



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากหัวข้อวิจัย "การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน" ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียด 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 รูปแบบและการพัฒนา รูปแบบ มีสาระครอบคลุมเรื่อง รูปแบบ ความหมาย องค์ประกอบของรูปแบบ ประเภทของรูปแบบ การพัฒนา รูปแบบ ความหมาย ขั้นตอนการพัฒนา รูปแบบ การทดสอบรูปแบบหรือการตรวจสอบคุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ

ตอนที่ 2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีสาระครอบคลุมเรื่องแนวคิดเชิงระบบ รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ตอนที่ 3 การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสาระครอบคลุมเรื่อง การจัดโครงสร้างองค์การ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ อำนาจหน้าที่และภาระงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีสาระครอบคลุมเรื่อง งานวิจัยภายในประเทศ และงานวิจัยต่างประเทศ

ตอนที่ 5 สรุปผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์จากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยครอบคลุม 2 เรื่อง คือ 1) ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กรอบแนวคิดในการวิจัย สาระต่างๆ ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 รูปแบบและการพัฒนา รูปแบบ

1.1 รูปแบบ

1.1.1 ความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของรูปแบบทั้งในลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน สามารถสรุปความหมายของรูปแบบได้เป็น 6 ลักษณะ คือ

1.รูปแบบ หมายถึง รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Models) ที่เป็นรูปแบบที่เหมือนจริงแต่มีขนาดเล็กหรือย่อส่วนเพื่อใช้เป็นแบบอย่างในการสร้างหรือทำซ้ำ Steiner, 1969; Good, 1973; Smith & others 1961 ; Tosi and Carroll, 1982 ; พจนานุกรมของ Webster, 1983 ;

สมาน อัครภูมิ, 2537; เสรี ชัดแถม, 2538 ; กรรณิการ์ เจิมเทียนชัย, 2539 และถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิพษ์, 2540)

2. รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญของสิ่งที่ศึกษา เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้ง่ายขึ้น โดยอาจแสดงออกมาในรูปของแผนภาพ ทางความคิด ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ (Willer, 1967 ; Steiner, 1969; Good, 1973 ; Bardo & Hartman, 1982 ; Keeves, 1988 ; อุทัย บุญประเสริฐ, 2516 ; เสรี ชัดแถม, 2538 ; พูลสุข หิงคานนท์, 2540 ; ดิเรก วรรณเศียร, 2545 ; อุทุมพร จามรมาน, 2541 และ จินตนา ศักดิ์ภู่อราม, 2545)

3. รูปแบบ หมายถึง แบบอย่างหรือตัวอย่างที่ใช้เป็นแนวทางในการกระทำหรือการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง (Good, 1973; สวัสดิ์ สุขนครรังสี, 2520)

4. รูปแบบ หมายถึง ชุดของทฤษฎีที่ผ่านการทดสอบความตรง (validity) และความเที่ยง (reliability) มาแล้ว สามารถระบุและพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยวิธีการทางคณิตศาสตร์หรือทางสถิติได้ด้วย (Willer, 1967 และ ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิพษ์, 2540)

5. รูปแบบ หมายถึง ลักษณะที่พึงปรารถนาที่มีลักษณะเป็นอุดมคติ หรือเกิดได้ยากในโลกของความเป็นจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งที่เราอยากได้กับความสมารถที่จะหาสิ่งที่ต้องการนั้นแตกต่างกันมากเช่น เมืองในอุดมคติ (ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิพษ์, 2540)

6. รูปแบบ หมายถึง แบบอย่างหรือแนวทางในการกระทำใดๆที่แสดงหรืออธิบายให้เห็นถึงโครงสร้างทางความคิดหรือความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญของปรากฏการณ์ที่ศึกษาให้สามารถเข้าใจง่ายขึ้น โดยอาจเป็นรูปแบบเชิงกายภาพหรือเชิงคุณลักษณะก็ได้ รวมทั้งอาจเป็นแบบอย่างง่ายหรือซับซ้อนก็ได้เช่นกัน สำหรับรายละเอียดและองค์ประกอบของรูปแบบจะขึ้นอยู่กับลักษณะปรากฏการณ์ และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างและพัฒนาารูปแบบ

โดยสรุปแล้ว เมื่อนำความหมายของรูปแบบที่นักวิชาการทั้งหลายมาสังเคราะห์รวมกัน รูปแบบ (Model) จะหมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างและความสัมพันธ์ของปัจจัยหรือตัวแปรหรือองค์ประกอบของสิ่งที่ศึกษาให้เข้าใจได้ง่ายอย่างเป็นรูปธรรม และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง

1.1.2 องค์ประกอบของรูปแบบ

นักวิชาการต่างๆได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบไว้ต่างกันดังนี้

1. องค์ประกอบของรูปแบบเชิงระบบ ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต และ 4) ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม การพิจารณารูปแบบใน

ลักษณะนี้ถือว่าผลผลิตของระบบเกิดจากการที่มีปัจจัยนำเข้าส่งเข้าไปผ่านกระบวนการซึ่งจะจัดกระทำให้เกิดผลผลิตขึ้น และให้ความสนใจกับข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อมภายนอก (Ivancevich & Others, 1989)

2. องค์ประกอบของรูปแบบที่ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์หรือสิ่งที่ศึกษานั้นๆ (Bardo & Hartman, 1982; สมาน อัครภูมิ, 2537) เช่น

Brown and Moberg (1980) ได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของแบบจำลองพบว่าแบบจำลองส่วนใหญ่ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการจัดการ (Management Process) และ 5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision - Making)

สนานจิตร์ สุคนธ์ทรัพย์ (ม.ป.ป.) กล่าวว่า รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนกลยุทธ์ การดำเนินงาน และการควบคุม

สมาน อัครภูมิ (2537) ศึกษาแบบจำลองการบริหารการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จะประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้ 1) การจัดองค์การบริหารหรือโครงสร้างระบบบริหาร 2) แนวทางการดำเนินการ และ 3) ภาระหน้าที่ (Function) ที่สำคัญในการบริหารงานขององค์การนั้นๆ เช่นการบริหารงานบุคลากร การบริหารงานการเงิน การบริหารงานวิชาการ เป็นต้น

จินตนา ศักดิ์ภู่อราม (2545) กล่าวไว้ว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐสำหรับประเทศไทย ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ เน้นบริบทและความเป็นมาของแนวคิด ส่วนที่ 2 รูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐสำหรับประเทศไทย ส่วนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ และส่วนที่ 4 เงื่อนไขและข้อจำกัดของรูปแบบ

วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ (2547) ได้แสดง องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ความนำ ประกอบด้วย แนวคิด หลักการ วัตถุประสงค์ และอำนาจหน้าที่ ส่วนที่ 2 องค์ประกอบของรูปแบบและสาระสำคัญของการกระจายอำนาจ ส่วนที่ 3 ยุทธศาสตร์การดำเนินงานและเงื่อนไขความสำเร็จ

ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ (2548) ได้กล่าวไว้ว่ารูปแบบของระบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการสำหรับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ภาพวาดความสำเร็จ 2) การกำหนดโครงสร้าง 3) การบริหารจัดการ 4) ติดตามกำกับ

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบจากแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ สามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ

ส่วนที่ 2 ตัวแบบหรือระบบ ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้ ส่วนที่ 4 การประเมินผล และ ส่วนที่ 5 เงื่อนไขหรือข้อจำกัด (ตามตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ หน้า 16)

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ

องค์ประกอบของรูปแบบ	Brown & Moberg (1980.)	สนานจิตร์ สุคนธ์ทรัพย์(ม.ป.ป.)	สมาน อัครภูมิ(2537)	จินตนา ตักดีภู่อราม(2545)	วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรารณ(2547)	ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ (2548)
1.ส่วนนำ ความนำ <ul style="list-style-type: none"> ▪บริบท หรือสภาพแวดล้อม ▪หลักการ แนวคิด ▪ภาพวาดความสำเร็จ ผลลัพธ์ วัตถุประสงค์ 	✓			✓	✓	✓
2.รูปแบบ ตัวแบบ ระบบ หรือองค์ประกอบ <ul style="list-style-type: none"> ▪ การจัดองค์การ โครงสร้างองค์การ ▪ โครงสร้างบริหาร ภารกิจหรือภาระหน้าที่ ▪ หน้าที่บริหารหรือกระบวนการบริหารจัดการ ▪ การวางแผน ▪ การตัดสินใจสั่งการ ▪ เทคโนโลยี 	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3.การนำรูปแบบไปใช้หรือแนวทางการดำเนินงาน		✓	✓	✓	✓	
4. การประเมินผล การควบคุม หรือการกำกับติดตาม		✓				✓
5. เงื่อนไขหรือข้อจำกัด หรือเงื่อนไขความสำเร็จ				✓	✓	

ในการวิจัย “การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นี้ออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการแนวคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่วนที่ 2 ระบบของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ ส่วนที่ 4 เงื่อนไขของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.3 ประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการได้ทำการแบ่งประเภทของรูปแบบไว้ต่างๆกันดังนี้

ทอยส์ และคาลอร์ (Tosi and Carroll, 1982) กล่าวว่า ว่าจะมีรูปแบบอย่างง่าย ๆ ไปจนกระทั่งถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมากๆ และมีทั้งรูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุ และรูปแบบเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ รูปแบบในทางสังคมศาสตร์ มักหมายถึง เป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะ หรือบรรยายคุณสมบัติต่างๆ ให้เกิดความเข้าใจได้ง่าย ดังนั้นรูปแบบจึงไม่ได้บรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะจะทำให้โมเดลมีความซับซ้อนและยุ่งยากเกินไปในการที่จะทำความเข้าใจ

Keeves (1988) จำแนกรูปแบบทางการศึกษา และสังคมศาสตร์ ออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. รูปแบบเชิงเทียบเคียง (Analogue Model) เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียง ในการอธิบายปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจเชิงรูปธรรม สร้างขึ้นโดยใช้หลักการเทียบเคียงโครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายคลึงกันและสอดคล้องกับลักษณะข้อมูล หรือความรู้ที่มีอยู่ โดยต้องมียุทธศาสตร์ประกอบของรูปแบบชัดเจน สามารถนำไปทดสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง

2. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อ ในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) รูปแบบประเภทนี้ใช้สมการทางคณิตศาสตร์ แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ หรือตัวแปร มักนิยมใช้ในการศึกษาด้านจิตวิทยา โดยเฉพาะด้านพฤติกรรมศาสตร์ ตลอดถึงสาขาศึกษาศาสตร์ และบริหารการศึกษา

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิค การวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ร่วมกับหลักการสร้างรูปแบบเชิงข้อความ ทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความ ที่มีตัวแปรซับซ้อนได้ โดยต้องอาศัยทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง หรือนงานวิจัยที่มีมาแล้ว นำมาแสดงความสัมพันธ์ เชิงเหตุ และผลระหว่างตัวแปร เพื่อให้ได้รูปแบบในลักษณะสมการเส้นตรง ซึ่งสามารถทดสอบได้

Hersey (1982) ; Blanchard & Johnson, D. E (1996) กล่าวไว้ว่ารูปแบบกับทฤษฎีไม่ใช่สิ่งเดียวกัน แต่มีความสัมพันธ์กันใน 2 ลักษณะ คือ

1. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model) คือ โมเดลที่สร้างขึ้นจากประสบการณ์งานวิจัย หรือทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เพื่อหาข้อสรุปที่ใช้อธิบาย ทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ของเรื่องที่ศึกษา เมื่อทดสอบโมเดลกับข้อมูลที่เก็บรวบรวมไว้แล้ว ถ้ามีความสอดคล้องกันโมเดลนั้นก็มีความน่าเชื่อถือ อันอาจนำไปสู่การสร้างทฤษฎีในเรื่องนั้นๆ ต่อไป ดังนั้นการสร้างโมเดลเชิงทฤษฎีจึงอาจเป็นเพียงขั้นตอนหนึ่งของการสร้างทฤษฎีใหม่ ๆ เท่านั้น

2. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model) คือโมเดลที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เพื่อให้เข้าใจทฤษฎีนั้นได้ง่ายยิ่งขึ้น หรือเพื่อนำไปใช้อธิบาย ทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ที่ศึกษา ดังนั้นโมเดลจึงเป็นเพียงแบบจำลองอย่างหนึ่งที่ได้จากการถ่ายทอดจาก ทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ

เสรี ชัดแจ้ง (2538) ได้สรุปความเห็นของนักวิชาการหลายท่านไว้ว่าแบบจำลองจำแนกเป็น 2 แบบ ได้แก่ Steiner (1969)

1. แบบจำลองเชิงกายภาพ (Physical Model) แบ่งออกเป็น

1.1 แบบจำลองของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model of) เช่น แบบจำลองเครื่องบินที่สร้างเหมือนจริงแต่มีขนาดย่อส่วนแบบจำลองสำหรับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model for) เช่นแบบจำลองที่ออกไว้เพื่อเป็นต้นแบบผลิตสินค้า ต้องสร้างแบบจำลองเท่าของจริงขึ้นมาก่อน แล้วจึงผลิตสินค้าตามแบบจำลองนั้น

2. แบบจำลองเชิงแนวคิด (Conceptual Model) แบ่งออกเป็น

2.1 แบบจำลองเชิงแนวคิดของสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Conceptual Model of) คือแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี เพื่ออธิบายปรากฏการณ์บางอย่าง เช่น แบบจำลองการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

2.2 แบบจำลองเชิงแนวคิดเพื่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Conceptual Model for) คือแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีการคัดสรรตามธรรมชาติ เพื่อนำไปอธิบายทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

กรรณิกา เจิมเทียนชัย (2539) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบหรือแบบจำลองเป็น 2 ชนิด ได้แก่แบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรมและแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม

1.2 การพัฒนารูปแบบ

1.2.1 ความหมาย

การพัฒนาแบบจำลอง (Model Development) หมายถึง กระบวนการสร้างหรือพัฒนาแบบจำลอง (ดิเรก วรรณเศียร,2545 ; รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์,2548)

1.2.2 ขั้นตอนของการพัฒนารูปแบบ

จากการสังเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบของนักวิชาการต่างๆ สามารถสรุปได้ว่าขั้นตอนการพัฒนารูปแบบประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง 2) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ 3) การตรวจสอบหรือการทดสอบรูปแบบ 4) การแก้ไขและพัฒนาให้สมบูรณ์ Willer (1967) ; Uthai B.1978 ; บุญชม ศรีสะอาด (2533); สมาน อัสวภูมิ (2537); ออานาจ บัวศิริ (2539) ; พูลสุข หิงคานนท์ (2540) ; ดิเรก วรรณเศียร (2545) ; รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์(2548) รายละเอียดการสังเคราะห์ขั้นตอนของการพัฒนารูปแบบแสดงโดยตารางที่ 2

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยของการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ออกเป็น 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบ

