

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษใน
เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 1

สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*

THE PARTICIPATORY MANAGEMENT OF EDUCATIONAL
INSTITUTIONS WITHIN SPECIAL EDUCATION CENTERS IN SPECIAL
EDUCATION EFFICIENCY PROMOTION NETWORK GROUP 1
UNDER THE SPECIAL EDUCATION BUREAU

พิสิษฐ์ ศรีศุภชัยยา¹ และ สาลินี มีเจริญ²

Pisit Srisupphachaiya¹ and Salinee Mecharoen²

¹⁻²มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

¹⁻²Saint John's University, Thailand

Corresponding Author's Email: goddam699@gmail.com

วันที่รับบทความ : 15 กรกฎาคม 2568; วันที่แก้ไขบทความ 21 กรกฎาคม 2568; วันที่ตอบรับบทความ : 23 กรกฎาคม 2568

Received 15 July 2025; Revised 21 July 2025; Accepted 23 July 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู

Citation:



* พิสิษฐ์ ศรีศุภชัยยา และ สาลินี มีเจริญ. (2568). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.

วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 3(4), 388-409.

Pisit Srisupphachaiya and Salinee Mecharoen. (2025). The Participatory Management Of Educational Institutions Within Special Education Centers In Special Education Efficiency Promotion Network Group 1 Under The Special Education Bureau. Journal of Interdisciplinary Social Development, 3(4), 388-409.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

จำนวน 242 คน จากครูภายในศูนย์การศึกษาพิเศษในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 1 12 แห่ง และตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน 12 คน ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหาสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก การบริหารแบบมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการคิดตัดสินใจ และปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร ซึ่งทำให้รู้สึกทำให้เป็นส่วนหนึ่ง 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 1 ประกอบด้วยแนวทางการไว้วางใจกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม, ศูนย์การศึกษาพิเศษ, การศึกษาพิเศษ

Abstract

The purposes of this research were to (1) examine participatory management of the Special Education Efficiency Promotion Network Group 1 under the Special Education Bureau (2) to propose guidelines in developing participatory management of the Special Education Efficiency Promotion Network Group 1 under the Special Education Bureau. Mixed methodology was used. The qualitative data was collected by in-depth interviews involved with 12 lead teachers in the Special Education Efficiency Promotion Network Group 1 under the Special Education Bureau which analyzed in the technique of content analysis. For quantitative data, Questionnaires were used. 242 teachers who work in the Special Education Efficiency Promotion Network Group 1 under the Special Education

Bureau were selected to participate in this research as sample. The statistics for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation.

The results revealed that (1) the participatory management of teachers in the Special Education Efficiency Promotion Network Group 1 under the Special Education Bureau was rated at a high level in all aspects. Participatory management not only allows teachers to take part in thinking and decision-making, but also gives them the opportunity to work with administrators at the management level, making them feel like valued members of the organization. (2) The proposed guidelines for developing participatory management of the Special Education Efficiency Promotion Network Group 1 under the Special Education Bureau include four key aspects: trust, engagement, collaborative goal and objective setting, and work autonomy.

Keywords: Participatory Management, Special Education Center, Special Education

บทนำ

แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงทั่วโลก ส่งผลให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการปกครองเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่ทุกประเทศเกิดความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างมีกระบวนการเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องจาก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในหมวด 5 ส่วนที่ 1 การบริหาร และการจัดการศึกษาของรัฐ ในมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยัง คณะกรรมการการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยตรง พร้อมทั้งบัญญัติว่าการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) และสอดคล้อง กับที่แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ได้กล่าว ไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนา ประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา และส่งเสริม ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา นอกจากนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)

ถือเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศ โดยมีหลักการสำคัญ คือ “ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาค้นหาให้มีความ เป็นคนที่สมบูรณ์ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานหลักในภาคการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพคนของประเทศ ที่มุ่งหวังให้มีการใช้ทรัพยากรทั้งด้านงบประมาณและบุคลากรได้อย่างคุ้มค่า ไม่เกิดการสูญเปล่าและมีความคล่องตัว ซึ่งตอบสนองการพัฒนาในด้านประสิทธิภาพ (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2560) ทั้งนี้การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษาหรือไม่ ก็ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการบริหารงานของสถานศึกษา ให้บรรลุตามเป้าหมาย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

