า 76) ได้กล่าวไว้ว่า งานที่เป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียนคืองานวิชาการเพราะจุดหมายของการมีโรงเรียน โดยส่วนรวมคือการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตได้ด้วยความสุขตามนโยบายการจัดการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเน้นจุดหมายแตกต่างกันตามแต่ละระดับชั้น ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร โรงเรียนจะพยายามที่จะ

ทำทุกวิถีทางเพื่อให้งานวิชาการของโรงเรียนดำเนินไปด้วยวิธีการที่ถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพราะบริหารโรงเรียนเปรียบเสมือนธงชัยที่จะเข้ามาซึ่งความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณศรี พัทธราภรณ์ (2553) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของหัวหน้างานในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับดีมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การวัดประเมินผล การเรียนที่หลากหลายและเที่ยงธรรม การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนา คุณภาพ การศึกษา การนิเทศภายใน โรงเรียนร่วมกับบุคคลใน โรงเรียนตามลำดับ

1.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารกระจายงบประมาณไปยังฝ่ายงานต่าง ๆ โดยจะกระจายงบประมาณไปยังระดับหัวหน้างาน ทำให้ครูไม่มีส่วนร่วมในการบริหารเท่าที่ควร แต่จะมีส่วนร่วมในการทำแผนงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริภัทร ศรีวรชัย (2556) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม พบว่าด้านการบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณของสถานศึกษา ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารเงินให้เป็นไปตามขั้นตอนที่กระทรวงการคลังกำหนด ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง 9 ข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจควบคุม บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ ครูมีส่วนร่วมในการทำแผนการตรวจสอบติดตามประเมินผล ครูมีส่วนร่วมเป็นกรรมการจัดหางบประมาณสนับสนุนงานของสถานศึกษา และด้านที่ครูมีส่วนร่วมในการบริหารน้อยที่สุดคือ ครูมีส่วนร่วมวิเคราะห์โครงการเพื่อจัดลำดับความสำคัญเพื่อกำหนดงบประมาณสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สระพงษ์ ศรีอวยเพชร (2556) ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารโรงเรียนแก่งหางแมวพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่าครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ มีส่วนร่วมรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับทรัพย์สินทางราชการของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีส่วนร่วมจัดทำ

แผนการใช้เงิน งบประมาณของสถานศึกษา มีส่วนร่วมจัดหางบประมาณสนับสนุนสถานศึกษา โดยระดมจากประชาชน มีส่วนร่วมในการติดตามและรายงานผลการใช้งบประมาณในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีส่วนร่วมเป็นกรรมการควบคุม การก่อสร้างของสถานศึกษา ซึ่งงานด้านนี้เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ ผู้ที่มี หน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานผิดพลาดหรือละเลยจะต้องได้รับ โทษก่อนข้างรุนแรงและชัดเจนกว่า งานด้านอื่น (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2546, หน้า 175) ด้วยเหตุดังกล่าว จึงทำให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องนี้อยู่ในระดับปานกลาง เพราะการบริหารงานด้านนี้ ดำเนินการโดยยึดกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงาน ของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมาก ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สนับสนุนส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตและการต่อใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพ ส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ และส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ วิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดสรรอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งสอดคล้องกับ สุเมธ เดียววิศเรศ (2527, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารบุคลากรเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กร โดยมีขอบข่ายของการบริหารตั้งแต่การวางแผน การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการบำรุงขวัญ และการให้พ้นจากหน้าที่ และทำให้เขามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้วย ส่วนการพิจารณาความคิดความชอบประจำปีเป็นอันสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเห็นว่า งานที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของหัวหน้างานโดยตรง การเปิด โอกาสให้หัวหน้างาน ทุกคนมีส่วนร่วมตัดสินใจสั่งการ อาจเป็นสาเหตุให้เกิดความขัดแย้งได้ อีกประการหนึ่งเรื่อง บางเรื่องที่ดีถือว่าเป็นความลับ ผู้บริหารอาจใช้การตัดสินใจสั่งการแต่เพียงลำพัง