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบรูปแบบ

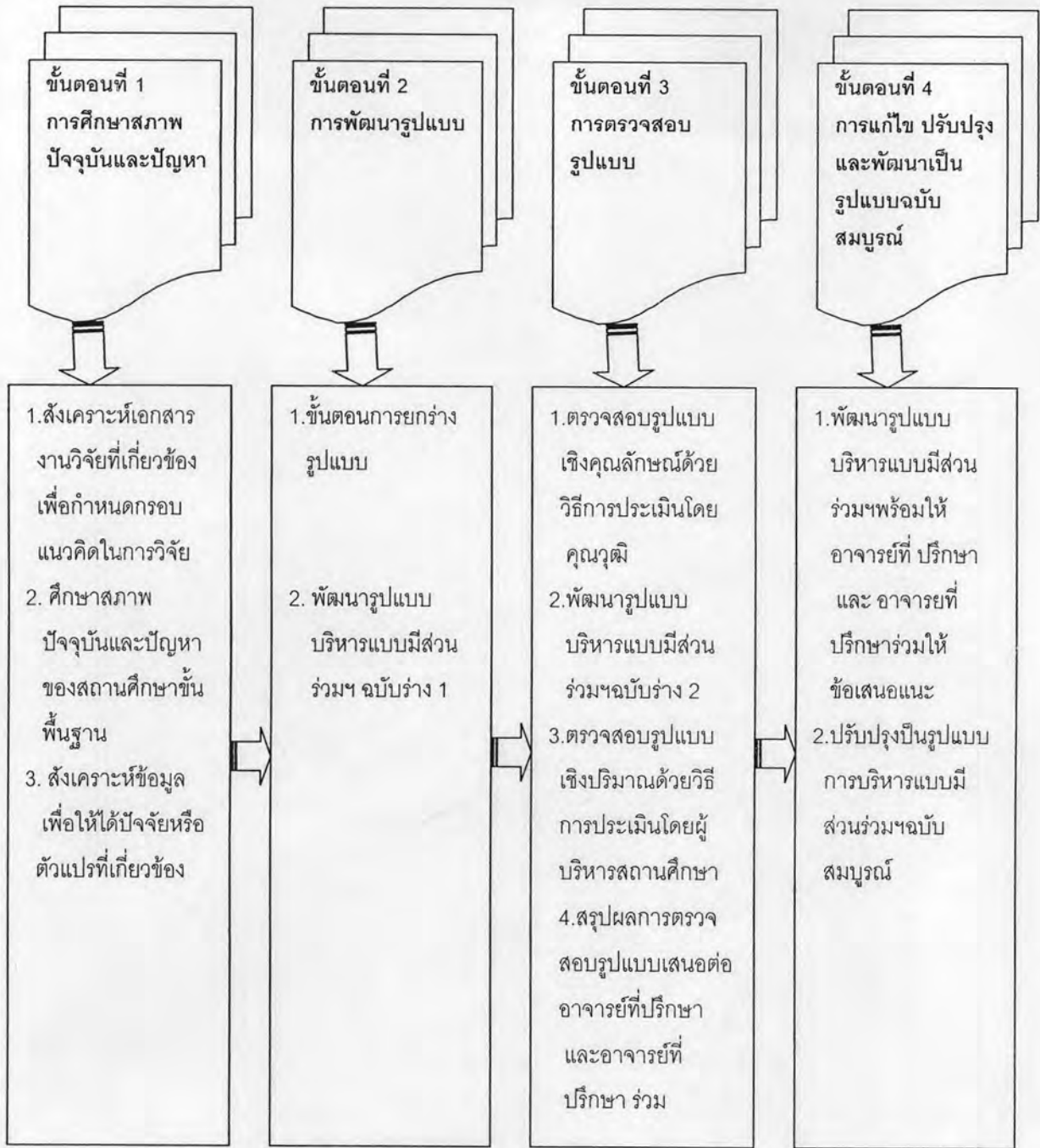
ขั้นตอนที่ 4 การแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาเป็นรูปแบบฉบับสมบูรณ์

ซึ่งแสดงรายละเอียดด้วยแผนภาพที่ 1

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์ขั้นตอนของการพัฒนารูปแบบ

ขั้นตอนของการพัฒนารูปแบบ	Willer (1676)	Uthai B.(1978)	บุญชม ศรีสะอาด(2533)	สมาน อัครภูมิ (2537)	อำนาจ บัวศิริ (2539)	พุดสุข หิงคานนท์ (2540)	ดิเรก วรรัตนเดี่ยว (2544)	รุ่งนภา จิตรโรจน์รักษ์(2548)
1.การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง - การศึกษาสภาพและ ข้อมูลพื้นฐาน - การระบุปัญหาและความต้องการจำเป็น - การวิเคราะห์ข้อมูลหรือภารกิจเพื่อกำหนด หลักการ องค์ประกอบ - การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2.การสร้าง หรือการพัฒนารูปแบบ - การสร้างแบบร่างหรือรูปแบบเบื้องต้นหรือ การนำเสนอทางเลือก หรือการประชุม สัมมนาเพื่อสร้างรูปแบบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3.การตรวจสอบหรือการทดสอบ - การหาความเหมาะสม ความตรงและ ความเป็นไปได้ การยอมรับหรือการ ประมวล ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ - การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล - การเปรียบเทียบองค์ประกอบและภารกิจ - ทดลองใช้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4.การปรับปรุงและพัฒนาให้สมบูรณ์ - การทบทวน การให้ข้อเสนอแนะ	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓





แผนภาพที่ 1 ขั้นตอนการพัฒนาารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

1.2.3 การทดสอบรูปแบบหรือการตรวจสอบ

แนวคิดของการทดสอบรูปแบบหรือการตรวจสอบรูปแบบที่สังเคราะห์ได้จาก Keeves (1988); พูลสุข หิงคานนท์ (2540); อุทุมพร จามรราน (2541) สามารถสรุปได้ว่าการทดสอบรูปแบบหรือการตรวจสอบรูปแบบมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของรูปแบบในการปฏิบัติจริงหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยวิธีการตรวจสอบมีหลายวิธี เช่น วิธีการตรวจสอบเชิงปริมาณ และการตรวจสอบเชิงคุณลักษณะ ที่ซึ่งผลของการตรวจสอบนำไปสู่

การปฏิเสธหรือยอมรับรูปแบบ และการนำไปสู่การสร้างการสร้ารูปแบบใหม่ หรือ การปรับปรุง หรือพัฒนารูปแบบเดิมและสร้างทฤษฎีต่อไป

จากการสังเคราะห์แนวคิดการตรวจสอบรูปแบบเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) ของ Eisner (1976); พูลสุข หิงคานนท์ (2540); อุทุมพร จามรมาน (2541); รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ (2548) สรุปลงได้ดังนี้

1. เป็นรูปแบบการประเมินที่ใช้ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรมและมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่างๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิตนเอง โดยไม่ได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal-based model)

2. เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินไม่อาจใช้เครื่องมือใดๆ วัดได้ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญที่มีองค์ความรู้เฉพาะสาขานั้น มาเป็นผู้วินิจฉัยจึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

3. เป็นรูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอัธยาศัย และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

การตรวจสอบไม่แตกต่างจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติ ซึ่งการตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่าง คือ (อุทุมพร จามรมาน, 2541)

1. การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์/ความเกี่ยวข้อง/เหตุผลระหว่างตัวแปร

2. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการประมาณค่านี้สามารถประมาณข้ามกาลเวลา กลุ่มตัวอย่าง หรือสถานที่ได้ (Across Time, Samples, Sites) หรืออ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่างไปหาประชากรก็ได้

1.2.4 คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ

จากการสังเคราะห์คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบตามแนวคิดของ Keeves (1988); พูลสุข หิงคานนท์ (2540); รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ (2548) สรุปลงได้ดังนี้

1. รูปแบบต้องมีความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปรที่ศึกษา

2. รูปแบบสามารถใช้ในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์และหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่จะศึกษาได้อย่างชัดเจนแล้วยังใช้เป็นเครื่องมือในการอธิบาย ปรากฏการณ์ได้ด้วย

4. แบบจำลองควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษาด้วย

5. สอดคล้องกับทฤษฎีของเรื่องที่ทำการศึกษา

ตอนที่ 2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีบริหารแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับประเทศไทยในครั้งนี้ เป็นการนำข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับหลักการทางวิชาการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีทางการบริหารที่เกี่ยวข้องโดยครอบคลุมประเด็นหลักเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1 แนวคิดเชิงระบบ

แนวคิดทางการบริหารการศึกษามีความสำคัญสำหรับการพัฒนารูปแบบการบริการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีความถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ เนื่องจากแนวคิดและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาเป็นศาสตร์ที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นสากล โดยแนวคิดที่สำคัญซึ่งเป็นที่ยอมรับ และมีการนำไปประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางในปัจจุบัน ได้แก่แนวคิดเชิงระบบ

2.1.1 ความหมายของระบบ

จากการสังเคราะห์แนวคิดของอุทัย บุญประเสริฐ(2526) ญัฐนิภา คุปรัตน์ (2545) และ Kast & Rosenzweig(1985) สรุปได้ว่า ระบบ หมายถึงองค์ประกอบหรือระบบย่อยที่มีปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อปฏิบัติหน้าที่หรือทำกิจกรรมบางอย่างร่วมกันเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของระบบในหน้าที่เป็นภาพรวม

2.2.2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเชิงระบบ

แนวคิดสำคัญของทฤษฎีระบบเกิดขึ้นโดย Bertalanffy (1973) นำเสนอทฤษฎีระบบและการประยุกต์ใช้ มีสาระสำคัญสรุปได้ว่า ทฤษฎีระบบจะพิจารณาปัญหาที่ข้อเท็จจริงว่าสิ่งต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน และคุณค่าของการเปลี่ยนแปลงในบรรยากาศการสร้างสรรค์ทางปัญญา (Intellectual Climate) คือการยอมรับในการมองปัญหาใหม่ๆ ที่มีอยู่เดิมแต่ถูกมองข้ามมาก่อน เป็นการพิจารณาปัญหาในแนวทางใหม่ซึ่งเป็นวิถีทางสำคัญที่ช่วยอธิบายและการคาดคะเนที่มีความตรงกับปัญหาที่อยู่รอบๆ ทฤษฎีระบบได้รับการยอมรับในฐานะที่ให้ ความสำคัญกับพลวัตหรือการเปลี่ยนแปลง โดยพื้นฐานของทฤษฎีระบบสำหรับสิ่งมีชีวิตที่สำคัญ

คือความเป็นระบบที่ไม่หยุดนิ่ง แม้ภายใต้เงื่อนไขที่สภาพแวดล้อมภายนอกคงที่แต่ระบบภายในยังคงมีปฏิสัมพันธ์กัน และทฤษฎีระบบสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงต่างๆ ได้อย่างหลากหลายและเหมาะสม

2.2.3 องค์ประกอบของระบบ

องค์ประกอบของระบบตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านมีความสอดคล้องกัน Shoderbeck ,(1990) และ Wilson, (1991) โดยเห็นว่าควรประกอบด้วย

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) หรือทรัพยากร หรือสิ่งที่จำเป็นที่ต้องนำเข้าสู่ระบบเพื่อก่อให้เกิดการทำงาน ทั้งนี้ ทรัพยากรของแต่ละระบบจะมีรูปแบบที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับประเภทของระบบนั้น สำหรับระบบสถานศึกษา ปัจจัยนำเข้าอาจประกอบด้วยนักเรียน หลักสูตร วัสดุ อุปกรณ์ บุคลากร ฯลฯ

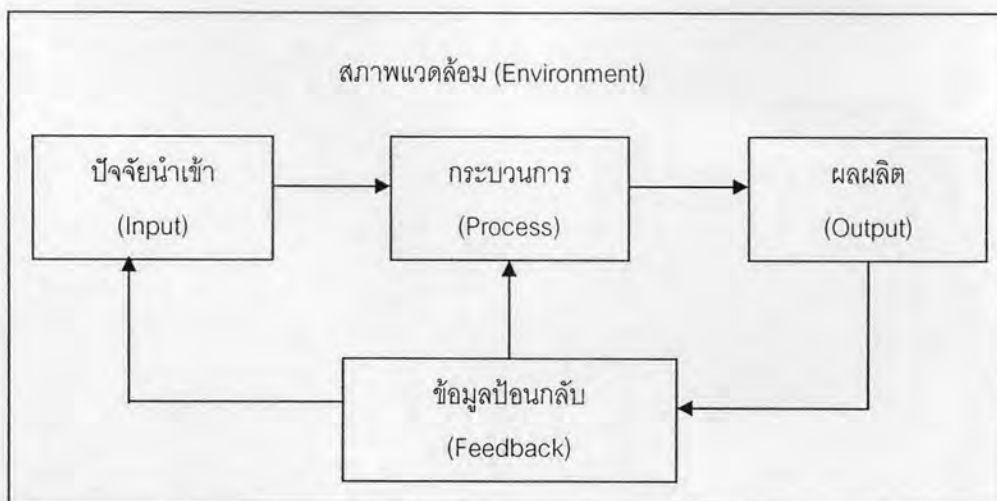
2. กระบวนการ (Process) หมายถึง การแปรสภาพปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรให้เปลี่ยนเป็นผลผลิต ทั้งนี้ กระบวนการจะมีลักษณะใดขึ้นกับประเภทของระบบเช่นกัน โดยกระบวนการของระบบสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารจัดการทรัพยากร การเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียน เป็นต้น

3. ผลผลิต (Output) คือ สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของระบบ โดยผลผลิตของระบบสถานศึกษา ได้แก่ ผู้เรียนที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร และความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และบุคลากร เป็นต้น

4. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เป็นส่วนที่ส่งผลต่อระบบ โดยสามารถใช้เป็นกลไกในการควบคุมการทำงานของระบบให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ข้อมูลป้อนกลับจะชี้ให้เห็นถึงข้อดีและข้อบกพร่องของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต และนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพได้ สำหรับข้อมูลป้อนกลับของระบบสถานศึกษา เช่น ผลการเรียนของนักเรียน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นต้น

5. สภาพแวดล้อม (Environment) หมายถึง สภาพที่อยู่แวดล้อมระบบ โดยสภาพแวดล้อมของระบบสถานศึกษา เช่น ที่ตั้ง บรรยากาศองค์การ ชุมชน และผู้ปกครอง เป็นต้น

โดยองค์ประกอบทั้ง 5 ของระบบ สามารถแสดงโดยแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 องค์ประกอบของระบบ

ที่มา : Kast และ Rosenzweig (1985:112)

Kast และ Rosenzweig (1985) อธิบายถึงแนวคิดระบบแบบบูรณาการ (Integrated Systems) ซึ่งมีลักษณะเป็นองค์การระบบเปิดที่ประกอบด้วยระบบย่อยที่ปฏิสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องระหว่างระบบ และระหว่างระบบกับสภาพแวดล้อม ตราบที่ยังสามารถคงความสามารถในการทำงานหรือเปลี่ยนแปลงให้เป็นพลังงานได้จะทำให้ระบบเกิดสภาวะสมดุล ซึ่งสอดคล้องสัมพันธ์กับแนวคิดของ Griffiths (1959) ที่ว่า"ระบบทุกระบบจะมีระบบย่อย (Subsystem) ยกเว้นระบบที่เล็กที่สุดแล้ว และระบบทุกระบบยกเว้นระบบที่ใหญ่ที่สุดจะมีระบบใหญ่ (Supra system) ครอบคลุมอีกทีหนึ่ง ระบบใหญ่นี้เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าสภาพแวดล้อม" สำหรับองค์ประกอบของระบบตามแนวคิดของ Kast และ Rosenzweig (1985) ประกอบด้วย 6 ส่วนที่สำคัญ ได้แก่

1. สภาพแวดล้อม (Environment) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ สภาพแวดล้อมทั่วไประดับสังคม และสภาพแวดล้อมระดับภารกิจ โดยสภาพแวดล้อมทั้งสองลักษณะดังกล่าวมีผลกระทบต่อระบบภายในองค์การทั้งในด้านการรับรู้และกระบวนการบริหาร

2. ระบบย่อยเป้าหมายและค่านิยม (Goal and values Subsystem) โดยเป้าหมายขององค์การที่กล่าวอย่างกว้างๆ จะไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติ จึงต้องมีการวิเคราะห์เป้าหมายด้วยวิธีต่างๆ เพื่อแปลงเป้าหมายไปสู่การปฏิบัติ

3. ระบบย่อยด้านโครงสร้าง (Structure Subsystem) ซึ่งโครงสร้างองค์การ คือ รูปแบบหรือแบบแผนที่สร้างขึ้น เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ภายในองค์การอันก่อให้เกิดความชัดเจนแก่ผู้ปฏิบัติภารกิจในองค์การให้สามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยทั่วไปโครงสร้างองค์การจะมีรายละเอียด

