

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานสถานศึกษา เครือข่ายการศึกษาอริยมงคล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2
TEACHER PARTICIPATION IN SCHOOL ADMINISTRATION IN ARIYAMONGKOL EDUCATIONAL
NETWORK UNDER THE RAYONG PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

พรณวิภา ตันกันยา

Punwipa Tonkanya

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: punwipa0988305791@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานสถานศึกษา เครือข่ายการศึกษาอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 และ (2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานสถานศึกษา เครือข่ายการศึกษาอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ครูในโรงเรียนเครือข่ายการศึกษาอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 239 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวน 148 คน วิธิดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานสถานศึกษา เครือข่ายการศึกษาอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก และ (2) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานสถานศึกษา เครือข่ายการศึกษาอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, การบริหารงานสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study teacher participation in school management within the Ariyamongkol Education Network under the Rayong Primary Educational Service Area Office 2; and (2) to compare teacher participation in school management within the same network, classified by age, educational attainment, and work experience.

This study employed a survey research design. The population consisted of 239 teachers from the Ariyamongkol Education Network under the Rayong Primary Educational Service Area Office 2. A sample of 148 teachers was selected using stratified random sampling. The research procedure consisted of four stages: (1) reviewing relevant literature and research; (2) developing the research instrument; (3) data collection; and (4) data analysis. The instrument used for data collection was a 5-point Likert scale questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research findings revealed that: (1) overall teacher participation in school management within the Ariyamongkol Education Network under the Rayong Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level; and (2) when classified by age, educational attainment, and work experience, there was no significant difference in the overall level of teacher participation in school management.

Keywords: Participation, School Management, Rayong Primary
Educational Service Area Office 2

บทนำ

การจัดการศึกษาในปัจจุบันมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคนไทยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ สังคมไทยในศตวรรษที่ 21 เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัลและสังคมฐานความรู้ ทำให้ระบบการศึกษาจำเป็นต้องพัฒนากลไกและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับทักษะแห่งอนาคต ทั้งนี้ การจัดการศึกษาไม่ได้เป็นเพียงเรื่องของการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนเท่านั้น แต่ยังหมายถึงการจัดระบบบริหารจัดการที่รอบด้าน มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และประเทศชาติ ครูในสังคมไทยจึงมิได้มีบทบาทแค่เพียงเป็น “ผู้ถ่ายทอดวิชา” เท่านั้น หากแต่ต้องทำหน้าที่ในฐานะ ผู้นำการเรียนรู้ (Instructional Leader) และ ผู้ร่วมจัดการการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ครูจึงควรได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะทางวิชาชีพ และทักษะการจัดการ เพื่อให้งานร่วมกับฝ่ายบริหารและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวมได้อย่างแท้จริง ตามแนวคิดการกระจายอำนาจทางการศึกษา ซึ่งกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับ

แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 มีสาระสำคัญที่มุ่งหมายให้สถานศึกษา เป็นหน่วยงานที่สามารถจัดการตนเองได้อย่างคล่องตัว โดยมีผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานร่วมกันในลักษณะ “ทีมการศึกษา” ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) Hoy และ Miskel (2008) กล่าวว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) คือ กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็น เสนอแนวทางแก้ไขปัญหามีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบาย และร่วมตัดสินใจ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ ความร่วมมือ และทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน Fullan (2001) ยังชี้ให้เห็นว่า หากครูมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง จะเกิดการพัฒนางานความรู้ใหม่ๆ ภายในโรงเรียนและเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนในระยะยาวในระดับปฏิบัติ สถานศึกษาในประเทศไทยส่วนใหญ่ดำเนินการบริหารงานหลัก 4 ฝ่าย ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคลากร และการบริหารงานทั่วไป โดยทั้ง 4 ฝ่ายเป็นโครงสร้างการจัดการที่ต้องทำงานประสานสอดคล้องกัน เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินงานได้ครบวงจร การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจหลัก เพราะเกี่ยวข้องกับการจัดหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ ครูจึงเป็นกลุ่มคนที่มีบทบาทตรงที่สุด การบริหารงานงบประมาณมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากัน เพราะเป็นกลไกที่สนับสนุนให้เกิดการพัฒนากิจกรรมและทรัพยากรทางการศึกษาอย่างคุ้มค่า ครูที่เข้าใจบริบทของห้องเรียนจะสามารถเสนอแผนงาน และโครงการที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ส่วนการบริหารงานบุคลากรเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาครู การสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครูด้วยกันเองและกับผู้บริหาร ส่วนการบริหารงานทั่วไปครอบคลุมเรื่องงานธุรการ อาคารสถานที่ ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ซึ่งครูมีบทบาทช่วยดูแลควบคุมการเป็นผู้นำประสานงานกับชุมชนเพื่อสร้างความร่วมมือ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) แม้จะมีกรอบแนวคิดและโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน แต่จากการศึกษาเชิงประจักษ์กลับพบว่าครูในหลายโรงเรียนยังไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างแท้จริง ครูบางส่วนยังคงรับผิดชอบเฉพาะงานสอน งานประจำ และงานเอกสารจำนวนมาก จนขาดเวลาและโอกาสเข้าร่วมเวทีแสดงความคิดเห็น ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารหรือบางครั้งผู้บริหารเองยังไม่ได้จัดระบบที่เปิดกว้างเพียงพอที่จะให้ครูมีส่วนร่วมจริง (Likert, 1967)

สำหรับเครือข่ายอริยมงคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เป็นเครือข่ายสถานศึกษาที่ประกอบด้วยโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่ตั้งอยู่ในชุมชนเมืองและชนบท ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นพร้อมกับปลูกฝังคุณธรรมและค่านิยมที่ดี การดำเนินงานของเครือข่ายมุ่งเน้นการสร้าง “พื้นที่การเรียนรู้ร่วมกัน” (Learning Community) ระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ตัวอย่างเช่น การจัดเวทีประชุมร่วมกันทุกภาคเรียนเพื่อวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การจัดประชุม PLC เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และเทคนิคการสอน การตั้งคณะกรรมการฝ่ายพัฒนาโรงเรียนที่มีครูร่วมเป็นแกนกลางในการออกแบบโครงการต่างๆ ตั้งแต่โครงการพัฒนาทักษะการอ่านเขียนของนักเรียน โครงการส่งเสริมคุณธรรม ไปจนถึงโครงการบูรณาการความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดแหล่งเรียนรู้ท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม ข้อมูลจากการติดตามการดำเนินงานของโรงเรียนในเครือข่ายการศึกษาอริยมงคลยังสะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดที่คล้ายคลึงกับภาพรวมของประเทศ คือ ครูหลายคนยังไม่ได้มีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง ครูบางส่วนขาดแรงจูงใจในการเข้าประชุม หรือให้ข้อเสนอแนะ บางครั้งผู้บริหารยังไม่สามารถจัดระบบการสื่อสารสองทางที่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ Hoy และ Miskel (2008)

ว่าการมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้นได้จริง เมื่อมีการสื่อสารสองทางที่ชัดเจน มีการสร้างแรงจูงใจและผลตอบแทนที่เหมาะสม ด้วยเหตุนี้ การศึกษาสภาพการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารเครือข่ายการศึกษาอริยมงคล จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยให้เห็นภาพเชิงลึก ถึงสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนแนวทางพัฒนา ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชนอย่างแท้จริง ผลการศึกษาอาจเป็นข้อมูลสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมมากขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตาม เป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 และสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มุ่งให้ครูเป็นพลังหลักในการพัฒนาการศึกษาของชาติอย่างมั่นคงและยั่งยืน

