

การศึกษาแนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย

THE STUDY OF PARTICIPATIVE ADMINISTRATION GUIDELINE FOR TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNEL OF CHILD DEVELOPEMENT CENTER UNDER THE LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN RATTANAWAPI DISTRICT NONGKHAI PROVINCE.

อุษณากร อุปสัย¹

ชัชจรีญา ไบสี²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย หนองคาย การวิจัยศึกษาสภาพและปัญหาในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย ปีการศึกษา 2562 จำนวน 84 คน ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามผลการวิจัย พบว่าความต้องการการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) ด้านการร่วมรับผิดชอบ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการร่วมแสดงความคิดเห็น และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

คำสำคัญ การบริหารสถานศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วม

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

² รศ.ดร. ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Corresponding author E-mail: thaweechaikiatsakulsri@gmail.com

Abstract

The purposes of this research to study the necessary condition for participative administration of teachers and educational personnel in Rattana-wapi District Nongkhai Province. The population in this research consisted 84 teachers and educational personnel. The data were analysed by frequency, percentage, mean and standard deviation. The results of this research were as follows analysis of data the necessary condition for participative administration of teachers and educational personnel in child development center under the local administrative organizations in Rattana-wapi District Nongkhai Province was at a high level. The necessary condition for participative administration respectively were 1) a participation in responsibility 2) a participation in implementation 3) a participation in suggestion and 4) a participation in decision making.

Keywords: Administration, Child Development

1. บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดหลักการไว้ในมาตรา 8 ว่า การจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้ 1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และ 3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมาตรา 9 ได้บัญญัติว่า การจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักดังนี้ 1) มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายใน การปฏิบัติ 2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา 4) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 5) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา และ 6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน และองค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และ สถาบันสังคมอื่น การปฏิรูปการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดีมีความสามารถและอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข การดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องยึดเงื่อนไขและหลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ คือ 1) ให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจ (School-Based Decision Making) เป็นแนวคิดที่มุ่งให้โรงเรียนเป็นอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยยึดประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การให้ความร่วมมือ (Collaboration) กำหนดให้บุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็นหรือร่วมกำกับ ดูแล เป็นต้น 3) ใช้การกระจายอำนาจ (Decentralization) ในการบริหารจัดการ ได้แก่ การบริหารจัดการศึกษา ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่ และสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ และ 4) ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ (Accountability) มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และภารกิจของผู้รับผิดชอบ หลักความรับผิดชอบนี้ถือว่าใครได้รับมอบหมายหน้าที่ใดต้องรับผิดชอบงานนั้นให้เกิดผลดีที่สุด และต้องสามารถตรวจสอบความสำเร็จได้เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 1-3) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 18 ว่า การศึกษาปฐมวัย ให้จัดในสถานพัฒนาปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการและเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษ หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่อ อย่างอื่น (ราชกิจจานุเบกษา, 2545, หน้า 91) และในมาตรา 41 ได้บัญญัติว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นเพื่อลดความซ้ำซ้อนในเรื่องการจัดบริการ

สาธารณะด้านการจัดการศึกษาอบรมและเลี้ยงดูเด็ก มาตรา 42 กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ ประเมินความพร้อมของท้องถิ่นในการจัดการศึกษาและมีหน้าที่ประสานส่งเสริมให้ท้องถิ่นจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน โดยต้องประเมินมาตรฐานคุณภาพและช่วยให้เข้าสู่คุณภาพ นอกจากนี้ได้กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมาตรา 16 (9) บัญญัติให้เทศบาลเมืองพัทยาและองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาและ มาตรา 17 (6) บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาและ มาตรา 30 ให้รัฐถ่ายโอนภารกิจบริหารสาธารณะแก่ท้องถิ่น ช่วยเหลือท้องถิ่น จัดสรรเงินอุดหนุนแก่ ท้องถิ่นตามความจำเป็นและความต้องการ จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ ในการจัดการศึกษา (กรมการปกครอง, 2545, หน้า 48-50)