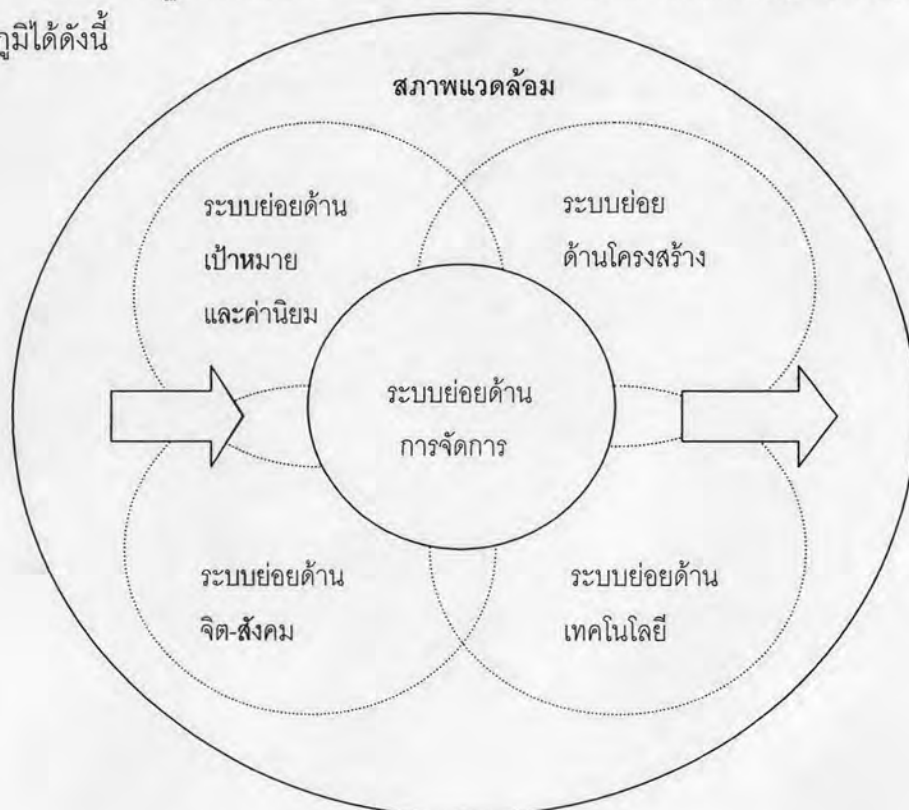
ใน 4 เรื่อง ได้แก่ (1) ในลักษณะแผนภูมิ และรายละเอียดของงาน (2) รายละเอียดเกี่ยวกับกิจกรรมหรือภารกิจที่หน่วยงานหรือบุคคลในหน่วยงานต้องปฏิบัติ (3) วิธีการประสานงานระหว่างกิจกรรมหรือภารกิจต่างๆ และ (4) อำนาจ สถานภาพ (Status) และความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นขององค์การ

4. ระบบย่อยเทคโนโลยี (Technological Subsystem) หมายถึงเทคโนโลยีที่จะนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยเทคโนโลยีมีลักษณะทั้งที่เป็นรูปธรรม เช่น เครื่องมือ และเครื่องจักร เป็นต้น และเทคโนโลยีที่มีลักษณะเป็นนามธรรม เช่น ปัญญา ความรู้ และกระบวนการที่ใช้ในการแก้ปัญหาเพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิต เป็นต้น ดังนั้นสำหรับองค์การทางการศึกษาแล้ว เทคนิควิธีการต่างๆ เช่น การเรียนการสอน จึงจัดเป็นเทคโนโลยีขององค์การด้วย

5. ระบบย่อยจิต-สังคม (Psychosocial Subsystem) ประกอบด้วย ทรัพยากรมนุษย์ ทักษะคิด การรับรู้ แรงจูงใจ กระบวนการกลุ่ม ภาวะผู้นำ การสื่อสาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

6. ระบบย่อยการบริหารจัดการ (Managerial Subsystem) ถือเป็นระบบแกนที่เชื่อมโยงระบบย่อยต่างๆ เข้าไว้ด้วยกัน โดยระบบย่อยการบริหารจัดการ ได้แก่ แนวทาง เทคนิค หรือวิธีที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิบัติภารกิจให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย

องค์การในฐานะระบบ ตามแนวคิดของ Kast และ Rosenzweig (1985) แสดงเป็นแผนภูมิได้ดังนี้

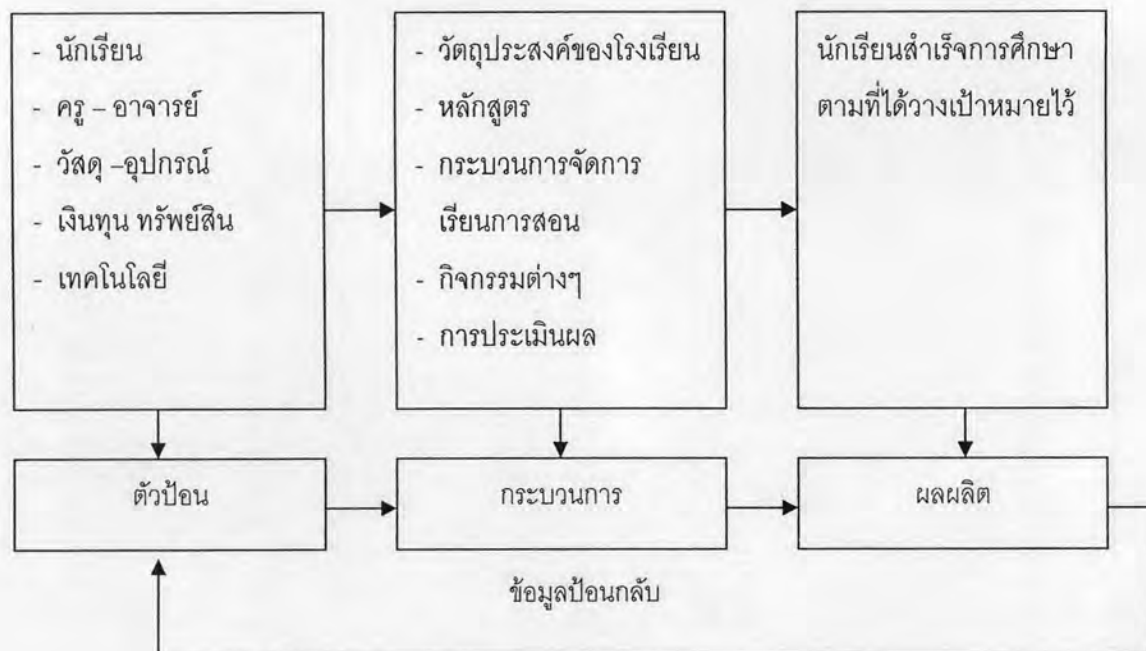


แผนภาพที่ 3 องค์การในฐานะระบบเปิด

ที่มา : Kast และ Rosenzweig (1985:114)

2.2.4 สถานศึกษาในฐานะระบบ

วิจิตร ศรีสอ้าน (2523) เสนอแนวคิดที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับสถานศึกษาในฐานะระบบว่าโรงเรียนเป็นองค์การที่เป็นระบบ โดยแสดงให้เห็นถึงปัจจัยสำคัญของระบบ ได้แก่ ตัวป้อน กระบวนการในการผลิต และผลผลิต ซึ่งอาจแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้

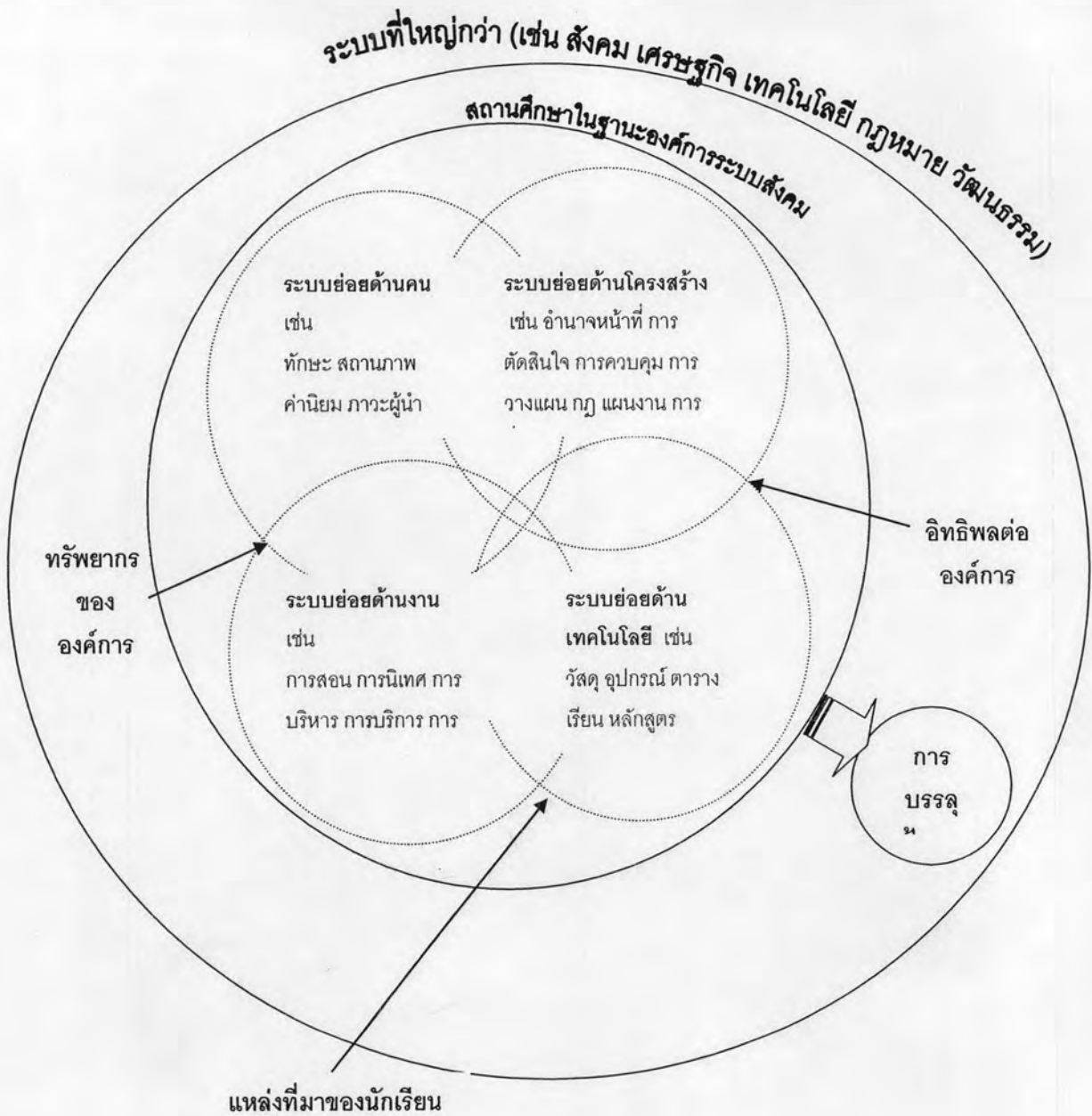


แผนภาพที่ 4 สถานศึกษาในฐานะระบบ

ที่มา: วิจิตร ศรีสอ้าน (2523:75)

นอกจากนี้ กมล รอดคล้าย (2537) ได้นำแนวคิดระบบมาประยุกต์ใช้กับองค์การทางการศึกษา โดยอธิบายถึงองค์ประกอบสำคัญในระบบย่อยทั้ง 5 ระบบตามแนวคิดของ Kast และ Rosenzweig (1985) ไว้ดังนี้ 1) ระบบย่อยด้านเป้าหมายขององค์การ ประกอบด้วย ปรัชญา เจตนารมณ์และหลักการในการจัดการศึกษา เป้าหมายและทิศทางในการทำงานที่เป็นรูปธรรม 2) ระบบย่อยด้านเทคนิค ประกอบด้วย ความรู้ ข้อมูล และกระบวนการ วิธีการ และเทคนิคในการสอน/การถ่ายทอดให้นักเรียน 3) ระบบย่อยด้านจิตวิทยา-สังคม ประกอบด้วยลักษณะและทัศนคติของผู้บริหารและครู 4) ระบบย่อยด้านโครงสร้างองค์การ ประกอบด้วย ลักษณะงาน กิจกรรมและประเภทของงาน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชา และกฎระเบียบต่างๆ ในการดำเนินงาน และ 5) ระบบย่อยด้านการจัดการ ประกอบด้วย ความชัดเจนของเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และขั้นตอนในการดำเนินการ การตัดสินใจ การประสานงาน

และการควบคุมงาน ซึ่งพบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ Owens (2001) ที่กล่าวถึงสถานศึกษาในฐานะระบบของสังคม โดยแสดงรายละเอียดได้ดังแผนภูมิดังนี้



แผนภาพที่ 5 สถานศึกษาในฐานะองค์การระบบของสังคม

ที่มา : Owens (2001:64)

2.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.2.1 หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จากการสังเคราะห์ หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ (Likert , 1961 ; House, 1971 ; Yulk, 1981 ; Swansberg, 1996 ; Dittmer Dyck& Thurston, 1996 ; Riley, 1997 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช และคณะ, 2548) สามารถสรุปหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ 10 หลักการ ดังนี้ 1.ความสำเร็จ (success) 2.ความร่วมมือ 3.ประชาธิปไตย (democracy) 4. การกระจายอำนาจ (decentralization) 5. อิสระในตนเองหรือการควบคุมตนเอง (autonomy or self control) 6. ข้อผูกพัน (commitment) 7.ความรับผิดชอบ (Responsibility) 8.ความสัมพันธ์เชิงบวก (positive relationship) 9. การสื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ (effective communication) 10. การสร้างแรงจูงใจ(motivation) และการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) รายละเอียดการสังเคราะห์หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมแสดงตามตารางที่ 3

2.2.2 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จากการสังเคราะห์ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของนักวิชาการต่างๆ สามารถสรุปได้ดังนี้

1.การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็น วิธีการหรือกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการประชุม อภิปราย ใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์ อย่างมีอิสระเพื่อร่วมตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายขององค์การ วางแผน ดำเนินงานตามขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบ แก้ไขปัญหาและการเปลี่ยนแปลงขององค์การเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ขององค์การ (Stogdill,1974; Anthony,1978; Sashkin,1984;กิติมาปริดีติติก,2529; เกษม สุวรรณกุล,2530; ธงชัย สันติวงษ์,2535)

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชากระจายอำนาจในการตัดสินใจหรือยินยอมให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ โดยให้มีการแสดงออกทางความคิด ประชุม อภิปรายกันอย่างมีอิสระเพื่อแก้ปัญหาหรือเพื่อประโยชน์ของสถาบันเป็นหลัก (Robbins,1990; Cota,1993; เอกชัย กี่สุขพันธ์,2530 ; สมยศ นาวิการ,2545)

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระตุ้นความรู้สึกนึกคิดของผู้ร่วมงานให้เข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) การช่วยเหลือ (Contribution) และร่วมรับผิดชอบ (Responsibility) ในการดำเนินกิจกรรมขององค์การเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (Newstrom & Davis,1989)

สรุป การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง วิธีการบริหารของผู้บริหารที่แสดง พฤติกรรมการบริหารและหรือรูปแบบการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกระดับทั่วทั้งองค์การ และหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการะงานและหน้าที่บริหาร โดยเข้ามามีส่วนร่วมใน 5 ขั้นตอน คือ (1) การสร้างหรือการกำหนด (2) การตัดสินใจ (3) ดำเนินการหรือปฏิบัติตาม (4) ประเมินผล และ (5) ร่วมรับผลประโยชน์ หรือร่วมรับผิดชอบ

2.2.3 เป้าหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการได้กล่าวเกี่ยวกับเป้าหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้ (อนงค์ อำนวยตรีเวช, 2539)

1. เพื่อเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจทางการบริหารให้ดีขึ้น
2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์การ
3. เพื่อเพิ่มขวัญ กำลังใจ และความพอใจในงานให้มากขึ้น
4. เพื่อให้องค์การตอบสนองต่อความต้องการของสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้น

2.2.4 หน้าที่บริหารหรือกระบวนการบริหาร (Functions or Process of Management)

2.2.4.1 ความหมาย

จากการสังเคราะห์ความหมายของหน้าที่บริหารหรือกระบวนการบริหาร ของ นักวิชาการต่างๆ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. หน้าที่บริหารหรือกระบวนการบริหาร หมายถึง แนวทาง วิธีการที่ ผู้บริหารใช้ในการดำเนินการตามภาระหน้าที่ร่วมกับบุคลากรให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ขององค์การ (วิจิตร ศรีธำณ, 2523 ; นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, 2534 ; Bateman & Snel , 1999)