จากพระราชบัญญัติฯ ข้างต้น ได้มุ่งให้การจัดระบบการบริหารและการจัดการศึกษาของประเทศ กระจายอำนาจและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการตามหลักการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) ซึ่งจะเป็นการสร้างรากฐาน และความเข้มแข็งในสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และสามารถพัฒนาได้ต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) นอกจากนี้ยังพบว่า บางแห่งมีการจัดการศึกษาแบบศูนย์เรียนรวมโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมีการปฏิบัติงานทั้ง 4 งานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท คือ 1) งานวิชาการ ดำเนินการหลอมรวมหลักสูตรสถานศึกษาใช้ร่วมกัน จัดเวลาเรียน จัดครูเข้าสอนตามความถนัดและความสนใจ 2) งานงบประมาณในส่วนที่ได้รับเงินสนับสนุนในนามของโรงเรียนจะมอบหมายให้โรงเรียนที่รับผิดชอบดูแลและเป็นผู้ดำเนินการ 3) งานบริหารบุคคล แบ่งงานมอบหมายให้แต่ละฝ่ายรับผิดชอบ ส่วนการกำหนด อัตราตำแหน่ง การย้าย การพิจารณาความดีความชอบเป็นหน้าที่ของโรงเรียนเดิม 4) งานบริหารทั่วไป ดูแลด้านระเบียบวินัย ทุนการศึกษา บริการรถรับส่งนักเรียน ประกันชีวิตนักเรียน ดูแลอาคารสถานที่ และจัดกิจกรรม ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์เรียนรวมกับชุมชน ซึ่งเป็นสัญญาณที่ส่งให้โรงเรียนขนาดเล็กปรับตัวให้อยู่รอด และมีบางแห่งอาจจะต้องปิดตัวไปเองในที่สุด (มานพ ยอดเกตุ และนิรดา เวชญาลักษณ์, 2565)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตั้งแต่การเริ่มคิดการวางแผน นำไปปฏิบัติและประเมินผล รวมทั้งได้รับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน

ดังนั้น หากผู้บริหารสถานศึกษาใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา จะส่งผลให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ ปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ตรงเวลา ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมาย และส่งผลให้งานประสบความสำเร็จดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องสร้างทีมงานที่มีคุณภาพขึ้นมา เพื่อช่วยในการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุ จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ภายใต้การขับเคลื่อนด้านการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับยุคสมัย ที่เปลี่ยนแปลงไป (ประภาพร ชื่อสุทธิกุล, 2550) ผู้บริหารที่ดีควรใช้หลัก ในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อความเจริญทางด้านการศึกษาต่อไป ซึ่งจันทราณี สงวนนาม (2553) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการจูงใจให้ผู้มีส่วนร่วมปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์การที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์การทำให้เกิดผลดีกับสถานศึกษา

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory administration) นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ซึ่ง สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม คือการที่ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการใช้วิธีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนช่วยเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร ตลอดจนการให้โอกาสและให้อิสระกับกลุ่มที่จะตัดสินใจทำงานเอง ภายใต้เป้าหมายและนโยบายที่มอบหมาย แต่การบริหารแบบมีส่วนร่วมอาจยังมีน้อยมากในสถานศึกษา เนื่องจากสถานศึกษาไม่มีการประชุมชี้แจงในการมอบหมายงาน การวางแผนงาน โครงการต่าง ๆ ไม่ชัดเจน และขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยควรจะต้องมีการประชุม เพื่อวางแผนการดำเนินงานร่วมกันมีการติดต่อสื่อสารให้ทีมงานเข้าใจตรงกัน มีการแสดงความคิดเห็น และยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (อนุวัฒน์ ทศบุตร, 2565) ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น เกิดจากปัจจัยหลายประการ ซึ่งได้มีทุกตำแหน่งในการมีส่วนร่วมตัดสินใจ แสดงความคิดเห็นเพื่อให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการตัดสินใจที่ดีกว่า การตัดสินใจที่ดีจะทำให้

ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ พวกเขาย่อมมีความผูกพันต่อผลของการตัดสินใจ ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมาย ความผูกพันจึงนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ในส่วนของกำลังใจและความพอใจในงานที่ทำงาน เป็นสิ่งที่เกิดจากการที่พวกเขามี ความรู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ฉะนั้น ความรู้สึกทางเหิน คับอกคับใจ และความไม่พอใจ ที่จะนำไปสู่ความเฉื่อยชา การออกจากงาน และการขาดงานน้อยมาก การลดความไม่พอใจ ด้วยการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถ แก้ปัญหานี้ได้

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรส่วนหนึ่งของการบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ จึงมีความสนใจอย่างยิ่ง ที่จะศึกษา วิจัย แสวงหาข้อมูล อันเป็นข้อเท็จจริง ที่เป็นสภาพความเป็นจริงของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อแสวงหาคำตอบอันจะเป็นเหตุปัจจัยที่นำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข และจะเป็นวิธีการให้ค้นพบคำตอบที่เป็นแนวทางการพัฒนางานบริหารศูนย์ที่เหมาะสม และเป็นองค์ความรู้ใหม่สำหรับนำไปปรับประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านการบริหารที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ในสังคมปัจจุบันต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษใน เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู จำนวน 606 คน จากจำนวน 12 ศูนย์การศึกษาพิเศษ และตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูที่ปฏิบัติหัวหน้างาน 12 คน ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 1 ของแต่ละศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครู 242 คน จากจำนวน 12 ศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเปรียบเทียบกับตารางสำเร็จรูปของกลุ่มตัวอย่างของเครชีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1986, p. 345 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560. น. 121) โดยการคำนวณตามสัดส่วนประชากร (Probability Proportional) และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย แต่ละศูนย์การศึกษาพิเศษ

ตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ ครูของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานหัวหน้างาน 12 คน ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถาม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ข้อคำถามประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษตามความคิดเห็นของครู ได้แก่ 1. การไว้วางใจกัน 2. ความยึดมั่นผูกพัน

3. การตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน 4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) ดังนี้

- 5 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูในระดับมาก
- 3 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 1 ของแต่ละศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกในกลุ่ม ครูที่ปฏิบัติหัวหน้างาน 12 คน ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากวิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น เพื่อแจ้งวัตถุประสงค์ในการวิจัย และขอความอนุเคราะห์จาก 12 ศูนย์การศึกษาพิเศษในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. ยื่นหนังสือจากวิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น ถึงผู้อำนวยการทั้ง 12 ศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามให้แก่ครูของสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยผ่านระบบออนไลน์และขอข้อมูลภายใน 15 วัน หลังจากที่ได้รับแบบสอบถาม

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หากพบว่าไม่สมบูรณ์หรือไม่ได้รับคืน ผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามให้อีกครั้งและติดตามการส่งคืน

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาพิจารณาตรวจสอบจำนวนและความถูกต้องสมบูรณ์จนได้จำนวนแบบสอบถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบครบถ้วนสมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ครูของสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 :121)

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป หาค่าสถิติ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม

1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ (IOC)

1.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ค่าความถี่ (Frequency) ใช้ในการอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2.2 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ใช้ในการอธิบายระดับการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้ในการอธิบายระดับการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2.5 แบบสัมภาษณ์เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้ ประเด็นที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบถึงสภาพอันแท้จริง ทั้งนี้ยังสามารถนำไปใช้พัฒนาให้เกิดประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษา โดยผู้ทำการวิจัยขอเสนอผลจากการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 1 ของแต่ละศูนย์การศึกษาพิเศษ สรุปผลเป็นประเด็นสำคัญดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ครูส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาไม่เกินปริญญาตรี และครูส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน 30 ปี โดยส่วนมากเป็นตำแหน่งข้าราชการครู ทั้งนี้ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ไม่เกิน 5 ปี

2. การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และด้านการไว้วางใจกันตามลำดับ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการไว้วางใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร ครู เชื่อมั่นแก่ผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายเดียวกัน รองลงมาคือ ผู้บริหาร ครู ยอมรับและไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร ครู ยอมรับและช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานคนละฝ่ายที่แตกต่างกัน ผู้บริหาร ครู แสดงการยอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ ผู้บริหาร ครู ไว้วางใจผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษาพิเศษ ผลสำเร็จจะเกิดแก่องค์กรเป็นที่ตั้ง ผู้บริหาร ครู มอบหมายงาน และเชื่อว่าสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ผู้บริหาร ครู กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานโดยมีการยอมรับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร ครู เชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานทดแทนตนเองได้ ผู้บริหาร ครู ให้ความเชื่อใจแก่ผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายที่แตกต่างกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหาร ครู ให้ความไว้วางใจ รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของผู้ร่วมงาน ตามลำดับ

ด้านความยึดมั่นผูกพัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร ครู ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ รองลงมาคือ ผู้บริหาร ครู เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติแสวงหาความรู้เพิ่มเติมได้ตามบทบาทและความเหมาะสม ผู้บริหาร ครู ยอมรับข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่องค์กร ผู้บริหาร ครู ยอมรับในความคิดเมื่อผู้ปฏิบัติเสนอแนวทางเสริมแรงที่เป็นบวกด้วยตนเอง ผู้บริหาร ครู เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานพูดคุยปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหาร ครู เปิดโอกาสให้มีการพูดคุย เสนอแนะแนวทางการทำงานอย่างเปิดเผย ผู้บริหาร ครู มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาาร่วมกัน ผู้บริหาร ครู แสดงพฤติกรรมเป็นกัลยาณมิตรและใช้บรรยากาศการทำงานแบบประชาธิปไตย ผู้บริหาร ครู ให้ข้อมูล แนะนำส่งเสริมและฝึกฝนวิธีการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และ รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหาร ครู ส่งเสริมโดยให้แรงเสริมทางบวกประสิทธิภาพการทำงาน ตามลำดับ

ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร ครู เปิดโอกาสให้พูดคุยปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานที่กำลังดำเนินการ รองลงมาคือ ผู้บริหาร ครู มีกระบวนการบริหารงานเป็นไปตามขั้นตอนมีการวางแผนการดำเนินงานและประเมินผล ผู้บริหาร ครู แสวงหาแนวทางของวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับการศึกษาปัจจุบัน ผู้บริหาร ครู ยอมรับในผลที่เกิดจากการตั้งเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหาร ครู ยึดมั่นในมติของที่ประชุมในเรื่องการตั้งวัตถุประสงค์ ตั้งเป้าหมาย ผู้บริหาร ครู ตั้งเป้าหมายขององค์กรโดยรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติทั้งหมด ผู้บริหาร ครู ให้โอกาสมีส่วนร่วมในการ

แสดงความคิดเห็น และปรับปรุง พัฒนาเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหาร ครู ยอมรับความคิดเห็น และนำความคิดเห็นไปประกอบการพิจารณาอยู่เสมอ ผู้บริหาร ครู มีการประชุมปรึกษาหารือ ร่วมกันในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ สร้างความชัดเจน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ร่วมงาน และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหาร ครู ไม่เปลี่ยนวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายเพียงลำพัง หลังจากการประชุม ตามลำดับ

ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยชื่อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ผู้บริหาร เปิดโอกาสให้ ครู แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์อยู่เสมอ รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารให้ครู สามารถแสดงทัศนะในเรื่องของการทำงานได้อย่างอิสระ ผู้บริหารเปิดโอกาสครูให้มีส่วนร่วมใน การ กำกับ ควบคุมการปฏิบัติงาน ผู้บริหารยอมรับวิธีการสมัยใหม่ที่ครูปฏิบัติ นอกเหนือจาก รูปแบบเดิม ผู้บริหารให้ครูสร้างแนวทาง กระบวนการทำงานที่ไปถึงผลลัพธ์ได้อย่างอิสระ ผู้บริหารไม่จำกัดขอบเขตของครูในการแสดงผลงานตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารให้อิสระครู ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงผลลัพธ์ที่เกิดมากกว่ากระบวนการ ผู้บริหารให้ครู มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเหมาะสม และรายชื่อ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหาร ให้ครูมีการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายอย่าง อิสระตามบทบาทและหน้าที่ ตามลำดับ

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 1 จากการสัมภาษณ์ ครู ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานภายในศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 1 พบว่า การบริหารแบบ มีส่วนร่วมของสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษา พิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 1 ควรได้รับการพัฒนาทั้ง 4 ด้าน สรุปผลได้ดังนี้

1) ด้านการไว้วางใจกัน โดยประเด็นที่ควรมีการพัฒนา คือ ผู้บริหาร ครู ให้ความ ไว้วางใจ รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นด้านหนึ่งของการบริหาร อย่าง มีส่วนร่วม ในด้านนี้ ผู้บริหาร ครูควรมีการเปิดใจยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ควรมีการ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงออกทางความคิดอย่างเปิดเผยในที่ประชุม การประชุมอย่างไม่ เป็นทางการ การประชุมกลุ่มย่อย หรือกล่าวพูดในแนวทางของตน โดยผู้ฟังไม่ว่าจะเป็นครูหรือ ผู้บริหารต้องรับฟังอย่างไม่มีอคติ รับฟังความคิดเห็นของครูซึ่งนำไปซึ่งการเปลี่ยนแปลง หา ช่องทางเพิ่มเติมในการนำเสนอความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ครูได้ถามในประเด็นที่สงสัย และ

สามารถตอบคำถามพร้อมอธิบายเหตุผลได้ ทั้งยังต้องไม่ตัดสิน หรือวิพากษ์วิจารณ์ในข้อสงสัยอย่างไม่มีเหตุผล

2) ด้านการยึดมั่นผูกพัน โดยประเด็นที่ควรมีการพัฒนา คือ ผู้บริหาร ครู ส่งเสริมโดยให้แรงเสริมทางบวกประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านนี้ ควรมีการให้แรงเสริมที่เป็นแค่บวกแก่ผู้ร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นการกล่าวชื่นชม ให้กำลังใจในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเล็กหรือใหญ่ สร้างความภาคภูมิใจในหน้าที่หรือบทบาทที่ได้รับ ควรเพิ่มรางวัลหรือเกียรติบัตรเพื่อสร้างแรงผลักดันในหน้าที่การงาน รวมทั้งหาเวทีภายในและภายนอกเพื่อแสดงผลงาน อีกทั้งยังควรมีการพัฒนาระบบสวัสดิการครู เพื่อเชื่อมโยงให้ครูหรือบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษรู้สึกว่าการพัฒนาไม่ทอดทิ้งพร้อมดูแลครูเมื่อพบเจอปัญหาทางการเงิน จัดหากองทุนต่าง ๆ ที่ทำให้ครูไม่รู้สึกว่าเป็นอาชีพด้อยค่า เป็นงานที่มั่นคงและเป็นอาชีพที่จะประสบความสำเร็จได้ต่อไปในอนาคต รวมทั้งสนับสนุนให้ครูได้เข้าอบรม ร่วมกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างองค์ความรู้เพิ่มเติม ทั้งนี้การมีกิจกรรมนันทนาการสำหรับครูในศูนย์การศึกษาพิเศษจะช่วยให้ครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน รวมทั้งยังสามารถสร้างบรรยากาศที่มีความสุขในการทำงาน

3) ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์โดยประเด็นที่ควรมีการพัฒนา คือ ผู้บริหาร ครู ไม่เปลี่ยนวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเพียงลำพัง หลังจากการประชุม ต้องมีการใช้หลักการมีส่วนร่วม และปฏิบัติตามร่วมกันทั้งหมดของคนภายในศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง ใช้การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ไม่กระทำโดยใครเพียงลำพังหรือทำเพียงฝ่ายใดฝ่ายเดียว ต้องมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเพื่อให้เป้าหมาย วัตถุประสงค์ เกิดขึ้นจากทุกคน อาจมีการแบ่งกลุ่มย่อยก่อนที่จะนำความเห็นทุกกลุ่มมาสรุปรวม มีการใช้ความยึดมั่นในมติร่วมของทุกคนภายในศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง ควรมีการทำข้อตกลงเห็นชอบในทุกๆ ครั้งที่มีการประชุม ทั้งนี้ในการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายสามารถทำได้เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ทันด่วนเพื่อเป็นไปตามสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลง แต่จำเป็นต้องขอมติเห็นชอบจากครู บุคลากรภายในศูนย์ รวมทั้งต้องมีการอธิบายสาเหตุของการเปลี่ยนแปลง และควรมีช่องทางการสื่อสารที่มากกว่าการประชุมประจำเดือน เพื่อเพิ่มโอกาสการเสนอ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงแก้ไข ทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้อธิบาย สอบถาม รวมทั้งให้ข้อคิดเห็น ความเพิ่มการประชุมเพื่อชี้แจงรายงานในภาพรวมของศูนย์การศึกษาพิเศษ อาจแบ่งเป็นไตรมาส หรือรายงานภาพรวมในครึ่งปีแรงเพื่อทราบความสำเร็จ ปัญหา แล้วจึงหาแนวทางปรับปรุงร่วมกัน

4) ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน โดยประเด็นที่ควรมีการพัฒนา คือ ผู้บริหาร ให้ครูมีการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างอิสระตามบทบาทและหน้าที่ ผู้บริหาร

ครูหัวหน้างาน ควรคำนึงถึงความสามารถ ความถนัดของแต่ละบุคคลที่จะทำหน้าที่นั้น ๆ จำเป็นอย่างยิ่งที่ควรมอบหมายงานที่ถนัดในด้านนั้น ๆ แก่คนที่มีความรู้ และมีความสามารถที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การมอบหมายงานตามที่ถนัดหรือสนใจจะทำให้ครูผู้ปฏิบัติสามารถทำได้ด้วยความชำนาญ อีกทั้งผู้สั่งการยังมีความเชื่อมั่นว่างานนั้นจะสำเร็จได้ โดยผู้สั่งการ หรือผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้อำนวยความสะดวก คอยเป็นผู้ให้ความสนับสนุน รวมทั้งให้คำปรึกษา เพื่อไม่เป็นการสร้างกรอบบังคับแก่ครูผู้ปฏิบัติจนเกินไป ทั้งยังควรยอมรับความคิดเห็นเมื่อผู้ปฏิบัติได้ทำในสิ่งทีนอกกรอบ เพื่อเป็นการส่งเสริมหรือสร้างแนวทางเพิ่มเติมจากเดิม ส่งเสริมครูให้มีการเข้ากลุ่มการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ เพื่อแลกเปลี่ยนแนวทาง วิธีการ กระบวนการ การส่งเสริมนี้จะทำให้ครูมีอิสระ สามารถกล้าที่จะทำงานหรือค้นหาวิธีการใหม่ๆ นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อที่ให้เพื่อนครูสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ได้ต่อไป

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 1 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 1 ด้านการไว้วางใจกัน ด้านการยึดมั่นผูกพัน ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในกระบวนการคิด ตัดสินใจ และปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร ซึ่งทำให้รู้สึกทำให้เป็นส่วนหนึ่ง และส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะใน 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ 1 ด้านการไว้วางใจกัน ด้านการยึดมั่นผูกพัน ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเข้าใจทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน และเกิดความมุ่งมั่นในการร่วมกันขับเคลื่อนงาน ความยึดมั่นผูกพันช่วยเสริมความภักดีต่อองค์กร และกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ ความมีอิสระในการปฏิบัติงานส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ และการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างมีความรับผิดชอบ ส่วนความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่หล่อหลอมให้เกิดความร่วมมือและบรรยากาศการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด

ของ อมรภัค ปิ่นกำลัง (2562) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหา ร่วมกำหนดเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ขององค์การ พร้อมทั้งร่วมดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนดให้การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิชัย อุตทาสา (2563) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ สุภาวดี ใจภักดี (2563) ศึกษาเรื่องพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยรวม และในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมาก และเช่นเดียวกับ โกศล เย็นสุขใจชน (2565) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูสอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน อภิปรายผลได้ดังนี้

1) ด้านการไว้วางใจ พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะเนื่องจากการบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษมีการบริหารในรูปแบบการกระจายอำนาจ โดยมีการแบ่งการทำงานเป็น 4 ฝ่าย ซึ่งทำให้มีการทำงานร่วมกันภายในฝ่ายอยู่ตลอดเวลาของครูภายในฝ่ายทำให้ครูมีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน ส่งผลโดยตรงต่อบรรยากาศการทำงาน ความร่วมมือ และประสิทธิภาพขององค์กร หากผู้บริหารแสดงความไว้วางใจในความสามารถของครู และเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ย่อมสร้างแรงจูงใจ และความรู้สึกเป็นเจ้าของในงาน ขณะเดียวกันครูก็จะมีเชื่อมั่นในผู้นำ มีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น และร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbin (2005, อ้างถึงใน กัญจน์ขยารัตน์ อุดคำมี, 2561) ได้กล่าวถึง ความไว้วางใจกัน (Mutual trust) หมายถึง ทีมที่มีประสิทธิภาพจะมีความโดดเด่น ในการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก เชื่อมั่นและช่วยเหลือกันในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลวรรณ คล้ายคลึง (2560) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนวัดมโนรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ ไพฑูรย์ กลมกุล (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร แบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่า ความ

คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูโดยรวม อยู่ในระดับมาก

2) ด้านความยึดมั่นผูกพัน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ เป็นแนวทางที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการคิด วางแผน ตัดสินใจ และรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และสร้างความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในด้าน “ความยึดมั่นผูกพัน” (Organizational Commitment) ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง เมื่อบุคลากรได้รับการยอมรับ มีส่วนร่วมในการบริหาร และได้รับฟังความคิดเห็น บุคลากรทุกคนจะเกิดความภาคภูมิใจในงานของตนเอง มีความเชื่อมั่นในทิศทางขององค์กร และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการทำงานให้ดีที่สุด

ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรนี้ ไม่เพียงแต่ทำให้พนักงานอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน แต่ยังทำให้เกิดแรงจูงใจภายใน พร้อมปรับตัว พัฒนา และร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1961) ได้กล่าวถึง ความยึดมั่นผูกพัน เป็นความต้องการการอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธภาพที่อบอุ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำภา สมันพิช (2561) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ ดลนภา ฐิตะวรรณ และ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2563) ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) ด้านการตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางการจัดการที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร โดยเฉพาะในกระบวนการ “การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน” ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อทิศทาง

และความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว การกำหนดเป้าหมายร่วมกันช่วยให้บุคลากรทุกคนเข้าใจทิศทาง และเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน และที่สำคัญคือทำให้ทุกคนในองค์กรรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคตของตนเอง และขององค์กร เมื่อเป้าหมายเป็นสิ่งที่ร่วมกันสร้างขึ้น ย่อมทำให้เกิดความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบ และความสามัคคีในการทำงาน นอกจากนี้ยังช่วยลดความขัดแย้ง เพิ่มความเข้าใจ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือ ความรับผิดชอบ และการทำงานอย่างมีเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จิตรารวรรณ มณีศรีวงศ์กุล (2559) ได้กล่าวถึง ด้านการตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยทุกคนร่วมกันกำหนดภารกิจ และเป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ให้การยอมรับด้วยความเต็มใจ ทุกคนให้ความสำคัญ กับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

4) ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางที่เน้นการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการวางแผน แสดงความเห็น และตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจ และความภาคภูมิใจในการทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านของ “ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน” ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพและความคิดสร้างสรรค์ในกระบวนการทำงาน เมื่อบุคลากรได้รับอิสระในการคิด และตัดสินใจภายในขอบเขตของหน้าที่ตนเอง จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นที่ผู้บริหารมีให้ จึงทำให้กล้าคิด กล้าทำ และสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ การมีอิสระในการปฏิบัติงานยังส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบในหน้าที่ที่มีการพัฒนาตนเอง และเพิ่มความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร แต่ยังช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง สนับสนุนความคิดใหม่ ๆ และส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืนทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl (อ้างถึงในครองคน บำรุงเวช, 2566) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นลักษณะงานที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน และมีสิทธิในการ เสนอความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหา ลักษณะการทำงานดังกล่าวจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจและเกิด แรงจูงใจรวมถึงมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 1 โดยภาพรวมพบว่า