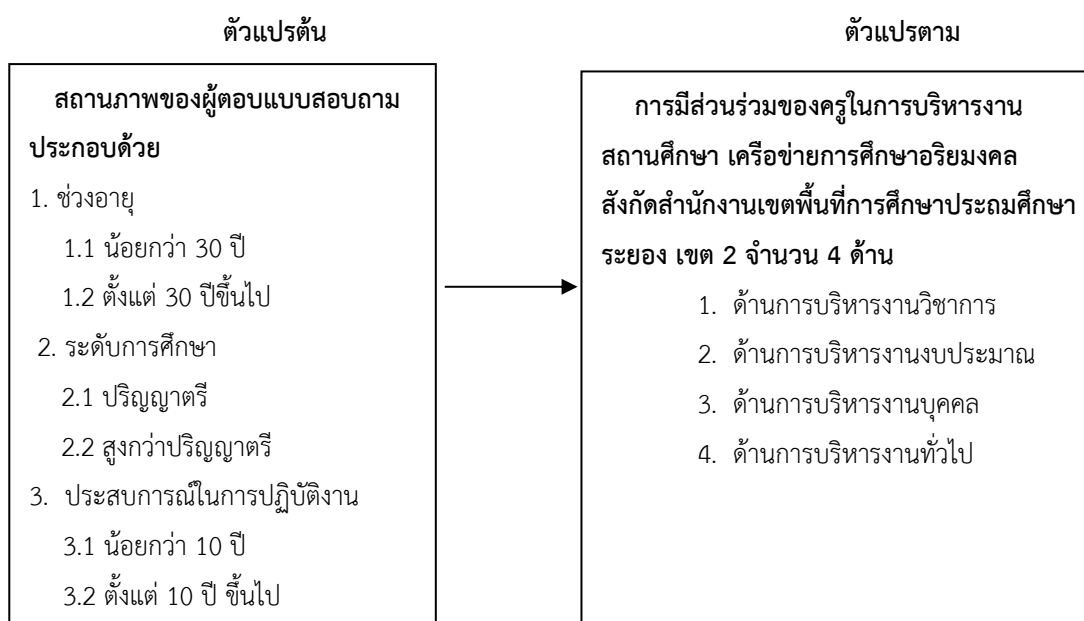
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานสถานศึกษา เครือข่ายการศึกษาอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานสถานศึกษา เครือข่ายการศึกษาอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู

สมมติฐานในการศึกษา

1. ครูที่มีช่วงอายุต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา เครือข่ายการศึกษาอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา เครือข่ายการศึกษาอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา เครือข่ายการศึกษาอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2 แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูในโรงเรียนในเครือข่ายการศึกษาอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ปีการศึกษา 2568 ซึ่งมี 14 โรงเรียน จำนวน 239 คน

1.2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนในเครือข่ายการศึกษาอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan 1970: 608) โดยการกำหนดขนาดตัวอย่างจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามระดับช่วงชั้น รวมได้กลุ่มตัวอย่าง 148 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ที่	โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1.	โรงเรียนวัดพลองช้างเผือก	72	45
2.	โรงเรียนวัดสารนาถธรรมาราม	34	21
3.	โรงเรียนวัดหนองกันเกรา	31	19
4.	โรงเรียนวัดโพธิ์ทอง	10	6
5.	โรงเรียนบ้านดอนสำราญ	8	5
6.	โรงเรียนบ้านหนองน้ำขุ่น	10	6
7.	โรงเรียนบ้านเจริญสุข	10	6
8.	โรงเรียนบ้านวังหิน	13	8
9.	โรงเรียนวัดวังหว้า	9	6
10.	โรงเรียนบ้านเนินหย่อง	9	6
11.	โรงเรียนบ้านเนินดินแดง	6	4
12.	โรงเรียนบ้านเขาหินแท่น	6	4
13.	โรงเรียนวัดคงคาราราม	10	6
14.	โรงเรียนบ้านห้วยยาง	11	6
รวม		239	148

ที่มา : กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 (10 มิถุนายน 2568)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามชนิดสำรวจรายการ (Check-lists) ใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรต้น 3 ตัว ได้แก่ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานสถานศึกษา เครือข่ายการศึกษา อริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรตาม

คือ การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานสถานศึกษา เครือข่ายการศึกษาอริยมงคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ซึ่งมี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป

3. วิธีการสร้างเครื่องมือและคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล และหาคุณภาพเครื่องมือ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.1 ศึกษาค้นคว้า ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานสถานศึกษา และรายละเอียดวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม เอกสารหลักที่ศึกษาคือพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2553: 35-76)

3.1.2 ยกร่างแบบสอบถามใช้ในการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นสภาพการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานสถานศึกษา เครือข่ายการศึกษาอริยมงคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

3.1.3 นำร่างแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน คือ นางสาวปณิตดา จันต๋อย นางสาวนางสาวภัทธร ชนะผล ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา และนางสาวศิริพร แทนทด ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

3.2 การหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานสถานศึกษา ร่วมกับจุดประสงค์ที่ต้องการศึกษาโดยวัดจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านพิจารณาถึงความเห็นว่าแบบสอบถามแต่ละข้อสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ต้องการศึกษาหรือไม่

3.2.2 บันทึกผลการพิจารณาถึงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านในแต่ละข้อ และหาผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดเป็นรายข้อ (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์ 2555: 69) โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับจุดประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3.2.3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างเนื้อหา กับจุดประสงค์ มีค่า $IOC = 1$ ทุกข้อ

3.2.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษานิพนธ์ เพื่อพิจารณาแก้ไขเป็นขั้นตอนสุดท้าย

3.2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try - Out) กับครูในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.2.6 นำแบบทดสอบมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach 1990: 202-204) ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.959

3.2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัย ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1. ขออนุญาตนำส่งจาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในเครือข่ายการศึกษาอริยมงคลเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูเครือข่ายการศึกษาอริยมงคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

4.2. จัดส่งแบบสอบถามจำนวน 148 ฉบับ แก่ครูเครือข่ายการศึกษาอริยมงคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งหมด จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถาม และนำข้อมูลแบบสอบถามมาดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

4.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์และดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการ ดังนี้

5.1 วิเคราะห์สถานสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมาแจกแจงความถี่ (f) และร้อยละ (%) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่วงอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับของการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานสถานศึกษา เครือข่ายการศึกษาอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นตัวชี้วัดโดยกำหนดเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด 2556: 121)

5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานสถานศึกษา เครือข่ายการศึกษาอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test แบบ independent samples) โดยกำหนดระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD)

6.2 สถิติในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objectives Congruence : IOC) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติ t-test Independent ใช้ทดสอบความแตกต่างหรือเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิจัย

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	41	27.70
ตั้งแต่ 30 ปี ขึ้นไป	107	72.30
รวม	148	100
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	127	85.80
สูงกว่าปริญญาตรี	21	14.20
รวม	148	100
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	81	54.70
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	67	45.30
รวม	148	100

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานสถานศึกษาเครือข่าย การศึกษาอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 เป็นรายด้าน

ด้านที่	การบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.42	0.41	มาก	1
2.	ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.17	0.48	มาก	4
3.	ด้านการบริหารงานบุคคล	4.18	0.55	มาก	3
4.	ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.33	0.38	มาก	2
	เฉลี่ยรวม	4.28	0.40	มาก	

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานสถานศึกษาเครือข่ายการศึกษาริยมงคล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามอายุ

ที่	การมีส่วนร่วมของครูในการ บริหารงานสถานศึกษา	น้อยกว่า 30 ปี		ตั้งแต่ 30 ปี ขึ้น ไป		t	p
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.		
1.	ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.43	.36	4.42	.42	.173	.863
2.	ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.32	.44	4.13	.49	2.184	.031
3.	ด้านการบริหารงานบุคคล	4.33	.42	4.13	.59	1.991	.048
4.	ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.40	.38	4.31	.39	1.269	.206
	รวม	4.37	.37	4.25	.41	1.685	0.94

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานสถานศึกษาเครือข่ายการศึกษาริยมงคลสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