2. หน้าที่บริหารหรือกระบวนการบริหาร หมายถึง ภารกิจหรือบทบาท หน้าที่ (Functions of Administration) หรือกิจกรรมที่ส่งผลให้การบริหารงานของผู้บริหารบรรลุผล สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ (ปรียามรณ วังศ์อนุตรโรจน์, 2542 ; Holt, 1993; Robbins & Mukeeji, 1994)

ตารางที่ 3 การสังเคราะห์หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

หลักการของการบริหารแบบมีส่วนร่วม	Likert (1961)	House (1971)	Yulk (1981)	Swanberg (1996)	Deitmer Dyck & Thurston (1996)	Riley (1997)	เกษม สุวรรณกุล (2530)
1.ความสำเร็จ (success) * การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ (gold attainment) หรือ ผลลัพธ์	✓		✓	✓	✓	✓	✓
2. ความร่วมมือ * การมีส่วนร่วม(Involved) ร่วมมือ (Cooperative) พลังร่วม(collaborative)การทำงานเป็นทีม(Team working) เครือข่าย (network)การร่วมเป็นหนึ่ง (unity)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3.ประชาธิปไตย (democracy)							
* รับฟังความคิดเห็นหรือการแสดงออกของผู้อื่น	✓		✓				✓
* ตัดสินใจโดยผ่านกลุ่มทุกระดับขององค์การ	✓		✓				✓
* ยอมรับและปฏิบัติตามการตัดสินใจหรือมติของ กลุ่มหรือการเห็นพ้องต้องกัน(consensus)			✓				
4.การกระจายอำนาจ (decentralization) * ยอมรับในอิทธิพลของผู้อื่น การลดอำนาจ (reduce power) การแบ่งปัน (sharing) เปิดโอกาสให้เข้ามา มีส่วนร่วม ในขั้นตอนต่างๆ	✓	✓	✓	✓			✓
5.อิสระในตนเองหรือการควบคุมตนเอง (autonomy or self control)	✓		✓	✓			
6.ข้อผูกพันหรือพันธสัญญา (commitment)			✓	✓			
7.ความรับผิดชอบ (Responsibility)			✓	✓			
8.ความสัมพันธ์เชิงบวก(positive relationship) * การยอมรับนับถือ(respect) ความไว้วางใจ (trust) ความซื่อสัตย์และจริงใจต่อกัน(honest & sincerity) ความไม่เห็นแก่ตัว	✓		✓	✓	✓	✓	✓
9.การสื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ (effective communication)	✓		✓	✓	✓		
10.การสร้างแรงจูงใจและการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment)	✓	✓	✓	✓			

2.2.4.2 หน้าที่บริหารหรือกระบวนการบริหาร

2.2.4.2.1 หน้าที่บริหารหรือกระบวนการบริหารตามหลักการ บริหารทั่วไป

จากการสังเคราะห์หน้าที่บริหารหรือกระบวนการบริหาร ของ Gulick & Urwick (1973) ; Campbell (1978) ; Koontz & Wehrich (1988) ; Chung Kae (1987) ; Putti (1987) สามารถสรุปได้ว่า หน้าที่บริหารหรือกระบวนการบริหารประกอบด้วย 4 หน้าที่บริหารหลัก ดังนี้ 1. การวางแผน (Planning) 2.การจัดองค์การ (Organizing) 3.การนำ (Leading) 4. การควบคุม (Controlling) รายละเอียดการสังเคราะห์หน้าที่บริหารหรือกระบวนการบริหาร ตามตารางที่ 4

2.2.4.2.2 หน้าที่บริหารหรือกระบวนการบริหารของการ บริหารแบบมีส่วนร่วม

จากการสังเคราะห์หน้าที่บริหารหรือกระบวนการบริหารของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของ Likert(1961); House(1976) ; Anthony(1978); Putti (1987) Swanburg (1996) พบว่าหน้าที่บริหารหรือกระบวนการบริหารของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วยประกอบด้วย 4 หน้าที่บริหารหลัก ดังนี้ 1.การวางแผน (Planning) 2.การจัดองค์การ (Organizing) 3. การนำ (Leading) 4. การควบคุม (Controlling) ซึ่งการสังเคราะห์หน้าที่บริหารหรือกระบวนการบริหารของการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีรายละเอียดตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การสังเคราะห์หน้าที่บริหารหรือกระบวนการบริหาร

หน้าที่บริหาร	Gulick & Urwick(1973)	Roald F. Campbell	Koontz & Wehrich (1988)	Knezovich,(1984)	Chung Kae,(1987)	Putti,(1990)
1.การวางแผน(Planning)	✓		✓	✓	✓	✓
โปรแกรม (Programming)		✓				
2.การจัดองค์การ(Organizing)	✓		✓	✓	✓	✓
การจัดบุคลากร(Staffing)			✓			
การจัดสรรทรัพยากร (Allocation Resource)	✓					
3.การนำ (Leading)			✓			
การกระตุ้น(Stimulating)		✓		✓		✓
การติดต่อสื่อสาร(Communication)					✓	
การประสานงาน(Coordinating)	✓	✓		✓		✓
การใช้อำนาจ (Influencing)					✓	
การตัดสินใจ(Decision Making)		✓		✓		✓
การสั่งการ (commanding)				✓		
การอำนวยความสะดวก (directing)	✓					
4.การควบคุม (Controlling)			✓	✓	✓	✓
การประเมิน (Appraising)		✓				
การประเมินผล (Evaluating)		✓				
การรายงาน (Reporting)	✓					

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้หน้าที่บริหารหรือกระบวนการบริหารที่มีส่วนประกอบ 5 ส่วนคือ 1.การวางแผน (Planning) 2.การจัดองค์การ (Organizing) 3.การนำ (Leading) 4.การควบคุม (Controlling) 5.การบริหารจัดการสารสนเทศ (Management information system : MIS) (Koontz & Wehrich,1988 ; Chung Kae,1987 ; Putti,1987 ; Drucker,1979)

1.การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนเตรียมการ ได้แก่การเก็บรวบรวม วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหา ความต้องการจำเป็น ขั้นวางแผน ได้แก่การระบุปัญหา ความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การกำหนดทางเลือก กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดแผนงานหรือโครงการ ขั้นตอนดำเนินการตามแผน ได้แก่ การจัดทำแผนประจำปี และแผนปฏิบัติการประจำปี ขั้นติดตามและประเมินผล ได้แก่ การกำหนดเกณฑ์การประเมิน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (สนานจิตร์ สุคนธ์ทรัพย์, 2542; เจือจันทร์ จงสถิตย์อยู่, 2529)

2. การจัดองค์การ (Organizing) ประกอบด้วย 1) การกำหนดโครงสร้างองค์การ และการกำหนดโครงสร้างงาน 2) การบริหารจัดการทรัพยากร (การรวบรวมทรัพยากร และการจัดสรรทรัพยากร) 3) การมอบหมายงาน (อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ) 4) วัฒนธรรมองค์การ 5) บรรยากาศองค์การ

3.การนำ (Leading) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ การใช้อำนาจ อิทธิพล อำนาจหน้าที่ การตัดสินใจสั่งการ การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน และการจูงใจ

4.การควบคุม (Controlling) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน 1) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน 2) การติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) การประเมินผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐาน 4) การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้เกิดความเหมาะสม

5.การบริหารจัดการสารสนเทศ (Management information system: MIS) ประกอบด้วย การรวบรวมข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล การประมวลผลข้อมูลและการนำข้อมูลมาใช้

2.2.5 ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จากการสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากแนวคิดของนักวิชาการสามารถสรุปได้เป็น 4 ด้าน ดังนี้ (French & Caplan,1970; Kross & Quinn,1974 ; House,1976 ; Putti, 1987; Davis and Newstrom,1989) ; (Dyck & Thurston,1996; Riley,1997 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช และคณะ, 2548) ; (อนงค์ อนันตริยเวช, 2539 ; อภิญา กังสนารักษ์, 2544)

1.ปัจจัยด้านบุคคลที่มีส่วนร่วม ประกอบด้วย 7 ตัวแปร ดังนี้

- 1.1 .การศึกษา คุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ
- 1.2 อายุ
- 1.3.ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การบริหาร
- 1.4.เวลาของการมีส่วนร่วม
- 1.5.ความชอบธรรมของการเข้าไปมีส่วนร่วม
- 1.6 ความสามารถและความเชื่อมั่นในตนเอง
- 1.7 ทักษะติดต่อการมีส่วนร่วม

2. ปัจจัยด้านองค์การ ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ดังนี้

- 2.1 โครงสร้างองค์การและโครงสร้างบริหารขององค์การ
- 2.2 บรรยากาศองค์การ (ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน ผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วม เห็นอกเห็นใจกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซื่อสัตย์และจริงใจต่อกัน มีความมั่นคงในการทำงาน)
- 2.3 วัฒนธรรมองค์การ (แรงจูงใจ จิตสำนึกร่วมกันหรือความเป็นปึกแผ่นขององค์การ วินัยในตนเอง การทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ มีความรับผิดชอบยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน การยกย่องชมเชย ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้า)
- 2.4 นโยบายขององค์การและนโยบายของผู้บริหารองค์การ
- 2.5 การติดต่อสื่อสารขององค์การ

3. ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 7 ตัวแปร ดังนี้

- 3.1 การบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ (Goal attainment)
- 3.2 ความเป็นประชาธิปไตย (democracy)
- 3.3 การกระจายอำนาจหรือการยอมรับในอิทธิพลของผู้อื่น (decentralization or reduce power)
- 3.4 อิสรภาพหรือเสรีภาพในการทำงาน (autonomy)
- 3.5 ความร่วมมือ (Involve) ขององค์การ
- 3.6 ข้อผูกพันร่วมกัน (commitment)
- 3.7 ความรับผิดชอบ (responsibility)

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ดังนี้

- 4.1 นโยบายของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 4.2 กฎหมายหรือพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม
- 4.3 สังคมและการเมืองที่เป็นประชาธิปไตย
- 4.4 สภาพเศรษฐกิจของชุมชน

2.2.6 ประเภทของการมีส่วนร่วม (Type of Participative)

จากการสังเคราะห์ประเภทของการมีส่วนร่วม จากแนวคิดของนักวิชาการต่างๆสามารถจำแนกประเภทของการมีส่วนร่วม ตามลักษณะของการมีส่วนร่วมออกได้เป็น 6 ลักษณะ ดังนี้

1. จำแนกตามขั้นตอนของการมีส่วนร่วม (เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง, 2526 ; สมยศ นาวิการ, 2545 ; ดิเรก ฤกษ์ห่วย, 2527 ; อคิน รพีพัฒน์, 2527 ; ทนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ, 2534 ; ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2540) แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 การมีส่วนร่วมในการริเริ่มโครงการ เป็นขั้นตอนของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและกำหนดความต้องการขององค์การ

1.2 การมีส่วนร่วมในการวางแผน เป็นขั้นตอนของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนงานหรือโครงการที่องค์การจะต้องดำเนินการ โดยร่วมแสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ทางเลือกการดำเนินงาน

1.3 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ เป็นขั้นตอนของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามทางเลือกที่องค์การได้กำหนดไว้ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

1.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นขั้นตอนของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินการว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การมากน้อยอย่างไรเพื่อนำผลที่ได้รับมาทำการปรับปรุงหรือพัฒนา

1.5 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์และร่วมรับผิดชอบผลการดำเนินการ เป็นขั้นตอนของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมรับผลประโยชน์และรับผิดชอบผลการดำเนินการที่องค์การได้ดำเนินการทั้งหมด

2. จำแนกตามบทบาทของผู้เข้ามามีส่วนร่วม (Agbayani, 1974; กรรณิการ์ ชมดี, 2524; กรมการพัฒนาชุมชน, 2529) แบ่งออกเป็น 10 บทบาท ดังนี้

2.1 บทบาทผู้ริเริ่มประกอบการหรือริเริ่มโครงการ

2.2 บทบาทผู้สนับสนุนทรัพยากร

2.3 บทบาทของผู้ตัดสินใจ

2.4 บทบาทผู้วางแผน

2.5 บทบาทกรรมการหรือสมาชิก

2.6 บทบาทผู้ดำเนินการหรือผู้ปฏิบัติ

2.7 บทบาทผู้ประชาสัมพันธ์

2.8 บทบาทผู้แก้ไขปัญหา

2.9 บทบาทผู้ติดตามและประเมินผล

2.10 บทบาทผู้ร่วมรับประโยชน์และร่วมรับผิดชอบ

3. จำแนกตามวิธีการของการมีส่วนร่วม แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

3.1 การมีส่วนร่วมโดยตรง (Direct participation) และการมีส่วนร่วมโดยอ้อมหรือผ่านตัวแทน (Indirect participation or representative participation) (Dusseldorp, 1981; ชูชาติ พวงสมจิตร, 2540)

3.2 การมีส่วนร่วมอย่างเป็นทางการเป็นรูปนัยและไม่เป็นรูปนัย (formal & Informal organization) (Dusseldorp, 1981; ชูชาติ พวงสมจิตร,2540)

4. จำแนกตามระดับการมีส่วนร่วม แบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

4.1 จำแนกการมีส่วนร่วมตามระดับขององค์การ (Wall & Lischeron, 1977; Hebden & Shaw, 1997; ชูชาติ พวงสมจิตร, 2540) แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

4.1.1 การมีส่วนร่วมของบุคคลในระดับล่างขององค์การ (Task Related participation) เป็นการเข้ามามีส่วนร่วมของบุคคลในระดับปฏิบัติงานขององค์การ

4.1.2 การมีส่วนร่วมของบุคคลในระดับกลางขององค์การ (Medium or representative participation) เป็นการเข้ามามีส่วนร่วมของบุคคลในฐานะที่เป็นตัวแทนระหว่างบุคคลระดับล่างและบุคคลในระดับบน เพื่อการติดต่อประสานงานภายในองค์การ เช่นหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่ายหรือผู้บริหารระดับกลางขององค์การ

4.1.3 การมีส่วนร่วมของบุคคลในระดับสูงขององค์การ (Superior participation) เป็นการเข้ามามีส่วนร่วมของบุคคลในระดับหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่ายหรือผู้บริหารระดับกลางขององค์การ

4.2 จำแนกการมีส่วนร่วมตามระดับบุคคลที่เข้าร่วม (Cohen & Uphoff, 1980; Owens, 2001) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

4.2.1 ผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหาร (Superior or Manager)

4.2.2 ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน (Subordinate)

4.2.3 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกองค์การ (Participants or stake - holder) เช่น องค์การ ชุมชน สถาบันต่างๆ

4.3 แยกการมีส่วนร่วมตามระดับความเข้มของการเข้ามามีส่วนร่วม (Arnstein,1969;Newstrom and Davis,1993 ; ไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์ ,2531) สรุปได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้

4.3.1 การมีส่วนร่วมเทียม (pseudo – participation) การมีส่วนร่วมในระดับนี้ผู้มีส่วนร่วมถูกจัดกระทำหรือถูกบังคับ (Manipulation) ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ (ขั้นถูกจัดกระทำหรือถูกบังคับ (Manipulation) ขั้นบำบัดรักษา (Therapy or educate) ขั้นรับฟังข่าวสาร (Informing)

4.3.2 การมีส่วนร่วมบางส่วน (partial – participation) การมีส่วนร่วมในระดับนี้ผู้มีส่วนร่วมสามารถแสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ ให้ข้อเสนอแนะ ให้

คำแนะนำได้อย่างอิสระ แต่อำนาจในการตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือบุคคลอื่น (ขั้นปรึกษาหารือ และ ขั้นสร้างฉันทามติ)

4.3.3 การมีส่วนร่วมที่แท้จริง (genuine – participation) การมีส่วนร่วมในระดับนี้ผู้มีส่วนร่วมมีอำนาจในการตัดสินใจร่วมกับผู้บริหาร ขั้นร่วมคิดร่วมตัดสินใจ (decision making) ขั้นเป็นหุ้นส่วน (Partnership) ขั้นใช้อำนาจผ่านตัวแทนหรือรับมอบอำนาจ (delegation power) ขั้นการบริหารจัดการด้วยตนเอง (self management)