ด้านการไว้วางใจกัน ควรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันของผู้บริหาร และครู บุคลากรมี การใช้แนวทางที่ส่งเสริมการไว้วางใจ เปิดโอกาสให้ครู สามารถแสดงความคิดเห็น ในเรื่อง ต่าง ๆ ภายในศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมกับการในทุกระดับ มีการจัดประชุมในส่วนงานต่าง ๆ ภายในศูนย์การศึกษาพิเศษ สนับสนุนให้ครูกล้าพูด แสดง ความคิดเห็น ผู้บริหารรับฟังอย่างไม่มีอคติพร้อมทั้งให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนา มีการเพิ่มเติม การสื่อสารภายในศูนย์การศึกษาพิเศษ ทั้งในรูปแบบออนไลน์ มีช่องทางการอธิบายเพิ่มเติมในช่อง ทางการสื่อสารเพื่อไขข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไชยา หานุภาพ (2564) กล่าวว่า การที่บุคคลในองค์กรมีความเต็มใจยินยอมหรือเชื่อมั่นของผู้ที่ไว้วางใจต่อผู้ที่ ได้รับความไว้วางใจโดยผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์เรียบร้อย หาก ได้รับการยอมรับไว้วางใจจากผู้บริหาร

ด้านการยึดมั่นผูกพัน ควรมีการให้แรงเสริมทางบวกด้วยวาจา คำชื่นชม การกล่าวยก ย่องต่อหน้าที่ประชุมหรือสาธารณะชน มอบเกียรติบัตรต่างๆเมื่อครูประพฤติดีทั้งทางการ ครองตน และครองงาน สนับสนุนส่งเสริมในการนำเสนอผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนครู ทั้ง ภายในและภายนอกศูนย์การศึกษาพิเศษ พัฒนาระบบสวัสดิการของครูทุกส่วน เพื่อสร้างแรงใจ ต่ออาชีพและองค์กร จัดหาที่พักอาศัย จัดหากองทุนสวัสดิการ มีการพิจารณาความดีความชอบ ขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมโปร่งใส ตรวจสอบและอธิบายได้ คณะบริหารศูนย์การศึกษาร่วม แสดงความยินดี และแสดงความเสียใจต่อครูในศูนย์การศึกษาพิเศษตามสมควร สร้างกิจกรรม นันทนาการหลังเลิกงานเพื่อพลาณามัยที่ดีและสุขภาพจิตที่ดีขึ้น

ด้านการตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ครูบุคลากรรวมทั้งฝ่ายบริหารควรมีการ กำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีการตั้งเป้าหมายโดยคำนึงถึงจุดมุ่งหมายของศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นสำคัญ ในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันนั้นต้องเกิดจากการประชุม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ของกันและกัน ทั้งฝ่ายบริหารรวมถึงครูผู้ปฏิบัติ มีการประชุมร่วมกันทั้งก่อนและปิดภาค เรียน เพื่อร่วมกันวางแผนในการทำงานที่จะเกิดขึ้นในปีงบประมาณ ให้สอดคล้องกับบริบทของ งานภายใต้กรอบการให้บริการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ทั้งนี้ควรมีหลักความยึดมั่นในมิตรร่วม ต้องมีการเห็นร่วมภายในที่ประชุม มีการจดบันทึกการประชุม และขอความเห็นชอบในมติที่ ประชุมเป็นลายลักษณ์อักษร เพิ่มช่องทางในการเสนอแนะ หรือแจ้งเรื่องต่าง ๆ ทางออนไลน์ มี

การทบทวนในแผนงานที่วางไว้หลังจากดำเนินเสร็จ เพื่อเป็นการถอดบทเรียนและนำไปวางแผนปัดข้อด้อยในงานถัดไป เพิ่มการจัดทำจดหมายข่าวหรือพื้นที่ในการประชาสัมพันธ์ สำหรับการรายงานความก้าวหน้าของแต่ละงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กมลชนก ศรีวรรณ (2561) กล่าวว่า คือ การร่วมกำหนดขอบเขตของงานที่จะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน เป็นการสร้างข้อตกลงร่วมกันในองค์กรให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สร้างความรับผิดชอบร่วมกัน และสามารถควบคุมการทำงานได้ง่ายขึ้น

ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร หรือหัวหน้าฝ่ายก่อนมอบหมายงานใด ควรสังเกต และมองถึงความถนัดของผู้ปฏิบัติเป็นส่วนสำคัญ เช่นเดียวกับการสอนควรมอบหมายการสอนให้คำนึงถึงความสามารถพื้นฐานของครูเป็นที่ตั้ง เมื่อครูได้ทำงานในสิ่งที่ตนถนัดจะทำให้สามารถสร้างสรรค์งานได้ดี โดยปราศจากการตีกรอบหรือเพ่งเล็งจากผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความอิสระในการทำงาน ทีมผู้บริหารควรเป็นฝ่ายที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก ไม่ทำตัวเป็นเผด็จการ รวมอำนาจ หรือสั่งการเบ็ดเสร็จเพียงลำพัง แต่ต้องเป็นแรงผลักดัน สร้างแรงเสริม เพิ่มแรงจูงใจให้กับครู เพื่อให้ครูได้ลงมือทำอย่างอิสระขาดซึ่งความกังวลจากหัวหน้างานหรือผู้อำนวยการ ทั้งนี้ควรส่งเสริมให้ครูทุกคนค้นหาลักษณะที่เป็นหนึ่งของแต่ละบุคคลของครู ผ่านงาน โครงการ งานวิจัย เพื่อเป็น Best Practices ของครูแต่ละคน ไม่ตีกรอบ หรือสร้างอคติ แต่ให้ดูหลักฐานเชิงประจักษ์ในสิ่งที่ครูได้ปฏิบัติสำเร็จได้อย่างมีขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ครองคน บำรุงเวช (2566) กล่าวว่า คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นลักษณะงานที่ผู้นำเปิด โอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน และมีสิทธิในการ เสนอความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหา ลักษณะการทำงานดังกล่าวจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจ และเกิดแรงจูงใจรวมถึงมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก การบริหารแบบมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้

บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการคิด ตัดสินใจ และปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร ซึ่งทำให้รู้สึกทำให้เป็นส่วนหนึ่ง 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 1 ประกอบด้วยแนวด้านการไว้วางใจกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ในการประชุมหรือเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ เช่น เวที PLC (Professional Learning Community) เพื่อสะท้อนปัญหา ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางพัฒนาการเรียนการสอนของเด็กพิเศษ และการทำงานภายในศูนย์การศึกษาพิเศษ

2. ผู้บริหารต้องมีกิจกรรมการชื่นชมและให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ ให้รางวัลหรือการยกย่องในโอกาสต่าง ๆ เช่น มอบเกียรติบัตร หรือยกย่องเป็น “ครูดีเด่นประจำเดือน” เพื่อเป็นแรงเสริมทางบวกให้ครูมีแรงบันดาลใจในการพัฒนาและทุ่มเทต่อหน้าที่ทั้งในที่ประชุมและในการทำงานรายวัน เพื่อให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและภาคภูมิใจในบทบาทของตน ผู้บริหารต้องจัดสวัสดิการให้กับครูภายในศูนย์การศึกษาพิเศษในทุกด้านอย่างทั่วถึง เป็นธรรม คำนึงถึงปัจจัยพื้นฐานที่รัฐสวัสดิการจัดการให้ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยครูไม่ต้องกังวลถึงเรื่องอื่น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบพัฒนาการการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม อาทิ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน

2. ควรมีการศึกษาองค์ประกอบอื่นๆ ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 1

3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 1

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- _____. (2559). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- โกศล เย็นสุขใจชน. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. วารสารวิชาการครูศาสตร์สวนสุนันทา, 6(2), 62–70.
- ครองคน บำรุงเวช. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับความเพลินในงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จันทรานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: บุ๊คพอยท์
- จิตรวราวรรณ มณีศรีวงศ์กุล. (2559). กลยุทธ์การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ: กรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมจังหวัดพิษณุโลก. ลพบุรี: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- ไชยา หานุกาพ. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ดลนภา จิตะวรรณ และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2563). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 6(2), 447–458.

- มานพ ยอดเกตุ และ ณิชดา เวชญาลักษณ์. (2565). การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ประภาพร ชื้อสุทธิกุล. (2550). การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์ห่อภิมาณ. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิไลวรรณ คล้ายคลึง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนวัดมโนรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิทธิชัย อุตทาสา. (2563). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. ใน *วิทยานิพนธ์*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุภาวดี ใจภักดี. (2563). การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 11(2), 1-34.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). เอกสารประกอบการสอนชุดวิชา: หลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อมรภาค ปิ่นกำลัง. (2562). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนุวัฒน์ ทศบุตร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. ใน *การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อำภา สมันพิช. (2561). การมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยืดหยุ่นผูกพันกับองค์การของครูในสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยสยาม.
- Robbins, S. P. (1990). *Organization theory: Structure, design, and applications* (p. 356). New Jersey: Prentice Hall.