ที่	การมีส่วนร่วมของครูในการ บริหารงานสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญา ตรี		t	p
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.		
1.	ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.44	.38	4.29	.51	1.611	.109
2.	ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.19	.46	4.10	.58	.857	.393
3.	ด้านการบริหารงานบุคคล	4.22	.55	4.01	.56	1.584	.115
4.	ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.35	.38	4.22	.42	1.374	.171
	รวม	4.30	.39	4.16	.45	1.542	.125

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานสถานศึกษาเครือข่ายการศึกษาริยมงคลสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ที่	การมีส่วนร่วมของครู	น้อยกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		t	p
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.		
1.	ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.41	.34	4.43	.47	-.216	.830
2.	ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.19	.46	4.16	.51	.390	.697
3.	ด้านการบริหารงานบุคคล	4.17	.54	4.21	.57	-.350	.727
4.	ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.31	.41	4.35	.36	-.626	.532
	รวม	4.27	.38	4.29	.43	-.208	.835

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานสถานศึกษาเครือข่ายการศึกษาอริยมงคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนในเครือข่ายการศึกษาอริยมงคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านวิชาการ รองลงมาคือด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีนโยบาย มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษาผ่านกระบวนการบริหารจัดการที่เป็นระบบและทันสมัย โดยให้ความสำคัญสูงสุดกับการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควบคู่ไปกับการสร้างทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เน้นความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษ การอ่าน การเขียน และการคิดคำนวณ เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาได้อย่างเท่าเทียม ทั้งยัง ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ในสถานศึกษาที่เป็นพื้นที่ปลอดภัย มีภูมิคุ้มกันในทุกด้าน และมุ่งเน้นการสืบสานเอกลักษณ์ วัฒนธรรมท้องถิ่นตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเป็นมืออาชีพ โดยสนับสนุนการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลที่ทันสมัย นอกจากนี้ ยังเน้นกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งผ่านการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล โดยการประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ยั่งยืนสืบไป (แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ประจำปีงบประมาณ 2568:62) ซึ่งสอดคล้องกับฉันทุฎฐามินทร์ ยศแก้ว (2567) ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่าในภาพรวมมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือด้านการบริหารงานทั่วไป ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการบริหารงบประมาณ สิริกร ศรีวิชัย (2566) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่าการเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมวางแผนและตัดสินใจในการจัดสรรงบประมาณ และการระดมทรัพยากร ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อบรรยากาศการทำงานและความสำเร็จของโครงการในโรงเรียน เกศรินทร์ สุริยันต์ (2566) ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน พบว่าครูมีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิบัติงาน (Implementation) มากที่สุด แต่ในส่วนของการร่วมประเมินผลและการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านบุคคลยังมีระดับที่ค่อนข้างน้อย ธรรมบุญ แสงวิเศษ (2564) วิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อความเต็มใจของครูในการเข้าร่วมคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรและการกำหนดเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ พชรินทร์ พงษ์ศิริ (2562) ศึกษาการบริหารงานทั่วไปแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่าการร่วมประเมินผลการใช้อาคารสถานที่และการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ช่วยลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุในโรงเรียนและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อชุมชน Musengamana et al. (2024) ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการตัดสินใจ (Decision-making process) ในโรงเรียนมัธยมประเทศวันดา พบว่าครูมีส่วนร่วมสูงในด้านการพัฒนาการสอน (Pedagogical issues) แต่ขาดการมีส่วนร่วมในด้านการเงินและนโยบายบุคคล ส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการบริหารจัดการ

Altje et al. (2023) วิจัยระดับการมีส่วนร่วมของครูในอินโดนีเซีย ซึ่งให้เห็นว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) มีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมบริหารงานทั่วไป และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยลดขั้นตอนความยุ่งยากในการประสานงานระหว่างครูและผู้บริหาร Tionson & Gempes (2022) ศึกษาผลกระทบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมต่อความยืดหยุ่นของครูในฟิลิปปินส์ พบว่าครูที่ได้รับการยอมรับให้ร่วมวางแผนกิจกรรมนักเรียนและระบบแนะแนว มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาได้ดีกว่า Schott et al. (2020) ศึกษารูปแบบการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของครูในยุโรป พบว่าการสร้างระบบควบคุมภายในที่เปิดโอกาสให้ครูเป็นผู้ตรวจสอบ ส่งผลต่อความโปร่งใสในด้านงบประมาณและทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างชัดเจน Newnham (2015) วิจัยเชิงสำรวจเรื่องบทบาทของครูในการบริหารจัดการโรงเรียนในออสเตรเลีย พบว่าการกระจายอำนาจ (Decentralization) ตามกฎหมายช่วยให้ครูรู้สึกถึงการมีอำนาจตัดสินใจในด้านการเลือกใช้สื่อ นวัตกรรม และการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

2. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานสถานศึกษาเครือข่ายการศึกษาริมมณฑล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามอายุ ภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านวิชาการและบริหารทั่วไปครูทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ด้านงบประมาณและบริหารงานบุคคลครูทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ภายใต้การบริหารจัดการที่เน้นการทำงานเป็นทีมและการเปิดโอกาสจากผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรทุกระดับได้เข้ามามีส่วนร่วม (Participative Management) ส่งผลให้ช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap) ไม่เป็นอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาในภาพรวม ครูไม่ว่าจะเป็นคนรุ่นใหม่หรือผู้ที่มีประสบการณ์ต่างตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบในการพัฒนาโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกัน อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาเจาะลึกลงรายด้าน พบว่าในด้านบริหารงานวิชาการและด้านบริหารงานทั่วไป ครูทุกกลุ่มอายุมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องด้วยงานวิชาการคือภารกิจหลักที่เป็นมาตรฐานวิชาชีพร่วมกัน ครูทุกคนต่างต้องยึดถือระเบียบหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นที่ตั้ง ในขณะที่งานบริหารทั่วไปซึ่งครอบคลุมถึงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ถือเป็นกิจกรรมเชิงประเพณีและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ครูทุกช่วงวัยต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกันในฐานะสมาชิกของสังคมสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สถาพร พงษ์พิบูล (2560) ที่ศึกษาในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ซึ่งระบุว่าระดับการมีส่วนร่วมในงานวิชาการไม่ได้รับผลกระทบจากปัจจัยส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ แต่ขึ้นอยู่กับนโยบายและการส่งเสริมจากส่วนกลางเป็นสำคัญ ในทางตรงกันข้ามการมีส่วนร่วมในการบริหารงานงบประมาณและด้านการบริหารงานบุคคล กลับพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มอายุ ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ว่าในด้านงบประมาณ ความแตกต่างนั้นสืบเนื่องมาจากประสบการณ์และความรับผิดชอบตามสายงาน โดยครูอาวุโสมักได้รับมอบหมายภาระงานที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญด้านระเบียบพัสดุและกฎหมายที่ซับซ้อนมากกว่าครูรุ่นใหม่ที่มีบทบาทเพียงผู้เสนอโครงการ ส่งผลให้ระดับความลึกซึ้งในการมีส่วนร่วมต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุรีรัตน์ บัวน้ำจืด (2565) ที่พบความแตกต่างในการบริหารงบประมาณเมื่อจำแนกตามประสบการณ์และอายุ โดยชี้ให้เห็นว่าครูที่มีอายุและอายุราชการมากกว่ามักมีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผนและการตัดสินใจในระดับนโยบายงบประมาณสูงกว่าครูรุ่นใหม่ เช่นเดียวกับด้านการบริหารงานบุคคลที่มีความแตกต่างในเชิงทัศนคติ โดยครูรุ่นใหม่อาจมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในระบบการประเมินที่ทันสมัยและการพัฒนาทักษะใหม่ๆ