1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของ ผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมาก ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การรับนักเรียน ส่งเสริมกิจการนักเรียน และการพัฒนามาตรฐาน การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง 10 ข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร และการวางแผน

การบริหารงานการศึกษา ทั้งนี้เพราะ การบริหารงานทั่วไปเป็นงานเกี่ยวกับกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งเป็นงานที่มีความสำคัญต่อผู้เรียนไม่น้อยไปกว่างานวิชาการ งานงบประมาณ และงานบุคคล ซึ่งงานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ และงานสัมพันธ์กับชุมชน เป็นงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับนักเรียนในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียน การสอนปกติในห้องเรียน ครูเป็นผู้ที่ใกล้ชิดเด็กน่าจะรู้ปัญหาและความต้องการของนักเรียนที่สุด จึงมีข้อมูลข่าวสารที่สมบูรณ์ถูกต้องมาประกอบการตัดสินใจ การบริหารงานอาคารสถานที่ให้คงสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารต้องปรึกษาหารือขอความร่วมมือ ข้อเสนอแนะรวมไปถึงการประสานงานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การให้ความร่วมมือในการจัดงานบริการสาธารณะ (จกมลนีย์ ยศบรรดาศักดิ์, 2534, หน้า 145)

ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าของ ศิริโชค นาคดิลก (2556) พบว่า การมีส่วนร่วมของครู และบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารงานโรงเรียนบ้านแก้งวิทยา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดโครงการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรมสัมมนาการศึกษาดูงาน การกำหนดระเบียบ และแนวทางปฏิบัติสำหรับบุคลากรและการสำรวจความต้องการ และดำเนินจัดหาจัดสรรพัสดุ ครุภัณฑ์ให้บุคลากรในโรงเรียนและอับดับสุดท้าย คือ การจัดระบบงานสารบรรณในโรงเรียน

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 31 โดยจำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการบริหารวิชาการ และการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากเพศเป็นปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความแตกต่าง หรือส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยของ มงคล อัดเหล็ก (2543, หน้า 72 - 78) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดตราดพบว่า ครูชายกับครูหญิงมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารแตกต่างกัน โดยครูชายมีส่วนร่วมในการสั่งการในการบริหารมากกว่าครูหญิง สอดคล้องกับ คชา ชั้นไพบูลย์ (2545) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานโรงเรียนของหัวหน้างานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้างานเพศชายและเพศหญิงมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานโรงเรียนแตกต่างกัน โดยหัวหน้างานเพศชายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานโรงเรียนมากกว่าหัวหน้างานเพศหญิง ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ อรุณศรี พัทธราภรณ์ (2553) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของหัวหน้างานในโรงเรียนประถมศึกษา

อำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จากการศึกษาพบว่า หัวหน้างานเพศชายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานโรงเรียนมากกว่าหัวหน้างานเพศหญิง และยังสอดคล้องกับ พัชรีย์ ลีมนันตนนท์ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า เพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่พนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่เป็นเพศชายมีค่าเฉลี่ยในความสำเร็จในการทำงานสูงกว่าเพศหญิง จากผลการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานของผู้บริหารไม่สามารถดำเนินได้โดยผู้บริหารคนเดียว จำเป็นจะต้องได้รับข้อมูลอย่างเพียงพอและมีแนวทางที่หลากหลาย ในการตัดสินใจจากบุคลากรที่มีความเกี่ยวข้อง จึงทำให้เกิดการตัดสินใจสั่งการที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

3. ผลการศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการจัดโครงสร้างการบริหารงานให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนมากขึ้น โดยไม่คำนึงถึงว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อย และระบบการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการครูได้กำหนดคุณสมบัติไว้ได้อย่างเหมาะสม ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้เท่ากับครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากถ้าได้มีโอกาสปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพราะจะเป็นการส่งเสริมประสบการณ์ในการทำงาน นอกจากนี้ผู้บริหารดำเนินงานด้วยความเสมอภาค เป็นธรรมได้จำกัดในเรื่องของประสบการณ์ การบริหารให้ความสำคัญทั้งกับครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ได้มีโอกาสพัฒนาตัวเองอย่างเท่าเทียมกัน มีการจัดประชุมชี้แจงในงานด้านต่าง ๆ ให้รับทราบ และร่วมกันแสดงความคิดเห็นในกระบวนการทำงานต่าง ๆ ความความถูกต้องและเป็นประชาธิปไตย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัชนิวรรณ ช้างวงศ์ (2542) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนการมีส่วนร่วมการบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ลำดับสุดท้าย ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญเพื่อการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และเป็นข้อมูลสนับสนุนการทำวิจัยให้มากขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านวิชาการ เพราะงานวิชาการมีความสำคัญมากที่สุดในโรงเรียน โดยเฉพาะประเด็นเรื่องเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่นักครู ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ และการให้ความเห็นในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น

2. ด้านการบริหารงบประมาณ ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีการเงิน การรับรู้การเบิกเงินจากคลัง และการควบคุมการบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุให้มากขึ้น

3. ด้านการบริหารงานบุคคล ควรให้ครูได้มีส่วนร่วมในการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการทางวินัยและการเสนอแนะการลงโทษข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

4. ด้านการบริหารทั่วไป ควรเน้นให้ครูได้มีส่วนร่วมในการประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และการจัดทำสำมะโนผู้เรียนให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงบประมาณ โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

2. ควรมีการศึกษาในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยทำการศึกษาเป็นวิจัยเชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

- กรมสามัญศึกษา. (2540). *กลยุทธ์การบริหารเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ ดี กราฟฟิค.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- क्षा ชั้นไพบูลย์. (2545). *การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานโรงเรียนของหัวหน้างานใน โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จกกลนีย์ ยศบรรดาศักดิ์. (2534). *การศึกษาลักษณะการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้สูง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บั๊ก พอยท์.
- จินตนา สะแสงสาร. (2551). *สภาพและประสิทธิผลการตัดสินใจสั่งการในการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3*. *วารสารบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 6(22), หน้า 31-40.
- จุมพล หนิมพานิช. (2543). *ผู้นำอำนาจและการเมืองในองค์กร*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชนิดา ดิ่งดาล. (2556). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาโรงเรียนบ้านบ่อตาโล่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดิณ ปรัชญพฤทธิ. (2534). *ทฤษฎีองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธรร สุนทรายุทธ. (2556). *ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรมทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2547). *การมีส่วนร่วม หลักการพื้นฐาน เทคนิคและกรณีตัวอย่าง* (พิมพ์ครั้งที่ 2). เชียงใหม่: สิริลักษณ์การพิมพ์.
- นิรมล กิติกุล. (2546). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กาญจนบุรี: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี.
- ประยูร ศรีประสาธน์. (2536). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประสิทธิ์ คุณดา. (2546). *การศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
- พงศ์เทพ จิระโร. (2557). *หลักการวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: บัณฑิตเอกสาร.
- พัชรี ลีมนันตนนท์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. *วารสารสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 13*, หน้า 36-51.
- พิทักษ์ แพทย์ผล. (2546). *การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจสั่งการในการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดร พวงดี. (2546). *การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงาน โรงเรียนของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มนตรี.
- มงคล อืดเหล็ก. (2543). *การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจสั่งการในการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