ในส่วนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเป็นหน่วยสำคัญที่สุดใน การปฏิบัติการเพื่อให้เด็กก่อนวัยเรียน ได้มีการเตรียมความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้มีคุณภาพ เป็นเด็กก่อนวัยเรียนที่ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพของเด็ก จึงเป็นหน่วยงานที่รัฐต้องเอาใจใส่และให้การสนับสนุนส่งเสริมทุ่มเททรัพยากรในการบริหารจัดการ เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความเข้มแข็งในการดำเนินการกิจในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเจตนารมณ์แห่งชาติได้อย่างสมบูรณ์ โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่จัดการศึกษาให้เด็กก่อนวัยเรียนแล้วส่วนมากจะเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ซึ่งกระจายอยู่ทุกภูมิภาคของประเทศไทย ซึ่งในปัจจุบันได้พบว่าในจำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่จัดการศึกษาก่อนวัยเรียนอยู่นั้น กำลังประสบปัญหาที่ทำนายสำคัญคือ การที่มีจำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแนวโน้มที่ได้ปิดตัวลง มีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี เนื่องจากประชากรในวัยเรียนมีจำนวนลดลงและความนิยมของผู้ปกครองที่ต้องการส่งบุตรหลานไปเรียนยังสถานศึกษาในตัวเมือง หรือสถานศึกษาในสังกัดของเอกชนมีจำนวนมากขึ้น เนื่องมาจากบริบทที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการในแต่ละพื้นที่ไม่เหมือนกัน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บางแห่งยังขาดแผนการเรียนการสอนที่ได้มาตรฐาน ขาดงบประมาณด้านการจัดหาสื่อและวัสดุอุปกรณ์ด้านต่าง ๆ ขาดการร่วมมือการจัดการและร่วมตรวจสอบที่มีแนวทางร่วมกัน จึงทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปกครอง จึงทำให้ขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนยังศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา คือ เป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาที่เกี่ยวกับการบริหาร โดยให้เป็นรูปแบบการบริหารงานที่มีบุคคลหลาย ๆ คน เข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ร่วมกำหนดนโยบาย ร่วมตัดสินใจ เพื่อให้ฝ่ายปฏิบัติในหน่วยงานหรือองค์กรมีการบริหารจัดการ อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 2) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกันจะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์กร (Chris Argyris, 1964, p. 35 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2552, หน้า 30-32) การมีส่วนร่วมใน การทำงาน แม้ว่าจะไม่ได้รับมอบหมายให้ทำงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ แต่หากได้รับมอบหมายให้เข้าไปมีส่วนร่วมหรือเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน

โดยบุคคลผู้นั้นได้มีส่วนผลักดันให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จ อาจสร้างแรงจูงใจให้ บุคคลนั้นอยากทำงานร่วมกับองค์กรต่อไปเรื่อย ๆ (อนิวัช แก้วจำนงค์, 2550, หน้า 207) นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีความเชื่อมั่น และไว้วางใจในตัวผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์โดยส่วนตัวเป็นไปอย่างฉันทมิตร ระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน มีการรับฟังคำแนะนำและความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ และนำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยทุกฝ่ายต่างมุ่งที่จะสนับสนุนความพยายามที่จะให้เป้าหมายขององค์การสัมฤทธิ์ผลตามที่วางไว้ (Likert, 1997, p. 211 อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา, 2551, หน้า 126) ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมยังมีส่วนต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการ ทำงานขององค์การและมีประโยชน์หลายประการ เพราะจะก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหาร และผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์การ ลดความขัดแย้งในการทำงาน และเพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและ กันมากขึ้น สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ช่วยให้ผู้ร่วมงาน มีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีงานทำ สร้าง ความเป็นประชาธิปไตยในองค์การ ลดค่าใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของ องค์การ (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2551, หน้า 71)

จากสภาพปัญหาการบริหารภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้สอน ผู้ปกครอง และชุมชนต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมได้มีนักวิชาการกล่าวถึงหลักการและแนวคิดไว้ดังนี้