(Reskill/Upskill) ขณะที่ครูอาวุโสจะให้ความสำคัญกับงานด้านสวัสดิการและการสร้างขวัญกำลังใจตามระบบอาวุโสที่ยาวนาน ความแตกต่างของช่วงวัยจึงส่งผลต่อมุมมองและระดับการมีส่วนร่วมในรายละเอียดของทั้งสองด้านนี้ อย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ ญานิศา บุญส่ง (2562) ที่ระบุว่าครูรุ่นใหม่มักให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในระบบการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ขณะที่ครูอาวุโสจะเน้นการมีส่วนร่วมในด้านสวัสดิการและธรรมาภิบาลในองค์กร ความแตกต่างเหล่านี้จึงสะท้อนถึงการปฏิบัติหน้าที่ตามประสบการณ์และความคาดหวังที่แปรผันตามอายุราชการ ดังที่วันชัย โกลละสุต (2549:9) ได้กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นว่า การมีส่วนร่วมนั้นไม่ใช่เพียงการเข้าร่วมในระดับผิวเผิน แต่ต้องคำนึงถึงปัจจัยพื้นฐานหลายประการ เช่น ความรู้ความสามารถของผู้มีส่วนร่วม ประสบการณ์ รวมทั้งข้อจำกัดขององค์กรในแต่ละขั้นตอนของการบริหารงาน โดยในแต่ละขั้นตอน เช่น การวางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติ และการประเมินผล บุคคลสามารถมีระดับการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกันได้ ซึ่งการปรับระดับเหล่านี้ให้เหมาะสมกับบริบทองค์กรและบุคลากรจะช่วยให้องค์กรมีความคล่องตัวและประสิทธิผลมากขึ้น

3. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานสถานศึกษาเครือข่ายการศึกษาริยมงคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นว่าระดับวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันระหว่างระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ไม่ได้เป็นปัจจัยกำหนดพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของครูในเครือข่ายการศึกษาริยมงคล เนื่องจากสถานศึกษาในเครือข่ายมีการวางระบบการทำงานที่มีมาตรฐานเดียวกัน โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติตามภาระงานที่กำหนดในมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งครูทุกคนต้องถือปฏิบัติในทิศทางเดียวกันไม่ว่าจะมีระดับการศึกษาใด ประกอบกับรูปแบบการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายการศึกษาริยมงคลที่เน้นการทำงานเป็นทีม (Teamwork) และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบกัลยาณมิตร ทำให้เกิดการกระจายอำนาจการตัดสินใจและการมอบหมายงานที่ยึดเอาความสามารถและภาระหน้าที่ตามความรับผิดชอบเป็นที่ตั้ง มากกว่าการพิจารณาจากคุณวุฒิทางการศึกษาเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สถาพร พงษ์พิบูล (2560) ที่ทำการศึกษาในพื้นที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 เช่นเดียวกัน โดยระบุว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากการดำเนินงานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานส่วนใหญ่ได้รับอิทธิพลจากนโยบายส่วนกลางและการส่งเสริมสนับสนุนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ครอบคลุมครูทุกคนอย่างทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นการอบรมพัฒนาครู (PLC) หรือการสร้างความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ (PA) สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ครูในเครือข่ายการศึกษาริยมงคลเกิดความตระหนักและมีความกระตือรือร้นในการเข้ามามีส่วนร่วมในงานบริหารทั้ง 4 ด้าน เพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

3. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานสถานศึกษาเครือข่ายการศึกษาริยมงคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ภาพรวมทั้ง 4 ด้าน และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานในเครือข่ายการศึกษาริยมงคลมีการจัดโครงสร้างการทำงานที่เน้นระบบการทำงานเป็นทีม (Teamwork) และมีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับ ทฤษฎี Y ของ McGregor (ตามที่ระบุในบทที่ 2) ที่เชื่อว่าหากสภาพการทำงานเหมาะสม บุคลากรจะมีความรับผิดชอบ และพร้อมที่จะมีส่วนร่วมโดยไม่เกี่ยงเรื่องวัยหรือประสบการณ์ นอกจากนี้ยังเป็นไปตาม ทฤษฎีระบบ