- มานิตา สุทธิหา. (2556). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยรรยง แก่นสาร. (2545). การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการบริหารงานโรงเรียนของข้าราชการครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง. งานนิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชนีวรรณ ช้างวงศ์. (2542). การศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจการบริหารงานของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิทยา คลับคล้าย. (2556). ความต้องการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานโรงเรียนมัธยม
วัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. งานนิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริโชค นาคคิด. (2556). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนบ้านแก่งวิทยา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมยศ นาวิการ. (2543). การบริหารพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: บรรณกิจเทรดดิ้ง.
- สมยศ นาวิการ. (2545). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมศักดิ์ ซาติมาลา. (2537). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรียญานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สระพงษ์ สร้อยเพชร. (2556). การมีส่วนร่วมของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน
การบริหารโรงเรียนแก่งหางแมวพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สาริณี ไกรสังเกต. (2544). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2546). นโยบายการประถมศึกษาของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ: แนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพ การบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและ การจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2537). ระดับคุณภาพครู ผู้บริหารการศึกษาและ ศึกษานิเทศก์. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2544). การวิจัยเชิงนโยบายรูปแบบการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานตามแนว พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- สิริภัทร ศรีวรชัย. (2556). การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเมธ เดียวอิสเรศ. (2527). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: รุ่งวัฒนาการพิมพ์.
- สุรภา เอื้อนไธสง. (2555). การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูในการบริหารงาน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสนาะ ดิยาวี. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรุณศรี พัชราภรณ์. (2553). การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานของหัวหน้างานในโรงเรียน ประถมศึกษาอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อุทัย ชรรณเดโช. (2537). *การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรินติ้งเฮาส์.
- Barnard, C. I. (1972). *The function of executive: Twenty - second printing*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Braddy, D. A. (1991). The relationship between teacher's principal leadership style teacher participation in decision - making (empowerment). *Dissertation Abstracts International*, 53(1), 27-A.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essential of psychological testing (5th ed.)*. New York: Haper Collins Publishers.
- Dubin, A. J. (1984). *Human relation a job oriented approach*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Flippo, E. B. (1984). *Management: A behavioral approach*. Boston: Allyn and Bacon.
- Greene, J. C. (1992). Study of principals of involvement in design making process of the district of Columbia public schools and its effect on their job performance. *Dissertation Abstracts International*, 53(4), 1003 - A.
- Griffiths, D. E. (1967). Administration as decision making. In A. W. Halpin (Ed.), *Administrative theory in education*. New York: McMillan.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration (5th ed.)*. New York: McGarw - Hill.
- Jenet, P., & Elaine, P. (1986). Comparisons of decision - making style florida community and junior college department chairpersons and division directors. *Dissertation Abstracts International*, 46(1), 1802 - A.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607 - 610.
- Likert, R. R. (1993). *New pattern of management*. New York: McGraw - Hill.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw - Hill.
- Robertshaw, J. E., Meece, S. J., & Resick, M. N. (1978). *Problem solving: System approach (2nd ed.)*. New York: Particle book.

- Sherwood, F. P. (1964). *The management approach to budgeting*. Brussels: International institute of administrative science.
- Stowe, F. C. D. (1993). The relationship of teachers' involvement in participate decision making a different career stges and teacher career satisfaction. *Dissertation abstracts International*, 48(12), 3423 - A.
- Simon, H. A. (1976). *Administration behavior: A study of decision-making process in organization*. New York: The free press.
- Thompson, D. F. (1972). Democracy and the governing of the university. *Annals of the american academy of political and social science*, 404, 157 - 169.
- Vroom, V. H., & Yetton, P. W. (1973). *Leadership and decision-making*. Pittsburgh: Pittsburgh press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศช. 6621.8/ว.1151

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

20 พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
เรียนสิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวสุกนิษฐ์ สีนาค นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 57990354 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่องการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 31 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สมุทรร ชำนาญ

(ดร.สมุทรร ชำนาญ)

หัวหน้าศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

ศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศช. 6621.8/ ว.1152

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

20 พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียน

ด้วย นางสาวสุกนิษฐ์ สีนาค นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 57990354 ได้รับความเห็นชอบให้ทำ งานนิพนธ์ เรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 31 โดยอยู่ในความ ควบคุมดูแลของ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอน การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือของนิสิตในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สมุท ขำนาญ

(ดร.สมุท ขำนาญ)

หัวหน้าศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621.8/ ว.115

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

20 พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางสาวสุภนิษฐ์ สีนาค นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 57990354 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สมุทร ชำนาญ

(ดร.สมุทร ชำนาญ)

หัวหน้าศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

ศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง

การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง
จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนปากช่อง
จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ในการบริหารงาน 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นการสำรวจการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

