การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี

ปริญญานิพนธ์
ของ
ประยุทธ์ ตรีชัย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2544
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี

บทคัดย่อ

ของ

ประยุทธ์ ตรีชัย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2544

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาและเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ใน 4 ด้านคือ เป้าหมาย บทบาท การตัดสินใจ และการติดต่อสื่อสาร โดยวิเคราะห์ตามสถานภาพของครู ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำนวน 314 คน ซึ่งได้หาโดยใช้เกณฑ์การเลือกกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จของ เครจซี และ มอร์แกน (Krecie and Morgan. 1970 : 608) แล้วสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling) โรงเรียนละ 2 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t – test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษา พบว่า

2.1 ครูที่เป็นเพศหญิง กับเพศชาย มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ครูที่มีอายุ 46 ปีลงมา กับครูที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 23 ปีลงมา กับครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 23 ปีขึ้นไป มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ไม่แตกต่างกัน

2.4 ครูที่มีวุฒิกาศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่ามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรีไม่แตกต่างกัน

A STUDY OF TEACHERS' PARTICIPATION IN PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATION UNDER THE JURISDICTION OF PROVINCIAL PRIMARY EDUCATION OFFICE, SARABURI

AN ABSTRACT

BY

PRAYOOTH THREECHAI

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
March 2001

This research aimed at to study and compare the alternation on teachers' participation in primary school administration under the jurisdiction of Provincial Primary Education office, Saraburi in 4 aspects as objective, role, decision, and communication analyzed by teachers' status as sex, age, experience, and degree qualification.

The samples of this research were consisted of 314 primary school teachers under the jurisdiction of provincial primary Education Office, Saraburi. They were selected by using the absolute table of Krejcie and Morgan (1970 : 608) and multistage random sampling of 2 persons per school. The tool used for collecting data was a questionnaire of teachers' viewpoint on teachers' participation in primary school administration. The statistical techniques employed to analyze data were percentage, mean, standard deviation, and t – test.

The findings were as follows :

1. Teachers' participation in primary school administration under the jurisdiction of Provincial Primary Education Office, Saraburi, both general and specific aspects were moderate level.

2. The comparison of teacher's participation in primary school administration under the jurisdiction of Provincial Primary Education Office, Saraburi, slice classified into 4 groups, sex, ages, experiences and degree qualification indicated that :

2.1 Both female and male teachers who participated in primary school administration under the jurisdiction of Provincial Primary Education Office, Saraburi, were found significant difference at the .01 level.

2.2 Both teachers of no exceeding 46 years and exceeding 46 years of age who participate in primary school administration under the jurisdiction of Provincial Primary Education Office, Saraburi were found no significant difference.

2.3 Both teachers experienced the performance of no exceeding 23 years of experience and exceeding 23 years who participated in primary school administration under the jurisdiction of Provincial Primary Education Office, Saraburi, were found no significant difference.

2.4 Both teachers with lower bachelor degree qualification and teachers with bachelor and higher bachelor degree qualification who participated in primary school administration under the jurisdiction of Provincial Primary Education Office, Saraburi, were found no significant difference.

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร. พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. มนัส บุญประกอบ)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร. พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. มนัส บุญประกอบ)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสวงศักดิ์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
วันที่ 9 เดือน มีนาคม พ.ศ.2544

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่ง จาก อาจารย์ ดร. พวงรัตน์ เกษรแพทย์ ประธานคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร. มนัส บุญประกอบ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ขอกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทัศนา แสวงศักดิ์ ที่กรุณาให้เกียรติและสละเวลาเป็นกรรมการร่วมในการพิจารณาปริญญานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. สุนทร โคตรบรรเทา อาจารย์พิเศษประจำภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นายทวี นวพลวตานนท์ หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี นายมนูญ ปิยะดิม หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหนองแค นายสุชีพ อินทรวิชัย อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดหนองสมัคร (มูลนิธิสุขาวดีอุปถัมภ์) ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง และความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหาของแบบสอบถาม

ขอขอบคุณผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามจนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณ คุณผ่องศรี ตรีชัย ที่ให้การสนับสนุน และให้กำลังใจโดยตลอดมา และขอขอบคุณเพื่อนๆ ปริญญาโทการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 24 ที่ช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจมาโดยตลอด

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญุตาบูชาแด่ บิดามารดา ครู อาจารย์ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้มีพระคุณทุกท่าน

ประยุทธ์ ตรีชัย

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
	ความสำคัญของการวิจัย	5
	ขอบเขตของการวิจัย	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
	ความเป็นมาของการประถมศึกษา	9
	โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในปัจจุบัน	11
	ขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา	14
	การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา	17
	สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี	30
	แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	32
	ความหมายของการมีส่วนร่วม	33
	การมีส่วนร่วมในการบริหาร	33
	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร	34
	นโยบายสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการบริหาร	50
	บทบาทภาระหน้าที่ครู	52
	การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา	55
	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร	60
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	62
	สมมติฐานของการวิจัย	69
3	วิธีดำเนินการวิจัย	70
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	70
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	71

บทที่ หน้า

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ..... 73
การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 75
การวิเคราะห์ข้อมูล..... 75
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 76

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 77
การวิเคราะห์ข้อมูล..... 77
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 77

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 88
ความมุ่งหมายของการวิจัย..... 88
สรุปผลการวิจัย..... 90
อภิปรายผล..... 92
ข้อเสนอแนะ..... 96

บรรณานุกรม..... 95

ภาคผนวก..... 105

ภาคผนวก ก..... 106
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 107
ภาคผนวก ข..... 113
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย 114
รายชื่อโรงเรียนที่ขอเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง 115

ประวัติย่อของผู้วิจัย..... 122

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ	71
2	จำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสภาพ	78
3	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน	79
4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ในด้านเป้าหมายโดยรวม และเป็นรายข้อ	80
5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ในด้านบทบาทโดยรวม และเป็นรายข้อ	81
6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ในด้านการตัดสินใจ โดยรวม และเป็นรายข้อ	82
7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ในด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวม และเป็นรายข้อ	83
8	เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ตามองค์ประกอบการมีส่วนร่วม 4 ด้าน จำแนกตามเพศ	84
9	เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ตามองค์ประกอบการมีส่วนร่วม 4 ด้าน จำแนกตามอายุ	85
10	เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ตามองค์ประกอบการมีส่วนร่วม 4 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน	86

ตาราง หน้า

11 เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ตามองค์ประกอบ การมีส่วนร่วม 4 ด้าน จำแนกวุฒิการศึกษา..... 87

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ หน้า

1	กรอบความคิดในการวิจัย.....	8
2	โครงสร้างและระบบบริหารการศึกษา.....	12
3	ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายว่าด้วยแรงจูงใจในการทำงาน.....	37
4	แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานปรับจากการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.....	58

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

โลกปัจจุบันและอนาคตจะเป็นโลกแห่งความรู้มีการแข่งขันสูง คุณภาพของคนจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในเชิงความได้เปรียบของการแข่งขันเพื่อการพัฒนาประเทศในทุกๆ ด้าน ทุกประเทศในโลกเริ่มตระหนักดีว่าคุณภาพของคนตามด้วยเทคโนโลยี ทรัพยากรธรรมชาติ และการพัฒนาโครงสร้าง เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างขีดความสามารถในการผลิตและการแข่งขัน อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาประเทศโดยส่วนรวม และการพัฒนาประเทศที่มีประสิทธิภาพที่สุด คือ การศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 13 –14) เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตตน สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 8) สอดคล้องกับพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ที่พระราชทานไว้ว่า "...การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ และคุณธรรมของบุคคล สังคม และบ้านเมืองใดให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วนล้วนพอเหมาะกันทุกๆด้าน สังคมและบ้านเมืองนั้นก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพ ซึ่งสามารถธำรงรักษาความเจริญมั่นคงของประเทศชาติไว้ และพัฒนาให้ก้าวหน้าไปได้โดยตลอด..." (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี. 2538 : 1)

การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของคน โดยมุ่งสร้างคนให้มีปัญญาความรู้ อาชีพ วินัย รู้จักหน้าที่และความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และสังคมอย่างจริงจัง นอกจากนั้นแล้วการศึกษายังจะต้องสอนให้คนรู้จักการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะมากกว่าสอนให้เด็กเก่งคนเดียว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2538 : 3 – 14) ดังจะเห็นได้จากแนวการบริหารงานในหน่วยงานสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กำหนดรูปแบบการบริหารงานเป็นองค์คณะบุคคลในทุกระดับ ทั้งระดับชาติ ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ ระดับกลุ่มโรงเรียน และระดับโรงเรียน โดยมีคณะบุคคลเข้ามีส่วนร่วมในการบริหาร การวินิจฉัย ตัดสินใจ และกำหนดนโยบายในส่วนที่มีความสำคัญ และต้องอาศัยการพิจารณาอย่างรอบคอบ เห็นผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2539 : 12 – 13)

การจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาให้ได้คุณภาพ จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบในการดำเนินการต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา การกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้อง การติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีที่ตรงกัน (สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ. 2542 : 6 – 7) นอกจากนั้นการกำหนดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจยังจะช่วยส่งผลให้งานมีคุณภาพ (ภาวนา วงสวาห์. 2541 : 2)

นอกจากนี้ แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544) ในด้านการศึกษา รัฐบาลได้มีนโยบายในการพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการ โดยกำหนดให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิด และวิธีการจัดการศึกษาใหม่เป็นบทบาทเชิงรุก มุ่งให้ทุกส่วนมีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ และเป็นผู้นำเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัว ตลอดทั้งมีการระดมทรัพยากรท้องถิ่นให้มีส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พร้อมทั้งเร่งวิจัยเชิงพัฒนาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2539 : 85-88)

กระทรวงศึกษาธิการจึงมีนโยบายปฏิรูปการศึกษา พ.ศ.2539–2550 เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุถึงจุดหมาย สู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาในปี พ.ศ.2550 โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างบุคคลให้การเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ และได้กำหนดแนวทางในการดำเนินงานไว้ 4 ด้าน กล่าวคือ การปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน และการปฏิรูประบบการบริหารการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2539 : 1 – 2) นอกจากนี้ยังได้กำหนดแนวปฏิรูปการศึกษา ตามแนวบัญญัติ 10 ประการ โดยปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนในอุดมคติตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ เป็นกระบวนการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนที่ต้องการให้มีการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาไปสู่โรงเรียน เพื่อให้ท้องถิ่นและชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหาร การพัฒนาหลักสูตร พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาค่านิยม และการเรียนรู้การดำรงชีวิตตามธรรมชาติ ตลอดจนพัฒนาเศรษฐกิจของชาติให้สอดคล้องกับโลกยุคโลกาภิวัฒน์ ซึ่งส่วนราชการในท้องถิ่นจะต้องเข้ามาร่วมสนับสนุน โดยถือว่าการพัฒนาโรงเรียนสถานศึกษาเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการพัฒนาท้องถิ่น และเป็นส่วนหนึ่งของการนำความเจริญทางเศรษฐกิจไปสู่ท้องถิ่นด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ. 2539 : 10)

การจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดภารกิจหลักในการบริหารงาน ที่เป็นแนวทางส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาไว้ 6 งาน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์กับชุมชน (สำนักงาน

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536 : 4) ด้วยเหตุที่การบริหารการศึกษามีความแตกต่างไปจากการบริหารอย่างอื่น โดยเฉพาะการมีบุคคลเกี่ยวข้องหลายฝ่าย และไม่มุ่งหวังผลกำไร จึงจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรหลายฝ่ายเข้าร่วมบริหารเพื่อจะช่วยให้งานในองค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ (สุรพงษ์ ปนาทกุล. 2537 : 129) ซึ่งการให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนย่อมจะเกิดผลดีหลายประการ ได้แก่ 1) ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ 2) เมื่อครูได้ร่วมการบริหารจะทำให้การย้ายหรือลาออกจากหน่วยงานลดน้อยลง 3) ครูคลายความข้องใจของการปฏิบัติงาน 4) ทุกฝ่ายมีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง 5) ช่วยให้ง่ายต่อการบริหารงาน และ 6) ช่วยส่งเสริมการบริหารงานของผู้บริหาร (สำเริง สมวงศ์. 2532 : 135-136)

ผลการดำเนินงานการจัดการศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี พบว่า การดำเนินงานยังไม่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในหลายด้าน ได้แก่ ปัญหาการเกณฑ์เด็กอายุ 6 ปีบริบูรณ์เข้าเรียน ปัญหาเด็กนักเรียนออกกลางคัน ปัญหานักเรียนที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เข้าเรียนต่อระดับชั้นมัธยมศึกษามีปริมาณน้อย ปัญหาเด็กนักเรียนเรียนจบระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ภายในระยะเวลา 6 ปี ปัญหาเด็กนักเรียนซ้ำชั้น และประการสำคัญคือ ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็กนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ต่ำกว่าเกณฑ์ในทุกกลุ่มประสบการณ์ ซึ่งปัญหาต่างๆ อยู่ในระดับต่ำกว่าเป้าหมายกำหนดทั้งสิ้น (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. 2541 : 7 – 8) นับเป็นข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพของการจัดการศึกษาในระดับโรงเรียนที่ยังไม่ประสบผลสำเร็จ และการที่จะให้โรงเรียนจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้นั้นย่อมต้องอาศัยทรัพยากรบริหาร ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ และคนนับเป็นทรัพยากรบริหารที่สำคัญที่สุด ต้องทำงานร่วมกัน ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการทำงานขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานกับคน (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2525 : 135-136)

จากสภาพข้อมูลและปัญหาดังกล่าว ย่อมเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี กำลังประสบปัญหาและโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับต่ำ ที่ต้องเร่งปรับปรุงแก้ไข ซึ่งถือได้ว่าการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยเฉพาะงานวิชาการยังไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งมีสาเหตุจากหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสาเหตุในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครู อาทิเช่น ครูไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการบริหารโรงเรียน ครูไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่และการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ครูไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในปัญหาต่างๆ ของโรงเรียน และครูไม่มีส่วนร่วมในการติดต่อสื่อสารทำให้การติดต่อสื่อสารขาดความชัดเจน ทำให้มีความเข้าใจไม่ตรงกัน ซึ่งปัญหาต่างๆ ดังกล่าวกำลังได้รับความสนใจ และได้ถูกกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : 23) ดังรายละเอียดมาตรา 39 ที่

กำหนดให้การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป และมาตรา 40 ที่กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของแต่ละสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ และนอกจากนั้นแล้ว กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการยังได้กำหนดให้สถานศึกษาจัดทำ ธรรมนูญสถานศึกษา ในทุกสถานศึกษา โดยกำหนดให้ผู้เกี่ยวข้องตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา การกำหนดบทบาทของบุคลากร การจัดทำรายละเอียดการดำเนินงาน และการประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ (กรมวิชาการ. 2542 : 6-7)

จากข้อกำหนดดังกล่าว อาจเป็นสาเหตุที่ช่วยลดพฤติกรรมเกี่ยวกับครูขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความเฉื่อยชา รอฟังและทำความคำสั่งเท่านั้น ไม่มีความผูกพันต่อหน่วยงาน ซึ่งทำให้ผลการดำเนินงานขาดประสิทธิภาพ ดังนั้น การที่จะให้ผลงานมีคุณภาพย่อมต้องอาศัยความร่วมมือจากครู เพราะครูเป็นผู้เกี่ยวข้องกับงานในทุกเรื่อง ครูสามารถเป็นผู้ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริงและเป็นปัจจุบัน และเพื่อให้ครูรู้สึกเป็นเกียรติในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียน ย่อมจะก่อให้เกิดความพอใจและผูกพันกับงาน มีขวัญ กำลังใจ และเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือและรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และเกิดการยอมรับในการบริหาร

ดังนั้น การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน ในองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ซึ่งได้แก่ การมีส่วนร่วมในเป้าหมาย บทบาท การตัดสินใจ และการติดต่อสื่อสาร ซึ่งจะทำให้ครูเกิดความพึงพอใจและร่วมมือปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา เป็นเรื่องที่ควรศึกษาอย่างยิ่ง เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารการศึกษาสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยได้กำหนดความมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ใน 4 ด้าน คือ เป้าหมาย บทบาท การตัดสินใจ และการติดต่อสื่อสาร

2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนา กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่จะศึกษาไว้ดังนี้

เนื้อหา ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาใน 4 ด้านดังนี้

1. เป้าหมาย
2. บทบาท
3. การตัดสินใจ
4. การติดต่อสื่อสาร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ปีการศึกษา 2543 จำนวนครูทั้งสิ้น 2,859 คน จาก 293 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างจากประชากร โดยใช้เกณฑ์การเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จของ เครจซี และ มอร์แกน (Kreicie and Morgan. 1970 : 608) ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นครู 342 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling) ซึ่งมีขั้นตอนและวิธีการดังนี้

2.1 สุ่มกลุ่มตัวอย่างครู ผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวนประชากรจำแนกตามอำเภอที่ตั้ง ได้กลุ่มตัวอย่างครูตามอำเภอที่ตั้ง รวมจำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 342 คน ในการสุ่มตัวอย่างครูได้พิจารณาตามสัดส่วนของครูที่เป็นประชากรและให้ครอบคลุมท้องที่อำเภอต่างๆ ทั้ง 13 อำเภอ

2.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน ผู้วิจัยเลือกโรงเรียนในเขตอำเภอต่างๆ ตามสัดส่วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอ จำแนกตามจำนวนโรงเรียน โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โรงเรียนละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 171 โรงเรียน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครู ดังนี้
   - 1.1 เพศ
     - 1.1.1 หญิง
     - 1.1.2 ชาย
   - 1.2 อายุ
     - 1.2.1 น้อย
     - 1.2.2 มาก
   - 1.3 ประสบการณ์การปฏิบัติงาน
     - 1.3.1 น้อย
     - 1.3.2 มาก
   - 1.4 วุฒิการศึกษา
     - 1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
     - 1.4.2 ปริญญาตรีและสูงกว่า
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ใน 4 ด้านคือ เป้าหมาย บทบาท การตัดสินใจ และการติดต่อสื่อสาร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง การบริหารงานวิชาการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน โดยมุ่งหวังพัฒนาเยาวชนให้เจริญงอกงามตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาตามขอบข่ายงานวิชาการ ที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 4) ได้กำหนดไว้ 7 ด้าน ได้แก่ งานหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ งานการเรียนการสอน งานวัสดุประกอบหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศภายใน และงานประชุมอบรมทางวิชาการ

2. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร หมายถึง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ใน 4 ด้านคือ

2.1 เป้าหมาย หมายถึง การมีส่วนร่วมของครูในการกำหนดผลลัพธ์ปลายทาง ทิศทางและจุดเน้นในการพัฒนาการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนร่วมกัน

2.2 บทบาท หมายถึง การมีส่วนร่วมของครูในการกำหนดและมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนที่ชัดเจน ตรงตามความรู้ความสามารถ และการยอมรับร่วมกัน

2.3 การตัดสินใจ หมายถึง การมีส่วนร่วมของครูในการให้ข้อมูล เสนอแนะ ปรึกษาหารือ และการตัดสินใจในการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนร่วมกัน

2.4 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การมีส่วนร่วมของครูในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร การนำเสนอ การรายงาน เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน ในการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนร่วมกัน

3. โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี

4 เพศ หมายถึง ลักษณะเฉพาะบุคคล จำแนกเป็น 2 ประเภท คือ

4.1 หญิง

4.2 ชาย

5. อายุ หมายถึง อายุของตัวครู

5.1 น้อย หมายถึง อายุต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของอายุเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตั้งแต่ 46 ปีลงมา)

5.2 มาก หมายถึง อายุสูงกว่าค่าเฉลี่ยของอายุเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป)

6. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน หมายถึง ประสบการณ์การปฏิบัติงานของครู

6.1 น้อย หมายถึง ประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเฉลี่ยประสบการณ์การปฏิบัติงานของครูที่ตอบแบบสอบถาม (ตั้งแต่ 23 ปีลงมา)

6.2 มาก หมายถึง ประสบการณ์การปฏิบัติงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยประสบการณ์การปฏิบัติงานของครูที่ตอบแบบสอบถาม (ตั้งแต่ 23 ปีขึ้นไป)

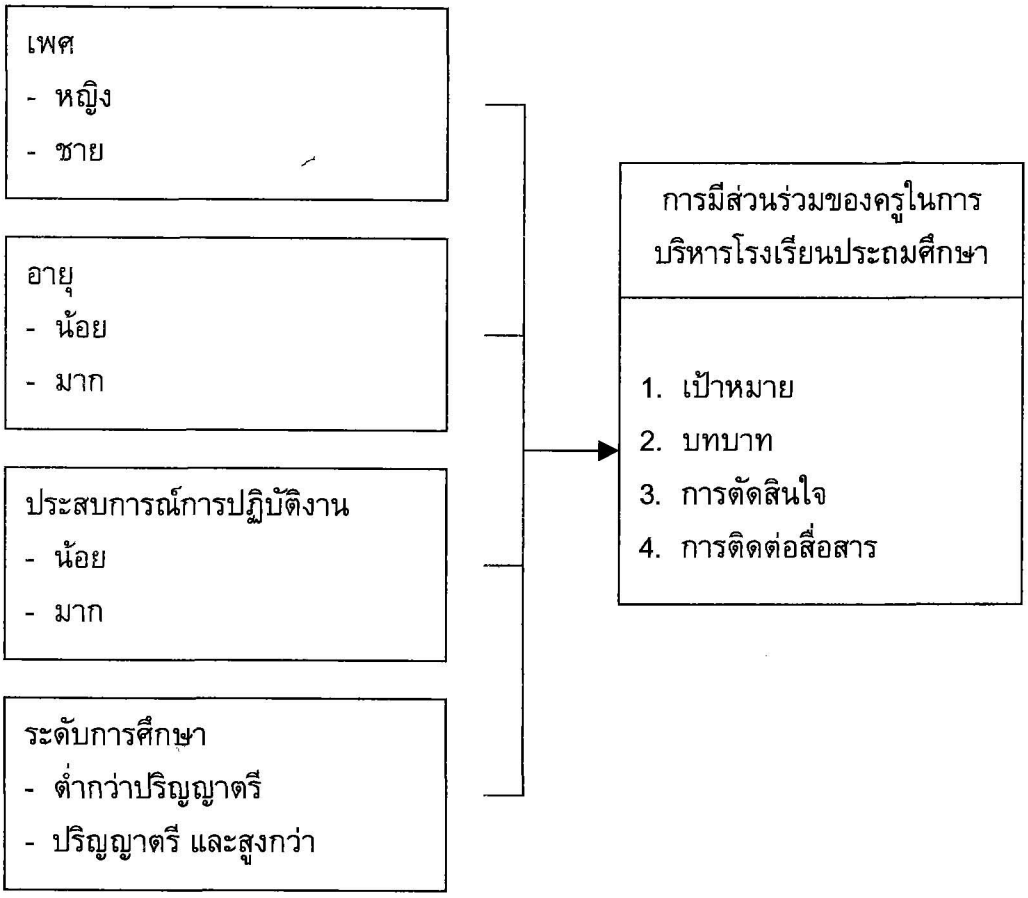
7. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับวุฒิการศึกษาสูงสุดที่ครูได้รับ จำแนกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

7.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี หมายถึง ระดับวุฒิการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

7.2 ปริญญาตรี และสูงกว่า หมายถึง ระดับวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี และสูงกว่า

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวความคิดทฤษฎีและงานวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยพัฒนามาจากแนวคิดของเบคฮาร์ด (สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2532 : 66 ; อ้างอิงมาจาก Beckhard. 1978) ประกอบด้วย เป้าหมาย บทบาท การตัดสินใจ และการติดต่อสื่อสาร โดยสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยมีลักษณะดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อแสวงหาความรู้ที่จะนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวความคิดของการวิจัย สรุปเป็นสาระสำคัญ ดังนี้

1. ความเป็นมาของการประถมศึกษา
2. โครงสร้างการบริหารงานการประถมศึกษาในปัจจุบัน
3. ขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา
4. การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา
5. สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี
6. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
   - 6.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม
   - 6.2 การมีส่วนร่วมในการบริหาร
   - 6.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร
7. นโยบายสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการบริหาร
8. บทบาทและภาระหน้าที่ครู
9. การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา
10. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร

1. ความเป็นมาของการประถมศึกษา

การศึกษาของไทยในอดีตเริ่มจากการจัดในวัง ในวัด หรือในบ้าน และได้เปลี่ยนแปลงมาสู่การจัดการศึกษาที่มีโรงเรียนอย่างเป็นทางการเป็นครั้งแรกในสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ที่ทรงจัดตั้งโรงเรียนหลวงขึ้นในพระบรมมหาราชวัง และขยายสู่การจัดตั้งโรงเรียน สำหรับทวยราษฎร์ทั้งมวล การจัดการศึกษาได้เปลี่ยนแปลงมาตามลำดับ มีการจัดตั้งกระทรวงธรรมการขึ้นเพื่อดูแลรับผิดชอบ และได้มีการจัดตั้งโรงเรียนประเภทต่างๆ ได้แก่ โรงเรียนรัฐบาล โรงเรียนบุคคล รวมทั้งโรงเรียนรัฐบาลซึ่งจัดตั้งโดยประชาชน และดำรงอยู่ได้ด้วยเงินภาษีและเงินศึกษาพลี จนกระทั่งปี พ.ศ.2464 ซึ่งถือเป็นปีสำคัญของประวัติศาสตร์การศึกษาไทย ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการประถมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 8)

ต่อมามีการเปลี่ยนแปลงด้วยเหตุผลทางการเมือง การปกครอง โรงเรียนประถมศึกษาในส่วนภูมิภาคจึงได้โอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดตั้งแต่ปี พ.ศ.2509 และหลังจากเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญหลายอย่างทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และอื่นๆ อันมี ผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของชาติ รัฐบาลได้ตั้งคณะกรรมการขึ้นมาชุดหนึ่ง เรียกว่า คณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษาเป็นการรวบรวมข้อมูล และแนวทางในการจัดการศึกษาเพื่อเสนอต่อรัฐบาล ผลส่วนหนึ่งที่เกิดขึ้นคือ มีการประกาศใช้แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2520 ประกาศใช้หลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 รวมทั้งการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นการจัดการศึกษาภาคบังคับที่รัฐมุ่งเพื่อให้เด็กวัยเรียนได้รับการศึกษาทุกคน เรียนจบหลักสูตร ให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งในปัจจุบันมีหน่วยงานรับผิดชอบหลากหลาย แต่หน่วยงานหลัก คือ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ได้จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2523 ตามพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 216 ลงวันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ. 2516 (ฉบับที่ 26) พ.ศ.2523 เป็นหน่วยงานที่มีฐานะเป็นกรม สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักที่สำคัญ คือ การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา อันเป็นการศึกษาภาคบังคับให้เด็กไทยทุกคนที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ.2523 จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา (ฉบับที 2) พ.ศ.2535 และจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2533 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2539 : 7) โดยมีหน่วยงานในสังกัดรับผิดชอบดำเนินการจัดการศึกษาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ ระดับกลุ่มโรงเรียน และระดับโรงเรียน

การดำเนินการจัดการศึกษาช่วงแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษา มีรายละเอียด (วุฒิ สุวรรณรังษี. 2540 : 10 – 13) โดยสรุป ดังนี้

1. จัดการศึกษาระดับอนุบาลให้กับเด็กที่มีอายุระหว่าง 3 – 5 ขวบ ให้มีการพัฒนาทุกด้านเต็มตามศักยภาพ โดยจัดเตรียมห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ ของเล่น อาหารกลางวัน และอาหารเสริม (นม) และครูผู้อบรมเลี้ยงดูให้มีพร้อม โดยการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในท้องถิ่น

2. จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาให้แก่เด็กทุกคน และพร้อมส่งเสริมให้เด็กได้เรียนจนจบหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น

3. เร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้นให้มีมาตรฐาน โดยมุ่งปรับปรุงซ่อมแซมอาคารเรียน อาคารประกอบ จัดสภาพแวดล้อมภายใน

โรงเรียนให้สะอาด ร่มรื่น สวยงาม จัดให้มีน้ำดื่มน้ำใช้ที่สะอาดตลอดปี จัดให้มีห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ ห้องปฏิบัติการทางคอมพิวเตอร์ ห้องสมุด และพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการวัดและการประเมินผลตามสภาพที่แท้จริง พร้อมทั้งพัฒนาครูให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาการเรียนการสอน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ดูแลเอาใจใส่เด็กนักเรียนอยู่เสมอ

4. จัดให้มีคณะกรรมการโรงเรียน โดยให้หน่วยงานหรือองค์กรท้องถิ่นและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน พร้อมทั้งสนับสนุนช่วยเหลือกิจกรรมพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

5. ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารและการนิเทศการศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจให้โรงเรียนสามารถบริหารงานได้ด้วยความคล่องตัว และให้คณะกรรมการโรงเรียน กลุ่มบุคคล องค์กรในชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาและการดำเนินการ

6. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น โดยสรรหาครูในวิชาที่ขาดแคลน พัฒนาครูและบุคลากรในสังกัดให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน

7. จัดสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ และสร้างความภูมิใจให้กับบุคลากร และให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

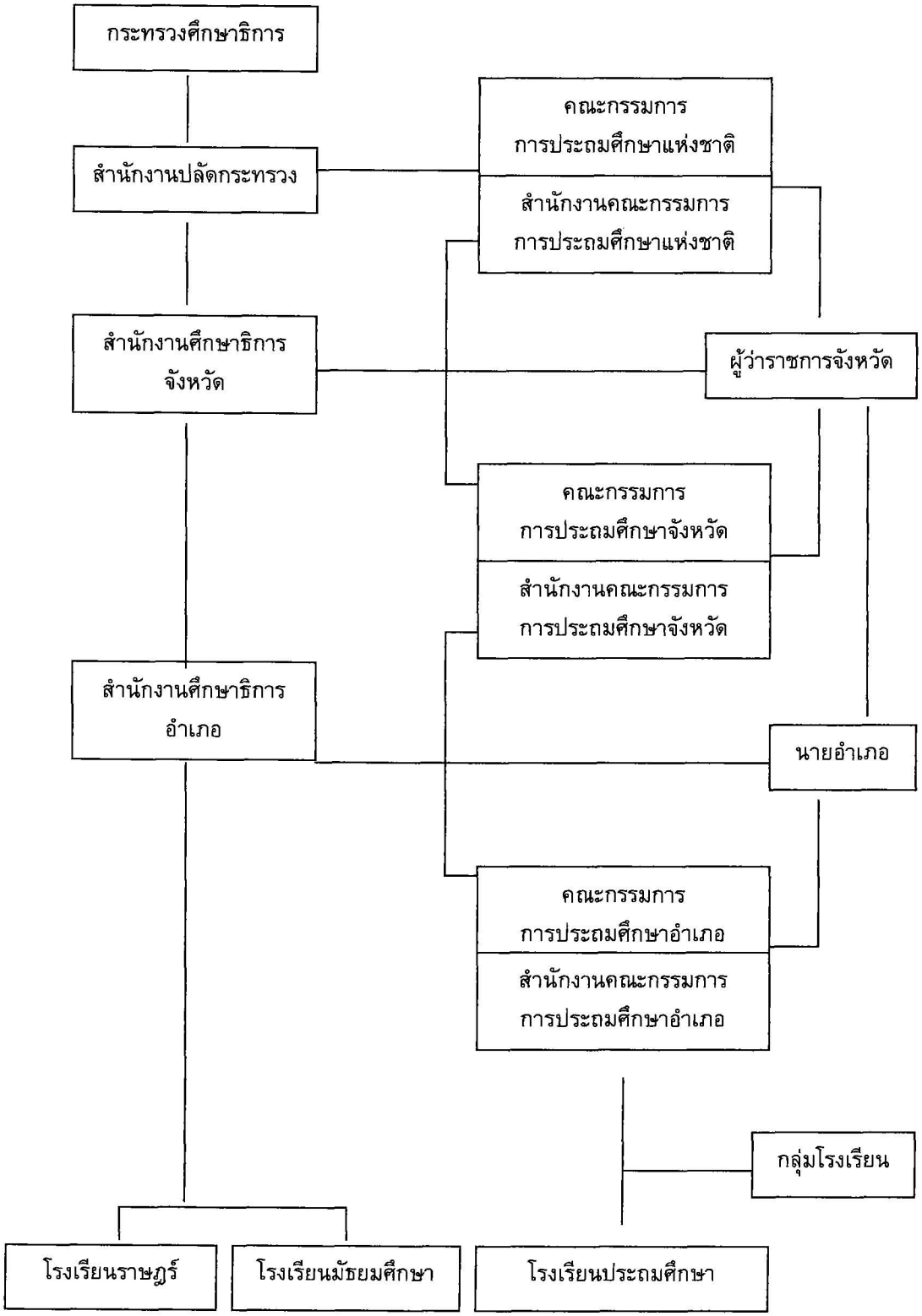
8. ให้สำนักงานทุกระดับได้พัฒนา ปรับปรุงการบริหารและการจัดการ โดยใช้เทคโนโลยีในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้ได้มาตรฐานและทันสมัย

9. ให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษา โดยให้ทุกโรงเรียนได้รับประกันคุณภาพการศึกษา และมีมาตรฐานคุณภาพการศึกษาที่เท่าเทียมกัน

จากแนวการจัดการศึกษาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าโรงเรียนประถมศึกษามีภาระหน้าที่อันสำคัญยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์ในวัยการศึกษาเบื้องต้น ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาได้รับความร่วมมือจากคณะครู และบุคลากรทุกฝ่าย จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้พฤติกรรมการบริหารงานร่วมกัน เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2. โครงสร้างการบริหารการประถมศึกษาในปัจจุบัน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่มีฐานะเป็นกรมซึ่งรับภารกิจการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้นตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา โดยมีหน่วยงานรับผิดชอบจัดการศึกษาทั้งระดับชาติ ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ ระดับกลุ่มโรงเรียน และระดับโรงเรียน โดยมีรูปแบบการบริหารงานขององค์คณะบุคคล หรือคณะกรรมการในทุกระดับ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2539 : 15) ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างและระบบบริหารการศึกษา

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539 : 15)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กำหนดรูปแบบการบริหารงานในรูปขององค์คณะบุคคล หรือคณะกรรมการในทุกระดับ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการปกครองระบอบประชาธิปไตยและหลักการกระจายอำนาจ โดยเป็นองค์คณะบุคคลจากภาครัฐและเอกชน ในลักษณะไตรภาคี คือ กรรมการโดยตำแหน่ง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการแต่งตั้ง และคณะกรรมการที่มาจากการเลือกตั้ง ซึ่งแต่ละระดับมีบทบาท อำนาจหน้าที่และรับผิดชอบดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2539 : 12 – 13)

ระดับชาติ คือ คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (กปช.) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธาน มีคณะกรรมการทั้งหมด 31 คน ประกอบด้วยคณะกรรมการโดยตำแหน่ง 13 คน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการแต่งตั้งจากคณะรัฐมนตรี 6 คน และผู้แทนข้าราชการครูที่ได้รับการเลือกตั้งจากเขตการศึกษาจำนวน 12 คน โดยเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นกรรมการและเลขานุการ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมีบทบาท อำนาจ หน้าที่ในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษา การพิจารณางบประมาณรายจ่ายประจำปี การกำหนดมาตรฐานด้านวิชาการ การเสนอแต่งตั้งเลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และแต่งตั้งผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด การยับยั้งและแก้ไขการกระทำของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด การออกระเบียบและปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

ระดับจังหวัด คือ คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด (กปจ.) มีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน มีคณะกรรมการทั้งหมด 15 คน ประกอบด้วยกรรมการโดยตำแหน่ง 4 คน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2 คน และเลือกจากประชาชนในจังหวัด 3 คน และผู้แทนข้าราชการครูที่ได้เลือกตั้ง 6 คน โดยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดเป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดมีบทบาท อำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษา การพิจารณางบประมาณรายจ่ายประจำปี การจัดตั้งเลิกล้มและบริหารโรงเรียน การแต่งตั้งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ และผู้บริหารสถานศึกษา การพิจารณาความดี ความชอบ การออกระเบียบและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

ระดับอำเภอ คือ คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ / กิ่งอำเภอ (กปอ./ก.) มีนายอำเภอเป็นประธาน มีคณะกรรมการจำนวนที่แตกต่างกันตามจำนวนกลุ่มโรงเรียนแต่ละอำเภอ โดยมีกรรมการโดยตำแหน่ง 3 คน ผู้แทนข้าราชการครูที่เลือกตั้งจากกลุ่มโรงเรียนๆ ละ 1 คน และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ / กิ่งอำเภอ เป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ / กิ่งอำเภอ มีบทบาท อำนาจหน้าที่ในการประสานการดำเนินงานการประถมศึกษาโรงเรียน เสนอแต่งตั้งหัวหน้าสถานศึกษา พิจารณาความดีความชอบประจำปี และปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

ระดับกลุ่มโรงเรียน คือ คณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มทุกโรงเรียน และผู้แทนข้าราชการครูที่ได้รับการเลือกตั้งจำนวนกึ่งหนึ่งของจำนวนโรงเรียน คณะกรรมการกลุ่มมีบทบาท อำนาจหน้าที่ในการให้ความเห็นชอบแผนงานและโครงการของกลุ่มโรงเรียน กำหนดแนวทางการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนดแนวปฏิบัติและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

ระดับโรงเรียน คือ คณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา มีไม่น้อยกว่า 9 คน แต่ไม่เกิน 15 คน ประกอบด้วย คณะครูในโรงเรียน ผู้ปกครองและศิษย์เก่า ผู้ทรงคุณวุฒิจากประชาชน ผู้นำชุมชน และหรือข้าราชการอื่นๆ ในสัดส่วนที่เท่ากัน คณะกรรมการโรงเรียนมีบทบาท อำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย และแผนพัฒนาโรงเรียน ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ประสานกับองค์กรภายในทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาโรงเรียน และรับทราบความก้าวหน้า ผลการดำเนินงานของโรงเรียน

จากโครงสร้างและรูปแบบการแบ่งส่วนราชการ ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ แสดงให้เห็นถึงแนวทางการบริหารงานที่มุ่งให้องค์คณะบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมบริหาร เป็นการระดมความคิดอันหลากหลายเพื่อร่วมกันพัฒนาการประถมศึกษา หรือแหล่งผลิตทรัพยากรมนุษย์ให้มีความก้าวหน้า และประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ให้สอดคล้องกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตยและการกระจายอำนาจ ทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ ระดับกลุ่มโรงเรียน และระดับโรงเรียน

3. ขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา

การประถมศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความมั่นคง และความก้าวหน้าของชาติ เพราะประชาชนส่วนใหญ่สิ้นสุดการศึกษาในระบบโรงเรียนในระดับการศึกษานี้ ถ้าการประถมศึกษามีคุณภาพ ก็หมายถึงประชากรส่วนใหญ่ของประเทศมีคุณภาพด้วย โรงเรียนประถมศึกษาจึงเป็นหน่วยงานทางการศึกษาอันสำคัญที่สุด โดยมีครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการในฐานะผู้ดำรงตำแหน่งสูงสุด ในการบริหารงานในโรงเรียนตามภารกิจ ซึ่งแคมพ์เบลล์ และคณะ (Campbell and Others. 1987 : 116-149) ได้สรุปภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ผู้บริหารจะต้องศึกษาลักษณะของชุมชน ความต้องการของชุมชน การประชาสัมพันธ์ข้อมูลของโรงเรียนต่อชุมชน บทบาทของโรงเรียนต่อชุมชน และบทบาทขององค์กรต่างๆ ในชุมชน

2. งานวิชาการในกิจกรรมขององค์การต่างๆ ในชุมชน เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะของสถานศึกษา การกำหนดโปรแกรมการเรียนการสอน หลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การจัดและเลือกใช้สื่อประกอบหลักสูตร และการประเมินผลการเรียนการสอน

3. งานกิจการนักเรียน เป็นการจัดการของผู้บริหารโรงเรียนด้านกิจการนักเรียน การจัดองค์การของนักเรียน ระเบียบและทะเบียนต่างๆ งานบริการนักเรียน การควบคุมความประพฤติและระเบียบวินัยของนักเรียน

4. การบริหารงานบุคคล ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารของผู้บริหารขึ้นอยู่กับการบริหารงานบุคคล การดูแลรับผิดชอบนโยบายด้านบุคคล การวิเคราะห์อัตรากำลังการคัดเลือกบุคคลทำงาน การนิเทศ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. การบริหารงานอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ เป็นเรื่องที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเอาใจใส่เกี่ยวกับการวางแผนงานด้านอาคารสถานที่ การพัฒนาและการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ การพัฒนาและการบำรุงรักษาอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ เพื่อช่วยสนับสนุนการเรียนการสอน

6. การบริหารงานการเงินและงานธุรการ เป็นงานที่สำคัญยิ่งจะช่วยสนับสนุนการเรียนการสอน เป็นที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจตั้งแต่การกำหนดงบประมาณการใช้จ่ายงานสารบัญ งานประชาสัมพันธ์ และงานพัสดุครุภัณฑ์

คิมโบร (Kimbrough. 1988 : 44) กล่าวถึงภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนว่ามี 8 ด้าน คือ

1. การเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร
2. การบริหารนักเรียน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
4. การบริหารงานบุคคล
5. การบริหารอาคารสถานที่
6. การบริการชุมชน
7. การจัดองค์การ โครงสร้างการบริหารงาน
8. การบริหารงบประมาณ

โจนส์ และคณะ (บุญเรือน หมั้นทรัพย์. 2538 : 37 ; อ้างอิงมาจาก Jones and others. 1969 : 176 –183) ให้ความเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. เป็นผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในความก้าวหน้าทางวิชาการ โดยเข้าร่วมเป็นสมาชิกกับสมาคมวิชาชีพของตน รู้จักผลิตและใช้งานวิจัยเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา แสดงให้เห็นว่าจุดมุ่งหมายของโรงเรียนย่อมเหนือกว่าจุดมุ่งหมายของตนเอง รู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน เป็นผู้มีจริยธรรมและคุณธรรม มีความเชื่อมั่นและเชื่อ

ในศักดิ์ศรีของเพื่อนร่วมงาน รู้จักวิธีที่จะขอคำปรึกษาจากบุคคลอื่น ห่วงใยสวัสดิการของเพื่อนร่วมงาน มีความศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง

2. เป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เนื่องจากสถานศึกษาเป็นสถาบันและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้นโรงเรียนควรบริการสังคมและสังคมให้ได้ช่วยเหลือสนับสนุนโรงเรียนด้วย

3. เป็นผู้นำในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อการศึกษาและวิจัย ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องจัดหาวัสดุอุปกรณ์ บำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนอาคารสถานที่ เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนเป็นไปด้วยความสะดวกและเกิดประโยชน์สูงสุด ต้องสนใจเกี่ยวกับการวิจัยวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอน

4. เป็นผู้นำที่สนใจต่อการประเมินผลงานของตนเอง ผู้บริหารโรงเรียนมิใช่มีหน้าที่ปฏิบัติงานประจำวันเท่านั้น ยังต้องมีความเป็นผู้โน้มน้าวผู้อื่นให้ทำงานอีกด้วย พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนควรจะมีส่วนส่งเสริมการเรียนการสอนให้ก้าวหน้าขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องประเมินบทบาทและปรับปรุงบทบาทของตนเองอยู่เสมอ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 4) ได้กำหนดขอบข่ายงานบริหารโรงเรียนประถมศึกษา 6 งาน ได้แก่

1. การบริหารงานวิชาการ งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสนใจ และตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ รู้จักปรับปรุงตนเองให้รู้และเข้าใจงานวิชาการ สามารถเป็นผู้นำของครูในทางวิชาการได้

2. การบริหารงานบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่บริหารงานบุคลากรซึ่งเป็นภารกิจสำคัญอีกด้านหนึ่ง การบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลเท่าที่มีอยู่นั้นเป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานด้านอื่นๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน

3. การบริหารงานกิจการนักเรียน ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียนและกิจกรรมนักเรียนทั้งมวล ยกเว้นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนในห้องเรียน วัตถุประสงค์ของการบริหารงานกิจการนักเรียนก็เพื่อช่วยส่งเสริมการเรียนการสอนในหลักสูตรให้บรรลุผลยิ่งขึ้น

4. การบริหารงานธุรการ การเงินและพัสดุ ซึ่งเป็นงานประสานและสนับสนุนงานอื่นๆ ให้สามารถดำเนินไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วยความราบรื่น

5. การบริหารงานอาคารสถานที่ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดอาคารสถานที่ การใช้อาคารสถานที่ การบำรุงรักษาอาคารสถานที่ การควบคุมดูแลอาคารสถานที่ และการประเมินการใช้อาคารสถานที่

6. การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้บริการชุมชนด้านต่างๆ การรับความช่วยเหลือจากชุมชน งานเกี่ยวกับกรรมการศึกษา

การสร้างเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ การจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคม มูลนิธิ ตลอดจนการประชาสัมพันธ์

จากแนวความคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ขอบข่ายงานการบริหารในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีขอบข่ายการบริหารงาน 6 ด้าน ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์กับชุมชน ดังนั้นในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเพียงลำพังคนเดียว ย่อมไม่สามารถนำไปสู่ความสำเร็จได้ จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากคณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมบริหารงานต่างๆตามขอบข่ายงาน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านวิชาการซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องของครูโดยตรง ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงกำหนดศึกษาเฉพาะด้านวิชาการเท่านั้น เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายของการจัดการศึกษา

4. การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา

การบริหารงานวิชาการ คือแนวปฏิบัติต่างๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน โดยมุ่งหวังพัฒนาผู้เรียนให้เจริญงอกงามตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา และได้มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายและความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาหรือโรงเรียนเกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนาการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะหน้าที่ของสถานศึกษาหรือโรงเรียนทุกแห่งคือการให้ความรู้ในด้านวิชาการแก่ผู้เรียน (ภิญโญ สาธร. 2526 : 324) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจการต่างๆ ที่ดำเนินการเกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนในทุกๆด้าน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (สุธี กิตติกุล. 2532 : 13) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจการทุกอย่างที่โรงเรียนจัดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด อันจะส่งผลถึงความรู้ความสามารถของนักเรียน

พนัส หันนาคินทร์ (2524 : 62) เน้นถึงงานวิชาการในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. งานด้านเกี่ยวกับตัวครู ได้แก่ การจัดหาครูที่ดีมาทำการสอน การมอบหมายงานให้ครูตามความเหมาะสม การสร้างขวัญและกำลังใจ การพัฒนาตัวครู และการนิเทศการทำงานของครู

2. งานด้านเกี่ยวกับตัวนักเรียน ได้แก่ การแบ่งกลุ่มนักเรียน การส่งเสริมนักเรียนทางด้านวิชาการ การบริการต่างๆ และการสอนซ่อมเสริม

3. งานด้านการจัดโปรแกรมการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การใช้หลักสูตร การประเมินผลนักเรียน การจัดวิทยากรท้องถิ่น และแหล่งความรู้ในท้องถิ่น

4. งานด้านการจัดหาเครื่องอุปกรณ์การสอนและเทคโนโลยีทางการศึกษา ได้แก่ การจัดหาอุปกรณ์ต่าง ๆ และการจัดเจ้าหน้าที่เพื่อให้บริการครู การเก็บรักษา และการนำไปใช้

5. งานด้านเกี่ยวกับบุคลากรด้านการสอน ได้แก่ การจัดทำทะเบียนประวัติและระเบียบต่าง ๆ เกี่ยวกับครู

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 4) ได้กำหนดขอบข่ายของงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาไว้ ดังนี้

1. งานหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
2. งานการเรียนการสอน
3. งานวัสดุประกอบหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอน
4. งานวัดผลและประเมินผล
5. งานห้องสมุด
6. งานนิเทศภายใน
7. งานประชุมและอบรมทางวิชาการ

จากความหมายที่นักการศึกษากล่าวไว้ สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดที่โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการเรียน ส่วนแนวคิดในการบริหารงานวิชาการนั้น โรงเรียนจะต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ภายใต้ขอบข่ายงานวิชาการ 7 งาน คือ งานหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ งานการเรียนการสอน งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศภายใน และงานประชุมอบรมทางวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536 : 4) โดยมีรายละเอียดดังนี้

งานหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้

งานหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ หมายถึง การเลือกและจัดเอกสารประกอบหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การเลือกเนื้อหาวิชา การจัดเอกสารประกอบการสอนไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2525 : 3) กล่าวว่า หลักสูตร คือ ประสบการณ์ทั้งมวลที่โรงเรียนจัดให้นักเรียนได้เรียนรู้ และพัฒนาตนเองไปในทิศทางที่โรงเรียนปรารถนา ซึ่ง บุญมี เณรยอด (2529 : 145) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง โครงการให้ความรู้และประสบการณ์ที่สถานศึกษาจัดให้ผู้เรียน เพื่อผู้เรียนจะได้พัฒนาไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ หลักสูตรมีความสำคัญต่อ

การจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก เปรียบเสมือนแม่บทของการจัดการศึกษาที่กำหนดแนวทางและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาเอาไว้ ส่วน ธำรง บัวศรี (2532 : 6) กล่าวว่า หลักสูตรคือแผนซึ่งได้ออกแบบจัดทำขึ้นเพื่อแสดงถึงจุดหมายการจัดเนื้อหาสาระกิจกรรมและมวลประสบการณ์ในแต่ละโปรแกรมการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านต่างๆตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า หลักสูตร คือ ประสบการณ์ทั้งมวลที่โรงเรียนได้จัดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ และมีพัฒนาการตามที่ต้องการ

การดำเนินงานหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ในโรงเรียนนั้น กรมวิชาการ (2533 : 7) กล่าวว่า โรงเรียนต้องสนับสนุนส่งเสริมและช่วยเหลือให้ครูได้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวทางของหลักสูตร หากมีปัญหาควรมีการประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม ส่วน วิชัย วงษ์ใหญ่ (2525 : 184-185) กล่าวว่า โรงเรียนควรปฏิบัติเกี่ยวกับหลักสูตร 8 ประการ คือ การเตรียมวางแผนงานเพื่อใช้หลักสูตร การจัดอบรมครูเพื่อใช้หลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดตารางสอน การจัดบริการวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการสอน การประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรกับผู้ปกครอง และคณะกรรมการศึกษาของชุมชนเกี่ยวกับจุดหมาย หลักการ โครงสร้าง การจัดประสบการณ์การเรียน การจัดสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ และการเลือกโครงการกิจกรรมเสริมหลักสูตร และการจัดโครงการประเมินการใช้หลักสูตร ขณะที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 5) ได้ระบุถึงบทบาทในการบริหารงานวิชาการเกี่ยวกับงานหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ไว้ดังนี้

1. จัดให้มีหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 และฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533 และเอกสารประกอบหลักสูตร เช่น แนวการสอน กำหนดการสอน คู่มือครู แผนการสอนให้เพียงพอและครบถ้วนทุกระดับชั้น

2. ศึกษาและทำความเข้าใจหลักสูตรให้ชัดเจน ตั้งแต่หลักการ จุดหมาย โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาสาระ ตลอดจนถึงการวัดผลและประเมินผล โดยอาจตั้งเป็นคณะทำงานทำการศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตร ซึ่งควรประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นประธาน ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ และครูผู้สอน

3. วางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ โดยการจัดประชุมผู้เกี่ยวข้องและครูผู้สอนเพื่อชี้แจง แนะนำ ทบทวนหลักสูตร ก่อนเปิดภาคเรียนหรือลงมือสอน

4. นิเทศติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ โดยพิจารณาจากรายงานต่างๆ เช่น บันทึกการสังเกตการสอน แผนการสอน บันทึกการสอน คุณภาพ และความรู้ความสามารถของนักเรียน

5. ดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการใช้หลักสูตร โดยการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุทั้งในส่วนของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา

ครูผู้สอน นักเรียน และในส่วนของปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

6. พัฒนาตนเองและครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวกับการใช้หลักสูตรอยู่เสมอ โดยเข้าร่วมประชุม สัมมนา อบรม ฟังการอภิปราย หรือสนทนาร่วมกับผู้มีความรู้ด้านหลักสูตรหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

จากแนวคิดงานหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ดังกล่าว สรุปได้ว่า โรงเรียนจะต้องศึกษาหลักสูตร และเอกสารประกอบหลักสูตรให้เข้าใจอย่างลึกซึ้งและชัดแจ้ง สามารถปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร จัดหาหลักสูตรและเอกสารหลักสูตรไว้อย่างเพียงพอ และสร้างหลักสูตรท้องถิ่นให้เหมาะสม พร้อมใช้ตลอดเวลา วางแผนการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม และเป็นการนำหลักสูตรไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิผล

งานการเรียนการสอน

งานการเรียนการสอน หมายถึง การจัดครูเข้าสอนตามความรู้ความสามารถและความถนัด การจัดตารางสอน บันทึกการสอน การสอนซ่อมเสริม และกิจกรรมการเรียนการสอน โดยยึดแผนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร และสภาพท้องถิ่น

นักการศึกษาได้ให้ความหมายและความสำคัญของงานการเรียนการสอนไว้ ดังนี้คือ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2526 : 237–238) ได้เสนอไว้ว่า หลักสูตรที่เป็นไปตามเป้าหมายนั้นขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่สำคัญคือ การเรียนการสอน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ทำให้หลักสูตรกลายเป็นภาคปฏิบัติ จึงกล่าวได้ว่าการเรียนการสอนเป็นภารกิจที่สำคัญที่สุดของโรงเรียน เป็นหัวใจของกิจกรรมทั้งมวล ซึ่งครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุด เพราะครูผู้สอนมีหน้าที่นำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติจริง และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติยังได้กำหนดบทบาทของครูผู้สอนเพื่อจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ดีและมีขั้นตอนที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างสมบูรณ์และรวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งการให้นักเรียนปฏิบัติกิจกรรมให้มาก การบรรยายให้กระทำน้อยที่สุด ส่งเสริมให้นักเรียนใช้ความคิดและตัดสินใจด้วยตนเองมากที่สุด ส่งเสริมยั่วยุให้นักเรียนค้นคว้าหาความรู้จากสิ่งแวดล้อม ให้นักเรียนได้เรียนตามความถนัดหรือความสนใจ การสาธิตหรือทดลอง ครูควรให้นักเรียนวางแผนปฏิบัติกันเอง ครูไม่ควรทำเองทุกเรื่อง ครูควรตระหนักเสมอว่าการเรียนรู้มิได้เกิดในห้องเรียนเพียงอย่างเดียว และครูต้องระลึกว่ามีเทคนิคการสอนหลายวิธีที่ช่วยส่งเสริมบรรยากาศในห้องเรียน และกรมวิชาการ (2528 : 11) ได้กล่าวว่า การเรียนการสอน ได้แก่ การจัดกิจกรรมในโรงเรียนเพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถ มีความคิด มีคุณธรรม และมีลักษณะนิสัยตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการเรียนการสอน เป็นกิจกรรมที่เด็กร่วมกันทำ ซึ่ง บุญมี เณรยอด (2529 : 157) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การนำเอาหลักสูตรที่กำหนดไว้มาปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผล ซึ่งผลของการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นความสำเร็จในการดำเนิน

งานของโรงเรียน การจัดระบบที่ดีจะเป็นปัจจัยสำคัญในการช่วยให้การเรียนการสอนบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2533 : 21) ได้เสนอแนะว่า กระบวนการเรียนการสอนที่เอื้อต่อหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง 2533) มี 2 ประการ คือ การจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ นอกจากนี้ ยังให้ข้อเสนอแนะว่า ไม่มีสูตรสำเร็จที่จะใช้ได้ผลเสมอกับนักเรียนทุกกลุ่มและในทุกสถานการณ์ ครูจะเลือกใช้กระบวนการใดไปดำเนินการจัดการเรียนการสอนขึ้นอยู่กับธรรมชาติของเนื้อหาวิชาและทักษะกระบวนการในการจัดการเรียนการสอน

สำหรับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในงานการเรียนการสอนนั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 5-6) ได้ระบุถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในการบริหารงานวิชาการเกี่ยวกับงานการเรียนการสอน ดังนี้

1. จัดให้มีแผนการสอนให้ครบถ้วนทุกชั้น และทุกกลุ่มประสบการณ์ สำหรับหลักสูตรฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533 มุ่งเน้นให้ครูผู้สอนเป็นผู้จัดทำแผนการสอนเอง ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำและกระตุ้นให้ครูจัดทำและติดตามการนำไปใช้ด้วย

2. จัดห้องเรียนให้เหมาะสม และสอดคล้องกับจำนวนนักเรียน รวมถึงจัดวัสดุครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอตามความจำเป็น

3. จัดสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และห้องพิเศษเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในกลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ ตามสภาพความพร้อมของโรงเรียน

4. ตรวจสอบการจัดตารางสอนให้เหมาะสมกับเวลาและสอดคล้องกับอัตราเวลาเรียนในหลักสูตรทุกกลุ่มประสบการณ์ทุกชั้นเรียน และให้มีตารางสอนรวมของโรงเรียนด้วย

5. จัดทำหรือจัดหาเอกสารประกอบหลักสูตรและแบบพิมพ์ต่าง ๆ ที่สนับสนุนการสอน เช่น แผนการสอน คู่มือครู และเอกสารที่เกี่ยวข้องสำหรับครูผู้สอนให้เพียงพอทุกระดับชั้น และทุกกลุ่มประสบการณ์ โดยการสำรวจความขาดแคลนและความต้องการ

6. จัดครูประจำชั้น ครูประจำวิชาให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถประสบการณ์และความถนัด หากไม่สามารถดำเนินการได้ก็ให้จัดตามความสมัครใจ ทั้งนี้ให้คำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดกับนักเรียนด้วย

7. ติดตามการจัดการเรียนการสอนของครู โดยการตรวจแผนการสอน หรือบันทึกการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ

8. เยี่ยมชั้นเรียน หรือสังเกตการสอน โดยกำหนดปฏิทินปฏิบัติงานไว้

9. จัดครูเข้าสอนแทนครูที่ขาด หรือครูที่ไม่มาปฏิบัติงาน โดยมีการบันทึกมอบหมายงาน และบันทึกรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์ที่อักษร

10. ติดตามช่วยเหลือพิเศษ ช่วยแก้ปัญหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนให้แก่ครู ให้ขวัญและกำลังใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตร

11. เป็นผู้นำให้ครูปรับปรุงการสอน ให้รู้จักใช้เทคนิคและวิธีการสอนแบบต่างๆ และเลือกกิจกรรมการสอน โดยคำนึงถึงสภาพความพร้อมของนักเรียน โรงเรียน ชุมชน และสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ เพื่อให้นักเรียนมีความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดี

จากงานการเรียนการสอน ดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาต้องมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในด้านการเรียนการสอน และต้องจัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ ทั้งในและนอกโรงเรียน มีการจัดทำแผนการสอน และจัดให้มีการสอนซ่อมเสริม เพื่อส่งเสริมสนับสนุนครู อาจารย์ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการและวิธีการต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ที่เป็นทักษะ และกระบวนการ เพื่อให้นักเรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น

งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน

งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน หมายถึง การจัดให้มีอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอและสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนทุกกลุ่มประสบการณ์ ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อการเรียนการสอน โดยใช้วัสดุท้องถิ่น จัดบริการการใช้สื่อ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการผลิตและการใช้สื่อการสอน โดยใช้วัสดุท้องถิ่น จัดบริการการใช้สื่อ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการผลิตและการใช้สื่อการสอน เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้ทันสมัย

นักการศึกษาได้ให้ความหมายและความสำคัญของงานวัสดุประกอบหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอนไว้ดังนี้ คือ วิชัย ราษฎร์ศิริ (2522 : 61) กล่าวว่า วัสดุประกอบหลักสูตร หมายถึง สิ่งพิมพ์หรือเอกสารที่ให้คำแนะนำหรืออธิบายการใช้หลักสูตรหรือเป็นเอกสารที่บอกวิธีการสอนเพื่อเป็นเครื่องมือในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ได้แก่ ประมวลการสอน แผนการสอนคู่มือครู แบบเรียน และหนังสืออื่นประกอบ และ ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2523 : 112) อธิบายว่า สื่อการเรียนการสอน หมายถึง วัสดุ (วัสดุสิ้นเปลือง) อุปกรณ์ (เครื่องใช้ที่ไม่ผุพังง่าย) วิธีการใช้ที่เป็นสื่อให้ผู้สอนถ่ายทอดความรู้ เจตคติและทักษะ ไปยังผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกรมวิชาการ (2525 : 8–10) ได้สรุปว่า วัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน หมายถึง วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่นำมาใช้ประกอบการเรียนการสอนในโรงเรียน เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร แบ่งได้ตามประเภทดังนี้

1. คู่มือและแผนการสอน เช่น คู่มือการใช้หลักสูตร คู่มือหนังสือเรียน คู่มือการประเมินผล คู่มือการปฏิบัติกิจกรรมสร้างนิสัย คู่มือการสอนและแผนการสอน

2. หนังสือสำหรับนักเรียน ได้แก่ หนังสือเรียน หนังสือแบบฝึกหัด หนังสืออ่านเพิ่มเติม หนังสือส่งเสริมการอ่าน และหนังสืออ้างอิง

3. สื่อการเรียนต่างๆ ได้แก่ เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ประจำโรงเรียน เครื่องช่วยสอน อุปกรณ์โสตทัศนวัสดุ และวัสดุสิ้นเปลือง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528 : 28) เน้นว่า วัสดุอุปกรณ์หลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดความสนใจ และเกิดการเรียนรู้ในบทเรียนได้เร็วขึ้น การดำเนินการที่ดีมีแนวปฏิบัติ คือ จัดหาวัสดุต่างๆ สำหรับผลิตสื่อให้เพียงพอ สนับสนุนให้ครูผลิตสื่อ หรือจัดหาสื่อประกอบการสอน จัดให้มีห้องสื่อการเรียนและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่รับผิดชอบจัดเก็บไว้ให้เป็นระบบตามกลุ่มประสบการณ์ จัดให้มีทะเบียนสื่อและสถิติการใช้สื่อต่างๆ จัดบริการสื่อการสอนให้ได้รับความสะดวกในการนำไปใช้ ควบคุมกำกับให้ครูใช้สื่อในการสอน และจัดการบริการและสาธิตการนำสื่อไปใช้ และการเก็บรักษา นอกจากนี้ อุทัย บุญประเสริฐ และ ชโลมใจ ภิงคารวัฒน์ (2528 : 88) กล่าวว่า โรงเรียนจะต้องดำเนินการจัดหาสื่อการเรียนการสอนที่จำเป็นไว้ให้ครบทุกกลุ่มประสบการณ์ มีการติดตามกำกับให้ครูได้ผลิตและใช้สื่อประกอบการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม

สำหรับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในงานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนนั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 6 - 7) ได้ระบุถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในการบริหารงานวิชาการเกี่ยวกับงานวัสดุประกอบหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอนดังนี้

1. จัดหาและบริการวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนแก่ครูอย่างเพียงพอและครบถ้วนทุกกลุ่มประสบการณ์ มีการสำรวจความต้องการ วางแผนเพื่อจัดหา และดำเนินการจัดหา บริการ และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูรู้จักทำ รู้จักใช้ และรู้จักเก็บบำรุงรักษาสื่อการสอนให้ตรงกับเนื้อหา และกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนการสอน โดยการอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้แก่ครูผู้สอน

3. จัดให้มีศูนย์สื่อและศูนย์วิชาการของโรงเรียนเพื่อเป็นแหล่งผลิตและบริการสื่อแก่ครูผู้สอน

4. ส่งเสริมให้ครูรู้จักคิดค้นสร้างสรรค์สื่อหรือวิธีการใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่การสร้างผลงานทางวิชาการ

5. แสวงหาแหล่งวิทยาการที่เป็นสื่อการสอนในชุมชนหรือท้องถิ่น เช่น บุคลากร สถานที่ประกอบการ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ฯลฯ เพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน

6. จัดให้มีการติดตาม และประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ โดยการสังเกตการสอน การดูแผนการสอน บันทึกการสอน สถิติการยืมสื่อ ฯลฯ

จากงานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น สรุปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดหา ผลิต ซ่อมแซม

และปรับปรุงวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ตลอดจนติดตามและกำกับการใช้สื่อการเรียนการสอนและส่งเสริมให้ครู อาจารย์ ใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ทำให้นักเรียนเกิดความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้ได้เร็วขึ้น

งานวัดผลและประเมินผล

งานวัดผลและประเมินผล หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและวิธีการวัดผลประเมินผล การจัดระบบการเก็บข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จัดทำข้อสอบมาตรฐานวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน แจ้งผลการเรียนให้ผู้ปกครองทราบ เพื่อช่วยพัฒนาผลการเรียนของนักเรียน

นักการศึกษาได้ให้ความหมายและความสำคัญของงานวัดผลและประเมินผลไว้ดังนี้ คือ บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์ (2523 : 3) กล่าวว่า การวัดผลและการประเมินผลการศึกษาเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในการจัดการศึกษา หรือกระบวนการเรียนการสอน เพราะเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าการจัดการเรียนการสอน ได้ผลตามความมุ่งหมายหรือไม่เพียงใด ซึ่ง สุภาพ วาดเขียน (2520 : 2) อธิบายว่า การวัดผลและการประเมินผล เป็นกระบวนการที่กระทำเพื่อให้ได้ข้อมูลและข้อเท็จจริงเพียงพอ อันจะนำไปสู่การสรุปผลการเรียนการสอนว่าประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ด้วยการนำผลที่ได้จากการประเมินไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้แล้ว ในระเบียบการวัดผลและการประเมินผล และ อำนวย เลิศชยันตี (2525 : 7) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การวัดผลกับการประเมินผลมีความหมายไม่เหมือนกัน การวัดผล หมายถึง กระบวนการกำหนดรายละเอียดของข้อมูลให้เป็นตัวเลขภายใต้กฎเกณฑ์ในการกำหนดตัวเลขแทนปริมาณของสิ่งที่จะวัดตามคุณลักษณะ ส่วนการประเมินผลเป็นกระบวนการตัดสินใจ ข้อมูลที่ได้จากการวัดผลหรือการทดสอบอย่างมีหลักเกณฑ์

สำหรับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในงานวัดผลและประเมินผลนั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 7) ได้ระบุถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวกับงานวัดผล และประเมินผล ดังนี้

1. จัดหาระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533) พ.ศ.2534 และให้สะดวกต่อการนำไปใช้

2. ศึกษาและทำความเข้าใจระเบียบวัดผลให้ละเอียดลึกซึ้ง สามารถอธิบายหรือชี้แจงให้ครูผู้สอนเข้าใจและปฏิบัติได้

3. จัดให้มีการวัดผลและประเมินผลการเรียนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ระเบียบกำหนดไว้

4. วางแผนกำหนดระยะเวลาการวัดผลและประเมินผลและจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับหลักสูตรและเวลาเรียน

5. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ แบบฟอร์ม เครื่องมือที่จำเป็นเพื่อใช้ดำเนินงานวัดผลและประเมินผลให้พร้อมและเพียงพอ

6. จัดสร้างเครื่องมือวัดผลที่มีคุณภาพ ปรับปรุงการสร้างข้อสอบของครูให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ โดยการอบรมให้ความรู้ ประชุมปฏิบัติการจัดสร้างข้อสอบ

7. ให้มีคณะกรรมการวัดผลของโรงเรียน เพื่อพิจารณาการเลื่อนชั้น หรือการซ้ำชั้นของนักเรียน

8. จัดให้มีครูซึ่งมีพื้นความรู้ด้านสถิติพอสมควร ทำหน้าที่วัดผลและประเมินผล

9. วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มประสบการณ์ ทุกระดับชั้นเรียน และนำผลการวิเคราะห์มาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน

10. ติดตามและตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวัดผลและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เช่น สมุดประจำชั้น สมุดรายงานประจำตัวนักเรียน

11. จัดทำประเมินแสดงความก้าวหน้าของนักเรียนทุกชั้น ทุกคนและทุกกลุ่มประสบการณ์ เพื่อให้นักเรียนสามารถตรวจสอบความสามารถของตนเองได้ด้วย

จากงานวัดผลและประเมินผล ดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ต้องเป็นผู้นำและให้การสนับสนุนแก่ครู อาจารย์ ในการจัดสร้างเครื่องมือวัดผล ดำเนินการสอน จัดทำบัญชีรายชื่อ สมุดประจำตัวนักเรียน สมุดประจำชั้น จัดทำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตัดสินและอนุมัติผลการเรียน ตลอดจนวางแผนติดต่อประสานงานเตรียมการสอน เพื่อวัดผลและประเมินผลนักเรียนและติดตามประเมินผลด้านวิชาการ ตามลักษณะการจัดประสบการณ์และเนื้อเรื่อง ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ

งานห้องสมุด

งานห้องสมุด หมายถึง การจัดทำและการจัดหาเอกสาร หนังสือ โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียน สนับสนุนให้ห้องสมุดหรือมุมหนังสือในแต่ละชั้นเรียน การจัดประชุมสัมมนาให้ครูเห็นความสำคัญ การจัดการห้องสมุด วิเคราะห์สภาพปัญหาและการดำเนินงานเพื่อให้ห้องสมุดเกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนอย่างจริงจัง

นักการศึกษาได้ให้ความหมายและความสำคัญของงานห้องสมุดไว้ ดังนี้คือ ชาญชัย อินทรประวัติ (2526 : 165) กล่าวว่า ห้องสมุดโรงเรียนมีความสำคัญต่อการเรียนการสอนในโรงเรียนมาก เนื่องจากปัจจุบันการเรียนมุ่งเน้นให้นักเรียนรู้จักการคิด การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และรู้จักการอ่าน เป็นเครื่องมือในการทดสอบความรู้เพิ่มเติมจากที่ครูได้สอนในห้องเรียน การสอนในลักษณะนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยห้องสมุด ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528 : 29) เน้นว่า ห้องสมุดเป็นแหล่งวิชาการที่สำคัญในการปฏิบัติตามหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ.2521 ในการดำเนินงานห้องสมุดนี้

ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องจัดหาหนังสือและสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับนักเรียนให้เพียงพอ จัดระบบการเก็บรักษาหนังสือตามหลักการใช้ห้องสมุด และ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2527 : 94) แสดงความคิดเห็นว่า งานห้องสมุดไม่ควรเป็นแหล่งรวบรวมหนังสือเท่านั้น ควรเป็นแหล่งรวบรวมวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาอื่น ๆ เพื่อจะได้เป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ของนักเรียนและครูอาจารย์อย่างแท้จริง

สำหรับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในงานห้องสมุดนั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 7 - 8) ได้ระบุถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในการบริหารงานวิชาการเกี่ยวกับงานห้องสมุด ดังนี้

1. จัดให้มีห้องสมุด หรือมุมหนังสือที่เหมาะสมและสอดคล้องกับจำนวนนักเรียน
2. จัดหาวัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็นสำหรับห้องสมุดให้เพียงพอ เช่น ตู้ หรือชั้นวางหนังสือ ตู้บัตรรายการ โต๊ะอ่านหนังสือ เป็นต้น
3. จัดให้มีบรรณารักษ์หรือเจ้าหน้าที่ห้องสมุดและคณะกรรมการห้องสมุดเป็นผู้รับผิดชอบงานห้องสมุด
4. จัดหาหนังสือให้ห้องสมุดอย่างเพียงพอ
5. จัดทำทะเบียนหนังสือ สถิติการใช้บริการและการยืมหนังสืออย่างมีระบบและเป็นปัจจุบัน
6. แสวงหาแหล่งทรัพยากรเพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงห้องสมุด
7. สนับสนุนครูผู้สอนให้ใช้ห้องสมุดในการพัฒนาการเรียนการสอน
8. ติดตาม และดูแลการดำเนินงานของห้องสมุด เมื่อพบปัญหาให้หาทางช่วยเหลือแก้ไข
9. จัดกิจกรรมห้องสมุดเพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน เช่น กิจกรรมส่งเสริมการอ่านกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ
10. ประเมินผลการดำเนินงานห้องสมุด เมื่อสิ้นภาคเรียน หรือสิ้นปีการศึกษา

จากงานห้องสมุด ดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาควรให้การสนับสนุนให้มีการจัดหาหนังสือ ปรับปรุงซ่อมแซมห้องสมุด และติดตามผลการใช้ห้องสมุด เพราะเป็นการส่งเสริมให้คณะครู ปรับปรุงซ่อมแซมห้องสมุด และติดตามผลการใช้ห้องสมุด เพราะเป็นการส่งเสริมให้คณะครู อาจารย์มองเห็นความสำคัญของห้องสมุด และร่วมมือกันสนับสนุนให้นักเรียนได้ใช้ห้องสมุดในการค้นคว้าหาความรู้อย่างเต็มที่ และเป็นไปด้วยความถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ

งานนิเทศภายใน

งานนิเทศภายใน หมายถึง การให้คำปรึกษา การจัดทำเอกสารทางวิชาการเผยแพร่แก่ครูในโรงเรียน สำรวจความต้องการเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน

นักการศึกษาได้ให้ความหมาย และความสำคัญของการนิเทศภายในไว้ดังนี้ คือ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 261) ให้ความหมายของการนิเทศภายในว่า หมายถึง การนิเทศที่มีการริเริ่มและจัดดำเนินการโดยบุคลากรภายในสถานศึกษา และในหลายโอกาสก็เชิญบุคลากรภายนอกเป็นวิทยากรมาร่วมโครงการ ขณะที่ เรณู บุณยสิงหานนท์ (2535 : 184) ได้กล่าวถึงการนิเทศภายในโรงเรียนว่า หมายถึง ความพยายามทุกชนิดของผู้บริหารโรงเรียนในอันที่จะปรับปรุง ส่งเสริมประสิทธิภาพในด้านการเรียนการสอนภายในโรงเรียนให้ดีขึ้น ทำให้เกิดการเพิ่มพลังในการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งให้ครูเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ และก่อให้เกิดผลในขั้นสุดท้าย คือ การศึกษาของเด็กก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนนั้น วีระ ตันตระกูล บุญส่ง สังข์ทอง และ อุบล เล่นวารี (2527 : 127) กล่าวไว้ว่า โดยทั่วไปครูใหญ่มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารกิจการในโรงเรียน รวมทั้งความรับผิดชอบในงานวิชาการของโรงเรียน ครูใหญ่จะต้องมีบทบาทในการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนด้วย ทั้งนี้เพราะครูใหญ่เข้าใจสภาพการศึกษาในโรงเรียนของตนดีกว่าผู้อื่นทั้งหมด หากครูใหญ่เห็นความสำคัญของการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน งานการเรียนการสอนภายในโรงเรียนก็จะก้าวหน้ามาก

หน้าที่ของครูใหญ่ในการนิเทศภายในโรงเรียน ได้แก่

1. สังเกตการสอน แนะนำและช่วยเหลือครู
2. จัดบริการเครื่องอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน
3. ประชุมปรึกษาหารือเพื่อประเมินผลการเรียนการสอน ปรับปรุงคุณภาพการสอน
4. ปฐมนิเทศครูใหม่ เช่น ระเบียบการทำงาน นโยบายของโรงเรียน การปฏิบัติตน แนะนำครูใหม่ต่อคณะครู ให้มอบหมายงานตามความถนัดและความสนใจ เป็นต้น
5. พัฒนาความสามารถของครู เช่น การจัดประชุมครูเพื่อแจ้งความรู้ใหม่ๆ การอบรมครู การให้ครูได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การให้ครูได้ดูงานสังเกตการสอนและการจัดกิจกรรมต่างๆ

สำหรับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในงานนิเทศภายในนั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 8 - 9) ได้ระบุถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวกับงานนิเทศภายใน ดังนี้

1. ศึกษาและทำความเข้าใจถึงหลักการและวิธีการปฏิบัติในการนิเทศภายในให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการดำเนินงาน

2. สร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครู เพื่อการยอมรับซึ่งกันและกัน

3. แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นประธาน ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ หัวหน้าสายชั้น และคณะครูที่มีความเหมาะสมร่วมเป็นคณะกรรมการ

4. ให้คณะกรรมการมีหน้าที่วางแผนเพื่อดำเนินการนิเทศภายใน ตามกระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ

4.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

4.2 การวางแผน

4.3 การสร้างเครื่องมือ

4.4 การปฏิบัติการนิเทศ

4.5 การประเมินผลการนิเทศ

5. จัดให้มีเครื่องมือ วัสดุ เอกสารที่จำเป็นสำหรับการนิเทศให้พร้อมที่จะใช้อย่างเพียงพอ

6. ดำเนินการนิเทศตามแผน และโครงการที่กำหนด โดยจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานให้ชัดเจน

7. เลือกใช้กิจกรรมการนิเทศที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการนิเทศ

8. เยี่ยมชั้นเรียน สังเกตการสอน เพื่อทราบปัญหาและพฤติกรรมการเรียนการสอนของครูและนักเรียน โดยมีแบบบันทึกการสังเกตการสอน

9. จัดให้มีการประเมินผลการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของครูและพัฒนาการเรียนการสอน

10. จัดทำแฟ้มข้อมูลเพื่อรวบรวมผลการนิเทศและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ

จากงานนิเทศภายใน ดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาควรมีความรู้ในการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน และจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน ตลอดจนจัดประชุม อบรม เพื่อให้ความรู้แก่ครู อาจารย์เกี่ยวกับการนิเทศภายใน และจัดให้มีการตรวจบันทึกการสอน เพื่อช่วยให้ครู อาจารย์สามารถปรับปรุงหรือพัฒนาวิธีสอนให้มีคุณภาพ และเป็นการช่วยเหลือแนะนำทางวิชาการ เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนเป็นไปตามหลักสูตร ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้

งานประชุมอบรมทางวิชาการ

งานประชุมอบรมทางวิชาการ หมายถึง การจัดให้มีการประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการ สำรวจความต้องการในการฝึกอบรมครู และนำความรู้จากการอบรมไปปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียน

นักการศึกษาได้ให้ความหมายและความสำคัญของงานอบรมทางวิชาการไว้ดังนี้ คือ ชาญชัย สวิตรังสิมา (2521 : 4) อธิบายว่า การอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนทางพฤติกรรมในลักษณะที่สอดคล้องกับองค์การและสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป ซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงยิ่งขึ้น และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่ง วัฒนา สูตรสุวรรณ (2521 : 420) กล่าวว่า การอบรมเป็นกระบวนการสอน การให้การศึกษาให้ความรู้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อจะให้มีความรู้ ความสามารถที่จะทำงานให้ดีที่สุด หรือเพื่อที่จะให้เขามีความรู้ ความสามารถที่จะทำงานในตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น และมีความยุ่งยากเพิ่มขึ้นได้ การอบรมเป็นกระบวนการสองฝ่าย (A Two Way Process) คือ ฝ่ายหนึ่งจะต้องสอนเด็ก ฝ่ายหนึ่งเรียนรู้ และ สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2528 : 84) เสนอว่า การอบรมทางวิชาการ เป็นการอบรมวิชาการใหม่ๆ ให้แก่ข้าราชการครู เช่น การอบรมการสอนหลักสูตร การอบรมคอมพิวเตอร์ การอบรมทางวิทยาศาสตร์ ซึ่ง รุ่ง แก้วแดง อรุณี สุภสุข และ ปรีชา คัมภีรปกรณ์ (2528 : 218) ได้สรุปไว้ว่า การอบรมครูเป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน อาจจัดขึ้นในโรงเรียนหรือนอกโรงเรียนเป็นระยะช่วงสั้นๆ โดยใช้เวลาตั้งแต่ 1 ชั่วโมง จนเป็นการอบรมระยะยาว 3 เดือน หรือ 6 เดือน ในการอบรมควรเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น มาให้คำแนะนำ และ ชารี มณีศรี (2526 : 147) ได้เสนอแนะว่า การอบรมทางวิชาการเพื่อให้ได้ผลดีนั้นควรดำเนินการตามขั้นตอนคือ กำหนดเป้าหมายของงาน พิจารณาสภาพของผู้เข้ารับการอบรม กำหนดความมุ่งหมายของการศึกษา กำหนดหลักสูตร กำหนดวิธีการในการอบรม รวบรวมแหล่งวิชา ดำเนินการอบรมและประเมินผล

สำหรับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในงานประชุมอบรมทางวิชาการนั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 9) ได้ระบุถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวกับงานประชุมอบรมทางวิชาการ ดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการเพื่อวางแผนกำหนดเรื่องที่จะประชุมอบรม

2. จัดให้มีการประชุม อบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาของงานวิชาการในโรงเรียน ให้ครูผู้มีความรู้ความสามารถในโรงเรียน หรือเชิญบุคคลภายนอกมาเป็นวิทยากร

3. สนับสนุนให้ครูมีโอกาสไปเข้ารับการประชุมอบรมทางวิชาการที่สถาบันหรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น เพื่อนำความรู้ที่ได้รับกลับมาพัฒนาการเรียนการสอน

4. สนับสนุนให้ครูที่มีความรู้ความสามารถเป็นวิทยากรเพื่อจัดประชุมอบรมทางวิชาการ

5. ประเมินผลการประชุมอบรมทุกครั้ง แล้วนำผลที่ได้มาปรับปรุงการเรียนการสอนและการประชุมอบรมต่อไป

6. ให้มีการรายงานผลการไปประชุมอบรมหรือสัมมนาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการทุกครั้ง

7. จัดงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ที่จำเป็นต่อการประชุมอบรม และอำนวยความสะดวกต่อการดำเนินงานทุกครั้ง

จากงานประชุมอบรมทางวิชาการ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ควรจัดให้มีการประชุม และอบรมครู อาจารย์ทางด้านวิชาการเพื่อทราบแนวทางและข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน และในขณะเดียวกันก็จะได้มีการนำเอาความรู้ใหม่ๆ มาเผยแพร่ให้ครู อาจารย์ได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนทั้ง 7 งานนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนทุกคน จะต้องบริหารงานให้สมดุลย์และสอดคล้องกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนว่าจะสามารถบริหารให้เหมาะสมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนได้ดีเพียงใด

5. สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เป็นส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากองในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีภารกิจหลัก ดังนี้

1. จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ในหลักสูตรอนุบาลศึกษาที่จะให้เด็กระดับก่อนประถมศึกษา ได้รับการพัฒนาความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ สังคม ได้เต็มตามศักยภาพตามวัย มีความพร้อมในการเข้าเรียนในระดับประถมศึกษา ตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ.2535

2. จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ให้แก่เด็กที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ ตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ.2523 ทุกคนได้รับการศึกษา เรียนจบและมีคุณภาพตามที่หลักสูตรประถมศึกษากำหนด

3. จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ให้แก่เด็กในพื้นที่ชนบทที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้มีโอกาสศึกษาต่อเพิ่มขึ้นตามแนวนโยบายทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จาก 6 ปี เป็น 9 ปี ของรัฐบาล และตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2533 และวันที่ 14 พฤษภาคม 2534

ในปีการศึกษา 2543 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี มีหน่วยงานในความรับผิดชอบคือ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ จำนวน 13 แห่ง โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 293 โรง จำแนกตามสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ได้ดังนี้

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสระบุรี	มีโรงเรียน 23 โรง
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแก่งคอย	มีโรงเรียน 44 โรง
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหนองแค	มีโรงเรียน 41 โรง
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหนองแซง	มีโรงเรียน 13 โรง

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านหมอ	มีโรงเรียน	22	โรง
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเสาไห้	มีโรงเรียน	18	โรง
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพระพุทธบาท	มีโรงเรียน	28	โรง
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวิหารแดง	มีโรงเรียน	24	โรง
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอมวกเหล็ก	มีโรงเรียน	29	โรง
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหนองโดน	มีโรงเรียน	9	โรง
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอดอนพุด	มีโรงเรียน	6	โรง
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวังม่วง	มีโรงเรียน	17	โรง
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเฉลิมพระเกียรติ	มีโรงเรียน	19	โรง
รวม	มีโรงเรียน	293	โรง

ในการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการศึกษาขอบข่ายและแนวทางปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนให้เข้าใจอย่างลึกซึ้งกว้างขวาง และครอบคลุมทุกภาระงานทั้ง 6 ด้านตามภารกิจคือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์กับชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536 : 4) ซึ่งเป็นภาระงานที่ทุกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดทั่วประเทศมีการปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน โดยงานทั้ง 6 ด้านดังกล่าวยังมีการแบ่งขอบข่ายงานย่อยที่แตกต่างกัน ได้แก่

1. งานวิชาการ มีขอบข่ายดังนี้คือ งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ งานด้านการเรียนการสอน งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศภายใน และงานอบรมทางวิชาการ

2. งานบุคลากร มีขอบข่ายงานดังนี้คือ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร การรักษาระเบียบวินัย และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. งานกิจการนักเรียน มีขอบข่ายงานดังนี้คือ งานที่โรงเรียนต้องปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ประถมศึกษา 2523 งานที่โรงเรียนจัดบริการให้นักเรียน งานที่โรงเรียนต้องส่งเสริมให้มีขึ้นในโรงเรียน และงานที่โรงเรียนต้องสร้างให้เกิดขึ้น

4. งานธุรการการเงินและพัสดุ มีขอบข่ายงานดังนี้คือ งานธุรการ งานการเงิน การบัญชี และงานการพัสดุ

5. งานอาคารสถานที่ มีขอบข่ายงานดังนี้คือ งานการจัดอาคารสถานที่ งานการใช้อาคารสถานที่ งานการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ งานการควบคุมดูแลอาคารสถานที่ และงานการประเมินผลการใช้อาคารสถานที่

6. งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีขอบข่ายงานดังนี้คือ งานการให้บริการชุมชนด้านต่างๆ งานการรับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน งานเกี่ยวกับกรรมการศึกษา งานการสร้างเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ งานการจัดตั้งกลุ่ม ชมรม

สมาคม มูลนิธิ และงานการประชาสัมพันธ์ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536 : 4 – 96) ซึ่งแต่ละงานย่อยจะมีการบริหารและแนวปฏิบัติรายละเอียดที่แตกต่างกันออกไปอีก

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าโครงการภาระงานดังกล่าวจึงเป็นโครงสร้างการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนออกเป็นงาน/ฝ่าย 6 งาน/ฝ่าย และจากขอบข่ายภาระงาน 6 งานของโรงเรียนตามที่กล่าวมา จำต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียน มาร่วมกันบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ การเข้ามามีส่วนร่วมกับการปฏิบัติงานเช่นนี้ จึงเป็นการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน โดยอาศัยการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงาน การตัดสินใจร่วมกัน และพร้อมที่จะทุ่มเทพลังความสามารถเพื่อร่วมงาน

6. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

สังคมโลกได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดบทบัญญัติที่เป็นแนวนโยบายหลักด้านการศึกษาไว้หลายประการ อีกทั้งนักวิชาการ ประชาชน และองค์กรต่างๆ ต่างมีความเห็นตรงกันว่าการจัดการศึกษาของไทยในปัจจุบันไม่อาจสนองตอบต่อการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้สอดคล้องและก้าวหน้าได้ในสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลง จำเป็นต้องมีการปรับรื้อปรับระบบในลักษณะของการปฏิรูปการศึกษาขึ้นอย่างเร่งด่วน จึงจะสามารถพัฒนาบุคคล สังคม และประเทศชาติได้ในอนาคต จากเหตุผลสำคัญดังกล่าว รวมทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติซึ่งได้จัดทำขึ้นตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญได้กำหนดหลักการ และทิศทางเพื่อการปฏิรูปการศึกษาของชาติไว้หลายประการ โดยเรื่องการปฏิรูประบบบริหารการศึกษาเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่ง จึงได้มีการกำหนดเป้าประสงค์สำคัญไว้คือ ให้มีการปฏิรูประบบบริหารการศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการให้มีเอกภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม รวมทั้งการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของชุมชนและประชาชน (คณะกรรมการปฏิรูประบบการบริหารการศึกษา. 2542 : 8 – 9) นับว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่งของการบริหาร ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์สำหรับ การปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์การ และสนองแนวคิดของทฤษฎีกลุ่มมนุษยสัมพันธ์ที่เสนอแนะว่า ผู้นำควรให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานขององค์กรให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ (ทัศนา แสวงศักดิ์. 2539 : 12) นอกจากนั้นแล้ว การมีส่วนร่วมของบุคคลจะก่อให้เกิดการมีส่วนเกี่ยวข้อง และการมีส่วนเกี่ยวข้องจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน และภารกิจที่ตนเองมีส่วนร่วม (ทัศนา แสวงศักดิ์. 2539 : 13)

จากแนวความคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารจะช่วยทำให้สมาชิกผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารมีความเข้าใจกัน มีความผูกพันและยอมรับในนโยบายเป้าหมายของการปฏิบัติ จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จมากขึ้น อันเกิดจากความสามัคคี ร่วมมือการให้ความช่วยเหลือและเข้าใจซึ่งกันและกัน

6.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้หลากหลาย ได้แก่ การสร้างสรรค์และการสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ถือเป็นมรรควิธีที่สำคัญในอันจะเสริมสร้างพลังร่วมกันเพื่อปฏิบัติงานในองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นภาระสำคัญยิ่งและเป็นสิ่งที่ปรารถนาของนักบริหารที่หวังจะก่อให้เกิดความสำเร็จจากการปฏิบัติ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 391) ส่วน เบอร์เคลย์ ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง การที่ผู้นำอนุญาตให้ผู้ตามเป็นจำนวนมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้มากที่สุด (อรุณ รักธรรม. 2536 : 270) ในขณะที่ ประยุทธ สุวรรณโกตา (2526 : 17) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการมีส่วนร่วมว่า ต้องเป็นความรู้ ความคิด จิตใจ อารมณ์ของคนหลายคนที่ทำงานร่วมกัน การมีส่วนร่วมที่ถูกต้องควรมีลักษณะคนในทีมงานรู้สึกด้วยใจ และสำนึกในความคิดว่าตนร่วมงานกับบุคคลอื่น โดยมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลของการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกว่าเป็นงานของพวกเราแทนคำว่าเป็นงานของฉัน นอกจากนั้น การมีส่วนร่วมยังเกี่ยวข้องกับ 3 ลักษณะ คือ เป็นการให้การช่วยเหลือ เป็นการให้อำนาจ และเป็นงานขององค์กร โดยย้ำถึงความสำคัญของการให้อำนาจว่าเป็นความหมายของการมีส่วนร่วม การให้อำนาจเป็นการเพิ่มหรือพัฒนาทักษะ หรือขีดความสามารถในการบริหาร การมีส่วนร่วมจึงมีความสัมพันธ์กับการให้อำนาจองค์การ องค์การเป็นปัจจัยพื้นฐานของการให้อำนาจ และมักจะเป็นรากฐานสำคัญของการให้ความช่วยเหลือด้วย ดังนั้น การช่วยเหลือ การให้อำนาจ และงานขององค์การจึงมีความเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม (ทัศนา แสวงศักดิ์. 2539 : 15)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกผู้ร่วมงาน ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทุกอย่างตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดบทบาทของบุคคลในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างความผูกพันระหว่างสมาชิก ผลสุดท้ายคือความสำเร็จขององค์การ

6.2 การมีส่วนร่วมในการบริหาร

นักการศึกษาหลายท่านได้เสนอแนวคิด ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร คือ วิธีการบริหารที่ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ เช่น การมีส่วนร่วมในการวางแผน ช่วยเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของนักบริหาร ตลอดจนการให้

โอกาสและมีอิสระกับกลุ่มที่จะตัดสินใจทำงานเอง ภายใต้เป้าหมายและนโยบายที่มอบหมายไว้ให้อย่างกว้าง ๆ (ธงชัย สันติวงษ์. 2531 : 138) การมีส่วนร่วมในการบริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่า มีคุณค่า มีความสำคัญ ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต นอกจากนั้นยังทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี สร้างบรรยากาศของความสามัคคี เป็นประชาธิปไตย ทำให้เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ลดปัญหาความขัดแย้ง ลดความไม่พอใจ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ไม่เบี่ยงเบน (ทัศนา แสวงศักดิ์. 2539 : 16) นอกจากนั้นการมีส่วนร่วมในการบริหารยังจะช่วยทำให้ฝ่ายปฏิบัติกับผู้บริหารมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เมื่อใดถ้าเจ้าหน้าที่ยอมรับเป้าหมายขององค์การมาเป็นเป้าหมายของตนแล้ว ก็จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จมากเท่านั้น เพราะบรรยากาศในการทำงานจะเกิดมีความสามัคคีปรองดอง มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความเป็นระเบียบ สิ่งเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่จะให้เกิดพลัง (เมตต์ เมตต์การุณจิต. 2541 : 12) นับว่าสอดคล้องกับผลการศึกษาการบริหารงานเป็นทีมที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี พบว่าครูเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นทีมของโรงเรียน โดยใช้การร่วมอภิปรายมากที่สุด การร่วมกำหนดบทบาทหน้าที่ การทำงานอยู่ในระดับกลาง ส่วนผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง (สำเริง สมวงศ์. 2532 : ข – ง) ขณะที่มีการนำเสนอผลของการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของการทำงานเพิ่มมากขึ้นที่สุดในกลุ่มที่ใช้การมีส่วนร่วมของอภิปรายของคนงานทุกคน การสูญเสียการขาดงานลดลง (สมยศ นาวีการ. 2525 : 23)