5. จำแนกการมีส่วนร่วมเชิงปริมาณ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

5.1 จำแนกการมีส่วนร่วมตามความถี่หรือมากน้อยของการเข้ามามีส่วนร่วม (Kanchanachitra, 1976; รุทธ์ กล่อมชุ่ม และสุนทร โคตรบรรเทา, 2527)

5.2 จำแนกการมีส่วนร่วมตามพิสัยของการเข้ามามีส่วนร่วม เช่นการเข้าร่วมเป็นช่วงหรือการเข้าร่วมอย่างต่อเนื่องตลอดกิจกรรม หรือโครงการ Cohen & Uphoff (1980)

6. จำแนกการมีส่วนร่วมเชิงคุณภาพ (Douglah, 1970, Düsseldorf, 1981)

เป็นการวัดการมีส่วนร่วมที่ประสิทธิผลของการมีส่วนร่วมหรือการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์การได้กำหนดไว้ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

6.1 การมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผลหรือการมีส่วนร่วมที่ประสบผลสำเร็จ

6.2 การมีส่วนร่วมที่ไม่มีประสิทธิผลหรือการมีส่วนร่วมที่ไม่ประสบ

ผลสำเร็จ

2.2.7 รูปแบบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Model of Participative Management)

จากการสังเคราะห์รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ Anthony (1978); Putti (1987) และ Newsroom and Davis (1993) สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมแบบทีม (Team or group approach)

2. การมีส่วนร่วมแบบให้อำนาจตามกลุ่มงานหรือโครงการ (Matrix or Project Management)

3. การมีส่วนร่วมตามสายบังคับบัญชา (Consultative Hierarchy) หรือ การมีส่วนร่วมตามระดับผู้บริหารขององค์การ

4. การมีส่วนร่วมในรูปคณะกรรมการ (Committee approach for participation)

5. การมีส่วนร่วมในรูปของบอร์ดหรือหุ้นส่วน (Board or Ownership participation)

รายละเอียดการสังเคราะห์รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมแสดงตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การสังเคราะห์ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม	Anthony (1978)	Putti (1987)	Newsroom & Davis (1993)	Gilmour, (1991)
1. การมีส่วนร่วมแบบทีม (Team or group approach) - แบบกลุ่มงาน(Work Group) - การวางแผนแบบสแกนลอน(The Scanlon Plan) -แบบการมีส่วนร่วมและสร้างทีมงาน(Participation and Team Building)	✓	✓ ✓		
2. การมีส่วนร่วมแบบให้อำนาจตามกลุ่มงาน - แบบโครงการหรือแบบแมทริก(Matrix or Project Management) - แบบเจเคิร์ฟ (Jishu Kanri –LK) - แบบคิวซีซี (Quality Control Circle) - แบบผู้บริหารให้อำนาจการตัดสินใจแก่บุคลากร	✓	✓ ✓	✓ ✓	
3. การมีส่วนร่วมตามสายบังคับบัญชา (Hierarchy Participation) - การบริหารที่เกี่ยวกับผู้บริหารระดับต่างๆขององค์กร - แบบการปรึกษาตามสายบังคับบัญชา(Consultative Hierarchy) - แบบปรึกษาหารือ(Consultive Management) - แบบให้คำปรึกษาอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ		✓ ✓	✓	✓
4. การมีส่วนร่วมในรูปคณะกรรมการ - แบบร่วมเจรจาต่อรอง(Collective Bargaining) - แบบคณะกรรมการเข้ามามีส่วนร่วม (Committee approach for Participation)	✓	✓	✓	✓
5. การมีส่วนร่วมในรูปของบอร์ดหรือหุ้นส่วน (Board or Ownership participation) - แบบประชาธิปไตยทางอุตสาหกรรม(Industrial Democracy) - ตัดสินใจแทน (Determination Or Final Responsibility)	✓		✓	✓

2.2.8 ผู้มีส่วนร่วม

จากการสังเคราะห์เกี่ยวกับผู้มีส่วนร่วมกับการบริหาร ตามหลักการแนวคิดของ นักวิชาการต่างๆ เช่น Cohen & Uphoff (1977) ; Owens (2001) ; มัย สุขเยี่ยม (2535) ; พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2545 สามารถสรุปออกได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ผู้มีส่วนร่วมภายในองค์การ เป็นกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ ประกอบด้วย ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ผู้มีส่วนร่วมภายนอกองค์การ เป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงหรือมีส่วนเกี่ยวข้องทางอ้อม ที่ปฏิบัติงานอยู่ภายนอกองค์การ แต่เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้วย รูปแบบหรือวิธีการต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เช่น ผู้ปกครองนักเรียน สมาคม ชุมชน องค์กรราชการ องค์กรวิชาชีพ องค์กรศาสนา หรือสถาบันทางการศึกษาต่างๆ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดผู้มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน ออกเป็น 3 กลุ่มได้แก่ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และ กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนองค์กรศาสนา ผู้ทรงคุณวุฒิและองค์กรหรือสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

2.2.9 ปัญหาของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จากการสังเคราะห์ถึงปัญหาของการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ นักวิชาการต่างๆ (สุพิชญา ธีระกุล, 2521 ; สุวัฒน์ มุทธเมธา, 2524 ; เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง, 2526 ; กิตติโชติ ห้อยยี่งู, 2527 ; สุรินทร์ กิจนิตย์ชีว์, 2528 ; สายพิณ เชื้อชูชาติ , 2541 ; บุญเกิด ครุเจริญ , 2544 ; สำราญ หาญประเสริฐ ,2544 ; นเรศ หิ้นนุกูล, 2544 ; กรมสามัญศึกษา, 2544 ; ธีระ รุญเจริญ, 2547 ; Sukontasap,1978) สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ทิศนคติระหว่างผู้ปกครองกับบุคลากรของโรงเรียนไม่ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วม เช่นผู้ปกครองคิดว่าการสอนเป็นหน้าที่ของครู ไม่ชอบครูเป็นรายบุคคล เชื่อลูกหลานจนขาดเหตุผล ครูและโรงเรียนไม่เอาใจใส่หรือให้บริการกับนักเรียนเท่าที่ควร ครูปฏิบัติตนไม่เหมาะสม ส่วนครูกลัวผู้ปกครองมาตำหนิการสอนหรือการถูกข่มขู่และต่อว่าเรื่องต่างๆ กลัวมานั่งดูการสอน และควบคุมชั้น

2.นโยบายของโรงเรียนไม่สนองตอบกับความต้องการของผู้ปกครองเพราะโรงเรียนไม่เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียนร่วมกัน

3.ขาดความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่และบทบาทหน้าที่ เช่น โรงเรียนมีหน้า
สอนไม่จำเป็นต้องทำความสัมพันธ์กับบ้านและชุมชน ส่วนผู้ปกครองมีความเข้าใจว่าเมื่อส่งบุตร
หลานเข้าโรงเรียนแล้วผู้ปกครองไม่จำเป็นต้องเข้าไปเกี่ยวข้องเป็นหน้าที่ของโรงเรียน

4. ผู้ปกครองไม่เห็นความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องเข้าไปมีส่วนร่วมกับทาง
โรงเรียน

5. ยึดติดกับความเชื่อเดิมๆไม่เปลี่ยนแปลง เช่น เชื่อว่าทำงานคนเดียวดีกว่า
ทำงานร่วมกันหรือการทำงานกลุ่ม

6. ไม่กล้าแสดงออกทางความคิดเพราะไม่ชอบโต้เถียงกันหรือแสดงการเป็นศัตรู
กันซึ่งหน้า

7. ลักษณะนิสัยคอยฟังพาผู้อื่น คอยฟังและปฏิบัติตามความคิดเห็นของผู้ที่มี
อาวุโสมากกว่า และคุ้นเคยกับการรับคำสั่ง เป็นผลมาจากระบบการปกครองดั้งเดิมของคนไทย
เป็นระบบอุปถัมภ์ (paternalism)

8. ขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการ ทฤษฎีสสมัยใหม่เช่น การกระจายอำนาจ
กระบวนการทำงานกลุ่ม เป็นต้น

9. ไม่มีเวลาเข้ามามีส่วนร่วมเพราะต้องทำมาหากิน

10. ฐานะทางสังคมทำให้เกิดความกลัวที่จะเข้าไปมีส่วนร่วม

11. มีความรู้ ความสามารถและศักยภาพด้านต่างๆไม่เพียงพอ

12. ระบบราชการเป็นอุปสรรคต่อการเข้ามามีส่วนร่วม เช่นข้าราชการมีแนวโน้ม
ชอบทำงานในสำนักงานมากกว่าติดต่อสัมพันธ์กับชุมชน

13. ถิ่นฐานที่อยู่อาศัยและที่ทำงาน

14. ขาดการสนับสนุนส่งเสริมให้เข้ามามีส่วนร่วม

2.2.10 ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จากการสังเคราะห์เกี่ยวกับประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของ
นักวิชาการต่างๆ (Anthony,1978 ; Swansburg,1996 ; สีลา สิมานูเคราะห์,2530 ; สมยศ นาวิกาน,
2545) สรุปได้ดังนี้

1.สร้างทางเลือกที่หลากหลายหรือแนวคิดใหม่ๆเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาหรือ
พัฒนาองค์กร เพราะเกิดขึ้นจากผู้ร่วมงานร่วมกันระดมสมอง แสดงความคิดเห็นและให้
ข้อเสนอแนะที่หลากหลายเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ

2.ช่วยให้การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้น เพราะเป็นส่วนที่ได้มาจากการสร้างทางเลือกที่หลากหลายที่ผู้ร่วมงานได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นไว้ ช่วยให้ผู้ตัดสินใจสามารถใช้ประกอบการตัดสินใจได้อย่างดี

3.ช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพหรือการพัฒนาคุณภาพของผลงานให้สูงขึ้น

4.ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจสูงขึ้นเพราะผู้ร่วมงานได้รับการเสริมพลังอำนาจ และเห็นคุณค่าในตนเองเกิด ได้รับการยอมรับนับถือ ไว้เนื้อเชื่อใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญขององค์การ

5.ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบในงานที่ตนรับผิดชอบมากขึ้น

6.ลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์การ

7.เพิ่มความมั่นคงในงานมากขึ้นเพราะผู้ร่วมงานลดการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน ลาหยุด ลาออกหรือความเฉื่อยชาของผู้ร่วมงานลง โดยผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกรัก ผูกพัน พึงพอใจในการทำงาน

8.ผู้ร่วมงานเกิดความรักความสามัคคี และมีความผูกพันต่อผลการตัดสินใจที่ได้มีส่วนร่วม มีความผูกพันต่อองค์การและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ

9.การสื่อสารภายในองค์การมีประสิทธิภาพ

10.ผู้ร่วมงานมีอิสระในการปฏิบัติ

11. ผู้ร่วมงานสามารถนิเทศ วินิจฉัยและหาทางแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองหรือด้วยการช่วยเหลือกัน

12. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของผู้บริหารและลดเวลาในการทำงานลง

ตอนที่ 3 การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในส่วนของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอสาระความรู้ที่เกี่ยวข้องออกเป็น 4 ส่วนคือ 3.1) การจัดโครงสร้างองค์การ 3.2) อำนาจหน้าที่หรือภารกิจของสถานศึกษา และ 3.3) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3.4) บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 การจัดโครงสร้างองค์การในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

การจัดโครงสร้างองค์การในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย โครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการ โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(สพฐ) โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา(สพท) และโครงสร้างของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1.1 โครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งออกเป็น 5 สำนักงาน ได้แก่

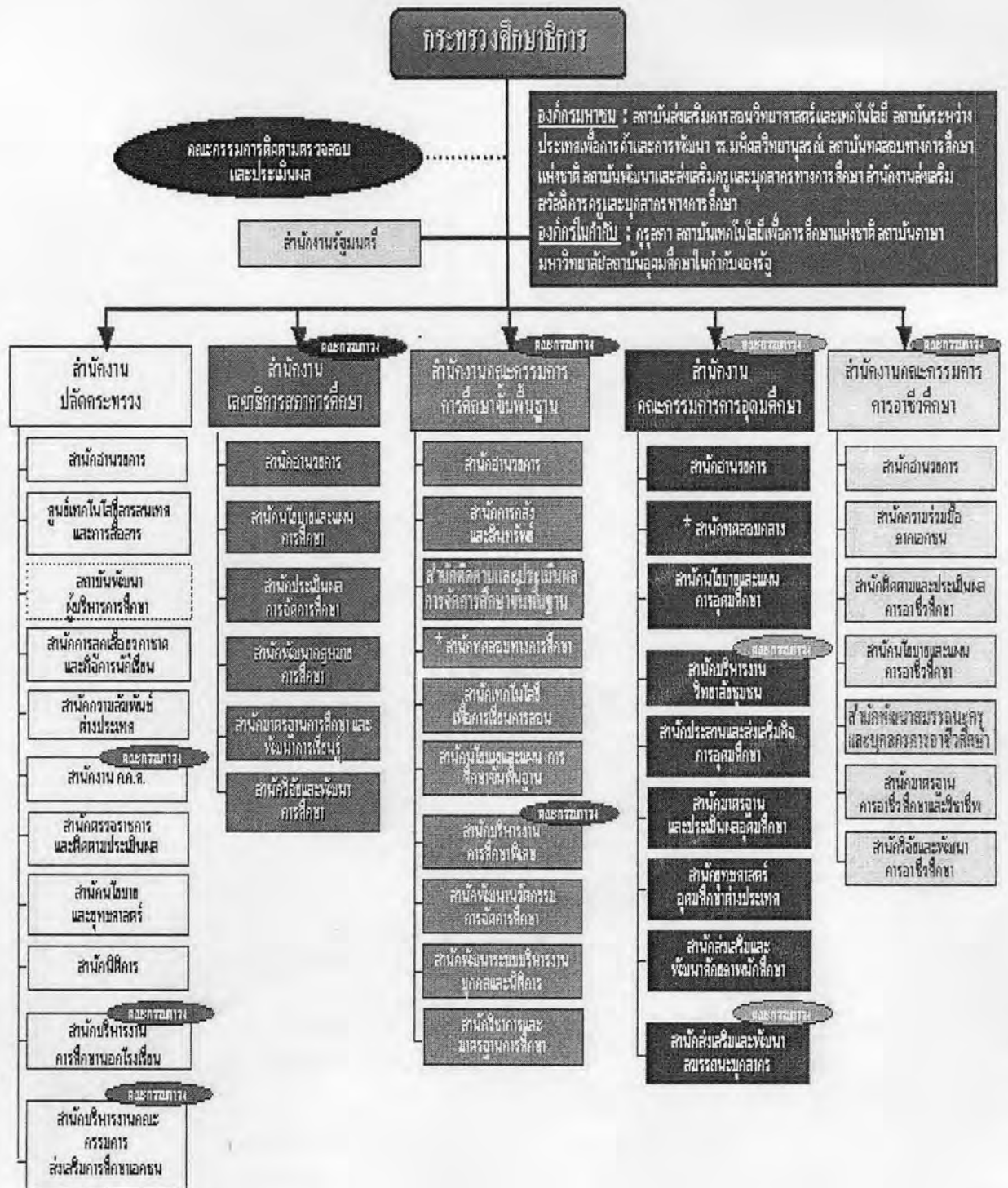
- 1) สำนักงานปลัดกระทรวง แบ่งเป็นสำนักงานย่อย 11 สำนักงาน
- 2) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา แบ่งเป็นสำนักงานย่อย 6 สำนักงาน
- 3) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็นสำนักงานย่อย 10

สำนักงาน

- 4) สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา แบ่งเป็นสำนักงานย่อย 9 สำนักงาน
 - 5) สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา แบ่งเป็นสำนักงานย่อย 7 สำนักงาน
- (รายละเอียดโครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการแสดงตามแผนภาพที่ 6)

3.1.2 โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 10 สำนักงาน ดังนี้ 1) สำนักอำนวยการ 2) สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา 4) สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5) สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 6) สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล 7) สำนักการคลังและสินทรัพย์ 8) สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน 9) สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา 10) สำนักทดสอบทางการศึกษา (รายละเอียดโครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการแสดงตามแผนภาพที่ 7)

3.1.3 โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แบ่งออกเป็น 6 กลุ่มงาน ดังนี้ 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มบริหารงานบุคคล 3) กลุ่มนโยบายและแผน 4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา 5) กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา 6) กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพ (รายละเอียดโครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการแสดงตามแผนภาพที่ 8)

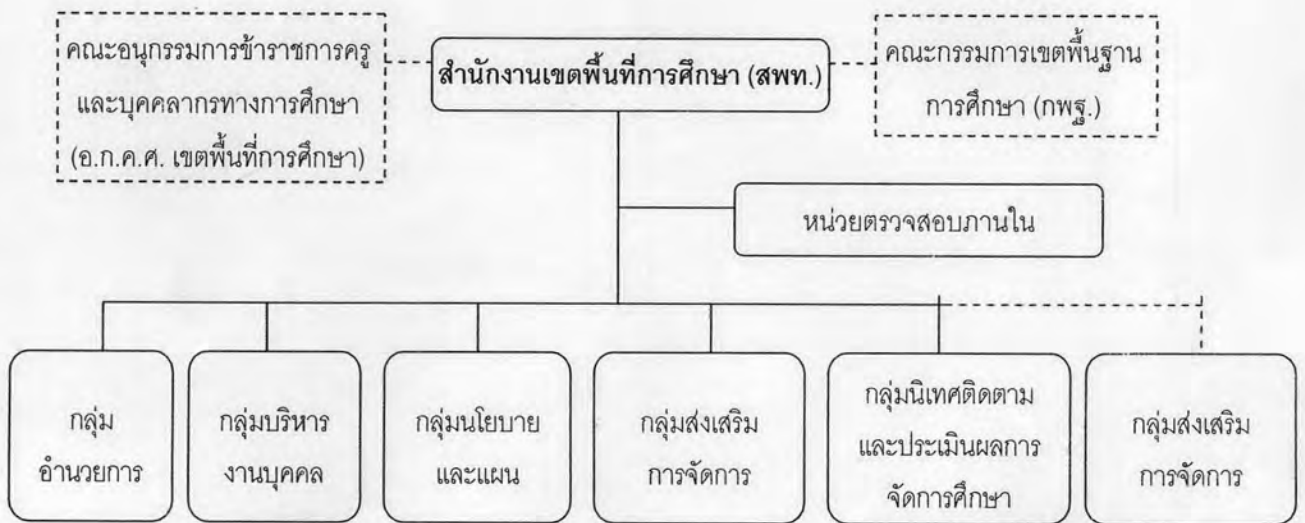


แผนภาพที่ 6 โครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการ

ที่มา : <http://www.moe.go.th>

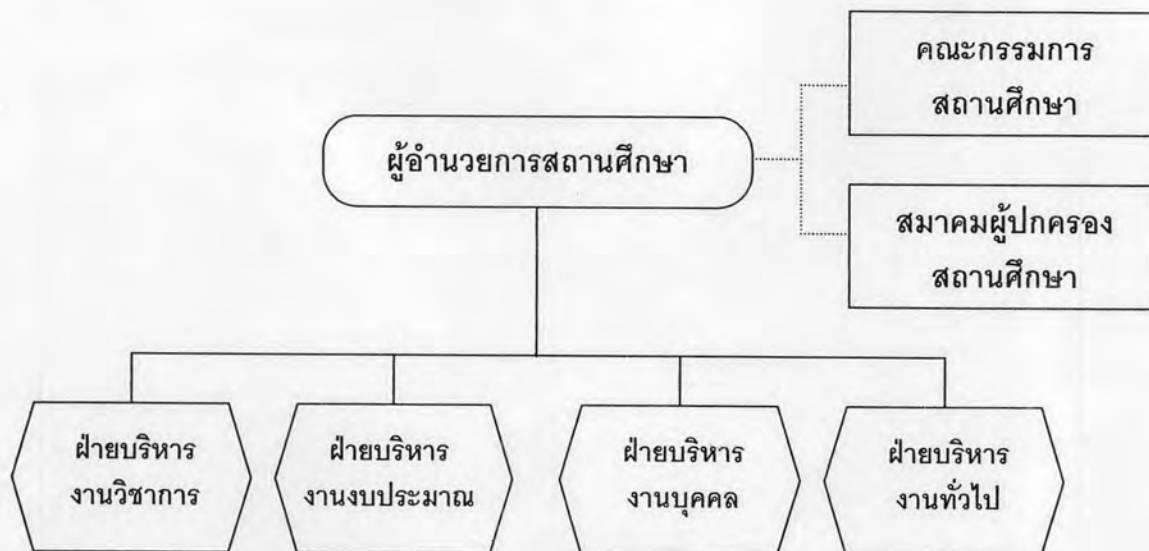


แผนภาพที่ 7 แสดงโครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ (ม.ป.ป.): 8



แผนภาพที่ 8 แสดงโครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ (ม.ป.ป.): 8

3.1.4 โครงสร้างสถานศึกษา สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารที่แบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป รายละเอียดโครงสร้างสถานศึกษาแสดงได้ตามแผนภาพที่ 9



แผนภาพที่ 9 โครงสร้างสถานศึกษา

ที่มา : พัฒนามาจากกระทรวงศึกษาธิการ (ม.ป.ป.) : 8; กระทรวงศึกษาธิการ (2546) : 20

3.2 อำนาจหน้าที่และภาระงานหรือภารกิจของสถานศึกษา

จากการสังเคราะห์ภาระงานหรือภารกิจของสถานศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ (Daniel E.Griffiths,1956 ; Campbell & others,1978 ; Sergiovanni,1980 ; Kimbrough & Nunnery,1988 ; นิพนธ์ กิनावงศ์, 2528 ; หวน พิณฑุพันธ์,2528 ; อุทัย ธรรมเดโช,2531; กิติมา ปรีดีดิลก, 2532 ; นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, 2534 ; อุทัย บุญประเสริฐ, 2540) สามารถสรุปได้ดังนี้ (1) บริหารงานวิชาการ (2) บริหารงานบุคคล (3) บริหารงานธุรการ – การเงิน – พัสดุ (4) บริหารงานกิจการนักเรียน(5) บริหารงานด้านความสัมพันธ์ชุมชน (6) บริหารงานด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม (7)การจัดโครงสร้างองค์การ (8) การประเมินผล ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ภาระงานหรือภารกิจของสถานศึกษาได้ตามตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การสังเคราะห์อำนาจหน้าที่ภาระงานหรือภารกิจของสถานศึกษา

ภาระงานหรือภารกิจของสถานศึกษา	Daniel E.Griffiths (1956)	Campbell & others(1978)	Sergiovanni (1980)	Kimbrough & Numery(1988)	นิพนธ์ กิณวงค์ (2528)	หวน พินทุพันธ์ (2528)	อุทัย ธรรมเดโช (2531)	กิติมา ปรีดีดิลก(2532)	นพพงษ์ บุญจิตราตุลย์ (2534)	อุทัย บุญประเสริฐ (2540)
1.บริหารงานวิชาการ หลักสูตรและการสอน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2.บริหารงานบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3.บริหารงานธุรการ – การเงิน – พัสดุ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4.บริหารงานกิจการนักเรียน		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5.บริหารงานด้านความสัมพันธ์ชุมชน ▪บริการชุมชน ▪ประชาสัมพันธ์โรงเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6.บริหารงานด้านอาคารสถานที่และ สิ่งแวดล้อม ▪งานอำนวยความสะดวกทางกายภาพ	✓	✓	✓	✓					✓	✓
7.การจัดโครงสร้างองค์การ				✓						
8.การประเมินผล			✓							

ในการศึกษาเกี่ยวกับภาระงานหรือภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา จะใช้กรอบแนวคิดในเรื่องขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา ที่เป็นไปตามการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ที่ซึ่งมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับ มาตราที่ 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้กระทรวงดำเนินการกระจายอำนาจบริหารและจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษาใน 4 งานคือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.การบริหารงานวิชาการ ขอบข่ายหรือภารกิจของงานประกอบด้วย 12 ภาระงาน ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2.การบริหารงานงบประมาณ ขอบข่ายหรือภารกิจของงานประกอบด้วย 7 ภาระงาน ดังนี้ การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี และการบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3.การบริหารงานบุคคล ขอบข่ายหรือภารกิจของงานประกอบด้วย 5 ภาระงาน ดังนี้ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

4.การบริหารงานทั่วไป ขอบข่ายหรือภารกิจของงานประกอบด้วย 19 ภาระงาน ดังนี้ การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กรงานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและการประสานงานการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและการประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ และงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น รายละเอียดของข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษาแสดงตามแผนภาพที่ 10



แผนภาพที่ 10 ขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา

ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 32)

3.3 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความหมายของคณะกรรมการ หมายถึง กลุ่มบุคคลคณะหนึ่งที่ได้รับการแต่งตั้ง คัดเลือก มอบหมายจากผู้มีอำนาจให้เป็นตัวแทนของหน่วยงาน หรือองค์การเพื่อเข้าร่วมพิจารณา วินิจฉัย ตกลงร่วมกัน แก้ไขปัญหา ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของ องค์การที่ได้กำหนดไว้ (อุทัย นิรัญโต,2519; กำธร กิตติภูมิชัย,2524; เต็ม แยมเสมอ,2524; กิติมา ปรีดีติติก,2529; ธงชัย สันติวงษ์,2537)

อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 5 และ มาตรา 40 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กับ มาตรา 8 และ มาตรา 38 วรรคสองและวรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบ บริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้ออก กฎกระทรวง ว่าด้วยการกำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหาการเลือก ประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ในกฎกระทรวงนี้

"ผู้ปกครอง" หมายความว่า บิดามารดา หรือบิดาหรือมารดา ซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจปกครอง หรือผู้ปกครองตาม ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ของนักเรียน และให้หมายความรวมถึง บุคคลที่นักเรียนอยู่ด้วยเป็นประจำ หรือที่นักเรียนอยู่รับใช้ทำงาน

"ครู" หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและ การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาของรัฐ

"สถานศึกษา" หมายความว่า โรงเรียน วิทยาลัย หรือหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่อ อย่างอื่นของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้รับ งบประมาณจากรัฐแต่ละแห่ง ยกเว้นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย และศูนย์การเรียน

"สถานศึกษาขนาดเล็ก" หมายความว่า สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกินสามร้อยคน

"สถานศึกษาขนาดใหญ่" หมายความว่า สถานศึกษาที่มีนักเรียนเกินกว่าสามร้อยคนขึ้นไป

"องค์กรชุมชน" หมายความว่า ชุมชนหรือองค์กรที่มีประชาชนรวมตัวกันไม่น้อยกว่าสิบห้าคน เพื่อดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน โดยส่วนรวมอย่างต่อเนื่องเป็น ระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี มีผลงานที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รับรอง และมีที่ตั้งแน่นอนอยู่ในท้องที่ตำบลหรือแขวงที่เป็นภูมิลำเนาของนักเรียนในสถานศึกษา หรือท้องที่ตำบลหรือแขวงที่สถานศึกษาตั้งอยู่

"องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" หมายความว่า องค์กรการบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่ได้รับการจัดตั้งตามกฎหมาย ซึ่งสถานศึกษาตั้งอยู่

"ศิษย์เก่า" หมายความว่า ผู้ที่สถานศึกษารับรองว่าสำเร็จการศึกษาจากหรือเคยศึกษาในสถานศึกษานั้น

"คณะกรรมการ" หมายความว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ละแห่ง

"กรรมการ" หมายความว่า กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ละแห่ง

"ผู้อำนวยการ" หมายความว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่ละแห่ง

"ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา" หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาที่สถานศึกษาตั้งอยู่

ข้อ 2 ในสถานศึกษาขนาดเล็กให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวนเก้าคน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวนสิบห้าคน ประกอบด้วย

- (1) ประธานกรรมการ
- (2) กรรมการที่เป็นผู้แทนผู้ปกครอง จำนวนหนึ่งคน
- (3) กรรมการที่เป็นผู้แทนครู จำนวนหนึ่งคน
- (4) กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรชุมชน จำนวนหนึ่งคน
- (5) กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนหนึ่งคน
- (6) กรรมการที่เป็นผู้แทนศิษย์เก่า จำนวนหนึ่งคน
- (7) กรรมการที่เป็นผู้แทนพระภิกษุสงฆ์และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาในพื้นที่ จำนวนหนึ่งรูป หรือหนึ่งคนสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก และจำนวนสองรูปหรือสองคนสำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่
- (8) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหนึ่งคนสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กและจำนวนหกคนสำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่
- (9) ผู้อำนวยการ เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ 3 ประธานกรรมการและกรรมการตาม ข้อ 2 (2) (3) (4) (5) (6) (7) และ (8) ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (1) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์
- (2) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- (3) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(4) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(5) ไม่เป็นคู่สัญญากับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานั้น

ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ใด มีลักษณะต้องห้ามตาม (5) จากการเป็นบุคคลซึ่งมีลักษณะต้องห้ามหรือแสดงหลักฐานให้เป็นที่เชื่อได้ว่าตนได้เลิกประกอบกิจการหรือการใดๆ อันมีลักษณะต้องห้ามดังกล่าวแล้วต่อผู้อำนวยการภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง หากมิได้ดำเนินการดังกล่าวให้ถือว่าผู้นั้นไม่เคยได้รับแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการหรือกรรมการ

ข้อ 4 นอกจากคุณสมบัติตาม ข้อ 3 แล้ว

(1) กรรมการตาม ข้อ 2 (2) ต้องเป็นผู้ปกครองตามทะเบียนนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษานั้น และไม่เป็นครู เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้างของสถานศึกษา ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีสัญญาจ้างกับสถานศึกษานั้น

(2) กรรมการตาม ข้อ 2 (3) ต้องเป็นครู

(3) กรรมการตาม ข้อ 2 (4) ต้องไม่เป็นครู เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้างของสถานศึกษา ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีสัญญาจ้างกับสถานศึกษานั้น

(4) กรรมการตาม ข้อ 2 (6) ต้องเป็นผู้ที่เคยศึกษาหรือสำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษานั้น และไม่เป็นครู เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้าง ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีสัญญาจ้างกับสถานศึกษานั้น

(5) กรรมการตาม ข้อ 2 (8) ต้องไม่เป็นกรรมการสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเกินกว่าสามแห่งขึ้นไปในเวลาเดียวกัน และไม่เป็นครู เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้างของสถานศึกษา ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีสัญญาจ้างกับสถานศึกษานั้น

ข้อ 5 ให้ผู้อำนวยการดำเนินการสรรหาและเลือกประธานกรรมการและกรรมการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังต่อไปนี้

(1) ในการสรรหาและเลือกกรรมการตาม ข้อ 2 (2) (3) และ (6) ให้บุคคลแต่ละประเภทเสนอชื่อผู้ที่เห็นสมควรเป็นกรรมการ ซึ่งมีคุณสมบัติตาม ข้อ 3 และ ข้อ 4 จากนั้นให้ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเลือกกันเองให้เหลือประเภทละหนึ่งคน ทั้งนี้ โดยให้แต่ละประเภทแยกกันดำเนินการ

(2) ในการสรรหาและเลือกกรรมการตาม ข้อ 2 (4) ให้องค์การชุมชนเสนอชื่อผู้ที่เห็นสมควรเป็นกรรมการ ซึ่งมีคุณสมบัติตาม ข้อ 3 และ ข้อ 4 จากนั้นให้ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเลือกกันเองให้เหลือจำนวนหนึ่งคน

ในกรณีไม่มีองค์การชุมชนในท้องที่ตำบลหรือแขวงที่เป็นภูมิลำเนาของนักเรียนในสถานศึกษา หรือตำบลหรือแขวงที่สถานศึกษาตั้งอยู่ หรือมีแต่ไม่เสนอชื่อผู้แทนเข้ารับเลือกเป็นกรรมการ ให้ผู้อำนวยการสรรหาผู้แทนองค์การชุมชนในท้องที่ตำบลหรือแขวงใกล้เคียง หรือในท้องที่ตำบลหรือแขวงของเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียงเป็นกรรมการผู้แทนองค์การชุมชนในสถานศึกษานั้น