สังคม (Social Systems Theory) ที่แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาได้หล่อหลอมให้ครูทุกคนปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ เพื่อเป้าหมายขององค์กรร่วมกันผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สถาพร พงษ์พิบูล (2560) ที่ทำการศึกษาในพื้นที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 เช่นเดียวกัน ซึ่งระบุว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อระดับการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากครูทุกคนได้รับการพัฒนาและมีเป้าหมายในการทำงานที่มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานเดียวกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิชัย อุตทาสา และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2563) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา พบว่าประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันไม่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วม เนื่องจากในปัจจุบันระบบการบริหารสถานศึกษาเน้นการทำงานเชิงรุกและการทำงานเป็นทีมผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทำให้ครูรุ่นใหม่ที่มีประสบการณ์น้อยสามารถเรียนรู้งานและมีส่วนร่วมเคียงข้างครูที่มีประสบการณ์สูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรภักดิ์ ปิ่นกำลัง (2562) ที่พบว่าประสบการณ์การทำงานที่ไม่แตกต่างกันนั้นเกิดจากการที่สถานศึกษามีการกำหนดภาระงานและโครงการชัดเจน ทำให้ครูทุกคนรับทราบและต้องเข้ามามีส่วนร่วมตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเท่าเทียมกัน ส่งผลให้ระดับการมีส่วนร่วมในภาพรวมและรายด้านไม่เกิดความแตกต่างตามจำนวนปีของประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดกิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับเกณฑ์ประกันคุณภาพ และส่งเสริมให้ครูเห็นความเชื่อมโยงระหว่างการประกันคุณภาพกับการพัฒนาการเรียนการสอนจริง ไม่ใช่เพียงการทำเอกสาร
2. ผู้บริหารโรงเรียนควรลดช่องว่างความแตกต่างระหว่างช่วงวัย โดยการส่งเสริมให้ครูรุ่นใหม่มีบทบาทในคณะกรรมการด้านพัสดุและสินทรัพย์มากขึ้น ผ่านระบบการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring System) จากครูอาวุโส เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดประสบการณ์เชิงระเบียบกฎหมายควบคู่กับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากร
3. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีเน้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการสร้างระบบการสรรหาและพัฒนาบุคลากรที่เปิดกว้าง โดยนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ (PA) มาเป็นเครื่องมือในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทุกช่วงวัยมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง
4. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีควมกระตือรือร้นจากครูจากการเป็นเพียง "ผู้ให้ข้อมูล" ไปสู่การเป็น "ผู้บริหารจัดการสารสนเทศ" (Data-Driven Decision Maker) โดยการจัดอบรมทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) เบื้องต้น เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนพัฒนาโรงเรียนได้อย่างแม่นยำ

บรรณานุกรม

- เกศรินทร์ สุริยันต์. (2566). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- จตุรรัตน์ บัวน้ำจืด. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ณัฐภูมิทร์ ยศแก้ว. (2567). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ธรรมบุญ แสงวิเศษ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2555). การประเมินการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แนวคิด และวิธีการ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : บริษัท วัฒนาพานิชจำกัด.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วันชัย โกลละสุด. (2549). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : กรมโยธาธิการและผังเมืองกระทรวงมหาดไทย.
- สถาพร พงษ์พิบูล. (2560). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. คลังปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. (2568). แผนพัฒนาการศึกษา. ระยอง.
- สิทธิชัย อุตทาสา และ พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ. (2563). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วารสารมจรพฐ ปีที่ 5(3), 30-42.
- สิริกร ศรีวิชัย. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อมรศักดิ์ ปิ่นกำลัง. (2562). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Altje, et al. (2023). Teachers' participation levels and intrinsic motivation in Indonesia. Journal of Educational Management.
- Musengamana, et al. (2024). Teacher's participation in decision-making process in secondary schools in Rwanda. International Journal of Educational Research.
- Newnham. (2015). Teacher's role in school management in Australia: A survey research. Educational Administration Quarterly.
- Schott, et al. (2020). Decentralization and teacher participation in Europe: Internal control and transparency. European Educational Research Journal.

Tiongson, & Gempes. (2022). **Impact of participatory management on teacher resilience in the Philippines.** Asian Journal of Education and Social Studies.