จากแนวคิดของนักวิชาการและงานวิจัยแสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารของสมาชิกผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีผลต่อความสำเร็จในงานขององค์กรในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากว่าขวัญของผู้ร่วมงานดีขึ้น ความสูญเสียในการปฏิบัติงานลดลง การขาดงานหรือหยุดงานของสมาชิกลดลง ดังนั้นการดำเนินการการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารในโรงเรียนประถมศึกษาจะสามารถช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆให้ลุล่วงไปได้ เนื่องจากเป็นการบริหารที่ครูได้มีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างทั่วถึง ครูจำนวนมากสามารถรับรู้ในปัญหาและวิธีการแก้ไข และพร้อมที่จะแก้ไขด้วยความเข้าใจ เต็มใจ และร่วมมือกันแก้ไข

6.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร

นักการศึกษาได้กล่าวถึงทฤษฎีการให้มีส่วนร่วมไว้คือ เพทแมน (ดิน ปรัชญาพฤทธิ์. 2533 : 642 – 643 ; อ้างอิงมาจาก Pateman. 1976 : 14 –18) ได้แบ่งทฤษฎีการให้มีส่วนร่วมไว้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. ทฤษฎีความเป็นผู้แทน ทฤษฎีนี้เน้นความเป็นผู้แทนของผู้บริหาร และถือว่าการให้มีส่วนร่วมในการเลือกตั้งหรือถอดถอน เป็นเครื่องหมายของการที่จะให้หลักประกันกับ

การบริหารงานดี ทฤษฎีนี้เน้นเฉพาะการวางโครงสร้างสถาบันเพื่อเป็นเครื่องมือในการให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมเท่านั้น เช่น การเลือกตั้งทั่วไป การเลือกตั้งโดยคะแนนลับ และการประชุมปรึกษาหารือประจำปี

2. ทฤษฎีประชาธิปไตยแบบให้มีส่วนร่วม การให้มีส่วนร่วมตามแนวทฤษฎีนี้มีวัตถุประสงค์ไม่เฉพาะแต่การเข้าไปพิจารณาเลือกตั้งหรือถอดถอนผู้บริหารเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมเป็นการให้การศึกษา และพัฒนาการกระทำทางการเมืองและสังคมที่มีความรับผิดชอบ นั่นคือ การไม่ยอมให้มีส่วนร่วมนับว่าเป็นการคุกคามต่อเสรีภาพของบุคลากร

การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์การ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะรู้สึกว่ามีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการให้คำปรึกษา ลักษณะเช่นนี้ผู้บริหารจะทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นกลุ่มมากกว่าจะทำงานร่วมกันเป็นรายคน การประชุมกลุ่มมีส่วนช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปรับปรุง การสื่อสาร ความร่วมมือ และช่วยแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง บทบาทของผู้บริหารในการประชุมกลุ่มจะเป็นการชี้นำ การปรึกษาหารือในที่ประชุม และรักษาสภาพให้เป็นไปในลักษณะที่สร้างสรรค์และปรับตัวเพื่อแก้ปัญหา (ทัศนา แสวงศักดิ์. 2539 : 14)

แมกเกรเกอร์ (McGregor. 1960 : 232 – 235) กล่าวถึงการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้นจะต้องประกอบด้วย บรรยากาศของการทำงานที่มีความสะดวกสบาย สมาชิกมีความเข้าใจและยอมรับในภารกิจของกลุ่ม มีการแลกเปลี่ยนและยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน สมาชิกมีโอกาสออกและใช้ความคิดเห็นเพื่อให้มีส่วนร่วมกิจกรรม ความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นเฉพาะเรื่องงานไม่มีการนำเรื่องส่วนตัวมาเกี่ยวข้อง มีความตระหนักอยู่เสมอในภารกิจ มีการยอมรับในเหตุผลของกันและกัน การวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผยและมีการแสดงความคิดเห็นเพื่อการพัฒนา และมีการตรวจสอบการทำงานเป็นระยะๆ ในขณะเดียวกัน เบคฮาร์ด (สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2532 : 66 – 75 ; อ้างอิงมาจาก Beckhard. 1978) ได้ศึกษาการทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิผลว่าจะต้องมีการจัดการในเรื่องต่างๆ ดังนี้คือ เป้าหมาย ซึ่งสมาชิกจะต้องร่วมกันรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เป้าหมายนั้นทุกคนรับรู้ เข้าใจ และมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือตั้งขึ้นมา บทบาทเป็นเรื่องที่จะต้องมีการพิจารณาว่าใครทำหน้าที่อะไร เพื่อจะได้ทำให้สำเร็จ โดยสมาชิกจะต้องมีความเข้าใจในบทบาทของตนเองและของผู้อื่น และเป็นบทบาทที่ทุกคนยอมรับ การตัดสินใจจะต้องมีการกำหนดว่าใครจะเป็นผู้ทำหน้าที่ในการตัดสินใจ จะตัดสินใจอย่างไร และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกหรือไม่ เพียงใด สิ่งต่างๆเหล่านี้จะถูกกำหนดไว้อย่างเป็นหลักการ การติดต่อสื่อสาร จะเปิดโอกาสให้สมาชิกสื่อสารได้อย่างอิสระ สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานจะทำให้สมาชิกรู้สึกว่าตนเองมีค่า การประชุม สมาชิกมีส่วนร่วมประชุมปรึกษาหารือเพื่อการแก้ปัญหา ทุกคนสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวของการทำงานร่วมกันและสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ภาวะผู้นำ ผู้บังคับบัญชาต้องเปิดใจกว้างในการ

ที่รับข้อมูลย้อนกลับ และพร้อมสนับสนุนสมาชิกในการนำของสมาชิก ประการสุดท้ายคือ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก การทำงานร่วมกันมีความเป็นเอกลักษณ์ มีความเป็นน้ำหนึ่งใน เดียวกัน และทุกคนให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน

วู้ดค็อก (Woodcock. 1989 : 76 – 116) กล่าวถึงการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ ว่า ต้องประกอบด้วย 11 องค์ประกอบคือ 1. ความสมดุลย์ในบทบาท สมาชิกจะต้องมีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกัน 2. เป้าหมายที่ชัดเจนและเห็นพ้องต้องกัน เป็นการเปิดโอกาสให้ สมาชิกมีส่วนในการรับรู้ และมีส่วนในการตั้งเป้าหมายนั้น 3. ความเปิดเผยและกล้าเผชิญหน้า เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถแสดงตน เหตุผล ความคิดได้อย่างอิสระ 4. การสนับสนุน และไว้วางใจกัน จะทำให้สมาชิกรู้สึกจะปกป้องงานที่เขารับผิดชอบ 5. ความร่วมมือและ การขัดแย้งจะช่วยให้ทุกคนยอมรับในจุดอ่อนจุดแข็งของกันและกัน และจะช่วยดึงเอาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน 6. วิธีการดำเนินการที่ดี จะทำ ให้การตัดสินใจถูกต้องเหมาะสม 7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ยอมให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียน เพื่อเปิดโอกาสและดึงศักยภาพของผู้ร่วมงานออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องาน 8. การตรวจ สอบและติดตามงานเป็นการศึกษา ทบทวนการทำงานของการปฏิบัติงาน เพื่อเรียนรู้จาก ประสบการณ์ และคิดปรับปรุงงาน 9. การพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานที่จะ เกิดขึ้น 10. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม เพื่อช่วยเหลือและเรียนรู้จากกลุ่มข้างเคียง ทั้งยังเป็น การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่ม 11. การติดต่อสื่อสารที่ดี เปรียบเสมือนน้ำมันหล่อลื่น จะทำให้เครื่องจักรทำงานได้ดี ในขณะที่ ปาร์คเกอร์ (Parker. 1990 : 33) กล่าวถึงหลักการ ทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพว่าควรประกอบด้วยลักษณะ 12 ประการคือ มีความมุ่งหมายที่ ชัดเจน มีความเป็นกันเอง การมีส่วนร่วม การมีศิลปะในการฟัง การใช้ความไม่ลงรอยให้เกิด คุณค่า การใช้มติเอกฉันท์ การสื่อสารแบบเปิด บทบาทและการกำหนดงานไว้ชัดเจน การมี ภาวะผู้นำร่วมการมีความสัมพันธ์กับภายนอก ความหลากหลายรูปแบบในการปฏิบัติ และมี การประเมินตนเอง

แสดงให้เห็นได้ว่า แนวคิดทฤษฎีการให้มีส่วนร่วมในการบริหารนั้นเป็นการกระตุ้น ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ได้เห็นคุณค่าในการทำงานร่วมกัน อันจะส่งผลดีด้วยกันทั้งสอง ฝ่าย ในส่วนของผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษา รับรู้ข้อมูลข่าวสาร และบทบาทการปฏิบัติงานที่พึงพอใจ ในส่วนของ ผู้บังคับบัญชาก็จะได้รับการตอบสนองในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา อันนำไปสู่ผลสำเร็จทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งใน การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้อาศัยแนวคิดของ เบคฮาร์ด (Beckhard) มาเป็นแนวความคิดทาง การวิจัย

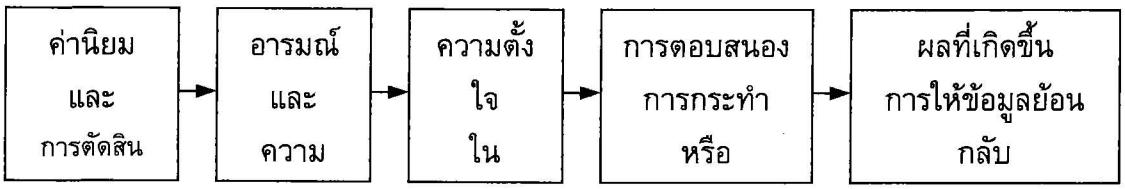
การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ตามแนวคิดของนักวิชาการดังที่กล่าวแสดงให้ เห็นแนวทางของการปฏิบัติงานร่วมกันจำเป็นต้องอาศัยปัจจัย องค์ประกอบ และลักษณะ

วิธีการ ซึ่งนักวิชาการดังกล่าวได้ให้แนวคิดที่สอดคล้องกันหลายด้าน ได้แก่ เป้าหมาย (Goals) บทบาท (Role) การตัดสินใจ (Decision) การติดต่อสื่อสาร (Communication) ซึ่งจะได้กล่าวถึงลักษณะดังกล่าวแต่ละด้าน ดังนี้

เป้าหมาย

เป้าหมายเป็นส่วนสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความสำเร็จในการบริหารก็ว่าได้ เพราะเป็นหลักและเครื่องชักนำในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ดังแนวคิดของนักวิชาการที่ว่า การกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting) หมายถึง เทคนิคที่ใช้ในการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้พยายามทำงานเพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ (Locke & Latham. 1984 : 1 – 9) เป้าหมาย หมายถึงคุณภาพปลายทางที่กำหนดขึ้นเพื่อจัดสรรทรัพยากรและกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ ให้เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อทิศทางสุดท้ายที่กำหนดไว้ในองค์การนั้นๆ (พะยอม วงศ์สารศรี. 2535 : 8) เป้าหมาย คือสิ่งที่ต้องการทำให้สำเร็จ ต้องกำหนดไว้เป็นปริมาณทั้งในรูปของเวลาและคุณภาพ (สมคิด บางโม. 2538 : 96) เป้าหมาย คือ ผลลัพธ์ที่ต้องทำให้สำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยเงื่อนไขที่จะทำงานให้สำเร็จ ระยะเวลาในการดำเนินการ และทรัพยากรต่างๆ ที่จะใช้งาน (ประชุม โพธิกุล. 2539 : 66) เป้าหมาย หมายถึงสิ่งที่ต้องทำในอนาคต หรือเป้าหมายในอนาคตที่องค์การต้องการบรรลุถึง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2539 : 132) เป้าหมาย คือการแถลงเป็นลายลักษณ์อักษรถึงผลงานที่จะต้องทำให้สำเร็จว่ามีคุณสมบัติอย่างไร ต้องกระทำให้สำเร็จเมื่อใด และจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเท่าใด (สุธี สุทธิสมบูรณ์ และ สมาน รังสิโยกฤษฎ์. 2541 : 107) จึงพอสรุปได้ว่า เป้าหมายคือสิ่งที่กำหนดที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์การ เป็นสิ่งจูงใจให้สมาชิกทุ่มเทการปฏิบัติงานของตนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดนั้น

ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของบุคคลเป็นตัวกลางระหว่างพฤติกรรมกับลักษณะของงาน สิ่งจูงใจ การนิเทศงาน และการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่นว่าเป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลรักษาพันธะสัญญาที่จะทำงานให้สำเร็จ (วัลภา สบายยิ่ง. 2542 : 23) ดังผลสรุปตามภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายว่าด้วยแรงจูงใจในการทำงาน
ที่มา : วัลภา สบายยิ่ง (2542 : 23)

ในเวลาต่อมา ล็อก และคณะ (Locke, et al. 1981 : 125 – 152) ได้ทำการวิจัยและสรุปผลไว้ ดังนี้

1. การให้เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง ทำให้บุคคลทำงานได้ดีมากกว่าเป้าหมายที่คลุมเครือ เช่น ทำให้ดีที่สุด ทำให้เร็วที่สุด

2. การตั้งเป้าหมายที่ยากแก่การบรรลุถึง ทำให้บุคคลทำงานได้ผลดีกว่าเป้าหมายง่ายๆ

3. การให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย มีแนวโน้มส่งผลให้ผู้ร่วมงานให้ผลงานสูงกว่าการที่ผู้ร่วมงานไม่มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายการทำงาน

4. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ในเรื่องการบรรลุเป้าหมายของการทำงานแก่ผู้ทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ผลดีกว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านการปฏิบัติงาน และดีกว่าไม่ให้ข้อมูลย้อนกลับเลย

5. เป้าหมายควรมีการแสดงระยะเวลาที่จะทำงานให้สำเร็จ

นอกจากนั้น ลาซัม และ สารี (วัลภา สบายยิ่ง. 2542 : 24 ; อ้างอิงมาจาก Latham and Sari. 1979 : 151 – 159) ได้ให้ความเห็นว่า มีเงื่อนไขที่จำเป็น 2 เงื่อนไข ที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ นั่นคือ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องผูกพันกับเป้าหมาย และแหล่งอำนวยประโยชน์ ซึ่งช่วยให้เป้าหมายประสบความสำเร็จ ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มองเห็นค่าของสิ่งที่เขาทำแล้ว การปฏิบัติงานของเขาจะทำได้ไม่ดีพอ และถ้าผู้ปฏิบัติงานถูกกระตุ้นเพื่อทำงานให้ถึงระดับเป้าหมาย แต่ทางด้านการจัดการไม่สามารถจัดหาเครื่องมือที่จำเป็นต่อการฝึกอบรมหรือการสนับสนุนแล้ว เป้าหมายจะประสบผลสำเร็จได้ยาก การกำหนดเป้าหมายเป็นบทบาทที่มีคุณค่าขององค์การ ช่วยในการสร้างขวัญและกำลังใจให้สมาชิก และเป็นเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการตัดสินใจในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดในอนาคตขององค์การ (ประชุม รอดประเสริฐ. 2539 : 155) การกำหนดเป้าหมายที่ดีนั้นจะต้องเป็นเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับความต้องการขององค์การและบุคคลในองค์การ มีความชัดเจน มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ต้องมีเหตุผล ต้องมีลักษณะพอดีและพอเหมาะกับระยะเวลาปฏิบัติ มีความกระทัดรัด กำหนดเป็นมาตรฐานได้ และควรคำนึงถึงข้อควรสังเกต (สมพงษ์ เกษมสิน. 2532 : 87) ไว้ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายจะต้องทำอย่างรู้แจ้งถึงสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม

2. ผู้บังคับบัญชาควรวางรากฐานและเป้าหมายของการปฏิบัติที่สำคัญสำหรับผลงานทุกๆเรื่อง

3. ควรเน้นความสำคัญก่อนหลังเพื่อให้ไปในแนวเดียวกัน

4. การตรวจสอบลำดับจะช่วยให้เป้าหมายมีความเหมาะสม เป็นมูลฐานสำหรับการกำหนดหน้าที่ที่ถูกต้อง เชื่อมโยงระดับต่างๆ ของงานเข้าอย่างถูกต้องเหมาะสม

5. คุณค่าของเป้าหมายจะเป็นการกระตุ้นให้คนทำงาน

6. เป้าหมายจะกระตุ้นคนให้ทำงานได้เมื่อคนรู้สึกว่าเป้าหมายนั้นถูกกำหนดอย่างยุติธรรม

7. ผู้บังคับบัญชาควรกำหนดขั้นตอนความสำเร็จเป็นระยะ เพื่อสะดวกต่อการควบคุมที่มีคุณค่าขององค์การ ช่วยในการสร้างขวัญและกำลังใจให้สมาชิก และเป็นเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการตัดสินใจในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดในอนาคตขององค์การ

เป้าหมายส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ดังนั้น หน่วยงานที่มีประสิทธิภาพจึงให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายเป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากแนวคิดที่ว่า การกำหนดเป้าหมายของทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องได้รับการพิจารณาและตกลงยินยอมโดยสมาชิกของทีมทั้งหมด (Woodcock. 1989 : 83–85) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการจัดการกับเป้าหมาย ดังนี้คือ ต้องจัดการสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้รู้และเข้าใจเป้าหมายของทีมอย่างชัดเจน ต้องพยายามให้สมาชิกมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย ต้องพยายามทำให้เป้าหมายนั้นนำไปปฏิบัติได้ และต้องพยายามที่จะจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเป้าหมายของสมาชิกแต่ละคน อันจะมีผลทำให้สมาชิกคนอื่นๆ ได้รู้ด้วยว่าคนอื่นๆ กำลังพยายามทำอะไร เพื่อบรรลุเป้าหมายอะไร การทำงานของตนเองจะช่วยสนับสนุนหรือขัดขวางส่วนของคนอื่นอย่างไร (สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2532 : 69 ; อ้างอิงมาจาก Beckhard. 1978) การกำหนดเป้าหมายต้องให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน จะช่วยสามารถยึดเหนี่ยวการทำงานร่วมกันได้ดี (สมชาย สัมฤทธิ์ทรัพย์. 2539 : 41) ขณะเดียวกันได้มีแนวคิดของนักวิชาการที่มีความคิดที่สอดคล้องกัน คือ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันของสมาชิกผู้ปฏิบัติงานควรมีลักษณะเป็นเป้าหมายที่มีความชัดเจน เหมาะสม กระจ่าง และแม่นยำ รวมทั้งเป็นความต้องการของสมาชิก และสมาชิกทุกคนมีความเข้าใจ ยอมรับในเป้าหมายนั้น และต้องเป็นเป้าหมายที่เป็นไปได้ในการปฏิบัติ (ศุภรัตน์ รัตนมุขย์. 2539 : 10 ; เธียร ภู่ภิญโญยิ่ง. 2539 : 48 – 49 ; อัจฉรา สังข์สุวรรณ. 2540 : 485 และ อนันต์ ฉัตรศรัทธา. 2541 : 48 – 49) และ กิติ ตยัคคานนท์ (2526 : 54 – 55) กล่าวถึงการกำหนดเป้าหมายที่ดี จะทำให้บังเกิดผลดีดังต่อไปนี้

1. เป้าหมายช่วยทำให้องค์การมีบทบาทหรือตำแหน่งที่ถูกต้องในสภาวะแวดล้อมนั้นๆ

2. เป้าหมายช่วยสร้างความสัมพันธ์และภาพพจน์ที่ดีระหว่างองค์การกับสาธารณชน

3. เป้าหมายช่วยสร้างความร่วมมือภายในองค์การ

4. เป้าหมายช่วยสร้างเกณฑ์มาตรฐานที่ใช้วัดหรือตัดสินการกระทำหรือความสำเร็จขององค์การ

5. เป้าหมายเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการท้าทายเบื้องต้นแก่สมาชิกขององค์การ ว่าจะช่วยกันทำให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ รวมทั้งช่วยสร้างข้อผูกพันและการเสียสละของสมาชิกขององค์การด้วย

ในกระบวนการการกำหนดเป้าหมายนั้น เป็นกระบวนการของการกำหนดนโยบาย เป้าหมายเกิดจากการหาข้อยุติต่าง ๆ ของกลุ่มผู้ร่วมงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา จึงเป็นการยากที่จะทำให้เป้าหมายขององค์การตอบสนองความพอใจอย่างมากที่สุดแก่สมาชิกหรือกลุ่มได้ตลอดเวลา แต่เพื่อที่จะทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนให้ความร่วมมือได้ตลอดไป เป้าหมายขององค์การก็จะต้องมีการปรับปรุงอยู่เรื่อย ๆ ตามการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น และกระบวนการกำหนดเป้าหมายก็จะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ประการ คือ การศึกษาถึงสภาพแวดล้อมการกำหนดเป้าหมาย การทำลายความขัดแย้งต่าง ๆ และการมีมาตรการที่ใช้วัดผลของการกระทำได้ (กิติ ตยัคคานนท์. 2526 : 63)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า หลักในการกำหนดเป้าหมายจึงไม่ใช่เพียงแต่เลือกเป้าหมาย หรือเป้าหมายของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพียงเป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่ง แล้วนำมาใช้เป็นเป้าหมายขององค์การ แต่จะต้องเป็นเป้าหมายร่วม ซึ่งเกิดจากบุคคล กลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การมารวมตัวกันสร้างเป้าหมาย และยอมรับเป้าหมายร่วมกัน แล้วยึดถือเป้าหมายนั้นเป็นเป้าหมายร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ดังนั้น ในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหาร จึงเป็นความสำคัญยิ่ง เนื่องจากครูเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่ปฏิบัติ ย่อมรู้ดีว่าจะต้องปฏิบัติเช่นไรจึงจะเกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารงานวิชาการ เมื่อครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย จะทำให้ครูมีความเข้าใจ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และพร้อมที่จะนำไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จร่วมกัน ตามขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ 7 งาน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536 : 4)

บทบาท (Role)

สถานภาพของความเป็นจริง ทุกคนเกิดมาและในช่วงของแต่ละวัยจะต้องผ่านกระบวนการเรียนรู้ ประสบการณ์ต่าง ๆมากมาย จึงรู้ว่าจะต้องมีการปฏิบัติตนอย่างไร เมื่อใด ที่ไหน กับใคร ในการปฏิบัติงานก็เช่นกัน บทบาทของสมาชิกของแต่ละคนจึงมีความสำคัญที่จะส่งผลต่องานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงได้มีนักวิชาการให้ความหมายของบทบาทไว้ต่าง ๆ กัน คือ บทบาท คือ แบบแผนของพฤติกรรมที่เป็นคุณสมบัติและเป็นที่คาดหวังจากบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในกลุ่ม (สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2541 : 184) บทบาท หมายถึง การทำหน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทพ่อแม่ บทบาทครู (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. 2535 : 520) บทบาท หมายถึง แบบอย่างของพฤติกรรมที่คาดหวังว่าบุคคลจะแสดงออกในกิจกรรมที่ทำร่วมกับผู้อื่น ที่สะท้อนให้เห็นถึงตำแหน่งของบุคคลในองค์การหรือในระบบสังคมนั้น รวมไปถึงสิทธิ ความรับผิดชอบ และ อิทธิพลของแต่ละบุคคลด้วย (กรองแก้ว อยู่สุข. 2537 : 11) บทบาท หมายถึง การแสดงออกหรือการทำหน้าที่ของบุคคล ซึ่งสมาชิกคนอื่นของสังคมมุ่งหวังให้เขากระทำภายใต้สถานการณ์ทางสังคมอย่างหนึ่ง (ทรงพล ภูมิพัฒน์.

2538 : 210) บทบาท หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมที่ถูกคาดหวังไว้จากสมาชิกที่มีตำแหน่งบางอย่างภายในทีม (สมยศ นาวีการ. 2540 : 758 – 759) บทบาท หมายถึง หน้าที่หรือข้อปฏิบัติที่เกิดขึ้นตามสถานภาพที่ได้รับในองค์การ และเป็นแบบอย่างการกระทำที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังของบุคคลในการทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น เป็นข้อผูกมัดการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ (ชูพงศ์ ปัญจมะวัต. 2541 : 18) จากแนวคิดและความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกในกิจกรรมการกระทำของเขาตามความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

บิดเดิล และ โธมัส (พวงเพชร วัชรอยู่. 2536 : 29 – 31 ; อ้างอิงมาจาก Biddle and Thomas. 1966) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีบทบาท โดยให้ข้ออธิบายไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. ด้านบุคคล แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ผู้แสดง หมายถึง บุคคลที่แสดงพฤติกรรมไปตามบทบาทที่กำหนด กับ เป้าหมาย หมายถึง บุคคลอื่น ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์กับผู้แสดง และบทบาทของผู้แสดงนั้น

2. ด้านพฤติกรรม คือ การแบ่งพฤติกรรมตามบทบาทที่เข้ามาเกี่ยวข้อง

3. กลุ่มบุคคลและพฤติกรรม คือ การรวมเอาด้านบุคคลเข้าด้วยกันกับด้านพฤติกรรม เช่น การประเมินบทบาทอาจขึ้นอยู่กับผู้แสดงบทบาทหลายคน หรือกับผู้ร่วมแสดงอื่นๆ

4. การเกี่ยวข้องในกลุ่มของบุคคลและพฤติกรรม การทำให้เกิดความเข้าใจในบทบาท ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านบุคคลและพฤติกรรมนั้น จะต้องทำให้เกิดภาพรวมขึ้น เช่น การกำหนดบรรทัดฐานอย่างหนึ่ง มักจะเกี่ยวกับการกำหนดบรรทัดฐานอื่นๆ ด้วย เป็นต้นว่า การแบ่งพฤติกรรมโดยมีบรรทัดฐาน การกระทำ และการประเมินผล

การกำหนดบทบาทของบุคคลในองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ได้มีนักวิชาการเสนอแนวปฏิบัติไว้ ได้แก่ ในการกำหนดบทบาทของสมาชิกในองค์กร จำเป็นต้องอาศัยการผสมผสานกันระหว่างสติปัญญา ความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงานของสมาชิก ซึ่งจะต้องนำเอาทั้งสองส่วนที่แตกต่างกันของสมาชิกแต่ละบุคคลมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และภารกิจงานนั้นๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพราะคุณสมบัติดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยที่พบว่า การทำงานเป็นทีมจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับบทบาทต่างๆ ของสมาชิกในทีมงานนั่นเอง (Woodcock. 1989 : 76 – 82) ส่วน สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2532 : 70 – 73) ได้กล่าวถึงบทบาทตามแนวคิดของ เบคฮาร์ต (Beckhard. 1978) ว่า บทบาทในการปฏิบัติงานร่วมกันไว้ว่า ไม่มีความซับซ้อนของบทบาท ทุกบทบาทมีความชัดเจน ทุกคนรู้ว่าตนเองจะต้องทำหน้าที่อะไร ทุกคนเข้าใจบทบาทของตนเองและของผู้อื่นด้วย ทุกคนสามารถและเต็มใจที่จะช่วยซึ่งกันและกัน ส่วน พัชรา ทวีวงศ์ ณ อยุธยา (2538 : 306) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดบทบาทในการทำงานร่วมกันไว้ดังนี้คือ 1. การกำหนดบทบาทของหัวหน้าคณะทำงาน ซึ่งจะต้องมา

จากสมาชิกของคณะทำงานโดยเลือกผู้ที่มีความสามารถและเหมาะสมกับงาน 2. กำหนดบทบาทของสมาชิกคนอื่นๆ เช่น เลขานุการของคณะทำงานและกรรมการด้านต่างๆ เป็นต้น งานด้านใดที่ขาดบุคลากรจะต้องเสริมสร้างผู้ชำนาญในหน้าที่นั้น หรือหาผู้เชี่ยวชาญช่วยแก้ปัญหาหรือสอนงาน ในขณะที่ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539 : 423) ก็ได้เสนอความเห็นว่า การปฏิบัติงานร่วมกันที่ดี มีประสิทธิภาพ บทบาทอย่างเป็นทางการจะถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน และได้รับการยอมรับ บทบาทอย่างเต็มออกเต็มใจ ขณะเดียวกันก็จะให้การสนับสนุนความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง และความคิดริเริ่ม

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า บทบาทของการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนเป็นบทบาทที่ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาการของโรงเรียนที่มีความชัดเจน ตรงตามความรู้ความสามารถ และเป็นที่ยอมรับ ตามขอบข่ายภาระงานวิชาการ 7 งาน คือ งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ งานด้านการเรียนการสอน งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศภายใน และงานอบรมทางวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536 : 4)

การตัดสินใจ (Decision)

สังคมประชาธิปไตย ทุกคนมีบทบาทและหน้าที่ตามระบอบทั้งในระดับโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนก็ได้เน้นกระบวนการบริหารแบบให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารและการปฏิบัติ ดังนักวิชาการที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารจำเป็นจะต้องรู้ว่าเมื่อใดตนเองจะต้องตัดสินใจ และเมื่อใดจะเปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2525 : 124 – 125) ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการทำงานเป็นคณะ ผู้บริหารไม่ได้ทำงานคนเดียว ต้องทำงานร่วมกับคนอื่น ซึ่งเพื่อร่วมงานจะเอาตัวไปผูกพันกับหน่วยงานก็ต่อเมื่อเขารู้สึกว่าเขามีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของหน่วยงานนั้น การเปิดโอกาสให้เขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะให้สมาชิกมีความผูกพันกับหน่วยงาน การตัดสินใจเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินการในทุกชนิดและทุกระดับ มีนักวิชาการกล่าวถึงการตัดสินใจไว้ดังนี้ การตัดสินใจเป็น กระบวนการทางตรรกวิทยาในการพิจารณา วิเคราะห์ และคิดหาทางเลือกจากทางเลือกต่างๆ โดยอาศัยเหตุผลและความเป็นจริงเกี่ยวกับทางเลือกนั้น (Barnard. 1972 : 185) การตัดสินใจเป็นกระบวนการพลวัติที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกันระหว่างการเตรียมการก่อนการตัดสินใจ การตัดสินใจ และผลลัพธ์ของการตัดสินใจ (Zeleny. 1982 : 84 – 86) การตัดสินใจ หมายถึงการเลือกซึ่งถือเอาเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งเป็นเครื่องตัดสินใจจากทางเลือกหลายๆ ทาง หากยิ่งมีทางเลือกมากๆ ก็ยิ่งช่วยให้การพิจารณาตัดสินใจได้ดีที่สุด (กิติมา ปรีดีดิลก. 2529 : 115) การตัดสินใจ หมายถึงการเลือกทางเลือกที่มีอยู่หลายๆ ทางเลือกโดยอาศัยทางเลือกที่ดีที่สุดเพียงทางเลือกเดียวที่สามารถตอบสนองเป้าหมาย หรือ