(3) การสรรหาและเลือกกรรมการตาม ข้อ 2 (5) ให้ดำเนินการโดยสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

(4) การสรรหาและเลือกกรรมการตาม ข้อ 2 (8) ให้ดำเนินการโดยการพิจารณา ร่วมกันของผู้ที่ได้รับการสรรหาและได้รับเลือกให้เป็นกรรมการตาม ข้อ 2 (2) (3) (4) (5) (6) (7) และกรรมการตาม ข้อ 2 (9) ให้ได้จำนวนสองคนสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก และจำนวนเจ็ดคน สำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่

(5) การสรรหาและการเลือกประธานกรรมการ ให้ผู้ได้รับเลือกให้เป็นกรรมการตาม ข้อ 2 (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) และกรรมการตาม ข้อ 2 (9) ร่วมกันเลือกประธานกรรมการจากผู้ที่ได้รับเลือกเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

(6) ให้ผู้อำนวยการเสนอรายชื่อผู้ที่ได้รับการสรรหาและได้รับเลือกตาม (1) ถึง (5) ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการและกรรมการ

ข้อ 6 หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา และการเลือกกรรมการนอกจากที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนี้ให้เป็นไปตามประกาศของสถานศึกษา

ข้อ 7 ประธานกรรมการและกรรมการตาม ข้อ 2 (2) (3) (4) (5) (6) (7) และ (8) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งเกินสองวาระติดต่อกันมิได้

นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระ ประธานกรรมการและกรรมการตาม ข้อ 2 (2) (3) (4) (5) (6) (7) และ (8) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาให้ออกเพราะบกพร่องต่อหน้าที่ ทำให้เสื่อมเสียต่อสถานศึกษาหรือหย่อนความสามารถ

(4) ขาดคุณสมบัติตาม ข้อ 3 หรือ ข้อ 4

(5) พ้นจากการเป็นพระภิกษุ เฉพาะกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนที่เป็นพระภิกษุสงฆ์

ข้อ 8 ในกรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการตาม ข้อ 2 (2) (3) (4) (5) (6) (7) หรือ (8) พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้ดำเนินการสรรหา เลือก และแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนภายในเก้าสิบวัน เว้นแต่วาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่ดำเนินการก็ได้ให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทนในกรณีที่ประธานกรรมการและกรรมการตามวรรคหนึ่งจะพ้นจากตำแหน่งตามวาระให้ดำเนินการสรรหากรรมการใหม่ภายในเก้าสิบวันก่อนครบวาระ และให้ผู้ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าประธานกรรมการและกรรมการซึ่งแต่งตั้งใหม่เข้ามารับหน้าที่

ข้อ 9 สถานศึกษาที่มีสภาพและลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยทั่วไป ซึ่งไม่สามารถแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาได้ครบองค์ประกอบตามกฎหมาย กฏกระทรวงนี้ การกำหนดองค์ประกอบ อำนาจหน้าที่ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา และจำนวนกรรมการในแต่ละลักษณะและประเภทของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้อำนวยความสะดวกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้ที่มีอำนาจในการประกาศให้สถานศึกษาใดเป็นสถานศึกษาที่มีสภาพ และลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยทั่วไป

ข้อ 10 ในวาระเริ่มแรกให้ผู้อำนวยความสะดวกดำเนินการสรรหาและเลือกประธานกรรมการและกรรมการ ให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่กฎกระทรวงนี้ใช้บังคับ

ข้อ 11 ในวาระเริ่มแรกกรรมการตาม ข้อ 2 (3) ยังไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ จนกว่าครุสภาจะกำหนดให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามกฎหมาย ว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อ 12 ให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาอันเกี่ยวกับการปฏิบัติการ หรือการดำเนินการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนี้

จากองค์ประกอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดไว้อย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามีทักษะและข้อคิดเห็นที่หลากหลาย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษานั้นๆ ที่จะได้คณะบุคคลที่มีส่วนช่วยส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาในสถานศึกษานั้นๆ

3.4 บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา

ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และแนวความคิดของนักวิชาการ ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้ (ตามตารางที่ 7 แสดงการสังเคราะห์บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน) 1) บทบาทของผู้กำหนดหรือ

ผู้สร้าง 2) บทบาทของผู้ตัดสินใจ 3) บทบาทของผู้ปฏิบัติ 4) บทบาทของผู้สนับสนุน 5) บทบาทของผู้ให้ความรู้ 6) บทบาทของผู้ประสานสัมพันธ์ 7) บทบาทของผู้ประเมินผล 8) บทบาทของผู้ร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์

ตารางที่ 7 แสดงการสังเคราะห์บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

<p style="text-align: center;">บทบาทหน้าที่ ของคณะกรรมการสถานศึกษา</p>	<p style="text-align: center;">ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย คณะกรรมการสถานศึกษา พ.ศ.2543</p>	<p style="text-align: center;">พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2545</p>	<p style="text-align: center;">ระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546</p>	<p style="text-align: center;">เกษม วัฒนชัย (2546: 29-41)</p>	<p style="text-align: center;">สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ (2546 : 23 - 25)</p>
<p>1.บทบาทผู้กำหนดหรือผู้สร้าง กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษา เสนอแนวทางบริหารจัดการในภาระงาน 4 ด้าน แต่งตั้งที่ปรึกษา คณะอนุกรรมการ แปลงเจตนารมณ์เป็นเป้าหมายการบริหารจัดการ กำหนดนโยบายเชิงบริหาร และนโยบายเชิงปฏิบัติ กำหนดการทำงานของคณะกรรมการ</p>	<p>✓ ✓ ✓</p>			<p>✓ ✓ ✓</p>	<p>✓</p>
<p>2.บทบาทผู้ตัดสินใจ ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปี ให้ความเห็นชอบการจัดทำสาระหลักสูตร ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปี</p>	<p>✓ ✓ ✓</p>				
<p>3.บทบาทผู้ปฏิบัติ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย หรือตามที่กฎหมาย กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในภาระงาน 4 ด้าน มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น ให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับภารกิจของสถานศึกษา ตามคำร้องขอของสำนักงานรับรองมาตรฐาน การเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ของโรงเรียน</p>	<p>✓ ✓ ✓ ✓</p>	<p>✓ ✓</p>	<p>✓ ✓</p>		<p>✓</p>

ตารางที่ 7 แสดงการสังเคราะห์บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ต่อ)

<p style="text-align: center;">บทบาทหน้าที่ ของคณะกรรมการสถานศึกษา</p>	<p style="text-align: center;">ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย คณะกรรมการสถานศึกษา พ.ศ.2543</p>	<p style="text-align: center;">พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2545</p>	<p style="text-align: center;">ระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546</p>	<p style="text-align: center;">เกษม วัฒนชัย (2546: 29-41)</p>	<p style="text-align: center;">สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ (2546 : 23 – 25)</p>
<p>4.บทบาทผู้สนับสนุน</p> <p>ส่งเสริม สนับสนุนให้เด็กได้รับโอกาสในการเข้าศึกษา ขั้นพื้นฐาน</p> <p>ส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็กให้ได้รับการพัฒนา เต็มตามศักยภาพ</p> <p>ระดมทรัพยากรและสรรพกำลังเพื่อการศึกษา</p> <p>สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชน</p> <p>ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการกิจการด้านต่างๆ</p>	<p style="text-align: center;">✓</p> <p style="text-align: center;">✓</p> <p style="text-align: center;">✓</p> <p style="text-align: center;">✓</p> <p style="text-align: center;">✓</p>	<p style="text-align: center;">✓</p> <p style="text-align: center;">✓</p>	<p style="text-align: center;">✓</p>	<p style="text-align: center;">✓</p>	<p style="text-align: center;">✓</p>
<p>5.บทบาทผู้ให้ความรู้</p> <p>การให้ความรู้แก่บุตรหลาน</p> <p>สร้างแหล่งเรียนรู้ชุมชน</p> <p>จัดกระบวนการเรียนรู้ชุมชน</p> <p>การถ่ายทอดความรู้โดยภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>สืบสานจารีตประเพณีชุมชนและท้องถิ่น</p>	<p style="text-align: center;">✓</p> <p style="text-align: center;">✓</p> <p style="text-align: center;">✓</p> <p style="text-align: center;">✓</p> <p style="text-align: center;">✓</p>	<p style="text-align: center;">✓</p> <p style="text-align: center;">✓</p> <p style="text-align: center;">✓</p>			<p style="text-align: center;">✓</p> <p style="text-align: center;">✓</p>
<p>6.บทบาทผู้ประสานสัมพันธ์</p> <p>สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชน</p> <p>ประสานความร่วมมือระหว่างผู้ปกครอง ชุมชนเพื่อ พัฒนาชุมชน และผู้เรียน</p> <p>รายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษา</p> <p>ให้ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและชุมชนได้ทราบ</p>	<p style="text-align: center;">✓</p> <p style="text-align: center;">✓</p> <p style="text-align: center;">✓</p>	<p style="text-align: center;">✓</p>	<p style="text-align: center;">✓</p>		
<p>7.บทบาทผู้ประเมินผล</p> <p>กำกับ ติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา</p> <p>ประเมินผลการดำเนินงาน การบริหารจัดการ</p> <p>การพิทักษ์สิทธิของผู้เรียน</p>	<p style="text-align: center;">✓</p>	<p style="text-align: center;">✓</p>	<p style="text-align: center;">✓</p>	<p style="text-align: center;">✓</p>	<p style="text-align: center;">✓</p>
<p>8.บทบาทผู้ร่วมรับผิดชอบและร่วมรับประโยชน์</p> <p>รับผิดชอบต่อเจ้าของโรงเรียนและชุมชน</p>				<p style="text-align: center;">✓</p>	

ตอนที่ 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในส่วนของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นั้นผู้วิจัยนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน คือ งานวิจัยภายในประเทศ และงานวิจัยต่างประเทศ โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 งานวิจัยภายในประเทศ

ศิริกาญจน์ โกลุมภ์ (2524) วิจัยเรื่อง "รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนยังมีแบบแผนของการมีส่วนร่วมแบบเหลื่อมล้ำ (Inequity Participatory Pattern) โดยมีส่วนร่วมเป็นบางส่วนเท่านั้น

ชัยวัฒน์ เรืองวานิชยกุล (2531) วิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 " พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการในงานวิชาการและงานกิจการนักเรียนระดับ "ผู้บริหารร่วมกับกรรมการหรือกลุ่มอาจารย์ทำการตัดสินใจ" ส่วนบุคลากรในโรงเรียน งานเกี่ยวกับชุมชนและประชาสัมพันธ์โรงเรียน และงานอาคารสถานที่ ธุรการ การเงินและการให้บริการ อาจารย์ควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการในระดับ "ผู้บริหารยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากอาจารย์ก่อนตัดสินใจ" ส่วนความคิดเห็นของอาจารย์ อาจารย์ควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการในระดับ ผู้บริหารตัดสินใจเองและพร้อมจะปรับแก้ตามความคิดเห็นของอาจารย์ได้บ้าง และยังพบอีกว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการของอาจารย์ในงานบริหารการศึกษามีความแตกต่างกันทุกด้าน

จีไล กมลเดชเดชา (2534) วิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สมรรถภาพครูกับการสื่อสารแบบให้ครูมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) เพศ อายุ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารแบบให้ครูมีส่วนร่วม 2) ขนาดโรงเรียนไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การสื่อสารแบบให้ครูมีส่วนร่วมในการสื่อสารระดับกลุ่มย่อยและระดับบุคคล 3) ขนาดโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการสื่อสารแบบให้ครูมีส่วนร่วมในการสื่อสารแบบสาธารณะและภาพรวมโดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีพฤติกรรมสื่อสารแบบให้ครูมีส่วนร่วมระดับน้อย ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีพฤติกรรมสื่อสารแบบให้ครูมีส่วนร่วมในระดับมาก 4) การรับรู้ระดับสมรรถภาพครูมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสื่อสารให้ครูมีส่วนร่วมโดยผู้บริหารที่รับรู้ว่าคุณครูมีสมรรถภาพต่ำจะมีพฤติกรรมสื่อสารแบบให้ครูมีส่วนร่วมในระดับน้อย ในขณะที่ผู้บริหารที่

รับรู้ว่าครูมีสมรรถภาพสูงจะมีพฤติกรรมการสื่อสารแบบให้ครูมีส่วนร่วมในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับสมรรถภาพครูว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสื่อสารแบบให้ครูมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

กระทรวงศึกษาธิการ (2537) โดยการสนับสนุนของสำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Programme: UNDP) วิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หลังมีการประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการโรงเรียน ได้ 12 ปี เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียน โดยมีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเข้าร่วมโครงการจังหวัดละ 10 โรงเรียน จาก 13 จังหวัด ใน 12 เขตการศึกษาทั่วประเทศ ซึ่งผลการดำเนินงานตามโครงการวิจัยดังกล่าว พบว่า การเข้ามามีมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียน ส่วนใหญ่อยู่ในลักษณะการบริจาคทรัพย์สิน และร่วมพัฒนาโรงเรียนเฉพาะตามที่โรงเรียนร้องขอ และมีบทบาทในการแสดงความคิดเห็นน้อย

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2540) วิจัยเรื่อง " ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร" พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนประกอบด้วย 3 กลุ่มปัจจัย คือ 1) ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ประกอบด้วยปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่อยู่ในช่วงเศรษฐกิจดี ปัจจัยด้านการเมืองการปกครองที่รูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นกระตุ้นให้นักการเมืองท้องถิ่นมีส่วนร่วมกับโรงเรียน และปัจจัยด้านสังคมวัฒนธรรมคือลักษณะนิสัยพื้นฐานของคนไทย 2) ปัจจัยเกี่ยวกับชุมชนที่ศรัทธา รู้สึกเป็นเจ้าของ มีความผูกพัน มีความพร้อมและให้ความสำคัญกับความเจริญของท้องถิ่น 3) ปัจจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่บุคลากรของโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนเป็นที่ศรัทธาของชุมชน รวมทั้งโรงเรียนสร้างระบบเชื่อมต่อการมีสัมพันธ์กับชุมชน มีแผนงานที่ดีสร้างประโยชน์ให้กับชุมชน สำหรับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประกอบด้วย 3 กลุ่มปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่เศรษฐกิจตกต่ำ และปัจจัยด้านการเมืองที่มีความแตกแยกในชุมชน 2) ปัจจัยเกี่ยวกับชุมชนที่ไม่ผูกพัน ไม่ศรัทธา และขาดความสัมพันธ์อันดีกับโรงเรียน และ 3) ปัจจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่บุคลากรโรงเรียนไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของชุมชน ขาดความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน มีทัศนคติที่ไม่ดีกับชุมชน ขาดความเอาใจใส่ต่อนักเรียนและส่วนรวม และขาดวิธีการทำงานที่จะเชื่อมโยงกับชุมชน

อนงค์ อนันตริยเวช (2539) วิจัยเรื่อง " การมีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย: การศึกษาเชิงประวัติศาสตร์" พบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัยของอาจารย์ มีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัย

ภายนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งปัจจัยภายในได้แก่ 1) ความซับซ้อนของโครงสร้างการบริหารภายในมหาวิทยาลัย 2) จำนวนและคุณวุฒิของอาจารย์ 3) การรับแนวคิดตะวันตกในการบริหารมหาวิทยาลัย 4) การปรับปรุงพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยและสถาบันที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม

ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ 1) นโยบายการบริหารมหาวิทยาลัยของรัฐ 2) การกระจายสังกัดและรวมสังกัดของมหาวิทยาลัย 3) สภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่เป็นประชาธิปไตย นอกจากนี้ผู้บริหารต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของอาจารย์โดยการรับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ร่วมในการตัดสินใจอย่างกว้างขวาง ส่วนอาจารย์ต้องมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างชัดเจน ถูกต้อง และควรมีการพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารและการจัดการยุคใหม่ ประการสำคัญ ต้องสร้างจิตสำนึกร่วมกันระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ ว่า การมีส่วนร่วมการบริหารของอาจารย์ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่สำคัญที่สุดในมหาวิทยาลัย จะมีผลโดยตรงต่อคุณภาพของสถาบันและสังคมโดยรวม