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2542, หน้า 127) ได้กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายด้วยตัวของเขาเอง ก็ถือได้ว่าเป็นการมีส่วนร่วมที่มีความสำคัญที่สุด เพราะเป็นการมีส่วนร่วมทางสมองหรือทางความคิด เมื่อบุคคลมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหรือโครงการนั้นบรรลุ นอกจากนั้นยังเกิดความรู้สึกของการเป็นเจ้าของในเป้าหมายหรือโครงการ ดังนั้นเมื่อถึงภาคปฏิบัติเขาก็จะมีแรงจูงใจ และกระตือรือร้นให้งานบรรลุตามที่เขาได้มีส่วนกำหนดขึ้นมานั้น การมีส่วนร่วมยังหมายถึงการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกิจต่าง ๆ ขององค์การ ดังนั้นจึงเป็นการตอบสนองความต้องการทางสังคม ความรักใคร่ และความเป็นเจ้าของตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ด้วย

วิโรจน์ สารัตนะ (2542, หน้า 25-40) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนในการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม ดังนี้ 1. กำหนดจุดมุ่งหมายและความต้องการ 2. กำหนดนโยบาย 3. กำหนดแผนงาน 4. การอนุมัติงบประมาณ 5. การนำแผนไปปฏิบัติ 6. การประเมินผล

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2544, หน้า 137) ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ

1. การบริหารโดยการมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบการบริหารที่ผู้บริหารใช้ยุทธศาสตร์เพื่อระดมกำลังความคิด จิตใจ ให้เกิดพลังการบริหาร โดยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่เอื้อต่อ รูปแบบการบริหาร

2. การบริหารที่องค์กรจะได้ทั้งมือ หัวใจ และความคิดนั้น เป็นการบริหารที่มีประสิทธิภาพตามความหวังทางการบริหาร โดยได้รับการพิสูจน์จากการวิจัยตามเงื่อนไขต่าง ๆ แล้ว

3. การบริหารโดยการมีส่วนร่วม เป็นการจัดกิจกรรมและให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันคิด ร่วมกันทำตั้งแต่ระดับกลุ่มเล็ก ๆ จนกระทั่งกิจกรรมที่เป็นความรับผิดชอบมากขึ้น และมีความหลากหลาย

4. การนำการบริหารโดยการมีส่วนร่วมไปใช้ ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ คือ ตัวผู้บริหาร บรรยากาศขององค์กร นิสัย และความเคยชินของพนักงานในองค์กรเอง

อคิน รพีพัฒน์ (2547, หน้า 49) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดเป้าหมาย สาเหตุของปัญหา ตลอดจนแนวทางแก้ไข
2. การตัดสินใจเลือกแนวทางและวางแผนพัฒนาแก้ไขปัญหา
3. การปฏิบัติงานในกิจกรรมการพัฒนาตามแผน
4. การประเมินผลงานกิจกรรมการพัฒนา

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 206-207) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นแนวความคิด ในการบริหารแผนใหม่ที่มุ่งให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบในองค์กรที่ตน ปฏิบัติงานอยู่ด้วยความเต็มใจ การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาปัญหาและตัดสินใจร่วมกัน ร่วมรับผิดชอบในการบริหารงานบางอย่างเพื่อประโยชน์ในการระดมกำลังความคิดและแบ่งภาระหน้าที่ของผู้บริหารโดยมีหลักของการมีส่วนร่วมในองค์กรที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการบริหารงานขององค์กร 3 ประการ คือ

1. เจื่อนใจด้านบริหารงาน ผู้รับผิดชอบในองค์กรจะต้องพิจารณาว่าองค์กรที่ตนรับผิดชอบอยู่นั้นเป็นองค์กรประเภทใด และจะสามารถจัดให้สมาชิกในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ได้มากน้อยเพียงไร เพราะเหตุว่า ลักษณะขององค์กรไม่เอื้อต่อการที่จะนำเอาวิธีการมีส่วนร่วม