ความต้องการของผู้เลือกได้ (วิชัย โถสุวรรณจินดา. 2535 : 185) การตัดสินใจ หมายถึง ขั้นตอนการตัดสินใจทั้งสี่ขั้นตอนที่มีขอบเขตค้นคว้าการตัดสินใจ เพื่อจะนำเอาทางเลือกไปใช้ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาต่อไป (ธงชัย สันติวงษ์. 2535 : 201) การตัดสินใจ คือการเลือกสิ่งหนึ่งจากหลายๆ สิ่งหรือเลือกที่จะปฏิบัติทางใดทางหนึ่งจากหลายๆทางที่มีอยู่สิ่งหรือ วิธีการที่เลือกนั้นย่อมได้รับการพิจารณาอย่างถี่ถ้วนแล้วว่าถูกต้องเหมาะสม หรือดีที่สุดและตรงเป้าหมายขององค์การด้วย การตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งอาจต้องทำหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องหรือหลายระดับ แล้วแต่ความสำคัญของเรื่องนั้น (กรองแก้ว อยู่สุข. 2537 : 147) การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกระหว่างทางเลือกซึ่งคาดว่าจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงพอใจจากปัญหาใดปัญหาหนึ่ง แม้ว่าการตัดสินใจในการบริหารไม่ได้เริ่มต้นหรือสิ้นสุดด้วยการตัดสินใจ เพราะต้องมีการกำหนดปัญหาก่อนถึงจะตัดสินใจ แล้วจึงจะนำไปปฏิบัติ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2539 : 183) จากแนวคิดและความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง การใช้ดุลยพินิจในการเลือกวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นๆ บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

การตัดสินใจจำเป็นต้องอาศัยข้อมูล ข่าวสาร และหากจะต้องการให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติ จำเป็นอย่างยิ่งที่การตัดสินใจต้องอาศัยรูปแบบ ขั้นตอนและกระบวนการอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะเห็นได้จากแนวคิดของนักวิชาการที่ต่างเสนอแนวทางการตัดสินใจไว้ ได้แก่ วู๊ดค๊อก (Woodcock. 1989 : 94 – 96) กล่าวถึงการตัดสินใจว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานในภาระหน้าที่ของผู้บริหาร บ่อยครั้งที่การตัดสินใจต้องประสบกับความผิดพลาดอันเนื่องจากการไม่มีอำนาจการตัดสินใจ การมีข้อมูลข่าวสารที่ไม่สมบูรณ์ และบุคลากรที่มีหน้าที่ตัดสินใจอยู่กับคนละแห่งกับฝ่ายปฏิบัติงาน ผู้บริหารนับเป็นบุคคลสำคัญต่อการกำหนดความเหมาะสมในการให้สมาชิกเข้าร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งมีอยู่ 4 วิธี เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ อันได้แก่

1. ผู้บริหารทำการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยปราศจากการสอบถามความคิดเห็นของสมาชิก

2. ผู้บริหารสอบถามความคิดเห็นของสมาชิกก่อนการตัดสินใจ แล้วจึงทำการตัดสินใจโดยอาศัย ความคิดเห็นและข้อมูลจากสมาชิก

3. ผู้บริหารทำการตัดสินใจโดยอาศัยกลุ่มบุคคลที่คัดเลือกขึ้นมา

4. ผู้บริหารทำการตัดสินใจโดยอาศัยมติ ผู้บริหารได้นำปัญหาไปให้กลุ่มทำงานอภิปรายและ ตัดสินใจร่วมกัน โดยการตัดสินใจนี้จะขึ้นอยู่กับกลุ่มแทนแต่ละบุคคล หรือจากกลุ่มย่อยถ้ามีความเห็นว่าการพิจารณาถึงปัญหาดังกล่าวมีความถูกต้องเหมาะสม

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2525 : 120–121) ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจอยู่เสมอ และจะต้องตัดสินใจด้วยความรอบคอบ ผู้บริหารที่ตัดสินใจไม่ได้หรือขาดทักษะในการตัดสินใจย่อมทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้าได้โดยยาก และยังได้จำแนกการตัดสินใจออกเป็น 3 แบบ คือ

1. การตัดสินใจโดยคำสั่งของผู้มีอำนาจเหนือกว่า เป็นการตีความของคำสั่ง การนำข้อเสนอแนะไปใช้ หรือแจกจ่ายคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา การตัดสินใจชนิดนี้ผู้นำจะหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่อาจมอบหมายให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยทำ

2. การตัดสินใจโดยผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอขึ้นมา ซึ่งอาจเกิดจากเหตุผลหลายประการ เช่น การหย่อนสมรรถภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา คำสั่งไม่ชัดเจน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีอำนาจพอที่จะตัดสินใจ ผู้บริหารที่ดีจะตัดสินใจในกรณีจำเป็น หรือไม่สามารถมอบหมายให้บุคคลอื่นตัดสินใจแทนได้

3. การตัดสินใจที่เกิดจากความคิดริเริ่มของผู้บริหารเอง ผู้บริหารที่ดีมิใช่แต่เป็นเพียงผู้ปฏิบัติตามคำสั่ง แต่ต้องมีความตื่นตัว มีความคิดริเริ่ม กล้าคิดกล้าตัดสินใจในสิ่งที่ตนเองคิด

แนวคิดการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำลังได้รับความสนใจ เพราะสามารถช่วยให้การบริหารดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาพอใจที่มีส่วนร่วม และรับผิดชอบต่อหน่วยงาน พร้อมทั้งเป็นบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติ ดังจะเห็นได้จากแนวคิดนักวิชาการที่กล่าวไว้ว่า การให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจย่อมเกิดผลดีหลายประการ (ภาวนา วงสวาห์. 2541 : 46 – 47) ดังนี้

1. งานที่ทำย่อมเกิดผลดีทั้งปริมาณและคุณภาพ เนื่องจากได้ใช้ทั้งความสามารถและความตั้งใจของเพื่อนร่วมงาน

2. เมื่อทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายย่อมจะทำให้การลาออกจากงานลดน้อยลง การขาดงานและความเฉื่อยชาในการทำงานก็ไม่มาก

3. มีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง ถ้าหากมีความเปลี่ยนแปลงโดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ทราบจะทำให้เขาขาดความเชื่อมั่นและมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง แต่ถ้าหากผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกระบวนการที่จะนำไปสู่การตัดสินใจ ทำให้เขาได้ทราบว่าเมื่อเปลี่ยนแปลงแล้วจะดีหรือไม่ การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงแบบเอาสีข้างเข้าถูกก็จะไม่เกิดขึ้น

4. ลดข้อข้องใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าหากให้เขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ขณะเดียวกันก็จะสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำกับผู้ตามด้วย

5. จะช่วยให้ง่ายต่อการบริหารงาน ทั้งนี้เพราะว่าเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจก็จะเป็นการส่งเสริมให้เขามีความรับผิดชอบสูงขึ้น ยอมรับในอำนาจหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น การติดตามผลงานอย่างใกล้ชิดก็อาจไม่มีความจำเป็น

6. เป็นการส่งเสริมคุณภาพการตัดสินใจของผู้นำ ผู้บริหารคงจะไม่มีความรอบรู้เกี่ยวกับทางเลือกหรือทางออกทุกทาง และก็คงจะไม่รอบรู้ในผลที่จะตามมาทุกอย่าง การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะทำให้ผู้นำมีข้อมูลมากขึ้น ถ้าหากการสื่อความหมายมีความคล่องตัวสะดวก ข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะไปสู่ผู้บังคับบัญชาโดยสะดวก ทำให้การตัดสินใจรอบคอบขึ้น

ภิญโญ สาธร (2526 : 213 – 214) ให้ความคิดเห็นว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กระทำได้ทั้งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายและการปฏิบัติตามนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับ แคมป์เบล และคณะ (นิยม พรหมไทย. 2529 : 29 ; อ้างอิงมาจาก Campbell and others. 1976 : 285 – 291) ที่ให้ข้อเสนอไว้ว่า การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจ ควรเกี่ยวข้องกับเรื่อง 5 ด้านดังนี้คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์การกำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน การประเมินผลการเรียนการสอน การจัดทำโครงการฝึกอบรมและการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร ในขณะเดียวกันกระทรวงศึกษาธิการได้ออกแบบระเบียบว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2543 และได้กำหนดหน้าที่ของคณะกรรมการไว้ ดังนี้

1. กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา

2. ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา

3. ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

4. กำกับ และติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา

5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและได้มาตรฐาน

6. ส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

7. เสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา

8. ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอก และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ

9. เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากรของชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

10. ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาก่อนเสนอต่อสาธารณชน

11. แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะอนุกรรมการเพื่อการดำเนินงานตามระเบียบนี้ตามที่เห็นสมควร

12. ปฏิบัติการอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้น

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2532 : 73 – 74) ได้อธิบายถึงการตัดสินใจตามแนวคิดของเบคฮาร์ด (Beckhard. 1978) ว่า ในการทำงานร่วมกันจะต้องมีการกำหนดผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการตัดสินใจ และจะตัดสินใจอย่างไร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกขนาดไหนและเพียงใด และจะต้องวางหรือกำหนดเป็นหลักการเพื่อจะได้ผลการตัดสินใจที่มีคุณภาพสูง

จากแนวคิดของนักวิชาการพอสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ด้านการตัดสินใจ เป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ การร่วมเสนอและให้ข้อมูลปรึกษาหารือ รวมถึงการได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่ในการตัดสินใจในภารกิจการบริหารงานวิชาการ 7 งานคือ งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ งานด้านการเรียนการสอน งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศภายใน และงานอบรมทางวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536 : 4)

การติดต่อสื่อสาร (Communication)

การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญในการบริหาร เนื่องจากในการบริหารนั้นผู้บริหารจะต้องดำเนินการมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานให้สำเร็จ และในการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องใช้การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคคลได้รับทราบวัตถุประสงค์และวิธีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง นอกจากนั้นการติดต่อสื่อสารจะช่วยสร้างความเข้าใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารรวมทั้งบุคคลต่าง ๆในองค์การ อันจะทำให้สามารถขจัดปัญหาระหว่างบุคคลในองค์การและช่วยให้สร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ (บรรยงค์ โตจินดา. 2542 : 185) และได้มีนักวิชาการให้คำจำกัดความและความหมายของการติดต่อสื่อสารหลากหลาย เช่น การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการในการส่งข่าวสารระหว่างบุคคล หรือหน่วยงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจและประสานงานให้ฝ่ายต่าง ๆ ปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ (เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2538 : 89) กรติดต่อสื่อสารคือการถ่ายทอดข้อมูลจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งผ่านทางการใช้สัญลักษณ์บางอย่าง เพื่อความสำเร็จของการติดต่อสื่อสาร บุคคลทั้งสองจะต้องเข้าใจสิ่งที่ถูกถ่ายทอดตรงกัน (สมยศ นาวีการ. 2540 : 419) การติดต่อสื่อสารเป็น

กระบวนการนำข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง เพื่อสร้างความเข้าใจ สื่อความหมาย และความต้องการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน (ชูพงศ์ ปัญจมะวัต. 2541 : 85) การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การถ่ายทอดข่าวสารและความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งหรือหลายคน (สุธี สุทธิสมบูรณ์ และ สมาน รังสิโยกฤษณ์. 2541 : 63 – 64) การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการส่งผ่านข้าวสาร และความเข้าใจจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มบุคคลหนึ่งอย่างมีลำดับขั้นตอน (สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2541 : 357) สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนความคิด ความเห็น ข้อเท็จจริง หรือความรู้สึก ซึ่งอาจจะเป็นคำพูด ตัวอักษร สัญลักษณ์ ข่าวสารที่บุคคลจากผู้ส่งผ่านสื่อไปยังผู้รับ เพื่อให้ผู้รับเข้าใจความหมายตามเจตนาต้องการ ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพการณ์ และใช้เป็นสื่อหรือสะพานเชื่อมโยงความเข้าใจระหว่างกัน และช่วยป้องกันความเข้าใจผิดระหว่างกันอีกด้วย (นิยม สุวรรณะ. 2541 : 22)

การติดต่อสื่อสารมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารโรงเรียน ตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน การกำหนดนโยบาย การอำนวยการ การประสานงาน การควบคุมงาน และการรายงานผล ซึ่งต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารเป็นส่วนเชื่อมโยงให้บุคลากรในโรงเรียนมีความเข้าใจตรงกัน (นิภา แก้วศรีนาม. 2530 : 145) และได้มีการแบ่งการติดต่อสื่อสารออกเป็น 2 ประเภท คือ การติดต่อสื่อสารโดยใช้คำพูด และการติดต่อสื่อสารโดยไม่ใช้คำพูด (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2525 : 116–117) ขณะเดียวกันยังได้มีการจำแนกรูปแบบของการติดต่อสื่อสารเป็น 2 รูปแบบ คือ

1. การติดต่อสื่อสารทางเดียว (One way communication) เป็นการติดต่อสื่อสารที่ผู้ส่งทำการติดต่อสื่อสารโดยปราศจากการขอสิ่งย้อนกลับ (Feed back) จากผู้รับซึ่งจะเป็นรูปของนโยบาย คำสั่งของผู้บริหารระดับสูงในองค์การ สื่อที่นิยมใช้มาก เช่น การประชุม หนังสือเวียน โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น

2. การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง (Two way communication) เป็นการติดต่อสื่อสารที่ผู้ส่งและผู้รับตอบสนองกันเพื่อสร้างความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งระหว่างกัน ซึ่งนับเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญในการบริหารงาน สื่อที่ใช้ เช่น การประชุมปรึกษาหารือ การชี้แจง รายงานการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ได้มีผู้สรุปผลจากการทดลองใช้ (สมยศ นาวีการ. 2538 : 458 – 460) ไว้ดังนี้ คือ การติดต่อสื่อสารแบบทางเดียว จะใช้เวลาน้อยกว่าการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง การติดต่อสื่อสารแบบสองทางจะมีความถูกต้องมากกว่าการติดต่อสื่อสารแบบทางเดียว ผู้รับมีความมั่นใจมากขึ้นเมื่อใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทางเพราะสามารถตั้งคำถามผู้ส่งได้ และการติดต่อสื่อสารแบบทางเดียวมีความเป็นระเบียบมากกว่า ดังนั้นการติดต่อสื่อสารในองค์การที่มีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงานดังแนวคิดที่ว่า การติดต่อสื่อสารที่ดีองค์กรไม่อาจวัดได้โดยง่าย แต่อย่างไรก็ตามการติดต่อสื่อสารก็สามารถสะท้อนผลออกมาใน

หลายๆ ด้าน ตลอดจนขวัญ ความร่วมมือ และความพอใจในงาน เมื่อเกิดบรรยากาศที่ดีของการทำงานในหน่วยงาน ผลดีในด้านอื่นๆ ก็จะตามมาด้วย (สุรพล ทองคลองไทร และชาญชัย อาจินสมาจาร. 2530 : 60)

อารี เพชรผุด (2530 : 138 – 139) กล่าวถึงหลักเกณฑ์การติดต่อสื่อสารที่ดีมีดังนี้

1. ต้องแน่ใจว่าข่าวสารที่จะส่งนั้นแน่นอน ไม่กำกวมหรือคลุมเครือ

2. ต้องคำนึงถึงลักษณะของผู้รับหรือผู้ส่ง ช่องว่างความแตกต่าง ภาษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ สติปัญญา

3. ต้องพยายามสื่อสารด้วยความซื่อสัตย์

4. ต้องพยายามหลีกเลี่ยงการใช้ภาษาที่ไม่ชัดเจน

5. ต้องพยายามใช้เวลาสื่อสารให้เหมาะสม กะเวลาให้ถูกต้อง

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2532 : 74) อธิบายถึงการติดต่อสื่อสารตามแนวศึกษาของเบคฮาร์ด (Beckhard. 1978) ไว้ว่า การจะติดต่อสื่อสารหรือส่งสารข้อมูลอะไรแก่สมาชิกจะต้องคำนึงถึงว่า จะส่งให้ใคร โดยวิธีใด เมื่อไร บ่อยแต่ไหน และควรเปิดโอกาสให้สมาชิกได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกรู้สึกว่าตนเองมีค่าในการปฏิบัติงานร่วมกัน

กรองแก้ว อยู่สุข (2537 : 178 – 179) สรุปการติดต่อสื่อสารที่ดีไว้ดังนี้

1. ส่งเสริมให้มีระบบการติดต่อสื่อสารสองทาง คือ ให้ผู้รับข่าวสารป้อนผลย้อนกลับมาให้ผู้ส่ง ข่าวสารด้วย เพื่อเป็นที่แน่ใจว่าผู้รับมีความเข้าใจในข่าวสารนั้น ถ้ายังไม่ถูกต้องจะได้มีการอธิบายชี้แจงให้เป็นที่เข้าใจ และควรให้ผู้รับข่าวสารได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการติดต่อสื่อสารนั้นด้วย

2. ติดต่อสื่อสารแบบเผชิญหน้า คือ ติดต่อกันโดยตรงระหว่างผู้ส่งข่าวสารกับผู้รับข่าวเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดการป้อนผลย้อนกลับได้ดีและเร็วที่สุด เพราะทั้งสองฝ่ายได้มีโอกาสเห็นกิริยาท่าทางซึ่งกันและกัน ซึ่งจะทำให้การตีความหมายและความเข้าใจในเนื้อข่าวนั้นถูกต้องยิ่งขึ้น

3. ผู้ส่งข่าวสารจะต้องสนใจและไวต่อความรู้สึกหรือปฏิกิริยาตอบสนองของผู้รับข่าวสารทั้งที่เป็นคำพูดโต้ตอบหรือท่าทีสีหน้า และพยายามสร้างความรู้สึกที่เป็นกันเอง ไม่ทำให้ผู้รับข่าวสารมีความรู้สึกว่าเป็นเรื่องสลับซับซ้อนยากแก่การเข้าใจ

4. ถ้าข้อความนั้นมีความสำคัญหรือเข้าใจยาก ควรมีการเน้นย้ำด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง เช่น พูดซ้ำ หรือใช้คำพูดที่เข้าใจได้ง่ายขึ้น

ปรีชา แดงโรจน์ (2538 : 219) อธิบายถึงการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพว่า จะต้องเป็นการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง (Two-way communication) เพราะข้อมูลต่างๆ มีโอกาสไปและกลับระหว่างผู้ส่งและผู้รับได้สะดวก โดยเฉพาะข้อมูลย้อนกลับ (feedback) จะช่วยให้ผู้ส่งสามารถรู้ได้ว่า ผู้รับได้รับข่าวสารข้อมูลถูกต้องอย่างไรหรือไม่

อัจฉรา สังข์สุวรรณ (2540 : 64) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผล จะต้องคำนึงถึงหลักการติดต่อสื่อสารที่ดี ได้แก่

1. ผู้ทำการติดต่อสื่อสารต้องมีความกระจ่างชัดในความคิดของตนก่อนที่จะสื่อสารไปยังผู้อื่น

2. ข่าวสารที่จะทำการติดต่อสื่อสารแต่ละครั้ง ต้องถูกระบุและมีการตรวจสอบอย่างแท้จริง

3. คำนึงถึงลักษณะทางกายภาพ และความเป็นมนุษย์ของผู้เกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสาร

4. บางครั้งเมื่อต้องการสื่อสารข่าวสารที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือไม่เหมาะสม ผู้ส่งควรปรึกษากับคนอื่น เพื่อการวางแผนการติดต่อสื่อสาร

5. ผู้ติดต่อสื่อสาร ควรระมัดระวังการสอดแทรกระหว่างสื่อสาร ซึ่งอาจทำให้ข่าวสารถูกบิดเบือนได้

6. การติดต่อสื่อสาร ควรมีการติดตามเพื่อตรวจสอบว่า สิ่งที่ตั้งใจจะสื่อถูกรับรู้ด้วยความเข้าใจตรงกัน

7. การติดต่อสื่อสารที่ดี ขึ้นอยู่กับความเต็มใจในการฟังและเข้าใจทั้งสองฝ่าย

ชูพงศ์ ปัจมะวัต (2541 : 88) เสนอวิธีการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารให้มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1. ผู้ส่งข่าวสารควรทำความเข้าใจ และมีความมั่นใจในข่าวสารของตน ก่อนที่จะถ่ายทอดออกไป

2. ผู้ส่งข่าวสารต้องมีวัตถุประสงค์ และลำดับขั้นตอนที่จะถ่ายทอดข่าวสาร โดยใช้คำพูดของตัวผู้ส่งเอง

3. ข้อมูลที่ถ่ายทอดออกไปต้องเหมาะสมกับ เพศ วัย พื้นฐาน ประสบการณ์ และความพร้อมของผู้รับ

ผลจากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารกับมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดราชบุรี พบว่า พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในทุกขนาดโรงเรียน และมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางทุกขนาดโรงเรียน และพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับ มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวก (นิยม สุวรรณะ. 2541 : บทคัดย่อ) ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ เฟอรันดิโน (จันทรานี สงวนนาม. 2533 : 43 ; อ้างอิงมาจาก Ferrundino. 1984 : 853 – A) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในงานกับพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการติดต่อ

สื่อสารมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความสำเร็จในงานของผู้บริหารโรงเรียน การติดต่อสื่อสารช่วยให้ผู้บริหารสามารถอธิบายให้ผู้ร่วมงานได้เข้าใจถึงการตัดสินใจของผู้บริหารได้ดีกว่าผู้ที่ร่วมงานจะตัดสินใจโดยความรู้สึกและค่านิยมแต่โดยฝ่ายเดียว และพฤติกรรมของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะมีผลต่อการยอมรับของครู

จากแนวคิดดังกล่าวพอสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน ในด้านการติดต่อสื่อสารเป็นการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อเท็จจริง หรือความรู้สึกทั้งในรูปของคำพูดและตัวอักษร ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ใน 7 งาน ได้แก่ งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ งานด้านการเรียนการสอน งานวัสดุประกอบหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศภายใน และงานอบรมทางวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536 : 4)

7. นโยบายสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการบริหาร

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผ่านการคัดเลือกและแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2543 ที่ประกาศใช้เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ.2543 ซึ่งได้กำหนดโครงสร้างของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกสถานศึกษา คือ ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาทุกสถานศึกษาอย่างน้อยสถานศึกษาละเจ็ดคน แต่ไม่เกินสิบห้าคน (ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2543) ประกอบด้วย ดังนี้

1. ผู้แทนผู้ปกครอง จำนวนไม่เกินสองคน
2. ผู้แทนครู จำนวนไม่เกินสองคน
3. ผู้แทนองค์กรชุมชน จำนวนไม่เกินสองคน
4. ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนไม่เกินสองคน
5. ผู้แทนศิษย์เก่า จำนวนไม่เกินสองคน
6. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่เกินสองคน

โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ

สำหรับคุณสมบัติทั่วไปของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ เป็นผู้สนใจในการพัฒนาการศึกษา เป็นผู้มีความประพฤติดี ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย และไม่เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลงโทษ คณะกรรมการมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับการ

แต่งตั้ง และมีหน้าที่ดังนี้

1. กำหนดนโยบาย และแผนพัฒนาของสถานศึกษา

2. ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา

3. ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

4. กำกับ และติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา

5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

6. ส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

7. เสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา

8. ส่งเสริมให้มีการระดับทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ

9. เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

10. ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาก่อนเสนอต่อสาธารณชน

11. แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะอนุกรรมการเพื่อการดำเนินงานตามระเบียบนี้ตามที่เห็นสมควร

12. ปฏิบัติตามอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้น และให้มีการประชุมคณะกรรมการอย่างน้อยภาคเรียนละสองครั้ง

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้บริหารสถานศึกษาปัจจุบันไม่ได้บริหารงานตามลำพัง แต่เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรหลายฝ่าย มีทั้งผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องใช้ความสามารถหลากหลายในการประสานผู้แทนฝ่ายต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการของโรงเรียนอย่างจริงจัง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามระเบียบดังกล่าวต่อไป

8. บทบาทและภาระหน้าที่ของครู

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาสังคมและประเทศ ดังนั้น ครูซึ่งเป็นส่วนประกอบสำคัญในการจัดการเรียนการสอนจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของประชาชนด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูประถมศึกษา เพราะครูประถมศึกษาเป็นผู้ทำหน้าที่ให้การศึกษาแก่เยาวชนของประเทศที่อยู่ในวัย 6 – 12 ปี ซึ่งต้องเข้ารับการศึกษาภาคบังคับตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 การศึกษาในระดับนี้เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดให้แก่เยาวชน เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และเป็นการเตรียมคนเข้าสู่อาชีพ หากไม่ได้ศึกษาต่อในชั้นสูงต่อไป ศรีสมร พุ่มสะอาด (2530 : 15) กล่าวว่า ครูประถมศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ ให้มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพและดำรงอยู่ในสังคม ด้วยเหตุนี้จึงมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูประถมศึกษา ดังนี้

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2523 : 3-5) กล่าวถึงลักษณะครูดีไว้ดังนี้

1. ผู้สอนควรจะมีความรู้หลายด้าน เช่น

1.1 มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน รู้ถึงเหตุผลที่มาของความรู้ มองเห็นความสำคัญและความสัมพันธ์ของความรู้นั้น

1.2 ผู้สอนควรรู้จักผู้เรียน

1.3 ผู้สอนควรจะมีความรู้ในเรื่องการบริหารงาน โดยเฉพาะงานทางด้านวิชาการ การเตรียมการสอน และการประเมินผล

2. ผู้สอนควรมีความรักและศรัทธาในตัวผู้เรียน ให้เกียรติและพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้เรียนอยู่เสมอ พร้อมทั้งรักในวิชาที่ตนสอนและศรัทธาในวิชาชีพครู

3. ผู้สอนควรมีความสามารถปฏิบัติการสอนได้หลากหลายวิธี

กรมการฝึกหัดครู (2525 : 14–15) กำหนดเกี่ยวกับลักษณะในการเป็นครูว่าควรมีลักษณะดังนี้

1. ทำการสอนได้เป็นอย่างดี
2. สามารถทำการอบรม แนะแนว และปกครองได้เป็นอย่างดี
3. ทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี
4. สร้างสัมพันธภาพอันดีและร่วมมือกับชุมชน
5. เป็นครูชั้นอาชีพโดยควรรู้จัก ดังนี้

5.1 เพิ่มพูนความรู้ให้แก่อาชีพครูเสมอ

5.2 เป็นสมาชิกที่ดีของสมาคมทางวิชาการ

5.3 ยึดถือแบบธรรมเนียมของผู้เป็นครู

5.4 ช่วยเหลือแนะนำครูใหม่

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2526 : 13–15) กำหนดแนวทางการพิจารณาคัดเลือกครูดีเด่นไว้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. คุณลักษณะทั่วไปของครูที่จะต้องมีคุณสมบัติคือ มีความเสียสละในด้านเวลา แรงงาน และทรัพย์สิ่งของ มีความซื่อสัตย์สุจริต รู้จักเคารพกฎหมาย มีความยุติธรรม มีวินัยในตนเองและหมู่คณะ รู้จักมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความรักและศรัทธาในอาชีพครู มีความมัธยัสถ์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ปฏิบัติงานด้วยความขยันอดทนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ไม่เป็นนักเลงผู้หญิง นักเลงสุรา และนักเลงการพนัน มีความสามารถในการคิดวิจารณ์และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีความรู้ความสามารถ และรับผิดชอบในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียน และประชาชนทั่วไป

2. ลักษณะการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานในหน้าที่รวม 25 ข้อ แบ่งเป็นการปฏิบัติงาน 15 ข้อ ประกอบด้วย งานด้านการสอน การวัดผลและตรวจผลงาน การทำงานธุรการและบริการ การอบรมนักเรียน การปกครองชั้น การจัดกิจกรรมพิเศษ การติดต่อกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และผลการปฏิบัติงาน 10 ข้อ ประกอบด้วยคุณลักษณะของนักเรียน ผลการเรียนของนักเรียน ผลงานของนักเรียนและผลงานอื่นๆ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และสถาบันการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตทางการศึกษา (2533 : 5-6) กำหนดสมรรถภาพที่คาดหวังของครูประถมศึกษาไว้ 3 ด้านดังนี้

1. สมรรถภาพด้านความรู้ ได้แก่

1.1 ความรู้ที่จำเป็นสำหรับครูประถมศึกษา ได้แก่ ความรู้ในเนื้อหา ความรู้ทางวิชาชีพครู กิจการนักเรียน การแนะแนว ธุรการ และการพัฒนา

1.2 ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ได้แก่ ความรู้ทางภาษา ความรู้ทางมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์

2. สมรรถภาพด้านเทคนิควิธี ได้แก่

2.1 ด้านเทคนิควิธีสอนทั่วไป เช่น การวางแผนการสอน เทคนิคการสอน รูปแบบการสอน นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการประเมินผล

2.2 ด้านวิธีสอนวิชาเฉพาะ เช่น วิชาทักษะ วิชาสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต วิชาสร้างเสริมลักษณะนิสัย และการงานพื้นฐานอาชีพ

2.3 ด้านกิจการนักเรียน เช่น ด้านสุขภาพอนามัย ด้านกิจกรรม

2.4 ด้านเทคนิคการแนะแนว

2.5 ด้านเทคนิควิธีการพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาโรงเรียน สัมพันธ์ชุมชน และความเป็นผู้นำ

3. สมรรถภาพด้านคุณลักษณะ ได้แก่

3.1 เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู

3.2 เจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานครูในระดับประถมศึกษา

3.3 สุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ

3.4 ค่านิยมของการทำงานและการดำรงชีวิต

3.5 ความเป็นผู้นำ

3.6 เจตคติที่ดีต่อศิลปวัฒนธรรมไทย

สุมน อมรวิวัฒน์ (2535 : 13-16) กล่าวถึงความเป็นครูว่ามี 2 ลักษณะสำคัญคือ

1. คุณลักษณ์ หมายถึงลักษณะดังต่อไปนี้

1.1 รูปลักษณ์ (Appearance) ของครูควรมีความสดชื่นแจ่มใสสะอาดตา รู้จักตื่นตัว มีความหนักเอาเบาสู้ มั่นใจในตนเอง มีความรู้รอบ เป็นกัลยาณมิตร มีความฉลาดและสุภาพ

1.2 กิจลักษณ์ (Performance) ของครู ต้องมีการพัฒนาทางกาย การพัฒนาความประพฤติ การพัฒนาจิตใจ และการพัฒนาปัญญา

2. คุณธรรมของครู ได้แก่

2.1 หลักของการยอมรับ เป็นการยอมรับและให้เกียรติระหว่างครูกับศิษย์

2.2 หลักของการไว้วางใจ เป็นความไว้วางใจต่อกันระหว่างครูกับศิษย์ มีความจริงใจ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และมีความสุจริตทั้งทางกาย วาจา และใจ

2.3 หลักของความผูกพัน เป็นการสำนึกในคุณค่า ความผูกพันจากความรักและความเข้าใจระหว่างครูกับศิษย์ ครูดีจึงทำงานในหน้าที่ของตนด้วยความรัก ซึ่งหมายถึงฉันทะ

2.4 หลักของการช่วยเหลือเกื้อกูล ครูดีต้องเป็นผู้นำทาง เป็นผู้ให้คำปรึกษาชี้แนะต่างๆให้กับศิษย์ และเป็นผู้ที่พร้อมจะช่วยเหลือศิษย์ ซึ่งหมายถึงความเมตตากรุณา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2537 : 2) กำหนดแผนปฏิบัติการหลักของการปฏิรูปการเรียนการสอนในการผลิตครู โดยกำหนดคุณลักษณะบัณฑิตครูไว้ดังนี้

1. ด้านสติปัญญา ประกอบด้วยการเป็นผู้มีความคิดแก้ปัญหาอย่างมีระบบ มีเหตุผลและสามารถใช้ภาษาไทยสื่อสารได้อย่างดี

2. ด้านจิตใจ ประกอบด้วยการเป็นผู้มีนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียนอย่างสม่ำเสมอ มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีของศิษย์และผู้อื่นได้ มีศรัทธาในการเป็นครู และมีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพครู

3. ด้านร่างกาย ประกอบด้วยการเป็นผู้มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรง สามารถที่จะดำรงตนให้กลมกลืนกับสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติและเทคโนโลยี

4. ด้านสังคม ประกอบด้วยการเป็นผู้มีโลกทัศน์กว้างไกล สามารถประสานสัมพันธ์และปรับตัวได้ในชุมชนที่ต้องปฏิบัติตาม มีความตระหนักและรับผิดชอบต่อสังคม

5. ด้านวิชาชีพ ประกอบด้วยการเป็นผู้มีความรู้อย่างลุ่มลึกในวิชาที่สอน สามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคมของศิษย์ได้ สามารถคิดประดิษฐ์หรือปรับปรุงหลักสูตร สื่อการสอน ทั้งที่เป็นวัสดุและภูมิปัญญาท้องถิ่น สามารถสร้างและเลือกใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 10) ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินมาตรฐานการเรียนการสอนของครู โดยกำหนดตัวบ่งชี้ 10 ประการดังนี้

1. วางแผนการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของนักเรียนและท้องถิ่น

2. จัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้ฝึกคิดปฏิบัติ ประเมินและปรับปรุงตนเอง

3. จัดการเรียนการสอนให้นักเรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

4. จัดการเรียนการสอนให้นักเรียนรู้และทำงานร่วมกันโดยเน้นกระบวนการกลุ่ม

5. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเชื่อมโยงกับสภาพชุมชน ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6. จัดการเรียนการสอนโดยปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่ดี

7. จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนการสอนส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ

8. จัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และความถนัดได้ตามศักยภาพ โดยเสริมจุดเด่นและแก้ไขจุดด้อยนักเรียนเป็นรายบุคคล

9. จัดการเรียนการสอน โดยใช้สื่ออย่างหลากหลายที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

10. ประเมินนักเรียนครบทุกด้านอย่างต่อเนื่องด้วยเครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสม

จากแนวความคิดและบทบาทหน้าที่ของครูดังกล่าวสามารถสรุปเป็นบทบาทและภาระหน้าที่ของครูได้ดังนี้ คือ มีบทบาทในการสอนและพัฒนานักเรียน มีบทบาทในการพัฒนาชุมชนและสังคม มีบทบาทในการพัฒนาตนเอง และประการสำคัญคือ การมีบทบาทภาระหน้าที่ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายและสั่งการให้ปฏิบัติ

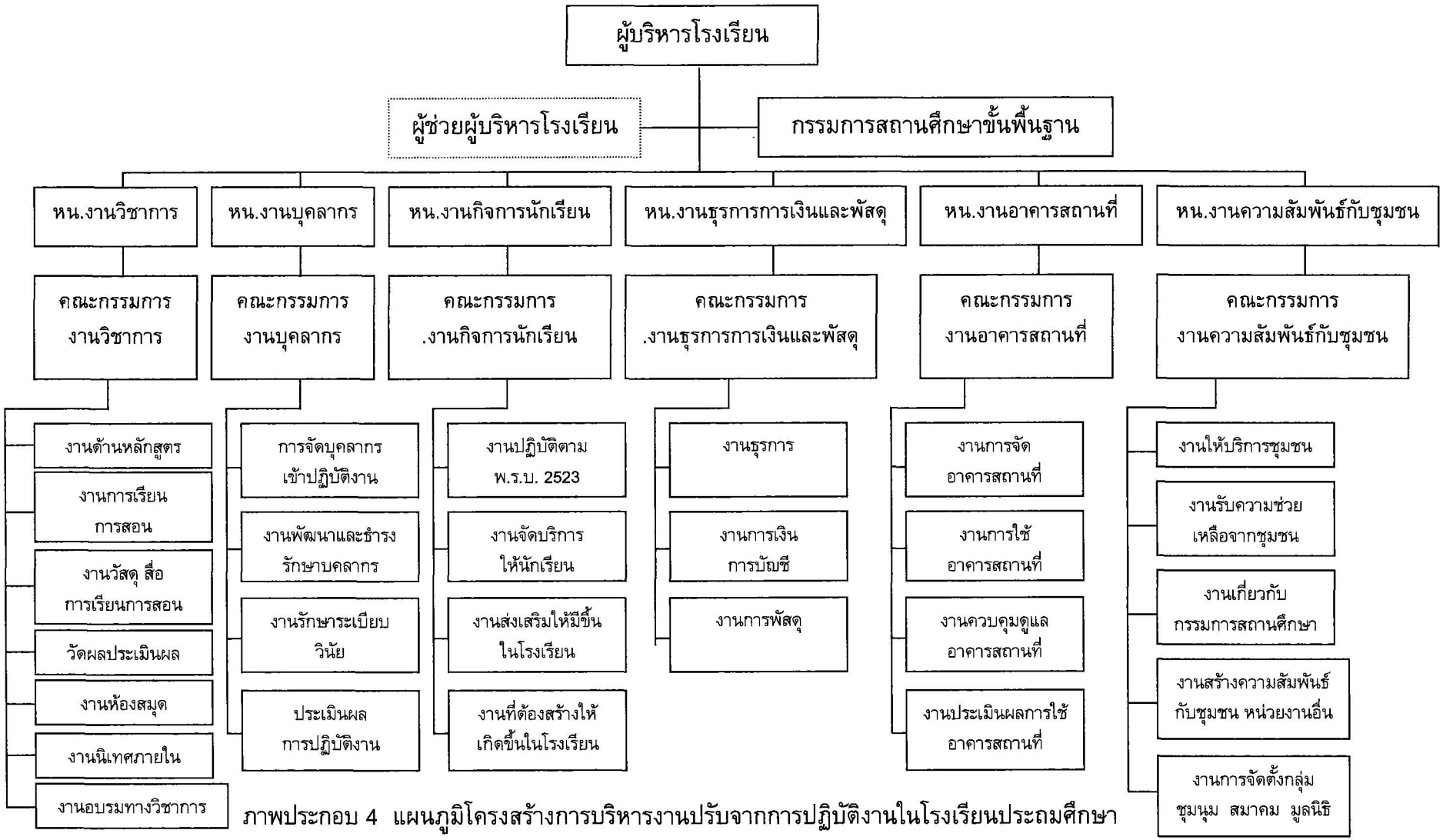
9. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา

นักวิชาการของไทยที่ได้เสนอแนวคิดในการปฏิบัติงานร่วมกัน ได้แก่ อลิศรา ชูชาติ และคณะ (2538 : 37 – 38) กล่าวถึงลักษณะการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพว่า ควรมีลักษณะดังนี้คือ ลักษณะและภาวะผู้นำที่เหมาะสม การดำรงสถานะของการเป็นสมาชิกกลุ่ม ข้อผูกพันที่มีต่อกัน การมีบรรยากาศที่สร้างสรรค์ การมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้เกิดการดำเนินงานประสบผลสำเร็จ มีบทบาทของความร่วมมือที่ชัดเจน มีวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มี

กระบวนการของทีม มีการวิพากษ์วิจารณ์โดยปราศจากอคติ มีการพัฒนาตนเองเป็นอย่างดี มีความเข้มแข็งที่สร้างสรรค์ ศุภรัตน์ รัตนมุขย์ (2539 : 10) กล่าวถึงการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพว่าควรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ คือ การมีเป้าหมายที่ชัดเจน สมาชิกมุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมายนั้น ผู้นำได้รับการยอมรับ ใช้กระบวนการกลุ่มในการคิด สมาชิกมีเสรีภาพเต็มที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สมาชิกได้รับทราบข้อมูลข่าวสารทั่วกัน มีมาตรฐานการทำงานสูง และสมาชิกมีการสนับสนุนและให้เกียรติซึ่งกันและกัน เธียร ภู่ภิญโญยิ่ง (2539 : 48 – 49) กล่าวถึงปัจจัยที่ช่วยให้การทำงานร่วมกัน คือ วัตถุประสงค์การทำงานที่ชัดเจน มีการกำหนดบทบาทผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบต่องานด้วยความเต็มใจ ผู้ร่วมงานรู้จักอภัยซึ่งกันและกันเมื่อเกิดการผิดพลาด มีการพัฒนาทีมงานอยู่เสมอ มีการติดต่อสื่อสารที่ดี ผู้ร่วมงานทุกคนได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ อัจฉรา สังข์สุวรรณ (2540 : 485) กล่าวถึงการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้ จุดมุ่งหมายชัดเจนเหมาะสมและเป็นความต้องการของกลุ่ม การติดต่อสื่อสารชัดเจนและเป็นการสื่อสารแบบสองทาง สมาชิกมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง ผู้นำมีความเป็นผู้นำและใช้ภาวะผู้นำให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของทีม การตัดสินใจต้องมาจากการตัดสินใจร่วมกัน การบริหารความขัดแย้งเป็นไปอย่างเหมาะสม และสมาชิกมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในเป้าหมายและยอมรับในเป้าหมายนั้น และ อนันต์ ฉัตรศรัทธา (2541 : 48 – 49) กล่าวถึงลักษณะการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพว่าต้องประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ การมีเป้าหมายที่ชัดเจนและทุกคนเข้าใจตรงกัน บรรยากาศเป็นกันเอง การสื่อสารแบบเปิด สมาชิกมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา มีการกระจายความเป็นผู้นำ และมีการประเมินตนเองทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ในสังคมประชาธิปไตย ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทและหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามระบอบประชาธิปไตย โดยเน้นการบริหารที่ครูมีส่วนร่วม หรือการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารในทุกด้าน สำหรับวิธีการปฏิบัติการมีส่วนร่วมนั้น กระทำได้หลายวิธีแตกต่างกันสุดแต่ความเหมาะสม ได้แก่ การจัดให้มีการประชุมแสดงความคิดเห็น การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติให้ข้อเสนอแนะ ใช้วิธีการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ ให้มีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือผลงานต่าง ๆ และทบทวนเป้าหมาย หรือการจัดกลุ่มคุณภาพ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันพิจารณาและแก้ไขปัญหาภายในกลุ่มงานด้วยกันเอง (ธงชัย สันติวงษ์. 2531 : 138)

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา เกิดขึ้นตามภารกิจของโรงเรียนได้มีการจัดแบ่งงานตามภาระงานบริหารโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 6 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์กับชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536 : 4) และโรงเรียนได้จัดโครงสร้างการบริหารและการจัดการดังแผนภูมิ



ภาพประกอบ 4 แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานปรับจากการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ที่มา : คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 4)

จากแผนภูมิโครงสร้างการบริหารและการจัดการของโรงเรียนดังกล่าว จะเห็นว่า ผู้บริหารจะมีคณะบุคคลสนับสนุนการบริหารงานของผู้บริหาร ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในส่วนตามสายงานการบังคับบัญชาจะมีผู้ช่วยผู้บริหารตามจำนวนของขนาดโรงเรียน รับผิดชอบแต่ละงานร่วมกับหัวหน้างานและคณะกรรมการของงานนั้นๆ ทั้ง 6 งาน ซึ่งลักษณะการปฏิบัติงานเช่นนี้ เป็นการมีส่วนร่วมแบบเป็นทางการ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุนันทา เลาหนันท์ (2541 : 144) ส่วนการมีส่วนแบบไม่เป็นทางการนั้น โรงเรียนได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติงานเฉพาะกิจ เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการปฏิบัติงานโครงการต่างๆ ตามแผนปฏิบัติงานประจำปี โดยจะมีทั้งหัวหน้ารับผิดชอบการดำเนินการโครงการนั้นๆ และมีคณะกรรมการร่วมในการดำเนินการ

ดังนั้นการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใดๆ ก็ตาม ต่างมีความสำคัญคือ การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

การให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน จะทำให้เกิดผลดีหลายประการ (สำเริง สมวงศ์. 2532 : 135 – 136) เช่น

1) ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้งานเกิดผลดีทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

2) เมื่อครูทุกคนได้เข้ามีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นทีม ทำให้การย้ายหรือลาออกจากหน่วยงานน้อยลง การขาดงานหรือความเฉื่อยชาในการทำงานก็จะไม่มีมาก จากผลงานวิจัยของแบรก (Bragg) และแอนดรู (Andrews) เกี่ยวกับการให้คนในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า “คนในหน่วยงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น อัตราการขาดงานลดน้อยลง และผลของงานเพิ่มขึ้น”

3) ครูคลายความข้องใจลง เมื่อตนเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นทีมในหน่วยงาน และในขณะเดียวกันสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บริหารและครูจะเกิดขึ้น จากผลการวิจัยของแพลกซ์ตัน (Plaxton) และบูมบาร์เกอร์ (Bumbarger) เกี่ยวกับการให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นทีมของกลุ่ม พบว่า “ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ และมีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น นอกจากนั้นยังพบอีกว่า การไม่กระจายอำนาจในการตัดสินใจเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการน้อยที่สุด”

4) ทุกฝ่ายในองค์การมีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง ถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลงโดยที่ครูไม่ทราบจะทำให้ครูขาดความเชื่อมั่น และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง แต่ถ้าหากเขาได้เข้ามีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นทีม ก็จะทำให้เขาได้รับทราบว่า เมื่อเปลี่ยนแปลงแล้วจะดีหรือไม่ดี การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงก็จะลดน้อยลงไปด้วย

5) ช่วยให้ง่ายต่อการบริหารงาน เพราะเนื่องมาจากเมื่อครูเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นทีมก็จะเป็นการส่งเสริมให้ครูมีความรับผิดชอบสูงขึ้น ยอมรับในอำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร ผู้ร่วมงานและของตนเองมากยิ่งขึ้น การติดตามผลงานและการควบคุม

อย่างใกล้ชิดก็ไม่มีความจำเป็นอีกต่อไป

6) การที่ครูเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นทีมจะเป็นการส่งเสริมคุณภาพในการบริหารงานของผู้บริหาร เพราะในบางกรณีเมื่อเกิดปัญหาขึ้น ผู้บริหารไม่สามารถจะตัดสินใจได้ การเข้ามีส่วนในการบริหารงานเป็นทีมของครูจะทำให้ผู้บริหารมีข้อมูลมากขึ้น และถ้าหากสื่อความหมายดี มีความคล่องตัวสูง ข้อมูลจากครูก็จะไปสู่ผู้บริหารโดยสะดวก และทำให้การบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากแนวคิดดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในการทำงานในหน่วยงานหรือองค์กร โดยมีลักษณะการทำงานร่วมกันที่เกิดประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วย เป้าหมายของการทำงานร่วมกันที่มีความชัดเจน และสมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดและดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน บทบาทความรับผิดชอบของสมาชิกมีความชัดเจนเข้าใจตรงกัน และตรงตามความรู้ความสามารถของสมาชิก และสมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนด การตัดสินใจร่วมกันของสมาชิก การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง

10. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนได้อาศัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จ ด้าน เพศ อายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และระดับวุฒิการศึกษา ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้มีผลต่อการบริหารดังต่อไปนี้

10.1 เพศ

เพศ เป็นสถานภาพประจำตัวหนึ่งที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารอย่างยิ่ง ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยของ สำเริง สมวงศ์ (2532 : 140) ที่ศึกษาการบริหารงานเป็นทีมที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีสถานภาพส่วนตัวด้านเพศแตกต่างกัน การเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ครูเพศชาย และครูเพศหญิง เข้ามีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นทีมแตกต่างกัน ซึ่งครูเพศชายส่วนใหญ่จะมีความกระตือรือร้นและกล้าแสดงออกในการเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นทีม ทำให้ครูเพศชายมีความรู้และประสบการณ์ต่างๆ ในด้านการบริหารงานโรงเรียนมากกว่าเพศหญิง ซึ่งยืนยันได้จากผลการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาหรือดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ครูเพศชายจะมีอัตราส่วนที่สูงกว่าครูเพศหญิง

จากผลวิจัยดังกล่าว ผู้ศึกษาค้นคว้าจึงได้นำมาเป็นตัวแปรหนึ่งของการศึกษา อันจะมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน

10.2 อายุ

จันทรานี สงวนนาม (2533 : 150) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน และความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารในด้านเพศ อายุ อายุการปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียนและจำนวนครูในโรงเรียน เป็นตัวแปรที่มีอำนาจจำแนกกลุ่มสามารถใช้ทำนายความสำเร็จของโรงเรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญมา กัมปนาทพงษ์ (2532 : 99) ที่ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุมาก จะมีคุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหารสูงกว่าผู้บริหารที่มีอายุน้อยกว่า ซึ่งอาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่มีอายุมากส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์ในการสอนและบริหารโรงเรียนมานาน ทำให้ได้เรียนรู้เรื่องการบริหารงานจากประสบการณ์ตรง จึงสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้ดีกว่าผู้บริหารที่มีอายุน้อย

10.3 ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ประสบการณ์เป็นสิ่งสำคัญ เพราะประสบการณ์จะช่วยเพิ่มความรอบคอบ รอบรู้ และช่วยให้เข้าใจปัญหา สามารถวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้มีประสบการณ์ในงานมากกว่าย่อมมีความคิดริเริ่มมากกว่า (กวี วงศ์พุฒ. 2536 : 62) และผลวิจัยของ เชาว์ พูลนวม (2533 : 127) ที่ศึกษาเรื่อง ความต้องการความรู้ทางการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารน้อยกว่า 10 ปี และผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการความรู้ทางการบริหารโรงเรียนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10.4 ประสบการณ์การศึกษา

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2539 : 5) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความคิด ปัญญา และวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิผลได้ ถ้าปราศจากความรู้ และไม่สามารถใช้ความรู้นั้นในทางที่มี

ความหมายและสร้างสรรค์ จากทัศนะดังกล่าวอาจวิเคราะห์ได้ว่า การมีความรู้ ความคิด ปัญญา และวิสัยทัศน์เป็นผลที่เกิดมาจากการเรียนรู้ การฝึกฝนของผู้บริหาร แสดงให้เห็นถึงคุณวุฒิทางการศึกษาของผู้บริหารได้เช่นกัน

นอกจากนั้น กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 212) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ผลของการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนแปรปรวนไปตามวุฒิการศึกษาของครูใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิผลต่ำ ครูใหญ่มักมีระดับวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และในขณะเดียวกันที่โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูง ครูใหญ่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า ผลวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ ณรงค์ แย้มประดิษฐ์ (2541 : 84) ที่พบว่า วุฒิการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลถึงทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับมาก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

มาลินี ชวาลไพบูลย์ (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ในส่วนประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่า ผลการปฏิบัติงานเป็นทีมของโรงเรียน และความพึงพอใจของครู อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้แก่ การสนับสนุนรางวัลสำหรับการปฏิบัติงานของทีม การควบคุมการนิเทศ ความขัดแย้ง ขอบข่ายของการจัดการ การอภิปรายเกี่ยวกับยุทธศาสตร์และการให้น้ำหนักข้อเสนอของบุคคล การติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย บริการของศูนย์วิชาการ ปทัสถานเฉพาะของการทำงานและควบคุม ความชัดเจนของบทบาทและเป้าประสงค์ การฝึกอบรมและการให้คำปรึกษาทางวิชาการ การครองโรงเรียนและงาน ความหลากหลาย การมีทักษะอย่างเพียงพอ ความสัมพันธ์ของผู้นำทีม และขนาดของทีม ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่ามี 9 ปัจจัย ได้แก่ การสนับสนุน การควบคุมการนิเทศ ความขัดแย้ง รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานของทีม ความชัดเจนของบทบาทและเป้าประสงค์ การมีทักษะอย่างเพียงพอ การครองโรงเรียนและงาน ขนาดของทีม และขอบข่ายของการจัดการ

มัย สุขเอี่ยม (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยรูปแบบการวางแผนพัฒนาการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งสูงมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการศึกษาทั้งตามสภาพที่เป็นอยู่จริงและที่ต้องการสูงกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่า ส่วนรูปแบบการวางแผนพัฒนาการศึกษาแบบมีส่วนร่วมโดยใช้

เทคนิคเดลฟาย จากผลของการศึกษาที่ได้จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ได้นำมาเสนอรูปแบบดังนี้ คือ กระบวนการวางแผนพัฒนาการศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ควรแบ่งออกเป็น 10 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา 2) การกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบาย 3) การกำหนดมาตรการ 4) การกำหนดเป้าหมาย 5) การจัดทำแผนงาน / งาน / โครงการ 6) การกำหนดค่าใช้จ่ายตามแผน 7) การจัดทำแผนพัฒนาประจำปี 8) การนำแผนไปปฏิบัติ 9) การติดตามและประเมินผลแผน และ 10) การทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาการศึกษา พร้อมทั้งระบุกิจกรรมที่จะให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมของแต่ละขั้นตอน ส่วนแผนพัฒนาการศึกษา ควรแบ่งเป็น 4 ระดับ คือ ระดับสถาบัน ระดับคณะ / วิทยาเขต ระดับภาควิชา / คณะวิชา และระดับแผนกวิชา สำหรับการแบ่งกลุ่มของบุคลากรที่จะให้มีส่วนร่วม ควรแบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้บริหารระดับสูง 2) ผู้บริหารระดับกลาง 3) ผู้บริหารระดับต้น และ 4) อาจารย์ ระดับในการมีส่วนร่วมของแต่ละกลุ่มควรมากน้อยแตกต่างกัน ตามตำแหน่ง บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความเกี่ยวข้องกับแผนแต่ละระดับ วิธีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมควรใช้หลายๆ วิธี เช่น การประชุมสัมมนา การเป็นคณะกรรมการวางแผนระดับต่างๆ การให้ข้อมูล เป็นต้น

ทัศนา แสวงศักดิ์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม กรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า บุคคลที่ควรมีส่วนร่วมมากที่สุดในการฝึกอาชีพ มี 3 กลุ่มคือ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มผู้บริหารระดับกอง และกลุ่มผู้บริหารสถานประกอบการ ส่วนขั้นตอนที่ควรมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารและกิจกรรม 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนจัดฝึกอาชีพ

ขั้นตอนที่ 2 การประสานงานจัดฝึกอาชีพ

ขั้นตอนที่ 3 การติดตามงานจัดฝึกอาชีพ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลจัดฝึกอาชีพ

ขั้นตอนที่ 5 การรายงานจัดฝึกอาชีพ

วิธีการในการมีส่วนร่วม แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ มีส่วนร่วมทางตรง และมีส่วนร่วมทางอ้อม ปริมาณในการมีส่วนร่วมจะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับลักษณะของกิจกรรมและความเกี่ยวพันของผู้มีส่วนร่วม และรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้นควรจะร่วมมือกันทุกฝ่าย หลากหลายระหว่างสถานประกอบการ หน่วยราชการ สมาคม องค์การ สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น ฯลฯ และรัฐควรส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนาอาชีวศึกษาให้มากขึ้น

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คนในชุมชนที่เข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนมากที่สุดคือ

คณะกรรมการโรงเรียน โดยชุมชนจะเข้ามามีส่วนร่วมในการบริจาคทรัพย์และวัสดุสิ่งของมากที่สุด สำหรับวิธีการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนทั้งทางตรงและทางอ้อมนั้น เมื่อโรงเรียนมีกิจกรรมสำคัญ และร้องขอความร่วมมือแล้วชุมชนจะให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ส่วนปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนนั้นได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งได้แก่ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ปัจจัยเกี่ยวกับชุมชน ได้แก่ ประวัติความเป็นมา ลักษณะและองค์ประกอบของชุมชน และคุณลักษณะของบุคคลในชุมชน และปัจจัยเกี่ยวกับโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารและครู วิธีการปฏิบัติงาน และปัจจัยเกี่ยวกับโรงเรียนในด้านอื่นๆ

ภาวนา วงสวาห์ (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การตัดสินใจแบบให้มีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจแบบให้มีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการโรงเรียน 7 งาน อยู่ในแบบ "ผู้บริหารหารือกับครูอาจารย์ในโรงเรียนเป็นกลุ่มแล้วตัดสินใจเอง" ผู้บริหารโรงเรียนที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งต่างกันมีความเห็นว่า การตัดสินใจแบบให้มีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน 7 งาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น งานนิเทศภายในมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารโรงเรียนที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความเห็นว่าการตัดสินใจแบบให้มีส่วนร่วมของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการโรงเรียน 7 งานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น งานหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ และงานการเรียนการสอน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในด้านการประสานงานในระดับมาก ส่วนด้านการวางแผน การจัดสรรทรัพยากร การกระตุ้นการทำงาน และการประเมินผลมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับกรรมการศึกษา ได้แก่ เวลาที่อาศัยในชุมชน การมีถิ่นกำเนิด และหรือมีที่พักอาศัยในท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่ การเป็นศิษย์เก่า การมีบุตรหลานเรียนอยู่ในโรงเรียน ความคาดหวังต่อโรงเรียน การมีความสัมพันธ์กับโรงเรียน และความห่วงใยต่อสวัสดิภาพเด็ก ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ได้แก่ (ก) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความซื่อสัตย์ และเป็นคนในท้องถิ่นโดยกำเนิด (ข) คุณลักษณะของครู ได้แก่ ครูมีความประพฤติดีมีความรู้ความสามารถ มีความเอาใจใส่ต่อเด็ก มีมนุษยสัมพันธ์ดี และมีความเสียสละ (ค) การปฏิบัติของโรงเรียนต่อกรรมการศึกษา ได้แก่ การให้เกียรติและการให้โอกาสในการมีส่วนร่วม การเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน (ง) การปฏิบัติงานของครู ได้แก่ การเอาใจใส่ต่อการเรียนการสอน และความสามัคคี

ในหมู่ครู (จ) ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ได้แก่ ความมีชื่อเสียงของโรงเรียน และการบริหารการเงินที่โปร่งใส ส่วนปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมมี 2 กลุ่มปัจจัยคือ ปัจจัยเกี่ยวกับกรรมการศึกษา ได้แก่ การไม่มีเวลาว่าง ไม่มีถิ่นกำเนิด และ / หรือไม่มีที่พักอาศัยในท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่ และปัจจัยเกี่ยวกับโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารขาดความเป็นผู้นำไม่มีมนุษยสัมพันธ์ และไม่เป็นคนในท้องถิ่นโดยกำเนิด

พัฒนา พลอยประไพ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการกำหนดเป้าหมายและการกำกับตนเองกับการประสบความสำเร็จในการสอบเข้าศึกษาต่อในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการศึกษาพบว่า

1. การกำหนดเป้าหมายสัมพันธ์ทางบวกกับการกำกับตนเองในระดับที่ค่อนข้างสูง

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายและการกำกับตนเองของกลุ่มตัวอย่าง ที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. กลุ่มตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการกำกับตนเอง และองค์ประกอบย่อยของการตั้งเป้าหมายกับการตั้งเป้าหมายและองค์ประกอบย่อยของการกำกับตนเองสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่ประสบความสำเร็จตามองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ความสามารถในการเข้าใจถึงอิทธิพลของเงื่อนไขสิ่งแวดล้อมและสังคมต่อการตัดสินใจเตรียมความพร้อมในการสอบกับการกำกับตนเอง 2) ความสามารถเข้าใจถึงอิทธิพลของเงื่อนไขสิ่งแวดล้อมและสังคมที่มีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ในการสอบเข้าศึกษาต่อคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ กับการกำกับตนเอง 3) ความสามารถในการวางแผนกับการกำกับตนเอง 4) ความยืดหยุ่นในการกำกับตนเองกับการกำหนดเป้าหมาย

4. กลุ่มตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จ มีการกำหนดเป้าหมายสูงกว่ากลุ่มนักศึกษาที่ไม่ประสบความสำเร็จอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัลภา สบายยิ่ง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเองและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพตามแบบจำลองของล็อค มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ การตั้งเป้าหมายขององค์การมีผลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล ส่วนการรับรู้ความหมายของตนเองมีผลทางตรงต่อการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล และผลการปฏิบัติงาน และการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลมีผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงาน

ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียน เพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลของการวิจัยพบว่า สิ่งสำคัญที่สุดที่เป็นสิ่งกำหนดกระบวนการและแบบแผนของการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ เงื่อนไขทางด้านบริบทของชุมชน คือ เงื่อนไขเกี่ยวกับความคิดพื้นฐานที่

เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน เงื่อนไขด้านสภาพแวดล้อมของชุมชน และเงื่อนไขทางด้านโรงเรียน และที่สำคัญคือ การกำหนดความหมายของการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนตรงกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในชุมชน คือ ผู้นำชุมชน ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน คณะครูและผู้ปกครองนักเรียน ส่วนกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีขั้นตอนที่สำคัญ 8 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานก่อนร่วมดำเนินการ 2) การสร้างความสัมพันธ์กับประชาชนในชุมชน 3) การสร้างเครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วม 4) การสร้างกิจกรรม 5) การต่อรองเพื่อการดำเนินการ 6) การร่วมกันดำเนินการ 7) การร่วมกันประเมินผลการดำเนินการ 8) การร่วมกันรับผลประโยชน์จากการดำเนินการ ซึ่งจากกระบวนการมีส่วนร่วมดังกล่าวทำให้แบบแผนการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีแบบแผนของการมีส่วนร่วมเป็นแบบเหลื่อมล้ำ (Inequity participatory pattern) ตามบทบาทการมีส่วนร่วม คุณสมบัติของผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วม และกิจกรรมที่โรงเรียนต้องการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งสามารถจำแนกตามหมวดหมู่ของคุณสมบัติ เป็น 3 แบบแผนย่อยคือ แบบแผนการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ (Full participatory pattern) แบบแผนการมีส่วนร่วมเป็นบางส่วน (Partial participatory pattern) และแบบแผนการมีส่วนร่วมแบบชายขอบ (Marginal participatory pattern)

สมชาย เบ้าหล่อเพชร (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาปัญหาการวางแผนบริหารโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้มีส่วนร่วมในการวางแผน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้มีส่วนร่วมในการวางแผน มีทัศนะต่อปัญหากระบวนการวางแผนบริหารโรงเรียน ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีระดับปัญหารวมทุกด้านและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ มีปัญหามากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการวางแผน และด้านการดำเนินการตามแผน ส่วนด้านการประเมินผลมีปัญหาน้อยที่สุด ผู้บริหารและครูผู้มีส่วนร่วมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการวางแผนไม่แตกต่างกัน ทั้งรายด้านและรวมทุกด้าน ส่วนผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้มีส่วนร่วมในการวางแผนในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการวางแผนบริหารโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน มีปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีปัญหามากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง ในด้านอื่นๆ มีปัญหาไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยในต่างประเทศ

อับเดล ฮาดี (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2537 : 185) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารการศึกษาในประเทศอียิปต์ ได้แสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นหลักสำคัญของประชาธิปไตย จำเป็นจะต้องปรับปรุงรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชน ควรกำหนดเป้าหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชน ช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างประชาชนกับสถานศึกษา ประเด็นหรือกิจกรรมที่ประชาชนควรจะมีส่วนร่วม

เลตเทอรี่ (ทัศนา แสวงศักดิ์. 2539 : 36 ; อ้างอิงมาจาก Letteri. 1990 : 4292 – A) ได้วิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วม 3 เรื่อง คือ เรื่องแรกวิเคราะห์กระบวนการสื่อสารและการบรรลุข้อตกลงในการบริหารคนงานแบบมีส่วนร่วม เรื่องที่สอง วิเคราะห์โครงสร้างขององค์กรในระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และเรื่องที่สาม วิเคราะห์รูปแบบที่ไม่เหมาะสมของการสื่อสารที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า เรื่องแรกแสดงให้เห็นว่าการสื่อสารที่ดีทำให้เกิดการพัฒนา การมีส่วนร่วมอย่างไม่ถูกบีบบังคับ โดยสมาชิกของกลุ่มจะบรรลุความเห็นร่วมกันอย่างมีเหตุผล เรื่องที่สองชี้ให้เห็นว่า ระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมทำให้คณะทำงานทำหน้าที่อย่างอิสระ เป็นการแสวงหาการมีส่วนร่วมในทุกเรื่อง ซึ่งจะต้องให้มีตัวแทนคนงานอยู่ในทุกระดับของสายการบังคับบัญชาในองค์กร และจะต้องให้คนงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้ด้วย ส่วนเรื่องที่สามกล่าวว่า ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นประโยชน์สูงสุด และมีความเหมาะสมในเรื่องสิทธิของบุคคลและการพัฒนาตนเอง

ไซเบิร์ต (ทัศนา แสวงศักดิ์. 2539 : 37 ; อ้างอิงมาจาก Siebert. 1991 : 1975 – A) ได้ศึกษาบทบาทของครูใหญ่ในการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนในลอนดอน ประเทศอังกฤษซึ่งเป็นความพยายามที่จะชี้ให้เห็นถึงการพัฒนาโรงเรียน และการกระจายการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ข้อค้นพบของงานวิจัยก็คือ ครูใหญ่ เป็นกลไกสำคัญของความสำเร็จของการทำงานและเป็นผู้กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วม

เซ็ง (ทัศนา แสวงศักดิ์. 2539 : 37 ; อ้างอิงมาจาก Tseng. 1989) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและความพึงพอใจด้านวิชาชีพในโรงเรียนอาชีวศึกษา 6 เมืองของไต้หวัน พบว่า 1) ขอบเขตความต้องการเข้ามีส่วนร่วมของครูมีมากกว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งด้านการสอนและการบริหาร 2) ครูต้องการมีส่วนร่วมมากขึ้นในด้านการสอนมากกว่าการบริหาร 3) ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในด้านความพึงพอใจด้านวิชาชีพ 4) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความพึงพอใจของครูและการมีส่วนร่วมเมื่อสามารถควบคุมตัวแปรทั้งหมดได้ และ 5) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความต้องการของครูและการมีส่วนร่วมตามหน้าที่ เมื่อสามารถควบคุมด้านประชากรศาสตร์ได้

เอลคินส์ (Elkins. 1972 : 6026-A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทครูใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษาในด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนชุมชน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นประชาชนและครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตตะวันตกตอนกลางของ US. ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ครูและประชาชนต้องการให้ครูใหญ่ทำงานร่วมกับชุมชนเพื่อช่วยแก้ปัญหาสุขภาพ อนามัย ปัญหาวัยรุ่น และสร้างเสริมโปรแกรมนันทนาการของชุมชน

2. ครูและประชาชนต้องการให้ครูใหญ่มีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น และการปกครองของชุมชน

3. ครูและประชาชนต้องการให้ครูใหญ่จัดประชุมร่วมกันระหว่างครูและผู้ปกครองเพื่อผลในทางการศึกษาของผู้เรียน

4. ครูและประชาชนต้องการให้ครูใหญ่ที่อยู่อาศัยในบริเวณโรงเรียนที่เขาปฏิบัติงานอยู่

โซร์เบลโล (Sorbello. 1978 : 598 – A) ได้ศึกษาบทบาทของผู้ปกครองนักเรียนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนตามบทบาทที่เป็นจริง และบทบาทที่คาดหวังตามทัศนะของครูใหญ่และครูโรงเรียนประถมศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน และผู้ปกครองที่ไม่ใช่ผู้ปกครองนักเรียนประถมศึกษา โดยศึกษาความสัมพันธ์ต่าง ๆ 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารทั่วไป นักเรียน อาตารสถานที่ อุปกรณ์อำนวยความสะดวก หลักสูตร และประชาสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มมีความเห็นว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความเกี่ยวข้องกับโรงเรียนในระดับต่ำ แนวคิดของทุกกลุ่มเสนอให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการเลือกหนังสือของโรงเรียน การจัดหลักสูตร การประเมินผลของครู ระเบียบวินัยโรงเรียน และเสนอให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียน

ครูและครูใหญ่มีความเห็นว่า ผู้ปกครองไม่ควรเกี่ยวข้องกับทางโรงเรียนในส่วนที่ผู้ปกครองยังไม่มีความรู้พอและไม่แน่ใจ ในกลุ่มที่เป็นผู้ตอบที่ไม่ใช่ผู้ปกครองนักเรียนไม่เห็นด้วยที่ผู้ปกครองจะกระตือรือร้นและรับผิดชอบด้วย

เทเลอร์ (Taylor. 1982 : 155 – 171) ได้ศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของหัวหน้าภาควิชา 107 คน จากวิทยาลัยชุมชน 68 คน จากวิทยาลัยหลักสูตร 4 ปี จำนวน 10 คน และจากมหาวิทยาลัย จำนวน 29 คน โดยศึกษาแบบการตัดสินใจตามทฤษฎีการตัดสินใจของวรูม และ เยตตัน (Vroom and Yetton. 1973) ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าภาควิชาส่วนใหญ่ตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ 48% ตัดสินใจแบบอัตตาธิปไตย 30% และตัดสินใจแบบกระบวนการกลุ่ม 22% และหัวหน้าภาควิชาส่วนใหญ่พยายามกระตุ้นให้อาจารย์ในภาควิชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ฟอว์เลอร์ (Fowler. 1986 : 3204 – A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐ

Southeastern จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็น ครู อาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับขวัญกำลังใจในการทำงาน และพบว่า ครู อาจารย์ในโรงเรียนที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับครู อาจารย์ในโรงเรียนที่ไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีขวัญกำลังใจในการทำงานแตกต่างกัน

จากผลงานวิจัยที่กล่าวมาทั้งหมดแสดงให้เห็นว่า ความสำเร็จในการบริหารจำเป็นต้องให้ผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการบริหาร เริ่มตั้งแต่ตัวของผู้บริหารจนถึงผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมอาจมีความแตกต่าง ขึ้นอยู่กับระดับบุคคลที่ควรมีส่วนร่วม งานที่ควรมีส่วนร่วม ระดับและวิธีการที่มีส่วนร่วม รวมถึงเวลาและสถานการณ์

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนในระดับปานกลาง
2. ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนแตกต่างกัน
3. ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนแตกต่างกัน
4. ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนแตกต่างกัน
5. ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนแตกต่างกัน

บทที่ 3
วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ในปีการศึกษา 2543 จาก 293 โรง รวม 2859 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ปีการศึกษา 2543 จาก 171 โรง รวม 342 คน โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างดังนี้

1. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างรวม 342 คน

2. ทำการสุ่มโรงเรียนแบบธรรมดา (simple random sampling) โดยการจับฉลากตามอัตราส่วนของจำนวนโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ได้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 171 โรง

3. สุ่มครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ที่เป็นโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง (ข้อ 2) โรงละ 2 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 342 คน ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	
	โรงเรียน	โรงเรียน	ครู
เมืองสระบุรี	23	13	26
แก่งคอย	44	25	50
หนองแค	41	24	48
หนองแซง	13	7	14
บ้านหมอ	22	14	28
เสาไห้	18	10	20
พระพุทธบาท	28	16	32
วิหารแดง	24	15	30
มวกเหล็ก	29	17	34
หนองโดน	9	6	12
ดอนพุด	6	3	6
วังม่วง	17	10	20
เฉลิมพระเกียรติ	19	11	22
รวม	293	171	342

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยให้ครูประเมินตนเองในเรื่องต่างๆ 2 เรื่อง คือ แบบสอบถามด้านสถานภาพของครู และแบบสอบถามระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check - list) และเติมข้อความ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวอย่างแบบสอบถามตอนที่ 1

คำชี้แจง กรุณาเติมคำ หรือเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

O เพศ

( ) หญิง

( ) ชาย

OO อายุ

(.....) ปี

OOO ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

(.....) ปี

OOOO วุฒิการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) ปริญญาตรี และสูงกว่า

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน ประถมศึกษาใน 4 ด้าน คือ เป้าหมาย บทบาท การตัดสินใจ และการติดต่อสื่อสาร ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งกำหนดความหมายดังต่อไปนี้

มากที่สุด หมายถึง ท่านมีส่วนร่วมในการบริหารในข้อนั้นๆ อยู่ในระดับมากที่สุด

มาก หมายถึง ท่านมีส่วนร่วมในการบริหารในข้อนั้นๆ อยู่ในระดับมาก

ปานกลาง หมายถึง ท่านมีส่วนร่วมในการบริหารในข้อนั้นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

น้อย หมายถึง ท่านมีส่วนร่วมในการบริหารในข้อนั้นๆ อยู่ในระดับน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ท่านมีส่วนร่วมในการบริหารในข้อนั้นๆ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามตอนที่ 2

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อความโดยละเอียด แล้วพิจารณาว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนต่อไปนี้ ตรงกับระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนในข้อนั้นๆ

ข้อที่	การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม					รหัสสำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	การมีส่วนร่วมของครูในเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ดังนี้						
O	จัดอบรมทางวิชาการ	.....	.....	.....	.....	.....	.....
OO	พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน						
	การมีส่วนร่วมของครูในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ดังนี้	.....	.....	.....	.....	.....	.....
O	จัดครูเข้าสอน	.....	.....	.....	.....	.....	.....
OO	เป็นวิทยากรให้ความรู้ทางวิชาการ						
	การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ดังนี้	.....	.....	.....	.....	.....	.....
O	แก้ปัญหาการปฏิบัติงานห้องสมุด	.....	.....	.....	.....	.....	.....
OO	พิจารณาวิทยากรการอบรมทางวิชาการ การมีส่วนร่วมของครูในการติดต่อสื่อสาร ที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ดังนี้	.....	.....	.....	.....	.....	.....
O	แนะนำผู้ปกครองในเรื่องการเรียน	.....	.....	.....	.....	.....	.....
OO	จัดทำปฏิทินปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียน	.....	.....	.....	.....	.....	.....

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดของการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจโครงสร้างด้านเนื้อหาที่จะนำมาสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยสร้างให้ครอบคลุมการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนใน 4 ด้าน คือ เป้าหมาย บทบาท การตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็นด้านละ 10 ข้อ รวม 40 ข้อ

4. นำแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบปรับปรุงแก้ไข และนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ประกอบด้วย

1) รองศาสตราจารย์สุนทร โคตรบรรเทา
อาจารย์พิเศษ ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ
อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

3) คุณทวี นวพลวตานนท์
หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี

4) คุณมนูญ ปิยะคิม
หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหนองแค

5) คุณสุชีพ อินทรวิชัย
อาจารย์ใหญ่
โรงเรียนวัดหนองสมัคร (มูลนิธิสุขาวดีอุปภัมภ์)

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดสอบ (try-out) กับครูโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 40 คน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ซึ่งไม่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

6. หาค่าอำนาจจำแนก (Descrimination) ของข้อคำถามเป็นรายข้อ โดยใช้วิธีการแจกแจงค่า t (t – distribution)

7. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha – coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น .8725

8. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้ว ไปปรับปรุงแก้ไขและนำไปเก็บข้อมูลกับตัวอย่างจริงเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามความมุ่งหมาย และสมมติฐานของการวิจัยต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงผู้อำนวยการสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. นำหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ถึงหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และผู้บริหารโรงเรียนทุกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มโรงเรียนตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง การดำเนินการและนัดหมายวันเวลา และสถานที่ขอรับแบบสอบถามคืน

3. การเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่กรอกเรียบร้อยแล้ว กระทำโดยการเก็บด้วยตนเอง และโรงเรียนที่อยู่ไกลจะส่งกลับมายังผู้วิจัยทางไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไป จำนวน 342 ชุด ได้รับกลับคืนมาซึ่งเป็นฉบับสมบูรณ์ จำนวน 314 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.81 ของจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้รับกลับคืนมา

2. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ให้รหัสตอนที่ 1 ตรวจให้คะแนนตอนที่ 2 ตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำข้อมูลเข้าโปรแกรม

กาในช่องระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด	มีค่าน้ำหนัก	5	คะแนน
กาในช่องระดับการมีส่วนร่วมมาก	มีค่าน้ำหนัก	4	คะแนน
กาในช่องระดับการมีส่วนร่วมปานกลาง	มีค่าน้ำหนัก	3	คะแนน
กาในช่องระดับการมีส่วนร่วมน้อย	มีค่าน้ำหนัก	2	คะแนน
กาในช่องระดับการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด	มีค่าน้ำหนัก	1	คะแนน

3. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน เพศ อายุ ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษา โดยใช้การคำนวณค่าร้อยละ (Percent)

4. วิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) เป็นรายด้าน และรายข้อ แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยที่กำหนด ดังนี้

คะแนน 1.00 - 1.50 หมายถึง การมีส่วนร่วมน้อยที่สุด

คะแนน 1.51 - 2.50 หมายถึง การมีส่วนร่วมน้อย

คะแนน 2.51 - 3.50 หมายถึง การมีส่วนร่วมปานกลาง

คะแนน 3.51 - 4.50 หมายถึง การมีส่วนร่วมมาก

คะแนน 4.51 – 5.00 หมายถึง การมีส่วนร่วมมากที่สุด

5. หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อหาความกระจายของข้อมูล

6. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษา ใช้ค่าสถิติ t - test

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC^{+} (Statistical Package for the Social Science) โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน
   1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
   1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
   1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ
   2.1 ค่าอำนาจจำแนก (Descrimination)
   2.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
3. สถิติทีใช้ทดสอบสมมติฐาน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนประถมศึกษา ที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกัน 2 กลุ่ม ตามสมมติฐานข้อ 2 – 5 ใช้สถิติทดสอบค่า ที (t – test)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การแปลความหมายมีความเข้าใจตรงกันในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์และอักษรย่อต่อไปนี้

$\overline{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา
N	แทน	จำนวนครูโรงเรียนประถมศึกษา ในกลุ่มตัวอย่าง
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามตัวแปรต้น ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสภาพ

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
- หญิง	152	48.40
- ชาย	162	51.60
รวม	314	100.00
2. อายุ		
- น้อย	156	49.68
- มาก	158	50.32
รวม	314	100.00
3. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน		
- น้อย	134	42.68
- มาก	180	57.32
รวม	314	100.00
4. วุฒิการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	5.10
- ปริญญาตรีและสูงกว่า	298	94.90
รวม	314	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 314 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีเพศหญิง จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 48.40 มีเพศชาย จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 51.60 เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีอายุน้อย จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 49.68 มีอายุมาก จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 50.32 เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อย จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 42.68 มีประสบการณ์มาก จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 57.32 และเมื่อพิจารณาตามวุฒิการศึกษา พบว่า วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10 วุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่า จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 94.90

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน

ในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกเป็นโดยรวมทุกด้านและรายด้าน ดังปรากฏในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน

ข้อ	การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา	ครูโรงเรียนประถมศึกษา		
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
1	เป้าหมาย	3.32	0.71	ปานกลาง
2	บทบาท	3.20	0.75	ปานกลาง
3	การตัดสินใจ	3.25	0.76	ปานกลาง
4	การติดต่อสื่อสาร	3.15	0.83	ปานกลาง
	รวม	3.23	0.71	ปานกลาง

จากตาราง 3 แสดงว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.23) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ยังพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยการมีส่วนร่วมด้านเป้าหมาย มากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.32) และด้านการติดต่อสื่อสาร น้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 3.15)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ในด้านเป้าหมาย โดยรวม และเป็นรายข้อ

ข้อที่	การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
	การมีส่วนร่วมของครูในเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ดังนี้			
1	จัดกิจกรรมห้องสมุด	3.33	0.88	ปานกลาง
2	จัดอบรมทางวิชาการ	3.14	0.94	ปานกลาง
3	จัดหาหนังสือห้องสมุด	3.40	0.91	ปานกลาง
4	การเลือกหนังสือเรียน	3.30	1.05	ปานกลาง
5	เกณฑ์การนิเทศภายใน	3.19	0.95	ปานกลาง
6	หลักเกณฑ์การประเมินผล	3.35	0.95	ปานกลาง
7	ประเมินผลการใช้หลักสูตร	3.23	0.95	ปานกลาง
8	เนื้อหาวิชาที่เหมาะสมกับท้องถิ่น	3.38	0.90	ปานกลาง
9	พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน	3.51	0.88	มาก
10	ความต้องการวัสดุประกอบหลักสูตร	3.34	0.93	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม	3.32	0.71	ปานกลาง

จากตาราง 4 เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ในด้านเป้าหมายอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เรื่องที่ครูมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก คือ การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 3.51) นอกนั้นครูมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง โดยการมีส่วนร่วมของครูในเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการข้อจัดหาหนังสือห้องสมุด มากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.40) และข้อจัดอบรมทางวิชาการน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 3.14)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ในด้านบทบาท โดยรวม และเป็นรายข้อ

ข้อที่	การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
	การมีส่วนร่วมของครูในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ดังนี้			
1	จัดครูเข้าสอน	3.46	1.02	ปานกลาง
2	ผลิตสื่อการเรียนการสอน	3.56	0.99	มาก
3	จัดอบรมความรู้การวัดผล	3.00	0.96	ปานกลาง
4	จัดตารางสอนของโรงเรียน	3.77	1.01	มาก
5	กำหนดคณะกรรมการประเมินผล	3.02	0.95	ปานกลาง
6	เป็นวิทยากรให้ความรู้ทางวิชาการ	2.87	0.93	ปานกลาง
7	เลือกคณะกรรมการการนิเทศภายใน	2.85	0.99	ปานกลาง
8	ติดตามผลการใช้สื่อการเรียนการสอน	3.28	0.95	ปานกลาง
9	เลือกบุคคลเป็นคณะกรรมการห้องสมุด	3.00	0.96	ปานกลาง
10	นำผลการนิเทศมาพัฒนาการเรียนการสอน	3.18	0.99	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม	3.20	0.75	ปานกลาง

จากตาราง 5 เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ในด้านบทบาทอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เรื่องที่ครูมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การผลิตสื่อการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 3.56) และการจัดตารางสอนของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 3.77) นอกนั้น การมีส่วนร่วมของครูอยู่ในระดับปานกลาง โดยการมีส่วนร่วมของครูในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ข้อจัดครูเข้าสอน มากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.46) และข้อเป็นวิทยากรให้ความรู้ทางวิชาการ น้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 2.87)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ในด้านการตัดสินใจ โดยรวม และเป็นรายข้อ

ข้อที่	การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
	การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ดังนี้			
1	ให้คำปรึกษาวิธีการประเมินผล	3.44	0.91	ปานกลาง
2	เสนอแนวคิดในการจัดมุมหนังสือ	3.51	0.94	มาก
3	เสนอแนะการพัฒนางานวิชาการ	3.45	0.89	ปานกลาง
4	แก้ปัญหาการปฏิบัติงานห้องสมุด	3.06	1.02	ปานกลาง
5	นำวัสดุท้องถิ่นมาผลิตสื่อการสอน	3.41	0.96	ปานกลาง
6	ให้คำปรึกษาในการจัดครูเข้าสอนแทน	3.16	1.06	ปานกลาง
7	พิจารณาวิทยากรอบรมทางวิชาการ	2.89	0.98	ปานกลาง
8	เสนอข้อมูลเพื่อการประชุมผู้ปกครอง	3.27	0.94	ปานกลาง
9	เสนอแนะการจัดกิจกรรมสอนซ่อมเสริม	3.43	0.97	ปานกลาง
10	พิจารณาตั้งกรรมการที่ปรึกษาทางวิชาการ	2.91	1.03	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม	3.25	0.76	ปานกลาง

จากตาราง 6 เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ในด้านการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เรื่องที่ครูมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การเสนอแนวคิดในการจัดมุมหนังสือ ($\overline{X}$ = 3.51) นอกนั้น การมีส่วนร่วมของครูอยู่ในระดับปานกลางในทุกเรื่อง โดยการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ข้อเสนอแนะการพัฒนางานวิชาการมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.45) และข้อพิจารณาวิทยากรอบรมทางวิชาการ น้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 2.89)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ในด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวม และเป็นรายข้อ

ข้อที่	การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
	การมีส่วนร่วมของครูในการติดต่อสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ดังนี้			
1	การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ	2.94	1.02	ปานกลาง
2	แนะนำผู้ปกครองในเรื่องการเรียน	3.43	0.97	ปานกลาง
3	จัดสัมมนารูปแบบการนิเทศภายใน	2.97	1.01	ปานกลาง
4	สาธิตวิธีการใช้สื่อการเรียนการสอน	3.23	0.95	ปานกลาง
5	ชี้แจงงานห้องสมุดให้ผู้ปกครองทราบ	3.03	1.04	ปานกลาง
6	เผยแพร่ความรู้ในการนำหลักสูตรไปใช้	3.13	0.90	ปานกลาง
7	จัดทำปฏิทินปฏิบัติงานวิชาการโรงเรียน	3.18	0.99	ปานกลาง
8	แสดงความคิดเห็นวิธีการผลิตสื่อการสอน	3.21	1.00	ปานกลาง
9	เสนอความเห็นการเลือกหนังสือห้องสมุด	3.24	1.09	ปานกลาง
10	ชี้แจงวิธีการประเมินผลการเรียนการสอน	3.15	1.02	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม	3.23	0.71	ปานกลาง

จากตาราง 7 เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ในด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.23) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีส่วนร่วมของครูอยู่ในระดับปานกลางในทุกเรื่อง โดยการมีส่วนรวมของครูในการติดต่อสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ข้อแนะนำผู้ปกครองในเรื่องการเรียน มากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.43) และข้อการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ น้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 2.94)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน

ในตอนนี้ เป็นการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรต้น โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) โดยรวมทุกด้าน และรายด้าน ดังปรากฏในตาราง 8 – 11 ต่อไปนี้

ตาราง 8 เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ตามองค์ประกอบการมีส่วนร่วม 4 ด้าน จำแนกตามเพศ

การมีส่วนร่วมตามองค์ประกอบ	N	$\bar{X}$	S.D.	t
เป้าหมาย				
หญิง	152	3.21	0.72	2.68**
ชาย	162	3.42	0.69	
บทบาท				
หญิง	152	3.09	0.73	2.40*
ชาย	162	3.30	0.75	
การตัดสินใจ				
หญิง	152	3.15	0.73	2.33*
ชาย	162	3.35	0.79	
การติดต่อสื่อสาร				
หญิง	152	3.02	0.83	2.82**
ชาย	162	3.28	0.81	
รวม				
หญิง	152	3.12	0.70	2.75**
ชาย	162	3.34	0.71	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 แสดงว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ที่เพศต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านยังพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านเป้าหมาย และด้านการติดต่อสื่อสาร และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านบทบาท และด้านการตัดสินใจ

ตาราง 9 เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ตามองค์ประกอบการมีส่วนร่วม 4 ด้าน จำแนกตามอายุ

การมีส่วนร่วมตามองค์ประกอบ	N	$\bar{X}$	S.D.	t
เป้าหมาย				
น้อย	156	3.32	0.69	0.06
มาก	158	3.32	0.73	
บทบาท				
น้อย	156	3.21	0.76	0.36
มาก	158	3.18	0.73	
การตัดสินใจ				
น้อย	156	3.30	0.76	1.19
มาก	158	3.20	0.77	
การติดต่อสื่อสาร				
น้อย	156	3.17	0.83	0.45
มาก	158	3.13	0.83	
รวม				
น้อย	156	3.25	0.71	0.53
มาก	158	3.21	0.72	

จากตาราง 9 แสดงว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ที่มีอายุน้อย กับ อายุมาก มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3

ตาราง 10 เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ตามองค์ประกอบการมีส่วนร่วม 4 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน

การมีส่วนร่วมตามองค์ประกอบหลัก	N	$\bar{X}$	S.D.	t
เป้าหมาย				
น้อย	160	3.35	0.70	0.81
มาก	154	3.29	0.72	
บทบาท				
น้อย	160	3.23	0.76	0.75
มาก	154	3.17	0.73	
การตัดสินใจ				
น้อย	160	3.33	0.76	1.88
มาก	154	3.17	0.76	
การติดต่อสื่อสาร				
น้อย	160	3.19	0.82	0.91
มาก	154	3.11	0.84	
รวม				
น้อย	160	3.28	0.71	1.17
มาก	154	3.18	0.71	

จากตาราง 10 แสดงว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อย กับ มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมาก มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านยังพบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ตามองค์ประกอบการมีส่วนร่วม 4 ด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การมีส่วนร่วมตามองค์ประกอบ	N	$\bar{X}$	S.D.	t
เป้าหมาย				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	3.06	0.96	1.47
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	298	3.33	0.69	
บทบาท				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	3.06	0.85	0.77
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	298	3.21	0.74	
การตัดสินใจ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	3.00	0.85	1.38
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	298	3.27	0.76	
การติดต่อสื่อสาร				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	3.05	0.87	0.52
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	298	3.16	0.83	
รวม				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	3.04	0.84	1.09
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	298	3.24	0.70	

จากตาราง 11 แสดงว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ วุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่า มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้เป็นการสรุปให้เห็นภาพรวมของการวิจัยเรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นไว้ตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรีใน 4 ด้าน คือ เป้าหมาย บทบาท การตัดสินใจ และการติดต่อสื่อสาร

2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงานและวุฒิการศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ในปีการศึกษา 2543 จำนวน 2,859 คน จาก 293 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำนวน 342 คน จาก 171 โรงเรียน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครูโรงเรียนประถมศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check-list) ประกอบด้วยคำถาม คือ เพศ อายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาใน 4 ด้านคือ เป้าหมาย บทบาท การตัดสินใจ และการติดต่อสื่อสาร เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด รวมจำนวนแบบสอบถาม 40 ข้อ

2. การสร้างเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สร้างขึ้นโดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เมื่อร่างแบบสอบถามเสร็จแล้วได้นำเสนอประธานและกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์เพื่อขอคำปรึกษา แนะนำ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับเนื้อหา นำไปตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข จากนั้นจึงได้นำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูจำนวน 40 คนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของข้อคำถามเป็นรายข้อ โดยใช้วิธีการแจกแจงค่า ที (t - distribution) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ เท่ากับ .8725

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS / PC$^+$ โดยกำหนดโปรแกรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

1. หาค่าร้อยละ ของแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน เพศ อายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษา

2. หาค่าเฉลี่ย (Mean) ของแบบสอบถามระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมทุกด้าน และรายด้านแล้วนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้ไปเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยที่กำหนดไว้ ซึ่งมี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 2 เพื่อทราบการกระจายของข้อมูล

4. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ อายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบค่า ที (t-test)

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการส่งแบบสอบถามไปยังครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำนวน 171 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 342 ฉบับ และได้รับกลับคืนนำไปวิเคราะห์ได้จำนวน 314 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.81 ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวด้านเพศ พบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 152 คน เป็นเพศชาย 162 คน คิดเป็นร้อยละ 48.40 และ 51.60 ตามลำดับ จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวด้านอายุ พบว่า เป็นผู้มีอายุน้อยกว่า 46 ปี จำนวน 156 คน และมีอายุมากกว่า 46 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 49.68 และ 50.32 ตามลำดับ จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวด้านประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 23 ปี จำนวน 134 คน และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 23 ปี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 42.68 และ 57.32 ตามลำดับ จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวด้านวุฒิการศึกษา พบว่า เป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน และเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่า จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10 และ 94.90 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ในด้านเป้าหมาย มีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับปานกลางที่สูงที่สุด และด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับปานกลางที่ต่ำที่สุด

โดยการมีส่วนร่วมของครูในด้าน เป้าหมายทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาคุณภาพ

การเรียนการสอน มีระดับการมีส่วนร่วมสูงที่สุด และการจัดอบรมทางวิชาการ มีระดับการมีส่วนร่วมต่ำที่สุด

การมีส่วนร่วมของครูในด้านบทบาททั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ครูมีส่วนร่วมจัดตารางสอนของโรงเรียน มีระดับการมีส่วนร่วมสูงที่สุด และเป็นวิทยากรให้ความรู้ทางวิชาการมีระดับการมีส่วนร่วมต่ำที่สุด

การมีส่วนร่วมของครูในด้านการตัดสินใจทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ครูมีส่วนร่วมเสนอแนวคิดในการจัดมุมหนังสือ มีระดับการมีส่วนร่วมสูงที่สุด และพิจารณาวิทยากรอบรมวิชาการ มีระดับการมีส่วนร่วมต่ำที่สุด

การมีส่วนร่วมของครูในการติดต่อสื่อสารทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ครูมีส่วนร่วมเสนอแนวคิดในการจัดมุมหนังสือ มีระดับการมีส่วนร่วมสูงที่สุด และพิจารณาวิทยากรอบรมวิชาการ มีระดับการมีส่วนร่วมต่ำที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนประถมศึกษา ที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน ใน 4 ด้าน คือ เป้าหมาย บทบาท การตัดสินใจและการติดต่อสื่อสาร โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนตัวด้านเพศ อายุ ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน พบว่า

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว ด้านเพศที่ต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเพศชาย มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านมากกว่าเพศหญิง

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวด้านอายุที่ต่างกัน พบว่า ครูที่มีอายุน้อยกว่า 46 ปี และครูที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวด้านประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 23 ปี และครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมาก ตั้งแต่ 23 ปีขึ้นไป มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวด้านวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่า มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

6. การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี มีประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจจะมีสาเหตุมาจากการบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษาปัจจุบัน กำลังอยู่ในระยะของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ทั้งผู้บริหาร ครู จึงต้องมีภาระงานที่ต้องปฏิบัติมาก นอกจากนั้นโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนอาจมีส่วนทำให้การนำครูเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารมากขึ้นแต่ยังไม่เต็มที่

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนด้านเป้าหมาย พบว่า ครูมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเป็นงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับบทบาทภาระหน้าที่ของครู ในการที่จะพัฒนาประชากรของประเทศให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ (ศรีสมร พุ่มสะอาด. 2530 : 5) และมีส่วนร่วมจัดอบรมทางวิชาการต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจัดอบรมทางวิชาการเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานต้นสังกัด จึงทำให้ครูเข้ามีส่วนร่วมน้อย

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนด้านบทบาท พบว่า ครูมีส่วนร่วมผลิตสื่อการเรียนการสอนมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ความสามารถพร้อมทั้งมีสมรรถภาพด้านเทคนิควิธี ซึ่งได้แก่ เทคนิควิธีสอน และนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาด้านสื่อ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2533 : 5 –6) และการดำเนินการดังกล่าว เป็นส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงของครู ดังนั้นจึงทำให้ครูมีส่วนร่วมในด้านนี้สูงที่สุด ส่วนด้านการเลือกคณะกรรมการการนิเทศ ครูมีส่วนร่วมน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะว่าเป็นงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานประจำของครู จึงทำให้ครูมีส่วนร่วมต่ำที่สุด

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนด้านการตัดสินใจ พบว่า ครูมีส่วนร่วมในด้านเสนอความคิดในการจัดมุมหนังสือมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าครูต้องจัดหาแหล่งความรู้ต่างๆ เพื่อตอบสนองในการศึกษาค้นคว้าสำหรับผู้เรียน เพื่อใช้ประกอบการสอนได้อย่างหลากหลาย (ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2523 : 3 – 5) จึงทำให้ครูมีส่วนร่วมด้านนี้สูงที่สุด ส่วนด้านการพิจารณาวิทยากรอบรมทางวิชาการ ครูมีส่วนร่วมน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะว่าเป็นงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับบทบาทภาระหน้าที่ของครูโดยตรง จึงทำให้ครูมีส่วนร่วมต่ำที่สุด

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า ครูมีส่วนร่วมด้านแนะนำผู้ปกครองในเรื่องการเรียนสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันมีการสนับสนุนส่งเสริมด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ทำให้งานด้านการศึกษาเน้นความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองมากยิ่งขึ้น

2. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนประถมศึกษา ที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน ใน 4 ด้าน คือ เป้าหมาย บทบาท การตัดสินใจ และการติดต่อสื่อสาร โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนตัวด้านเพศ อายุ ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน พบว่า

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวด้านเพศที่ต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเพศชาย มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านมากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากครูเพศชายส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้น และกล้าแสดงออกในการเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ทำให้ครูเพศชายมีความรู้ ประสบการณ์ต่างๆ ในด้านการบริหารงานโรงเรียนมากกว่าเพศหญิง ซึ่งอาจเห็นได้จากโอกาสในการได้รับการคัดเลือกแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา หรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ครูเพศชายมักมีอัตราส่วนที่สูงกว่าครูเพศหญิง และตามสภาพของวัฒนธรรมโดยทั่วไป ส่วนมากผู้หญิงมักจะเป็นผู้ตามมากกว่าเป็นผู้นำ โดยวัฒนธรรมของสังคมจะเป็นตัวกำหนดความแตกต่างของพฤติกรรม และในสภาพของวัฒนธรรมไทยก็เช่นเดียวกัน อีกทั้งครูเพศหญิงต้องมีภาระรับผิดชอบการปฏิบัติงานภายในครอบครัวเกี่ยวกับงานบ้าน และการอบรมเลี้ยงดูบุตร จึงเป็นสาเหตุให้เพศชายมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนแตกต่างกับเพศหญิง (สำเริง สมวงศ์ (2532 : 140)

7. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการวิจัย การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้เกี่ยวข้องควรพิจารณาและดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้

1. ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนา และกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน

2. การปรับปรุงหลักสูตรการอบรมผู้บริหารและครู เพื่อให้ผู้บริหารและครูสามารถบริหารงานโรงเรียนร่วมกัน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3. ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนาผู้เกี่ยวข้องในการบริหารโรงเรียน โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการบริหารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. สนับสนุนผู้บริหารและครูในโรงเรียนได้ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนแบบครูมีส่วนร่วม เพื่อนำผลไปพัฒนาปรับปรุงบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ให้ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น

5. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนให้มากขึ้น เพื่อการมีข้อมูลประกอบการพัฒนาโรงเรียนที่กว้างไกล และจะได้ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ใน 4 ด้าน คือ เป้าหมาย บทบาท การตัดสินใจ และการติดต่อสื่อสาร ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มขอบข่ายการบริหารงานด้านอื่นๆ

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลถึงการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา

3. ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา

4. ควรมีการศึกษาถึงคามสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมของครูกับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2536. อัดสำเนา.