คำแนะนำในการตอบ

ให้ท่านพิจารณาระดับของพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนและสภาพการทำงานของท่าน ตามความคิดเห็น โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องระดับปัญหาที่ตรงสภาพความเป็นจริงว่ามีมากน้อยเพียงใด ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ คือ

5 หมายถึง พฤติกรรมในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง พฤติกรรมในระดับมาก

3 หมายถึง พฤติกรรมในระดับปานกลาง

2 หมายถึง พฤติกรรมในระดับน้อย

1 หมายถึง พฤติกรรมในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุภณีย์ ลีนาค

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถามต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับ

ผลการประเมินของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1.1 () ชาย

1.2 () หญิง

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 () น้อยกว่า 10 ปี

2.2 () ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับการมีส่วนร่วมของคุณในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร

โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตามความรู้สึก/ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ด้านการบริหารโรงเรียน		ระดับการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ข้อ	ด้านบริหารวิชาการ					
1	การให้ความเห็นในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น
2	การวางแผนงานด้านวิชาการ
3	การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4	การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ของสถานศึกษา
5	การวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
6	การทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
7	การนิเทศและแนะแนวการศึกษา
8	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา
9	การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
10	การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ กับสถานศึกษา

ด้านการบริหารโรงเรียน		ระดับการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ข้อ	ด้านบริหารวิชาการ					
11	การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา
12	มีการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงาน ด้านวิชาการของสถานศึกษา
13	การคัดเลือกหนังสือเรียน แบบเรียนเพื่อใช้ใน สถานศึกษา
14	การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
ข้อ	ด้านบริหารงบประมาณ					
15	การจัดทำแผนงบประมาณของสถานศึกษา
16	การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี
17	การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ
18	การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ง านงบประมาณ
19	การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
20	การวางแผนงานพัสดุ
21	การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อจัดทำ และจัดหาพัสดุ
22	การควบคุมการบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
23	การรับรู้การเบิกเงินจากคลัง
24	การจัดทำบัญชีการเงิน
ข้อ	ด้านบริหารงานบุคคล					
25	การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา
26	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
27	การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านการบริหารโรงเรียน		ระดับการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ข้อ	ด้านบริหารงานบุคคล					
28	ดำเนินการทางวินัยและการเสนอแนะการลงโทษ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
29	จัดทำระเบียบประวัติครูและบุคลากรทางการศึกษา
30	ส่งเสริมประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
31	ส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
32	ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
33	ส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
34	สนับสนุนส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตและ การต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
35	การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ข้อ	ด้านบริหารทั่วไป					
36	การจัดทำแผนงบประมาณของสถานศึกษา
37	การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี
38	การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ
39	การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ งบประมาณ
40	การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
41	การวางแผนงานพัสดุ
42	การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อจัดทำ และจัดหาพัสดุ
43	การควบคุมการบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
44	การรับรู้การเบิกเงินจากคลัง
45	การจัดทำบัญชีการเงิน

ด้านการบริหารโรงเรียน		ระดับการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ข้อ	ด้านบริหารทั่วไป					
46	ประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
47	ส่งเสริมกิจการนักเรียน
48	ส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษา ของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงาน และสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา
49	การจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การลงโทษนักเรียน

ภาคผนวก ค

คำอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง

**การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนปากช่อง
จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31**

ตารางที่ 13 ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบถาม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1	.58	18	.47	35	.68
2	.47	19	.34	36	.72
3	.34	20	.42	37	.73
4	.42	21	.42	38	.77
5	.42	22	.24	39	.67
6	.24	23	.54	40	.54
7	.54	24	.70	41	.60
8	.71	25	.47	42	.59
9	.47	26	.78	43	.63
10	.78	27	.74	44	.25
11	.73	28	.65	45	.55
12	.65	29	.49	46	.66
13	.49	30	.22	47	.56
14	.22	31	.52	48	.61
15	.52	32	.50	49	.30
16	.50	33	.65		
17	.58	34	.65		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ = .96