บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา กล่าวคือ ต้องจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ภูมิใจในความเป็นไทยและมีความเป็นสากล อีกทั้งต้องรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน และมาตรา 39 กล่าวถึงหลักการกระจายอำนาจทางการบริหารจัดการทางการศึกษา ใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา [10] กล่าวว่า การปฏิรูปการศึกษาเป็นแนวทางหลักของการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ และปัจจัยต่าง ๆ เป็นการจัดการศึกษาพัฒนาทั้งระบบ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอน และการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ [7] ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบได้ว่าเป็นจอมทัพสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางบริบท (Context) หลากหลายส่วนนั้น ต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่จะทำหน้าที่สำคัญให้ไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ โดยการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นศักยภาพคุณภาพเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาแห่งนั้น คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อการสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม มีพฤติกรรม ในการนำที่ถูกต้องเหมาะสม ซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารควรที่จะประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ และ คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร

สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน [8] กระทรวงศึกษาธิการได้กระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้รับผิดชอบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2547 ในกลุ่มสถานศึกษาทุกขนาด ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้กระจายอำนาจการบริหารไปยังสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไปสนับสนุน นิเทศ กำกับและติดตามการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดทุกขนาด

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ตรงตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา ก่อให้เกิดความสามัคคี และ ลดความขัดแย้งในการทำงานเพิ่มความไว้วางใจ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี สร้างความเป็นประชาธิปไตย ลดค่าใช้จ่ายและใช้ทรัพยากร ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกัน เปิดโอกาสให้มีการสื่อสาร ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีหน้าที่พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานตามจุดมุ่งหมายการศึกษาแห่งชาติ โดยมีการทดสอบคุณภาพผู้เรียนระดับชาติจากสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (สทศ) ทุกสถานศึกษาในสังกัด โดยมีโรงเรียนจำนวนทั้งหมด 221 โรงเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเปือยน้อย ซึ่งประกอบด้วย ศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 9 ปราสาทเปือยน้อย และศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 10 วังม่วง ดังกล่าว พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางด้านการเรียนของผู้เรียนบางกลุ่มสาระยังไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานและอยู่ในระดับต่ำ อาจมีสาเหตุมาจากการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารที่ไม่ประสบความ

สำเร็จในการบริหารด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน ปัญหาในด้านการบริหารจัดการที่อยู่ในสภาพความไม่พร้อมในด้านอื่น ๆ และอาจเกิดจากขาดการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา

จากงานวิจัยของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง [5], จันทรานี สงวนนาม [2], สมเดช สีแสง [11] พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีส่วนสำคัญต่อการบริหารองค์การและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเปือยน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อสรุปเป็นข้อมูลและเป็นแนวทางสำหรับการวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเปือยน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเปือยน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methodh Research) มุ่งศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเปือยน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

2. กลุ่มประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาทั้งหมดใน อำเภอเปือยน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 รวมทั้งสิ้น 15 โรงเรียน จำนวน 15 คน และครูทั้งหมดในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเปือยน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 รวมทั้งสิ้น 15 โรงเรียน จำนวน 110 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการตรวจสอบรายการ (Checklist) สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ตอนที่ 2 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเปือยน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

2) แบบสัมภาษณ์ ซึ่งใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Structured Interview) สัมภาษณ์แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในโรงเรียน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อขออนุญาตใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากนั้นได้นำแบบสอบถามให้กลุ่มประชากรกรอกข้อมูลตามประเด็นในแบบสอบถาม จำนวน 125 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืนร้อยละ 100

2) การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อขออนุญาตใช้แบบสัมภาษณ์เก็บรวบรวมข้อมูลจากนั้นได้นำแบบสัมภาษณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากร

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

1) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่

(Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน วิเคราะห์โดยหา ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์

นำข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ นำมาวิเคราะห์สังเคราะห์เป็นความเรียง

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ 1) ด้านความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน 2)ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ 3) ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ 4) ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 5) ด้านความมีอิสระที่จะรับผิดชอบและความสามารถดูแลตนเองได้ และ 6) ด้านความไว้วางใจกัน ตามลำดับ

2. แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ควรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวทางการบริหารการจัดการองค์กรให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม

อภิปรายผล

ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเปือยน้อยสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก และในแต่ละด้าน มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ด้านความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จและมีส่วนในความภาคภูมิใจในผลงานของสถานศึกษาพร้อมทั้งช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุดตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าความผูกพันของบุคลากรในองค์กรเป็นความรู้สึกที่มีต่องานและองค์กร ซึ่งความผูกพันเป็นผลที่เกิดจากความพึงพอใจ แล้วเชื่อมโยงมาสู่ความผูกพัน สอดคล้องกับ สุนาภา คุ้มภัย [6] กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การ นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความเติบโตขององค์การ องค์การใดมีบุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การสูงย่อมนำพาให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

2. ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสิน การบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ด้านผู้เรียน ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการให้ความเห็นชอบการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงพร้อมทั้งมีส่วนร่วมในการประเมินภายในสถานศึกษา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุดตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาได้กำหนดให้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวความคิดของ กรมวิชาการ [1] ที่ได้เสนอแนะบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าต้องเป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการประเมินภายใน

3. ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ ของสถานศึกษา พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์การต่อองค์การ ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์การได้บรรลุตาม

วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์การ การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความห่วงใยในอนาคตขององค์การ และความต้องการที่จะ ดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิระประภา อัครบวร [3] พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรที่สำคัญที่ทำให้คนผูกพันกับองค์การมี 3 ประการ คือ 1) พนักงานรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ เป็นบุคคลในองค์การ เช่น ผู้บังคับบัญชาทราบว่าตนมีความเชี่ยวชาญในทางใด 2) พนักงานได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นในเรื่องที่สำคัญในองค์การ 3) มีความก้าวหน้าในงาน

4. ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการให้ความเห็นชอบและรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชนในรูปแบบการสื่อสารสองทางพร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องทันสมัยและครบถ้วนซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรสอดคล้องกับ ชัยสฏฐ์ พรหมศรี [4] กล่าวว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลคือการสื่อสารที่ถูกต้อง แม่นยำ น่าเชื่อถือ มีค่าใช้จ่ายที่เหมาะสมและผู้บริหารต้องคำนึงถึงหัวใจของการสื่อสาร คือ การฟังต้องเรียนรู้ที่จะฟังมากขึ้นเนื่องจากความสามารถในการฟังที่ดีเป็นสมบัติล้ำค่าของผู้บริหารในการที่จะรับรู้ว่าเรื่องที่กำลังดำเนินการอยู่นั้นมีความหมายแท้จริงเป็นอย่างไร

5. ด้านความมีอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการค้นหารูปแบบวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษาพร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าการมอบอำนาจและการให้อิสระในการทำงานถือเป็นเรื่องสำคัญมากในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในองค์การซึ่งได้รับอิสระในหลายด้าน เช่น การตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรของสถานศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ Robbins, S.P. and Judge, T.A. [13] ได้กล่าวไว้ว่า ความมีอิสระในงานสัมพันธ์กับการพัฒนางาน ถ้ามีอิสระในการทำงานมากจะทำให้เกิดความพอใจมากส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองและพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษา

6. เพื่อด้านความไว้วางใจกันผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานและขอคำปรึกษาหารือจากครูบ่อย ๆ ทั้งในที่ประชุมและสถานที่ทั่วไปพร้อมทั้งให้โอกาสครูเปิดเผยข้อมูลในการพัฒนาการศึกษาอย่างตรงไปตรงมาซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าความไว้วางใจส่งผลต่อหลายระดับทั้งภายในองค์การ คือ ระดับทีม ระดับผู้นำ ระดับองค์การ ระดับระหว่างองค์การเพราะความไว้วางใจส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ในสภาพปัจจุบัน องค์การต้องการความไว้วางใจเพราะการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สิ่งเหล่านี้ท้าทายต่อการสร้างและการรักษาความไว้วางใจ สอดคล้องกับ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ [12] ที่กล่าวว่าความไว้วางใจเป็นการที่บุคคลมีความคาดหวังว่าคำพูดสัญญาการกระทำของบุคคลอื่นจะเชื่อถือได้หรือจะทำตามที่พูดว่าจะทำและความไว้วางใจนั้นเป็นความคาดหวังว่าบุคคลอื่นจะทำในสิ่งที่เป็นคุณมากกว่าโทษดังนั้นเมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานแล้วย่อมทำให้เกิดผลดีต่อการบริหารหรือการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา

7. แนวทางการบริหารแบบมีส่วนรวมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

1) ด้านความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันพบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูทัศนคติที่ดีต่อองค์กรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ควรมีการสร้างความผูกพันของผู้บังคับบัญชา

หรือผู้บริหาร ต่อบุคลากร ให้บุคลากรได้มีอิสระในการคิด โดยให้กำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเองและยกย่องชมเชยเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมายเน้นให้เกิดความสามัคคี

2) ด้านการกระจายอำนาจและการตัดสินใจพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาส ให้คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมรับผิดชอบมอบหมายภาระงานตามความรู้ความสามารถและความถนัด เปิดโอกาสให้ครู, ชุมชน และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา, หลักสูตรสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้อิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาโดยที่ผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษา สนับสนุน และเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหา

3) ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย และร่วมรับผิดชอบการดำเนินงานพบว่าผู้บริหารควรให้ครูและบุคลากรร่วมประชุมวางแผนแต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของโรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูลโรงเรียนทั้งที่เป็นโอกาสและอุปสรรค เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาประชุมชี้แจงให้รับทราบวัตถุประสงค์ เพื่อทราบทิศทางขององค์กรร่วมกันชี้แจงมอบหมายงานให้ชัดเจน

4) ด้านการให้ข้อมูลที่ครบถ้วนถูกต้องทันสมัยพบว่าผู้บริหารควรจะมีการประชุมชี้แจงอย่างสม่ำเสมอและควรส่งเสริมให้รับการพัฒนางานตามโอกาส อำนวยความสะดวกให้ครูเข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนตัดสินใจจัดทำระบบสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสื่อสารทีหลากหลาย เช่น การประชุมชี้แจง หนังสือเวียน วารสาร จัดทำเว็บไซต์โรงเรียน

5) ด้านความมีอิสระที่จะรับผิดชอบดูแลตนเองได้พบว่าผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระศึกษาค้นคว้ารูปแบบวิธีการพัฒนาการศึกษาเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบประชาธิปไตยมอบอำนาจหน้าที่และอำนาจตัดสินใจในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย เพื่อลดขั้นตอนในการทำงาน ซึ่งทำให้บุคลากรเห็นความสำคัญของตนเองที่มีต่อองค์กรโดยมีผู้บริหารคอยให้คำปรึกษา

6) ด้านความไว้วางใจพบว่าผู้บริหารควรเน้นให้มีบรรยากาศการทำงานแบบเป็นพี่เป็นน้อง ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับมั่นใจและเชื่อถือรู้สึกไว้วางใจ ยินดีให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ต้องประพฤติตนเป็นแม่แบบที่ดี ให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับทราบถึงนโยบายและการตัดสินใจเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา ให้ความเป็นกันเองกับทุกคน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการประชุมวางแผนการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกับครูและผู้ที่เกี่ยวข้องโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการวางแผนดำเนินงานในด้านวิชาการของโรงเรียน

2. โรงเรียนควรมีการกำหนดนโยบายการยกระดับผลสัมฤทธิ์ด้านผู้เรียน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น มีโครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เป็นต้น

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรส่งเสริมสนับสนุนด้านงบประมาณในการพัฒนาการยกผลสัมฤทธิ์ด้านผู้เรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัย กรณีโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในด้านการยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับองค์กรชุมชน และท้องถิ่นเกี่ยวกับแนวทางการยกผลสัมฤทธิ์ด้านผู้เรียน

3. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านความไว้วางใจ

4. ควรศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

[1] กรมวิชาการ. **เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน: แนวทางการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว. 2545.

[2] จันทรานี **สงวนนาม.ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์ 2545.

[3] จิรประภา อัครบวร. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการสร้างความผูกพันในองค์การ. วารสารข้าราชการ**, 51(3), 1-8. 2549.

[4] ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. **คู่มือนักบริหารการจัดการแบบมืออาชีพ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ เอ็ม เพรส . 2550

[5] สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. **รูปแบบการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ**. กรุงเทพฯ: เค พรินท์ อินเตอร์กรุ๊ป. 2545.

[6] สุนาภา คุ้มชัย. **ความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงานราชการ พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่, แนวคิด และทฤษฎี: กรณีศึกษากรมชลประทาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. 2552.

[7] สุพล วังสินธ์. การจัดทำแผนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ. **สารพัฒนาหลักสูตร**, 12 (114), 5-9. 2545.

[8] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค. 2542.

[9] สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2551). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. 2551.

[10] สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. **รายงานการปฏิรูปการศึกษาต่อประชาชน**. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง. 2544.

[11] สมเดช สีแสง. **คู่มือการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา**. ชัยนาท : ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย. 2542.

[12] เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. **ความขัดแย้ง การบริหารเพื่อความสร้างสรรค์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เลิฟ แอนด์ ลิฟ เพรส. 2540.

[13] Robbins, S. P. and Judge, T.A. **Organizational Behavior**. 12th Ed. New Jersey: Person Education. 2007.