2. เจื่อนใจด้านประสิทธิผลของงาน เจื่อนใจนี้ย่อมอาศัยปัจจัยด้านเวลาอย่างเพียงพอที่จะจัดให้มีมีส่วนร่วม ตลอดจนปัจจัยในทางการเงินที่จะน้อมนำให้สมาชิกในองค์กรนั้นเข้ามามีส่วนร่วมว่าจะได้ผลคุ้มค่าหรือไม่ นอกจากนี้เนื้อหาสาระของการที่จะเชิญชวนให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร

ต้องเป็นสิ่งที่ตรงกับความต้องการขององค์กรนั้น ตลอดจนการสร้างความเข้าใจ อันดีระหว่างหัวหน้างาน กับผู้ร่วมงาน และความเข้าใจอันดีระหว่างสมาชิกของกลุ่มในการทำงานร่วมกัน

3. เงื่อนไขด้านผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน การมีส่วนร่วมในองค์กรจะเกิดขึ้นไม่ได้ ถ้าผู้ร่วมงานไม่สนใจหรือมิได้เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร การที่จะ กระตุ้นเตือนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเกิดความสนใจได้นั้นจะต้องพยายามสร้างทัศนคติที่ถูกต้อง ให้แก่บุคคลเหล่านั้น การมอบหมายให้ทำตามความถนัดและความสนใจเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ ผู้ร่วมงานได้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและเกิดสำนึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารขององค์กร ความสำเร็จ ขององค์กร การมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้นจากการสร้างสถานการณ์ให้เอื้ออำนวย ต่อการมีส่วนร่วมโดยพิจารณา ความเป็นไปได้จากสิ่งแวดล้อมในขณะนั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 2) ได้กล่าวถึง วิธีการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา คือ เป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการโดยให้เป็นรูปแบบ การบริหารงานที่มีบุคคลหลาย ๆ คน เข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ร่วมกำหนดนโยบาย ร่วมตัดสินใจ เพื่อให้ฝ่ายปฏิบัติในหน่วยงานหรือองค์กรมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

จันทร์านิ สงวนนาม (2551, หน้า 167) ได้กล่าวว่า ประเด็นสำคัญของการบริหารแบบมี ส่วนร่วม อยู่ที่การให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบ ของการมีส่วนร่วม 3 ด้าน คือ

1. ต้องมีวัตถุประสงค์หรือจุดหมายชัดเจน การให้บุคคลเข้าร่วมในกิจกรรมหนึ่ง ๆ จะต้องมีความชัดเจนและเป้าหมายที่ชัดเจนว่าเป็นไปเพื่ออะไร ผู้เข้าร่วมจะได้ตัดสินใจดีกว่าควร เข้าร่วมหรือไม่

2. ต้องมีกิจกรรม เป้าหมายการให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมต้องระบุลักษณะของกิจกรรม ว่ามีรูปแบบและลักษณะงานอย่างไร เพื่อที่บุคคลจะได้ตัดสินใจว่าควรเข้าร่วมหรือไม่

3. ต้องมีบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมาย การให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมจะต้องระบุ กลุ่มเป้าหมาย อย่างไรก็ตามโดยทั่วไปกลุ่มบุคคลเป้าหมายมักถูกจำกัดโดยกิจกรรมและวัตถุประสงค์ของ การมีส่วนร่วม อยู่แล้วโดยพื้นฐาน

อากรีส (Argyris, 1964, p. 35 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นวิ, 2552, หน้า 30-32) ได้ กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) เป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานใน องค์กร ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ด้วย ความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กรควรประกอบด้วย สารสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์กรย่อมมีความผูกพันกับ องค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร แม้เพียง ได้รับฟังความคิดเห็น ก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร

2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้วยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิกและความร่วมมือกันจะแพร่ขยายไปทั้งองค์กร ทำให้สมาชิกทั้งองค์กรมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจซึ่งจะมีผลทั้งทางใจ การยอมรับ การสนับสนุน และผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกันจะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553, หน้า 24-25) ได้กล่าวว่า หลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจ ในปัญหาของหน่วยงาน สำหรับการเพิ่มค่าจ้างอาจมิใช่เป็นสิ่งที่จูงใจให้ทำงานได้อย่างเต็มที่เสมอไป แต่การให้รางวัลด้วยการชมเชย ยกย่อง ให้เกียรติ อาจเป็นแรงกระตุ้นที่สำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดพลังต่าง ๆ ในการทำงาน เมื่อประสบความสำเร็จผู้ปฏิบัติยังมีความภาคภูมิใจแม้จะมีได้รับเงิน หรือค่าจ้างเป็นการตอบแทนก็ตาม การทำงานที่ผู้บริหารคิดคำนึงถึงผลประโยชน์แต่ด้านเดียว การทำงานตามตารางทำตามกรอบกำหนด มีการควบคุมทั้งเวลาและกฎระเบียบโดยมิให้ผู้ปฏิบัติ มีส่วนร่วมในกิจการ องค์กรย่อมไม่สามารถเกิดการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าได้ดี เพราะสมาชิกในหน่วยงานไม่เข้าใจวัตถุประสงค์และอาจไม่เห็นด้วยกับนโยบาย การยอมทำตามคำสั่งของผู้บริหาร จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานอย่างฝืนใจ ดังนั้น ผลผลิตที่ได้จึงไม่ดีเท่าที่ควรเพราะ ไม่ได้เกิดจากความภาคภูมิใจในความสำเร็จ เนื่องจากความสำเร็จที่เกิดจากผลงานของผู้บริหาร ในที่สุดองค์กรก็จะมีพฤติกรรมการทำงานในลักษณะที่ต่างคนต่างทำไปตามหน้าที่ เป็นผลนำไปสู่การไม่แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใด ๆ

จากหลักการดังกล่าวข้างต้น เมตต์ เมตต์การุณจิต ได้สรุปปรัชญาการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการทำงานในแบบบรรยากาศแบบประชาธิปไตยมีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในกระบวนการบริหาร

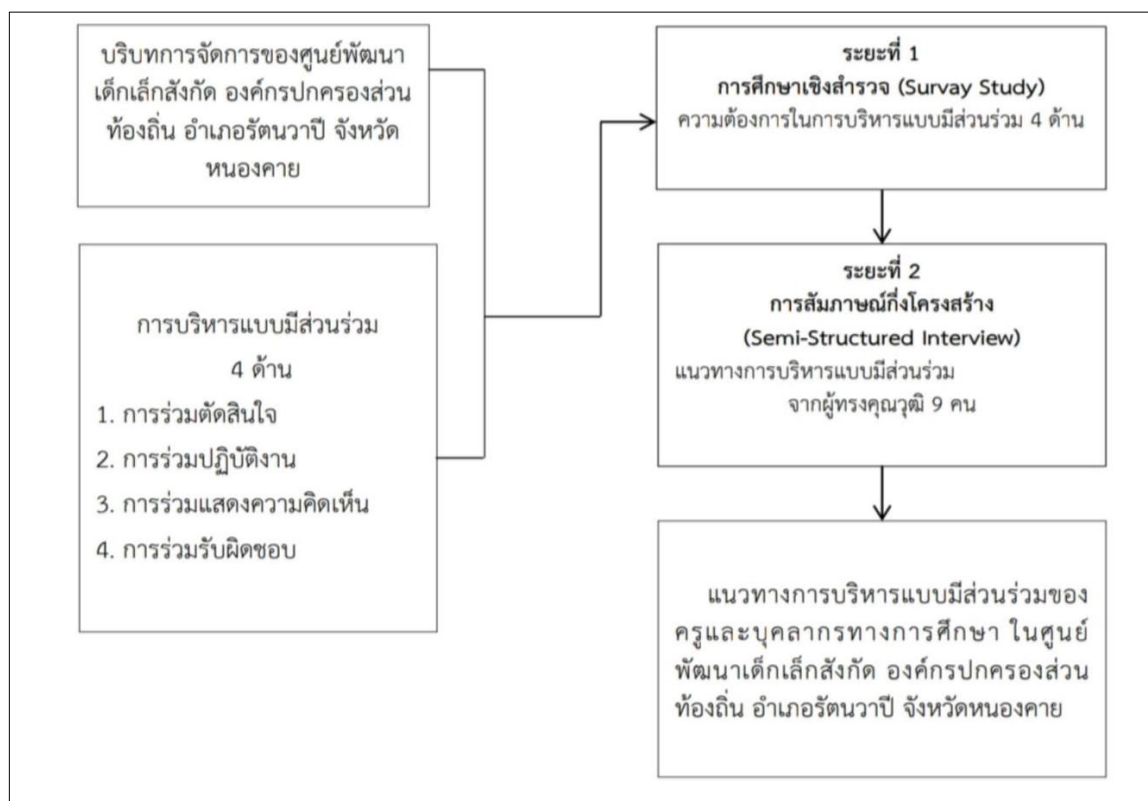
2. โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์มีข้อจำกัดด้านร่างกาย สติปัญญา ความสามารถ เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ ทำให้ไม่สามารถกระทำการต่าง ๆ ให้สำเร็จได้ด้วยคนเดียว จึงต้องมีการร่วมแรงร่วมใจกันแก้ปัญหาในข้อจำกัดดังกล่าว

3. การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยกระตุ้นให้การทำงาน สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดความผูกพันทั้งทางด้านจิตใจ อารมณ์ และ สังคม ที่มีต่อกิจกรรมนั้น ๆ

จรัส อติวิทยากรณ์ (2554, หน้า 269) ได้กล่าวถึง รูปแบบของการมีส่วนร่วมประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1. การมีส่วนร่วมในการศึกษาปัญหา สาเหตุ และความต้องการ 2. การร่วมคิดค้นหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา 3. การร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด 4. ร่วมกันปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการให้บรรลุเป้าหมาย 5. ร่วมกันควบคุม ติดตามและประเมินผล 6. ร่วมกันปรับปรุง แก้ไข เพื่อไม่ให้ปัญหาเกิดขึ้นในองค์การอีกต่อไป

จากหลักการและแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเกิดจากการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เอื้อต่อรูปแบบการบริหารที่กระตุ้นเตือนให้ผู้ร่วมงานเกิดทัศนคติที่ดี มีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจ สามารถร่วมกันกำหนดนโยบายและแผนงาน สร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดการยอมรับเป้าหมาย ทำให้รู้สึกถึงการเป็นเจ้าของในเป้าหมายหรือโครงการ มีการกำหนดลักษณะงานให้ตรงตามความถนัดและความสนใจ สามารถร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้โครงการบรรลุเป้าหมาย มีบรรยากาศในการทำงานเป็นรูปแบบ ประชาธิปไตย ผู้ร่วมงานสามารถมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผล เพื่อค้นหา แนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ร่วมกัน

4. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนาปี จังหวัดหนองคาย ปีการศึกษา 2562 จำนวน 84 คน

5.2 ระเบียบวิธีวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีระบบ เป็นขั้นตอน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดและขั้นตอน ดังนี้

ศึกษาสภาพและปัญหาในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนาปี จังหวัดหนองคาย

1. ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนาปี จังหวัดหนองคาย ปีการศึกษา 2562 รวมทั้งสิ้น 84 คน

2. กลุ่มประชากร

กลุ่มประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนาปี จังหวัดหนองคาย ปีการศึกษา 2562 จำนวน 84 คน ซึ่งใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ความต้องการการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนาปี จังหวัดหนองคาย มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ท (Likert, 1967, pp. 90-95) โดยกำหนดค่าระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ถึงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและซองเปล่าติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ส่งถึงผู้วิจัยถึงผู้บริหารและครูผู้สอนที่ประชากรปฏิบัติงานอยู่ พร้อมขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม ให้ประชากรที่ระบุชื่อไว้หน้าของจดหมาย โดยขอความกรุณาตอบและส่งคืนแบบสอบถามภายใน 2 สัปดาห์
3. ผู้วิจัยติดตามสำหรับแบบสอบถามที่ไม่ได้รับคืนโดยการติดต่อทางโทรศัพท์
4. เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามครบตามจำนวนแล้วผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลและนำไปอภิปรายผลต่อไป

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS) ตามรายละเอียดดังนี้

5.5.1 ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.5.2 ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับความต้องการของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่า (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ความต้องการการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ความต้องการการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ความต้องการการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ความต้องการการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ความต้องการการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences : SPSS)

6. ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย สรุปสาระสำคัญตามวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความต้องการการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูและ

บุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.30) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีสภาพที่เป็นอยู่ในระดับมาก โดย ด้านการร่วมรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.36) และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.40) ด้านการร่วมแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.38) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.44) เรียงตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ด้านการร่วมรับผิดชอบ

ลำดับที่ 2 คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ลำดับที่ 3 คือ ด้านการร่วมแสดงความคิดเห็น

ลำดับที่ 4 คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา เรื่อง แนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งพบประเด็นสำคัญเพื่อนำมาอภิปราย ดังนี้

ความต้องการในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคายพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านมีความต้องการในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ชิตพล สุวรรณผา (2556, หน้า 95-104) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ด้านผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ ด้านผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความไว้วางใจ ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ ด้านความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ และด้านความมีอิสระที่จะรับผิดชอบและความสามารถดูแลตนเองได้ และนิติพงษ์ แก้วกัลยา (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มสถานศึกษาที่ 15 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า 1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับ “มาก” โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงตามลำดับดังนี้ 1) ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ 2) ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและรับผิดชอบ การดำเนินการ 3) ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและด้านความไว้วางใจ 4) ด้านความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน 5) ด้านความมีอิสระที่จะรับผิดชอบและความสามารถดูแลตนเองได้ และ 6) ด้านความไว้วางใจตามลำดับ 2. แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรกระจายอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงานให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการ

แสดงออกการตัดสินใจ การให้โอกาสในการจัดการเรียนการสอน 2) ผู้บริหารควรมีบทบาทในการพัฒนาการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 3) ควรมีการทำงานเป็นทีมมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดเห็น กำหนดทิศทางการศึกษาและมีการวางแผนงานการกำหนดวัตถุประสงค์ 4) ควรมีการกระจายการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป 5) ควรมีความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ ให้มีการสร้างความสามัคคีขององค์กร และ 6) ควรมีการบริหารงานด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร ควรมีการสื่อสารด้านเทคโนโลยี และสอดคล้องกับแนวคิดของลิเคิร์ต (Rensis Likert, 1961, p. 223) ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและการตัดสินใจ กระทำโดยกลุ่มผู้บริหารมีความเชื่อมั่นไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ การติดต่อสื่อสารไม่เพียงแต่จากบนลงล่าง (downward communication) และจากล่างขึ้นบน (upward communication) แต่ยังมีติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (horizontal communication) ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารไม่เพียงแต่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่จะพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่า พวกเขามีความสำคัญความเกี่ยวพันระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นไปอย่างตรงไปตรงมาภายในบรรยากาศของความเป็น มิตรภาพ องค์กรที่เป็นทางการและองค์กรที่ไม่เป็นทางการจะเข้ากันได้เป็นอย่างดี

8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

8.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการวิจัย สามารถนำไปพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหน่วยงานสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ได้

8.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ควรศึกษาปัญหาของการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อนำมาพัฒนาให้การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

8.2.2 ควรมีการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นในการบริหารงานตามมาตรฐานของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ครอบคลุมทุกจังหวัด

8.2.3 ควรมีการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการบริหารงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

9. เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง. (2545). *คู่มือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. ม.ป.ท.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บุคพอยท์.
- จิตพล สุวรรณผา. (2556). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ด้านผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธีระ รุญเจริญ. (2547). *การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นิติพงษ์ แก้วกล้า. (2556). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มสถานศึกษาที่ 15 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (2545, 19 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 119 (ตอนที่ 123 ก), กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2552). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มนตรี.

- รัตน์ บัวสนธิ์. (2555). *วิธีการเชิงผสมผสานสำหรับการวิจัยและประเมิน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการดำเนินงานขององค์กรบุคคลและการมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2550). *การพัฒนาองค์การ Organizational Development*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Likert, Rensis. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.