นภาพรณี หะวานนท์ และคณะ(2543) วิจัยเรื่อง "เงื่อนไขความสำเร็จในการดำเนินงานของคณะกรรมการโรงเรียน" พบว่า ยุทธศาสตร์ที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้บรรลุผล คือ การทำให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการของโรงเรียนให้มากขึ้น ความสำเร็จของการดำเนินงานของคณะกรรมการโรงเรียนยังมีขอบเขตจำกัดอยู่เฉพาะการที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการแสวงหาทรัพยากรด้านวัสดุแก่โรงเรียน และเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้นเป็นครั้งคราว คณะกรรมการโรงเรียนยังไม่สามารถสร้างกลไกให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างแท้จริง คณะกรรมการนี้จะต้องดำเนินการโดยคนในชุมชนเป็นหลักและมีหน้าที่หลักในการร่วมมือทำงานกับโรงเรียน องค์กรทางสังคมอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกชุมชน เพื่อสร้างระบบความรู้ที่สนองต่อการดำรงชีวิตของคนในชุมชน

อภิญา กังสนารักษ์ (2544) วิจัยเรื่อง "รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในองค์กรที่มีประสิทธิผลระดับคณะของสถาบันอุดมศึกษา" พบว่า รูปแบบประกอบด้วย องค์ประกอบรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในองค์กรที่มีประสิทธิผลระดับคณะของสถาบันอุดมศึกษา 3 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านการแบ่งปันอิทธิพล ผู้บริหารระดับคณะต้องเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน ได้รับการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบ มีความก้าวหน้า มีความพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับ มีความมั่นคงในการทำงาน มีความพึงพอใจกับสภาพการทำงาน เพื่อร่วมงานและนโยบายการบริหาร 2) องค์ประกอบด้านการแบ่งปันข้อมูล ภายในคณะต้องมีระบบสารสนเทศในการบริหาร ตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บ

รักษาข้อมูล การประมวลผลข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล ตลอดจนมีลักษณะและประเภทของข้อมูลที่ผู้บริหารระดับคณะให้กับบุคลากรในคณะ 3) องค์ประกอบด้านการแบ่งปันอำนาจผู้บริหารระดับคณะควรมีพฤติกรรมแบบมุ่งคน และมีภูมิหลังด้านอายุ การศึกษา ประสบการณ์ การสอน ประสบการณ์การบริหารและตำแหน่งวิชาการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2527 อ้างถึงใน เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาคณะกรรมการโรงเรียน, 2540) ได้ศึกษา พบว่า สภาพการ ข้อจำกัดด้านการดำเนินงานคณะกรรมการการศึกษา มีดังนี้ 1) ขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่แท้จริง 2) ขาดความรู้ในเรื่องการจัดการศึกษา ไม่กล้าให้ข้อเสนอแนะแก่โรงเรียน 3) ไม่มีเวลามาประชุม ส่วนใหญ่ติดภาระกิจทำให้ประชุมไม่ต่อเนื่อง 4) เกิดความเบื่อหน่าย อันเนื่องมาจากโรงเรียนให้คณะกรรมการโรงเรียนมาสนับสนุนทรัพยากรเงินทองเพื่อเป็นปัจจัยในการพัฒนาโรงเรียน และ 5) โรงเรียนไม่ค่อยจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งในสภาพสังคมปัจจุบันมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเปิดโอกาสให้ชุมชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโรงเรียนได้เข้าไปมีส่วนร่วม ความจำเป็นในส่วนนี้เกิดจากการมองเห็นศักยภาพขององค์กรนอกระบบราชการ องค์กรชุมชน ผู้นำท้องถิ่น ผู้ปกครองนักเรียน เป็นเครือข่ายและสนับสนุน ซึ่งจะมีส่วนทำให้การจัดการศึกษามีความสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นได้มากขึ้น ความคาดหวังนี้สอดคล้องกับแนวนโยบายหลักของชาติ ในลักษณะการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Chapel (1995) วิจัยเรื่อง "การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการตัดสินใจในโรงเรียน โดยศึกษาทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา" มีข้อค้นพบดังนี้ 1) ผู้ปกครองส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่าไม่ได้มีส่วนร่วม หรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญเกี่ยวกับโรงเรียนน้อยที่สุด เช่น การจัดทำแผนแม่บทของโรงเรียน และการคัดเลือกครู เป็นต้น 2) ผู้ปกครองส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่ามีส่วนร่วมในเรื่องการหาทุนและขยายอาคารเรียนในระดับมาก 3) ผู้ปกครองต้องการมีส่วนร่วมในเรื่องการประเมินผลครูและผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุด

House (1971) จากการวิจัย พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการที่จะทำให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมขึ้นในองค์กรหรือไม่ คือ ผู้นำ และผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ผู้นำที่มีพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1. มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารกับผู้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
2. กั้นบุคคลที่มีบุคลิกครอบงำไว้ เพื่อไม่ให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น

3. เอาใจใส่กับความคิดเห็นต่างๆ รวมทั้งข้อเท็จจริงและความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ค่อยแสดงออก

4. ช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานในการสื่อสารกับคนอื่น
5. กระตุ้นให้มีการเสนอทางเลือกต่างๆ
6. ชลอการประเมินทางเลือกไว้จนกว่าจะเสนอทางออกมาหมดแล้ว
7. ชี้แนะกระบวนการกลั่นกรองทางเลือก
8. เลือกแนวทางแก้ไข
9. การตัดสินใจไม่เป็นระบบงานประจำ (Routine)
10. ข้อมูลในการตัดสินใจต้องไม่เป็นมาตรฐานเกินไปและไม่เป็นระบบศูนย์กลาง
11. ในการตัดสินใจแต่ละครั้งต้องให้เวลากับสมาชิกในการเข้าร่วมในกระบวนการ

ตัดสินใจส่วนผู้ได้บังคับบัญชา จะปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อ

- 1) รู้ถึงความจำเป็นในเรื่องของเสรีภาพที่ได้รับ
- 2) รู้สึกถึงความชอบธรรมของตนต่อการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 3) รู้สึกถึงความสามารถของตนในการเข้าร่วมตัดสินใจ
- 4) เชื่อมั่นในความสามารถของตน

ตอนที่ 5.สรุปผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์จากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยครอบคลุม 2 เรื่อง คือ 1) ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กรอบแนวคิดในการวิจัย สาระต่างๆ ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้

5.1 ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ประมวลความรู้และสังเคราะห์จากแนวคิด การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนารูปแบบ รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม การประเมินผล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นของการวิจัยเรื่อง "การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน" มี 5 แนวคิด โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ผู้วิจัยสังเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ได้องค์ความรู้ของการพัฒนารูปแบบ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

- 1) ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ ตามแนวคิดของ Willer (1986) ; พูลสุข หิงคานนท์ (2540); ดิเรก วรรณเศียร (2545) ได้ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบในการวิจัยครั้งนี้ 4 ขั้นตอน คือ (1) การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาเพื่อกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ หลักการ แนวคิดและองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมฯ (2) การพัฒนารูปแบบ (3) การตรวจสอบ

รูปแบบ (ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และตรวจสอบความตรง) และ (4) การแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาเป็นรูปแบบฉบับสมบูรณ์

2) องค์ประกอบของรูปแบบ ตามแนวคิดของBrown & Moberg (1980) ; สนานจิตร สุคนธ์ทรัพย์(ม.ป.ป.); สมาน อัสวภูมิ(2537) ; จินตนา ศักดิ์ภู่อราม(2545);วิสุทธิ วิจิตรพัชราภรณ์ ,(2547); ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ(2548) ได้องค์ประกอบของรูปแบบ 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ส่วนนำ (หลักการ แนวคิด)

ส่วนที่ 2 ตัวแบบหรือระบบ

ส่วนที่ 3 แนวทางการนำไปใช้

ส่วนที่ 4 การประเมินผล

ส่วนที่ 5 เงื่อนไขหรือข้อจำกัด

5.1.2 แนวคิดเชิงระบบ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับสถานศึกษาในฐานะเชิงระบบ ตามแนวคิดของ Owens (2001) ที่แบ่งกำหนดองค์การเป็นระบบย่อย 4 ระบบ ดังนี้

1) ระบบย่อยด้านคน (Human Subsystem) มีองค์ประกอบสำคัญ 7 องค์ประกอบ คือ ทักษะของบุคคล (skills) สถานภาพของบุคคล (status) ความมีคุณค่าในตน (values) การมีภาวะผู้นำ (leadership) การให้รางวัล (rewards) การคำนึงถึงความรู้สึก (feeling) ความไม่ยุติธรรม (grievances) ความมีตัวตนของบุคคล (personnel) และการปฏิบัติของบุคคล (practices)

2) ระบบย่อยด้านโครงสร้าง (Structure Subsystem) มีองค์ประกอบสำคัญ 7 องค์ประกอบ คือ อำนาจหน้าที่ (authority) การตัดสินใจสั่งการ (decision making) การควบคุม (control) การวางแผน (planning) กฎระเบียบ (rules) แผนงาน (departments) การติดต่อสื่อสาร (communication)

3) ระบบย่อยด้านงาน (Task Subsystem) มีองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ การสอน (instruction) การนิเทศ (supervision) การบริหาร (management) การบริการและการสนับสนุน (support services) การบริการนักเรียน (pupil personnel services)

4) ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี (Technology Subsystem) มีองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ เครื่องมือ (equipment) วัสดุอุปกรณ์ (materials) ตารางเวลาเรียน (bell schedule) หลักสูตร (curriculum) และความรู้ (knowledge)

5.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยสังเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ ได้องค์ความรู้ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1) หลักการ แนวคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม มี 10 หลักการ (Likert,1967 ; House,1971 ; Yukl,1989 ; Midgley & others,1986 ; Swansburg,1996 ; Dyck and Thurston,1996 ; Riley,1997 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช,2548) ดังนี้

- | | |
|--|-------------------------|
| (1) ความสำเร็จ | (2) ความร่วมมือ |
| (3) ความเป็นประชาธิปไตย | (4) การกระจายอำนาจ |
| (5) อิสระในตนเอง | (6) ข้อผูกพัน |
| (7) ความรับผิดชอบ | (8) ความสัมพันธ์เชิงบวก |
| (9) การสื่อสารถึงกันอย่างมีประสิทธิภาพ | |
| (10) การสร้างแรงจูงใจและเสริมพลังอำนาจ | |

2) แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 7 ส่วน ดังนี้

(1) นโยบาย วิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา (Ottaway,1962 ; Likert,1967 ; ประกอบ คูปรัตน์, 2528) เป็นผลลัพธ์(Outcomes) ของสถานศึกษาที่พึงประสงค์ที่กำหนดไว้ให้สอดคล้องและสนองต่อความต้องการของสถานศึกษา ผู้เรียน ชุมชน แนวนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด และเป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

(2) หน้าที่บริหารหรือกระบวนการบริหาร เป็นหน้าที่บริหารหรือกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำเนินการในสถานศึกษา ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำ การควบคุมและการบริหารจัดการสารสนเทศ (Koontz, Donnell & weirich,1988 ; Mondy and other, 1990 ; Chung Kae,1987 ; Putti,1987 ; Holt,1993 ; สนานจิตร สุคนธ์ทรัพย์, 2542 ; เจื้อจันท์ จงสถิตย์อยู่, 2529)

(3) เรื่องที่มีส่วนร่วม (Cohen & Uphoff,1977) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับภาระงานตามหน้าที่(Job Description)ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย บริหารงานวิชาการ บริหารงานบุคคล บริหารงานงบประมาณ และบริหารงานทั่วไป (มาตรา 39 ของ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) พ.ศ.2545)

(4) บุคคลที่มีส่วนร่วม (Cohen & Uphoff,1977) เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Owens,2001)

(5) วิธีการมีส่วนร่วม (Cohen & Uphoff,1977) เป็นการศึกษาถึงวิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วยพฤติกรรมการบริหารแบบมี

ส่วนร่วม (Likert, 1967 ; House, 1971 ; Yukl, 1989 ; Swansburg, 1995) รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Anthony, 1978 ; United Nations, 1981 ; Putti, 1987)

(6) ขั้นตอนการมีส่วนร่วม มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ การสร้างหรือกำหนด การตัดสินใจ การดำเนินการหรือปฏิบัติ ประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์หรือร่วมรับผิดชอบ (Cohen & Uphoff, 1977 ; Oakley, 1991 ; ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2540)

(7) ระดับการมีส่วนร่วม เป็นการวัดระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่เกิดทั่วทั้งองค์การทั้งในระดับบุคคล กลุ่มบุคคลและองค์การ (Hebden & Shaw, 1977) ทั้งในระดับเชิงปริมาณ (Kanchanachita, 1976) และระดับเชิงคุณภาพ (Douglass, 1970; Dusseldrop, 1981)

5.1.4) แนวคิดเกี่ยวกับการนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานไปใช้ ประกอบด้วย (1) การเตรียมความพร้อม (2) การนำรูปแบบไปใช้ (3) การนิเทศ กำกับติดตามการนำรูปแบบไปใช้

5.1.5) แนวคิดเกี่ยวกับเงื่อนไขหรือข้อจำกัดของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เป็นการศึกษาใน 2 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารแบบมีส่วนรวมฯ และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารแบบมีส่วนรวมฯ โดยศึกษาจาก 3 ส่วน ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

5.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ประมวลความรู้และสังเคราะห์จากแนวคิด การจัดการศึกษาชั้นพื้นฐาน การพัฒนารูปแบบ รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม การประเมินผล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นของการวิจัยเรื่อง "การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน" ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 หลักการการบริหารแบบมีส่วนรวม ประกอบด้วย 10 หลักการ ดังนี้ (1) ความสำเร็จ (2) ความร่วมมือ (3) ความเป็นประชาธิปไตย (4) การกระจายอำนาจ (5) อิสระในตนเอง (6) ข้อผูกพัน (7) ความรับผิดชอบ (8) ความสัมพันธ์เชิงบวก (9) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (10) การสร้างแรงจูงใจและเสริมพลังอำนาจ

ส่วนที่ 2 ระบบบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ศึกษาใน 2 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 มิติด้านสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ระบบย่อย ดังนี้

(1) ระบบย่อยด้านคน ประกอบด้วย ทักษะ สถานภาพ ค่านิยม ภาวะผู้นำ และการปฏิบัติ

(2) ระบบย่อยด้านโครงสร้าง ประกอบด้วย อำนาจหน้าที่ การตัดสินใจ
สั่งการ กฎระเบียบ และการสื่อสาร

(3) ระบบย่อยด้านงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ หน้าที่บริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 5 หน้าที่ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ การควบคุม
และการบริหารสารสนเทศ และส่วนของภาระงาน ประกอบด้วยภาระงาน 4 ด้าน ได้แก่ การ
บริหารงานวิชาการ บริหารงานบุคคล บริหารงานงบประมาณ และบริหารงานทั่วไป

(4) ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี ประกอบด้วย ความรู้ หลักสูตร และวัสดุ
อุปกรณ์

มติที่ 2 มติด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ศึกษาใน 5 ส่วน ดังนี้ เรื่อง
ที่มีส่วนร่วม บุคคลที่มีส่วนร่วม วิธีการมีส่วนร่วม ขั้นตอนการมีส่วนร่วม และระดับการมีส่วนร่วม

**ส่วนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้** ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ การเตรียมความพร้อม การนำรูปแบบไป
ใช้ และการนิเทศ กำกับติดตาม

**ส่วนที่ 4 เจาะลึกของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้น
พื้นฐาน** ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ และปัจจัยที่เป็นอุปสรรค โดย
ศึกษาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 3 ส่วน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ร่วมงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดย
กรอบแนวคิดในการวิจัยสำหรับการวิจัยนี้สามารถแสดงโดยแผนภาพที่ 11

สภาพแวดล้อมภายนอก