กรองแก้ว อยู่สุข. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

กวี วงศ์พุด. "หัวหน้าที่ดีต้องมีความคิดริเริ่ม," เพิ่มผลผลิต. 32 (2) : 62-63 ; มีนาคม – เมษายน 2536.

การประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี, สำนักงาน. คู่มือปฏิบัติการอบรมผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาประจำปีงบประมาณ 2539. สระบุรี : วรานันท์การพิมพ์, 2538.

การประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี, สำนักงาน. สถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2541. สระบุรี : ฝ่ายแผนงาน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี, 2541.

การฝึกหัดครู, กรม. "สถาบันการผลิตครู," วิทยาจารย์, 5 : มกราคม 2525.

การศึกษา, สำนักกรุงเทพมหานคร. สถิติการศึกษาที่สำคัญปีการศึกษา 2535. กองวิชาการ สำนักการศึกษา, 2536.

กิติ ตยัคคานนท์. "การกำหนดเป้าหมาย", เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดการเล่มที่ 1 หน่วยที่ 1 – 8. กรุงเทพฯ : หนึ่งเจ็ดการพิมพ์, 2526.

_____. "การกำหนดเป้าหมาย" , เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดการเล่มที่ 1 หน่วยที่ 1 – 8. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2529.

กิติมา ปรีดีดิลก. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์, 2529.

โกศล สุวรรณมณี. การศึกษาการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารโรงเรียนสามัญศึกษาจังหวัดสงขลา. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2534. อัดสำเนา.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2540.

_____. คู่มืออบรมครูแนวการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533). กรุงเทพฯ : การศาสนา, 2533.

_____. ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง เล่ม 3 งานบริหารโรงเรียน การบริหารงานวิชาการ. โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : สามเจริญการพิมพ์, 2528.

_____. คู่มือปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว, 2536.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. คู่มือการประเมินโรงเรียน ผู้บริหาร ครู และนักเรียนดีเด่น ปีการศึกษา 2526. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2526.

_____. คู่มือดำเนินการประเมินมาตรฐานโรงเรียนปีการศึกษา 2543. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2543.

_____. คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว, 2536.

_____. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์, 2534.

_____. "ย้อนดู สปช.", ประชาศึกษา ฉบับพิเศษ ปี 2541. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว, 2541.

_____. รายงานประจำปี 2539. กรุงเทพฯ : กองนโยบายและแผนสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2539.

_____. และสถาบันการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตทางการศึกษา. แนวทางการจัดประสบการณ์วิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์, 2539.

_____. คู่มืออบรมครูแนะแนวการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2533.

_____. ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง เล่ม 3 งานบริหารโรงเรียนการบริหารงานวิชาการ. โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา, กรุงเทพฯ : สามเจริญการพิมพ์, 2528.

_____. แผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 8 พุทธศักราช 2540 – 2544. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2540.

_____. แผนปฏิบัติการหลักการปฏิรูปการเรียนการสอนในสถาบันฝึกหัดครู. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2537.

_____. "สรุปผลการประชุมสัมมนาเรื่องประเด็นและยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8," วารสารการศึกษาแห่งชาติ. 29 (6) : 3 – 14 ; สิงหาคม – กันยายน 2538.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535. กรุงเทพฯ : ฟันนี่ พับลิชชิ่ง, 2535.

คณะกรรมการปฏิรูประบบบริหารการศึกษา ในกระทรวงศึกษาธิการ. การปฏิรูประบบบริหารการศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : เซเว่น พริ้นติ้ง กรุ๊ป, 2542.

จันทรานี สงวนนาม. คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2533. อัดสำเนา.

จิราวรรณ หาญณรงค์. การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทรรศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครสวรรค์. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2536. อัดสำเนา.

ชัยยงค์ พรหมวงศ์. "เทคโนโลยีทางการศึกษา," เอกสารการสอนเทคโนโลยีและสื่อการศึกษา. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2533.

ชัยวัฒน์ เรืองวาณิชยกุล. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531. อัดสำเนา.

ชาญชัย สวิตรังสิมา. การพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2521.

ชาญชัย อินทรประวัติ. การบริหารกิจการนักเรียน. สงขลา : ภาควิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2526.

ชารี มณีศรี. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศิลป์บรรณาคาร, 2526.

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540. อัดสำเนา.

ชารี มณีศรี. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศิลป์บรรณาคาร, 2526.

เชาว์ พูลนวม. ความต้องการความรู้ทางการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี. ปริญญานิพนธ์ คศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2533. อัดสำเนา.

ติน ปรัชพฤทธิ์. "ภาวะผู้นำและการให้มีส่วนร่วม," เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ หน่วยที่ 11. พิมพ์ครั้งที่ 7 นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2533.

ทัศนา แสวงศักดิ์. รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรมกรมอาชีวศึกษา. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2539. อัดสำเนา.

ธรรมรส โชติกุญชร. "การบริหารแบบมีส่วนร่วม," ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2536.

ธานี กาทอง. ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 5 เกี่ยวกับการตัดสินใจสั่งการในการบริหารโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530. อัดสำเนา.

เธียร ภู่ภิญโญยิ่ง "การทำงานเป็นทีม," การศึกษาเอกชน. 7(60) : 48-49 ; เมษายน 2539.

ธงชัย สันติวงษ์. หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพาณิช, 2531.

ธงชัย สันติวงษ์. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพาณิช, 2535.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. ก้าวเข้าสู่การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : อนงค์ศิลป์, 2527.

นิภา แก้วศรีนาม. จิตวิทยาองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์, 2530.

นิยม สุวรรณะ. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารกับมนุษยสัมพันธ์ของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดราชบุรี. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2541. อัดสำเนา.

บรรยงค์ โตจินดา. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์, 2542.

บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. การวัดและประเมินผลการศึกษา : ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์, 2523.

บุญมี เณรยอด. งานบริหารวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2529.

บุญเรือน หมั้นทรัพย์. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอริก. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2538. อัดสำเนา.

บุญมา กัมปนาทพงษ์. คุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2532. อัดสำเนา.

ประชุม โพธิกุล. การบริหารโครงการ : จากแนวคิดสู่การปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จ. กรุงเทพฯ : สายใจ, 2539.

ประยุทธ เจิมชัยภูมิ. ปัญหาในการดำเนินงานของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2542. อัดสำเนา.

ประยุทธ์ สุวรรณโกตา. "การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม," พัฒนาชุมชน 32 (5) : พฤษภาคม 2536.

ประสิทธิ์ สาระสันต์. พฤติกรรมการบริหารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542. อัดสำเนา.

ปรีชา แดงโรจน์. ศิลป์และศาสตร์การบริหารจัดการโรงแรม. ปทุมธานี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต, 2538.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซท, 2535.

พะยอม วงศ์สารศรี. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุภา, 2538.

พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2524.

พวงเพชร วัชรอยู่. ลักษณะบทบาทที่สัมพันธ์กับการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจของหัวหน้าภาควิชาที่เป็นสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2536. อัดสำเนา.

พัชรา ทวีวงศ์ ณ อยุธยา. "การทำงานเป็นคณะ". ประสบการณ์วิชาชีพมหาบัณฑิต หลักสูตรและการสอน หน่วยที่ 1 – 5. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2539.

พัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 6, สำนัก. การติดตามผลงานผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 6 และเขตการศึกษา 1 รุ่นที่ 1 ประจำปีงบประมาณ 2539 ของศูนย์การฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 6. ลพบุรี : สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตการศึกษา 6, 2541.

พัฒนา พลอยประไพ. การกำหนดเป้าหมายและการกำกับตนเองกับการประสบความสำเร็จในการสอบเข้าศึกษาต่อในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2541. อัดสำเนา.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. "การประชาสัมพันธ์โรงเรียน," เอกสารการสอนชุดวิชาโรงเรียนกับชุมชน หน่วยที่ 8 – 15. พิมพ์ครั้งที่ 2 นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2526.

ภาวนา วงสวาห์. การตัดสินในแบบให้มีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2541. อัดสำเนา.

ภิญโญ สาธร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2526.

มาลินี ชวาลไพบูลย์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2533. อัดสำเนา.

เมตต์ เมตต์การุณจิต. การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2541. อัดสำเนา.

เรณู บุญสิงหานนท. เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2535.

รุ่ง แก้วแดง, อรุณี สุภสุข และ ปรีชา คัมภีรปกรณ์. "การประชุม," ชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถม หน่วยที่ 1 – 4. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2528.

วัฒนา สูตรสุวรรณ. การปกครองบังคับบัญชาและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จงเจริญการพิมพ์, 2521.

วัลภา สบายยิ่ง. ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเองและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542. อัดสำเนา.

วิชัย โถสุวรรณจินดา. ความลับขององค์การ : พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ, 2535.

วิชัย ราษฎร์ศิริ. หลักสูตรและแบบเรียนประถมศึกษา หลักการแนะแนวปฏิบัติหลักสูตรใหม่สัมฤทธิ์ผล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

วิชัย วงษ์ใหญ่. พัฒนาหลักสูตรและการสอนมิติใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองธรรม, 2525.

วิชาการ, กรม. คู่มือการใช้หลักสูตรพุทธศักราช 2521. กรุงเทพฯ : จงเจริญการพิมพ์, 2525.

_____. แนวทางการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521. กรุงเทพฯ : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรสศึกษาการพิมพ์, 2528.

_____. สูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2533.

วีระ ตันตระกูล, บุญทรง สังข์ทอง และ อุบล เลนวารี. คู่มือการสอบคัดเลือกศึกษานิเทศก์อำเภอและกิ่งอำเภอ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2527.

วุฒิ สุวรรณรังษี. การปฏิบัติตามบทบาทคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2541. อัดสำเนา.

ศิริกาญจน์ โกสุมภ์. การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2542. อัดสำเนา.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. องค์การและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ : วิสิทธิ์พัฒนา, 2539.

ศุภรัตน์ รัตนมุขย์. "การทำงานเป็นทีม : ประสบการณ์ของความสำเร็จ," จุลสารวิชาการบัณฑิตอาสาสมัคร. 5(1) : 6 – 10 ; พฤษภาคม – กรกฎาคม 2539.

สมาน รังสิโยกฤษฎ์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. 2528.

สุภาพ วาดเขียน. การประเมินผลการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2520.

สุธี กิตติกุล. การศึกษาการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2532. อัดสำเนา.

สมชัย เบ้าหล่อเพชร. ศึกษาปัญหาการวางแผนบริหารโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้มีส่วนร่วมในการวางแผน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2542. อัดสำเนา.

สมชาย สัมฤทธิ์ทรัพย์. สร้างลูกน้องให้ได้ผลงานสูงสุด. กรุงเทพฯ : พิมพ์ที่ซีเอ็นยูเคชั่น, 2539.

สมคิด บางโม. เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ : นำอักษรการพิมพ์, 2539.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผ่นใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สมมาตร แก้วลาย. การศึกษาการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2528. อัดสำเนา.

สมยศ นาวีการ. การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525.

_____. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538.

_____. การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตะวันออก, 2540.

_____. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า, 2540.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.

สำเริง สมวงศ์. การบริหารงานเป็นทีมที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2532. อัดสำเนา.

สิทธิโชค วรานุสันติกุล. การพัฒนาทีมงาน. กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์, 2532.

สุธี สุทธิสมบูรณ์ และ สมาน รังสิโยกฤษฎ์. หลักการบริหารเบื้องต้น. พิมพ์ที่บริษัทประชาชน จำกัด, 2541.

สุมน อมรวิวัฒน์. "คุณธรรมและคุณลักษณะของครูในสังคมข่าวสาร," การศึกษา กทม. 15 (4) : 13 – 18 ; มกราคม 2535.

สุรพล ทองคลองไทย และ ชาญชัย อาจินสมาจาร. ศิลปะการเป็นหัวหน้างาน. กรุงเทพฯ : รุ่งแสงการพิมพ์, 2530.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. "ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา," เอกสารประกอบการสอน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2539.

_____. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2525.

_____. "ปัญหาและแนวโน้มเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการศึกษา," แนวการศึกษาชุดวิชาสัมมนาปัญหาและแนวโน้มทางการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1 – 8. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2537.

เสรี ลาชโรจน์. บริหารโรงเรียนมัธยมฯ กรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ : อักษรสมัย, 2531.

อนันต์ ฉัตรศรัทธา. "สร้างทีมให้แข็งแกร่ง," วารสารเพิ่มผลผลิต. 37 (3) : 43-52 ; มิถุนายน – กรกฎาคม 2541.

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2527.

อลิศรา ชูชาติ และคณะ. เทคนิคการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด, 2538.

อัจฉรา สังข์สุวรรณ. การบริหารงานอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : เทพรัตน์เพรส, 2540.

อำนวย เลิศชยันตี. คู่มือการสร้างข้อทดสอบและการประเมินผลการศึกษา. กรุงเทพฯ : อำนวยการพิมพ์, 2525.

อำนวยพร ทรัพย์คง. บทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนปฏิรูปประถมศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542. อัดสำเนา.

อุใด ศรีทุมมา. ปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2542. อัดสำเนา.

อุทัย บุญประเสริฐ. การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว, 2542.

อุทัย บุญประเสริฐ และ ชโลมใจ ภิงคารวัฒน์. หลักและแนวทางในการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, 2528.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อนงค์ศิลป์การพิมพ์, 2527.

Barnard, Chester I. The Function of the Executive. Twenty – second Printing. Cambridge, Massachusetts : Harvad University Press, 1972.

Campbell, Ronald F. and others. Introduction to Educational Administration. 5 th ed., Boston : Allyn Bacon, 1978.

Douglas, McGragor. The Human Side of Enterprise. New Delhi : McGraw – Hill, 1977.

Elkins, Louis Bruce. "The Role of the Elementary Principle in Community – School Relation," Dissertation Abstracts International. 32(1) : 6026-A; January, 1972.

Fowler, Marcella Babb. "The Relationship between Teachers Percieved Participation in Education Decision – Making and Teacher Marole in Selected Elementary Schools in Targeted Southeastern States," Dissertation Abstracts International. 46(11) : 3204-A; May, 1986.

Gardon, Judith R. and others. Management and Organizational Behavior. Boston : Allyn and Bacon, 1990.

Locke, Edwin A. and others. "Goal Sitting and Task Performance : 1969 – 1980," Psychological Bulletin. 90 (1) : 125 – 152; January, 1981.

Locke, Edwin A. and Gary P. Latham. Goal Setting a Motivational Technique that Works. New Jersey : Prentice Hall, 1984.

Parker, Glenn M. Team Players and Teamwork. San Francisco : Jossey – Bass, 1991.

Sorbello, Anthony Frank. "Perception of Actual and Ideal Role in School community Relations for Parents of Elementary School Children in Selected School Districts," Dissertation Abstract International. 39 (2) : 598 – A; August, 1978.

Taylor, Alton L. "Decision – Process Behaviors of Academic Managers," Research in Higher Education. 16 (2) : 155-171; February, 1982.

Woodcock, Mike. Team Development Manual. Great Britain : Gower Publishing, 1989.

Zeleny, Milan. Multiple Criteria Decision Making. New York : McGraw – Hill, 1982.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี

<u>คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม</u>

1. แบบสอบถามฉบับนี้ ใช้เพื่อการศึกษา การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีสว่นร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ

3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เพื่อประโยชน์ในการนำไปวิจัยไปใช้เป็นแนวปรับปรุง และพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำตอบของท่านมีค่ามากสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะเก็บไว้เป็นความลับ นำผลมาใช้ในภาพรวมเพื่อการวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยรอคำตอบจากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่อนุเคราะห์การตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ผู้วิจัย
นายประยุทธ์ ตรีชัย
นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาเติมคำ หรือเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ
   ( ) หญิง
   ( ) ชาย

2. อายุ
   ( ) ปี

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
   ( ) ปี

4. ระดับการศึกษา
   ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี
   ( ) ปริญญาตรี และสูงกว่า

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อความโดยละเอียด แล้วพิจารณาว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน ต่อไปนี้ ตรงกับระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนมากน้อยเพียงใดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนในข้อนั้นๆ

ความหมายของมาตราส่วน

มากที่สุด	หมายถึง	การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
มาก	หมายถึง	การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
ปานกลาง	หมายถึง	การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
น้อย	หมายถึง	การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม					รหัสสำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	การมีส่วนร่วมของครูในเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ดังนี้						
1	จัดกิจกรรมห้องสมุด						
2	จัดอบรมทางวิชาการ						
3	จัดหาหนังสือห้องสมุด						
4	การเลือกหนังสือเรียน						
5	เกณฑ์การนิเทศภายใน						
6	หลักเกณฑ์การประเมินผล						
7	ประเมินผลการใช้หลักสูตร						
8	เนื้อหาวิชาที่เหมาะสมกับท้องถิ่น						
9	พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน						
10	ความต้องการวัสดุประกอบหลักสูตร						
	การมีส่วนร่วมของครูในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ดังนี้						
11	จัดครูเข้าสอน						
12	ผลิตสื่อการเรียนการสอน						
13	จัดอบรมความรู้การวัดผล						
14	จัดตารางสอนของโรงเรียน						
15	กำหนดคณะกรรมการประเมินผล						
16	เป็นวิทยากรให้ความรู้ทางวิชาการ						
17	เลือกคณะกรรมการการนิเทศภายใน						
18	ติดตามผลการใช้สื่อการเรียนการสอน						
19	เลือกบุคคลเป็นคณะกรรมการห้องสมุด						
20	นำผลการนิเทศมาพัฒนาการเรียนการสอน						

ข้อที่	การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม					รหัสสำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
21	**การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ดังนี้** ให้คำปรึกษาวิธีการประเมินผล						
22	เสนอแนวคิดในการจัดมุมหนังสือ						
23	เสนอแนะการพัฒนางานวิชาการ						
24	แก้ปัญหาการปฏิบัติงานห้องสมุด						
25	นำวัสดุท้องถิ่นมาผลิตสื่อการสอน						
26	ให้คำปรึกษาในการจัดครูเข้าสอนแทน						
27	พิจารณาวิทยาการอบรมทางวิชาการ						
28	เสนอข้อมูลเพื่อการประชุมผู้ปกครอง						
29	เสนอแนะการจัดกิจกรรมสอนซ่อมเสริม						
30	พิจารณาตั้งกรรมการที่ปรึกษาทางวิชาการ						
31	**การมีส่วนร่วมของครูในการติดต่อสื่อสาร ที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ดังนี้** การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ						
32	แนะนำผู้ปกครองในเรื่องการเรียน						
33	จัดสัมมนารูปแบบการนิเทศภายใน						
34	สาธิตวิธีการใช้สื่อการเรียนการสอน						
35	ชี้แจงงานห้องสมุดให้ผู้ปกครองทราบ						
36	เผยแพร่ความรู้ในการนำหลักสูตรไปใช้						
37	จัดทำปฏิทินปฏิบัติงานวิชาการโรงเรียน						

ข้อที่	การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม					รหัสสำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
38	แสดงความคิดเห็นวิธีการผลิตสื่อการสอน						
39	เสนอความเห็นการเลือกหนังสือห้องสมุด						
40	ชี้แจงวิธีการประเมินผลการเรียนการสอน						

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

1. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
2. รายชื่อโรงเรียนที่ขอเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา	อาจารย์พิเศษ ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ	ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110
3. นายทวี นวพลวตานนท์	หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จังหวัดสระบุรี
4. นายมนูญ ปิยะคิม	หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหนองแค อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี 18230
5. นายสุชีพ อินทรวิชัย	อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดหนองสมัคร (มูลนิธิสุขาวดีอุปถัมภ์) อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี 18230

รายชื่อโรงเรียนที่ขอเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

(กลุ่มตัวอย่าง)

รายชื่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี

ที่	โรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง / ครู
	อำเภอเมืองสระบุรี	
1	วัดโคกหนามแท่ง	2
2	วัดโนนสภาราม	2
3	วัดพระพุทธฉาย	2
4	วัดเขาจำปา	2
5	วัดกุดนกเปล้า	2
6	วัดป๊อกแป๊ก	2
7	วัดตระกุด	2
8	วัดถนนเหล็ก	2
9	วัดหนองบัว	2
10	วัดหนองยาวสูง	2
11	บ้านป่าไม้พระฉาย	2
12	วัดนาร่อง	2
13	วัดทุ่งสาริกา	2
	อำเภอแก่งคอย	
14	วัดหนองผักบุ้ง	2
15	นิคมทับกวางสงเคราะห์	2
16	วัดโคกกรุง	2
17	วัดบ้านดง	2
18	วัดขอนหอม	2
19	บ้านโคกสะอาด	2
20	บ้านหินซ้อน	2
21	วัดสมุห์พร้อมฯ	2
22	วัดบ่อโศรก	2
23	วัดท่ามะปราง	2
24	ชุมชนวัดบำรุงธรรม	2
25	วัดถ้ำเต่า	2

ที่	โรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง / ครู
26	ชุมชนนิคมทับกวาง	2
27	วัดบุรีการาม	2
28	วัดสองคอนกลาง	2
29	บ้านหนองสองห้อง	2
30	วัดห้วยคงคาวาส	2
31	บ้านป่าวังยาง	2
32	บ้านซับบอน	2
33	โป่งก้อนเส้า	2
34	ชำผักแพรว	2
35	วัดเขาลาดวนาราม	2
36	บ้านหินซ้อน	2
37	วัดเตาปูน	2
38	วัดพระพุทธบาทน้อยมิตรภาพที่ 69	2
	อำเภอหนองแค	
39	วัดหนองปลากระดี่	2
40	วัดโพนทอง	2
41	วัดโคกกลาง	2
42	วัดหนองอ่างทอง	2
43	วัดหนองสะเดา	2
44	ชุมชนวัดไทยงาม	2
45	วัดหนองจิก ฯ	2
46	วัดบ้านจาน	2
47	วัดห้วยขมิ้น	2
48	วัดสันติวิหาร	2
49	วัดหนองโรง	2
50	อนุบาลหนองแค	2
51	วัดขอนชะโงก ฯ	2
52	หินกองฯ	2
53	วัดหนองครก	2
54	วัดห้วยทราย ฯ	2
55	สันมะค่าบกน้อยสามัคคี	2

ที่	โรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง / ครู
56	บ้านหนองจิก ฯ	2
57	วัดหนองปลาหมอ	2
58	วัดร่องแซง ฯ	2
59	วัดหนองตะเฆ่	2
60	วัดราษฎร์บำรุง	2
61	บ้านคลองห้า	2
62	วัดห้วยทองหลาง	2
	อำเภอหนองแซง	
63	วัดหนองทางบุญ	2
64	วัดบ้านใหม่	2
65	วัดไก่เส่า	2
66	วัดหนองกบ	2
67	วัดหนองกีบม้า	2
68	วัดหนองหัวโพธิ์	2
69	วัดอู่ตะเภา	2
	อำเภอบ้านหมอ	
70	วัดสร่างโศก	2
71	วัดโพธิ์ทอง	2
72	หรเทพ ฯ	2
73	วัดมะขามเรียง	2
74	วัดหนองคล้า	2
75	วัดบ่อพระอินทร์	2
76	วัดสารภี	2
77	โคกมะขามจั่นเสือสามัคคี	2
78	วัดหนองพันเรือ	2
79	วัดสุนทรเทพมุนี มิตรภาพที่ 188	2
80	อนุบาลบ้านหมอ	2
81	บ้านครัว	2
82	วัดมหาโลก	2
83	วัดม่วงน้อย	2

ที่	โรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง / ครู
	อำเภอเสาไห้	
84	วัดตะเฆ่	2
85	วัดเจ้าฟ้า	2
86	บ้านสันประดู่	2
87	วัดจันทบุรี	2
88	วัดโพธิ์	2
89	วัดสมุหประดิษฐ์	2
90	อนุบาลเสาไห้	2
91	บ้านม่วงฝ้าย	2
92	วัดบ้านยาง	2
93	วัดต้นตาล	2
	อำเภอพระพุทธบาท	
94	วัดส้มป่อย	2
95	วัดเขาวง	2
96	วัดนายาว	2
97	บ้านเขาเลี้ยว	2
98	นิคมสงเคราะห์ 2	2
99	พระพุทธบาท	2
100	วัดหนองจิก	2
101	วัดหนองสุทธะ	2
102	วัดตาลเสี้ยน	2
103	บ้านธารทองแดง	2
104	นิคมสร้างตนเอง	2
105	บ้านหนองใหญ่	2
106	อนุบาลวัดพระพุทธบาท	2
107	บ้านซับชะอม	2
108	บ้านพุซาง	2
109	วัดศรีจอมทอง	2

ที่	โรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง / ครู
	อำเภอวิหารแดง	
110	วัดหนองตาบุญ	2
111	วัดโคกกระต่าย	2
112	วัดสมานมิตรมงคล	2
113	วัดเขาแก้ว	2
114	วัดหนองสรวง	2
115	บ้านราษฎร์เจริญ	2
116	อนุบาลวิหารแดง	2
117	วัดหนองโพธิ์	2
118	ชุมชนวัดคลองไทร	2
119	วัดเจริญธรรม	2
120	วัดศรีสัจจาวาส	2
121	วัดบ้านดอน	2
122	บ้านบางกง	2
123	บ้านหัวถนน	2
124	วัดสร้างบุญ	2
	อำเภอมวกเหล็ก	
125	วัดหนองโป่ง	2
126	บ้านหลังเขา	2
127	บ้านเขาไม้เกวียน	2
128	บ้านคลองไทร	2
129	อนุบาลมวกเหล็ก	2
130	วัดหนองมะค่า	2
131	วัดมวกเหล็กใน	2
132	บ้านโป่งไทร	2
133	วัดสวนทองร่วมมิตร	2
134	บ้านหนองผักหนอก	2
135	บ้านเขานมนาง	2
136	บ้านคลองม่วงเหนือ	2
137	บ้านซับน้อยเหนือ	2
138	บ้านท่าพลู	2

ที่	โรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง / ครู
139	บ้านลำสมพุง	2
140	บ้านซับพริก	2
141	บ้านซับสนุ่น	2
	อำเภอหนองโดน	
142	ชุมชนหนองโดน	2
143	ชุมชนบ้านกลับ	2
144	วัดสว่างอารมณ์	2
145	วัดหนองระกำ	2
146	อนุบาลหนองโดน	2
147	วัดหัวถนน	2
	อำเภอดอนพุด	
148	อนุบาลดอนพุด	2
149	วัดดอนทอง	2
150	วัดหนองมน	2
151	บ้านท่าฤทธิ์	2
152	อนุบาลวังม่วง	2
153	วัดคำพราน	2
154	บ้านป่าลานหินดาด	2
155	วัดน้อยสามัคคีธรรม	2
156	วัดวังยาง	2
157	บ้านดงมะเกลือ	2
158	วัดปากน้ำ	2
159	บ้านมณีโชติสามัคคี	2
160	บ้านโป่งตะขบ	2
	อำเภอเฉลิมพระเกียรติ	
161	วัดเพรียขวา	2
162	วัดป่าคา	2
163	วัดเขารวก	2
164	วัดใหม่สามัคคีธรรม	2
165	บ้านคุ้งเขาเขียว	2

ที่	โรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง / ครู
166	วัดวังเลน	2
167	วัดพุแค	2
168	วัดแพะโคก	2
169	บ้านหนองจาน	2
170	หน้าพระลาน	2
171	วัดห้วยบง	2
	รวม	342

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายประยุทธ์ ชื่อสกุล ตรีชัย
เกิดวันที่	10 เดือน กรกฎาคม พุทธศักราช 2494
สถานที่เกิด	อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	4/1 ซอยสายชม 3 ถนนเศรษฐสัมพันธ์ ตำบลหนองแค อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี 18240
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	อาจารย์ 2 โรงเรียนหินกอง (พิบูลอนุสรณ์) อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี 18230
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2511	ม.ศ.3 โรงเรียนวัดสะแก อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2513	ป.กศ. วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2515	ป.กศ. สูง วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2521	กศ.บ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2544	กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร