บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
   1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม
   1.2 ลักษณะของการมีส่วนร่วม
   1.3 รูปแบบและขั้นตอนของการมีส่วนร่วม
   1.4 บทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสถานศึกษา
2. การบริหารการศึกษา
3. การบริหารโรงเรียนตามหลักการบริหารงาน
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
5. ลักษณะทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   6.1 งานวิจัยในประเทศไทย
   6.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

แนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นทฤษฎีที่มีส่วนเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับการมีส่วนร่วม (สุธน โบราณประสิทธิ์, 2554, หน้า 48) ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์เบิร์ก (Hertzberg) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวข้องและสามารถโยงไปสู่กระบวนการมีส่วนร่วมได้ เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะเขาจะเพิ่มความสนใจในงานและมีความรับผิดชอบ กระตือรือร้นที่จะทำงานซึ่งเป็นการเพิ่ม

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ผลผลิตของงานให้มากขึ้นในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจในการทำงาน ก็จะเกิดความท้อถอยในการทำงานและทำให้ผลงานออกมาไม่มีประสิทธิภาพ ทฤษฎีดังกล่าวสอดคล้องกับการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของบุคลากรในองค์กร กล่าวคือถ้าบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานได้ร่วมคิดตัดสินใจจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในกิจกรรมมากขึ้น ทำให้ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาได้ นอกจากนี้ทฤษฎีการสร้างผู้นำก็มีความสำคัญ คือ ผู้มีอำนาจที่ดี (Positive leader) มักจะนำการเคลื่อนไหวในการทำงานอยู่เสมอ ในขณะที่ผู้มีอำนาจที่ไม่ดี (Negative leader) จะไม่มีผลงานที่สร้างสรรค์เลย การสร้างผู้มีอำนาจหรือผู้นำจะช่วยจูงใจให้บุคลากรเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน เนื่องจากผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการจูงใจและรวมกลุ่มคน ดังนั้นทฤษฎีสองปัจจัยนี้จึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร เพราะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือร่วมมือร่วมแรงกันในการทำงานอย่างมีคุณภาพ แสดงให้เห็นถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรและผู้นำร่วมกัน ซึ่งกระบวนการมีส่วนร่วมจะต้องมีผู้นำที่ดีอันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้

1. ทฤษฎีการมีส่วนร่วม

ทฤษฎีการมีส่วนร่วม จากการศึกษาของนักวิชาการ พบว่า เป็นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องทางจิตวิทยาและสังคมวิทยา ดังทฤษฎีต่อไปนี้

Rousseaau (1977 อ้างถึงใน สุธน โบราณประสิทธิ์, 2554, หน้า 24-25) ได้เขียนสาระสำคัญของทฤษฎีการมีส่วนร่วมแบบประชาธิปไตยไว้ดังนี้

ประการที่ 1 การมีส่วนร่วมต้องตั้งอยู่บนฐานของเสรีภาพในการตัดสินใจว่าจะเลือกในการมีส่วนร่วมหรือไม่ ที่สำคัญจะต้องไม่มีใครเป็นนายใคร หรือเป็นนายแห่งชีวิตใคร

ประการที่ 2 กระบวนการมีส่วนร่วมนั้น จะต้องอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาคและความสามารถที่พึ่งพาตนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดการตระหนัก รับรู้ในความสำคัญของการมีส่วนร่วมของตนเอง

สำหรับทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางจิตวิทยา รุสโซ ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “การเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทำให้เกิดขึ้นได้ โดยการสร้างสถานการณ์ให้เกิดการมีส่วนร่วมในกลุ่มบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ” เทคนิคในการก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม เช่น การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจหรือการให้แรงเสริม จึงสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมทางจิตวิทยาประกอบด้วย การตัดสินใจ การเกิดความรู้สึกผูกพันต่อกิจกรรมหรือเรื่องนั้นๆ และการมีส่วนในการปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

Max Weber (1987 อ้างถึงใน สุธน โบราณประสิทธิ์, 2554, หน้า 24-25) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการกระทำทางสังคม โดยได้ศึกษาเกี่ยวกับการกระทำของมนุษย์และให้คำจำกัดความการกระทำว่าเป็นพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งที่เป็นแบบเปิดเผยและลึกลับ ซึ่งบุคคลเป็นผู้กำหนดความหมายเป็นการส่วนตัว ซึ่งหมายความตามแนวคิดของ เวเบอร์ เกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะคือ

ลักษณะที่ 1 ความหมายส่วนตัว เกิดจากการกระทำของบุคคลหนึ่งซึ่งสามารถเข้าใจได้จากการสังเกตโดยตรง

ลักษณะที่ 2 การเข้าใจสิ่งเร้า หมายความว่า ถ้าการกระทำของบุคคลไม่มีเหตุผลก็อาจเป็นเพราะอารมณ์ การกระทำเกิดขึ้นโดยการเข้าไปมีส่วนร่วม มีความเห็นใจกัน ซึ่งพฤติกรรมและสถานการณ์เหล่านี้อาจทำความเข้าใจได้ด้วยสติปัญญา ไม่จำเป็นต้องอาศัยแนวคิดทฤษฎี จุดมุ่งหมายขั้นสูงสุดหรือค่านิยมของผู้นำ อีกนัยหนึ่งการกระทำบางอย่างเกิดขึ้นจากแรงกระตุ้น การเข้าใจแรงกระตุ้นสามารถถือได้ว่าเป็นการอธิบายสาเหตุที่แท้จริงของการกระทำ เพราะว่าแรงกระตุ้นจะมีอยู่ในส่วนลึกของจิตใจของผู้กระทำ และสำหรับผู้สังเกตนั้นแรงกระตุ้นเป็นพื้นฐานที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาพฤติกรรม นอกจากนั้น เวเบอร์ ยังกล่าวถึง การกระทำทางสังคม ซึ่งประกอบด้วยการกระทำ 4 ลักษณะ ดังนี้

ลักษณะที่ 1 การกระทำที่มีเหตุผล เป็นการกระทำที่ใช้วิธีการอันเหมาะสมในอันที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่เลือกไว้อย่างมีเหตุผล การกระทำดังกล่าวมุ่งไปในด้านการเมืองเศรษฐกิจและสังคม

ลักษณะที่ 2 การกระทำเกี่ยวกับค่านิยม เป็นการกระทำที่เหมาะสมเช่นกันเพื่อจะทำให้ค่านิยมสูงสุดในชีวิตมีความสมบูรณ์พร้อม การกระทำเช่นนี้มุ่งไปในด้านจริยธรรม ศาสนา และศีลธรรมเพื่อการดำรงไว้ซึ่งความเป็นระเบียบในชีวิตทางสังคม

ลักษณะที่ 3 การกระทำตามประเพณี เป็นการกระทำที่ไม่เปลี่ยนแปลงโดยการยึดเอาเป็นแบบอย่างพฤติกรรมที่ทำกันมาตั้งแต่อดีตเป็นหลัก การกระทำตามประเพณีไม่คำนึงถึงเหตุผล

ลักษณะที่ 4 การกระทำที่แฝงด้วยความเสน่หา เป็นการกระทำที่คำนึงถึงอารมณ์และความผูกพันทางจิตใจระหว่างผู้กระทำกับวัตถุที่เป็นจุดมุ่งหมายของการกระทำ การกระทำเช่นนี้ไม่คำนึงถึงเหตุผลอย่างอื่นใดนอกจากเรื่องส่วนตัว

จากทฤษฎีดังกล่าวพอสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของเสรีภาพและความเสมอภาค การก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมอาจใช้แรงจูงใจหรือการให้แรงเสริม เนื่องจากปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การมีส่วนร่วมเกิดขึ้นเกี่ยวข้องทั้งตัวและจิตใจ ส่งผลให้เกิดการกระทำและการร่วมรับผิดชอบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

2. ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ได้มีนักวิชาการทำการศึกษาและให้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้หลายท่านดังนี้

ถวิลวดี บุรีกุล และ พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2546, หน้า 31) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ คือ

ประการที่ 1 ผู้บริหารควรแบ่งอำนาจหน้าที่ในการบริหารให้ผู้ปฏิบัติ คนในองค์กรหรือทีมงาน เพราะต้องการให้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กรที่เป็นรูปธรรม

ประการที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดความผูกพันระหว่างคนและองค์กรได้อย่างแท้จริง คนในองค์กรได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยเหลือผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำขององค์กรในการตัดสินใจ

ประการที่ 3 คนที่อยู่ใกล้ปัญหาที่สุด คือคนที่ตัดสินใจแก้ปัญหาได้ดีที่สุด

ประการที่ 4 การบริหารแบบมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้คนในองค์กร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder) ในฐานะสมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารตั้งแต่ การมีส่วนร่วมคิด (ตัดสินใจ) วางแผน ร่วมทำร่วมรับผิดชอบ ร่วมรับประโยชน์ และร่วมติดตามผล การมีส่วนร่วมในแต่ละเรื่องนั้นมีความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและเสริมแรง (Reinforcement) ในการทำงานของผู้ปฏิบัติหรือทีมงาน โดยเฉพาะในการมีส่วนร่วมตัดสินใจ และมีส่วนร่วมวางแผน ซึ่งถือเป็นหัวใจของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จิตติมา วงศ์อายา (2547, หน้า 8-40) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การที่บุคคลในชุมชนหรือผู้มีส่วนได้เสียได้ร่วมกันกับโรงเรียน เพื่อจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จ ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมนั้นๆ จะอยู่ในขั้นตอนใดๆ ก็ตาม โดยขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ข้อจำกัดขององค์กรในแต่ละกระบวนการของการดำเนินการบริหารเป็นเกณฑ์ ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ คือ

(1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมในด้านการวางแผน (Planning) หมายถึง การร่วมมือกันในการวางแผนงานต่างๆ ที่จะต้องคิด และเตรียมความพร้อมในการบริหารงาน โดยมีทุกฝ่ายของคนในองค์การต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด วิธีการวางแผน การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อเข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยกันคิดค้นขั้นตอนต่างๆเข้ามาดำเนินการจัดการในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อเอาไปใช้ในการวางแผนงาน การรายงาน และอื่นๆตามความจำเป็นและความต้องการ โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

(2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมในด้านการการจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ความพยายามของผู้บริหารที่จะทำให้มีหนทางสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามแผนงานที่ได้วางไว้ และเป็นหน้าที่ทางการบริหารที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ ตรวจสอบเป็นระยะ เพื่อให้มั่นใจว่าองค์การที่ออกแบบไว้เหมาะสมนั้น ทำให้บรรลุจุดหมายขององค์การได้ด้วยดี

(3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมในด้านการนำ (Leading) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานจะต้องมีการจูงใจ เพื่อให้คนในองค์การทุ่มเทแรงกาย แรงใจอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดผลสำเร็จตามจุดหมายขององค์การที่ตั้งไว้ โดยเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการควบคุมงานอย่างมีคุณภาพ

(4) การบริหารแบบมีส่วนร่วมในด้านการควบคุม (Controlling) หมายถึง การควบคุมที่เป็นกระบวนการวางแผนระเบียบตามกฎเกณฑ์ เน้นการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน หรือตามจุดมุ่งหมายขององค์การที่กำหนดไว้ ตามแผนงานที่องค์การกำหนดไว้ล่วงหน้าตามแผนงานและนโยบายที่วางไว้

Tannenbaum & Massarik (1950 อ้างถึงใน ไมตรี โหมดเครือ, 2547, หน้า 14) ได้เสนอแนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วมโดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การตัดสินใจเกิดขึ้นโดยผู้บริหาร เมื่อเวลาที่ต้องการประสานสิ่งต่างๆ ตลอดจนเป็นการควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามหน้าที่และเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจะเป็นผู้ซึ่งผลักดันผลสำเร็จให้แก่องค์การโดยผ่านผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งจะเป็นผู้ดูแลผลประโยชน์ขององค์การ ซึ่งในประเด็นเรื่องผลประโยชน์นี่เอง ที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดสิ่งต่างๆ ภายในองค์การ กระบวนการตัดสินใจมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของการเลือกพฤติกรรมหนึ่งๆ ท่ามกลางทางเลือกมากมายที่ปรากฏอยู่ ซึ่งกระบวนการตัดสินใจประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนแรกบุคคลจะต้องมีความรู้พอสมควรต่อทางเลือกของพฤติกรรมเหล่านั้น ซึ่งควรจะมีความเกี่ยวข้องกับประเด็นที่กำลังพิจารณาเพื่อทำการตัดสินใจอยู่ ขั้นตอนที่สองคือ บุคคลผู้เข้าไปมีส่วนร่วมจะต้องให้ความหมายของทางเลือกแต่ละอัน ซึ่งคำนิยามดังกล่าวจะมีความเป็นเหตุเป็นผลกัน ขั้นตอนสุดท้ายบุคคลจะต้องเลือกพฤติกรรมอันใดอันหนึ่งในท่ามกลางทางเลือกต่างๆ เหล่านั้น แล้วทำการตัดสินใจ

Robert & Irving (1961 อ้างถึงใน ไมตรี โหมดเครือ, 2547, หน้า 52) ได้สรุปแนวคิดว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนร่วมกับลักษณะการเข้าไปมีส่วนร่วมในการเข้าไปมีส่วนร่วมของสมาชิกหรือผู้ใต้บังคับบัญชา อาจจะเป็นไปโดยทางตรง และมีลักษณะเป็นทางการ ซึ่งจะมีผลประโยชน์เป็นแรงผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วมและเกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างไรก็ตามในกรณีที่การมีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นไปโดย

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ทางอ้อมและไม่เป็นทางการ การมีส่วนร่วมอาจจะไม่ได้เกิดจากผลประโยชน์ก็ได้ แนวคิดในการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้มีการเปลี่ยนแปลงไป โดยหันมามุ่งเน้นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งการตัดสินใจเกิดขึ้นโดยตัวผู้บริหาร เมื่อเวลาที่ต้องการประสานสิ่งต่างๆ ตลอดจนเป็นการควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามหน้าที่และเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจะเป็นผู้ผลักดันผลสำเร็จให้แก่องค์การโดยผ่านผู้ใต้บังคับบัญชารวมทั้งจะเป็นผู้ดูแลผลประโยชน์ขององค์การ ซึ่งในประเด็นเรื่องผลประโยชน์นี้เองที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะเข้าไปมีส่วนร่วม

Likert (1961, p.40 อ้างถึงใน ไมตรี โหมดเครือ, 2547, หน้า 53) เป็นนักวิชาการอีกคนหนึ่งที่ถูกจัดอยู่ในยุคการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ เขานำเสนอแนวคิดในการบริหารเรียกว่า ระบบการบริหาร 4 รูปแบบ (four systems of management) โดยลิเคอร์ท และคณะจากมหาวิทยาลัยมิชิแกนได้ทำการศึกษารูปแบบของผู้นำและผู้บริหารเป็นเวลาติดต่อกันถึงสามทศวรรษ จนสามารถเข้าใจถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำและสรุปเป็นรูปแบบในการจัดการหน่วยงาน 4 ระบบ (Koontz & Weirich, 1988 อ้างถึงใน เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2540, หน้า 197-198) คือ

รูปแบบที่ 1 ระบบเผด็จการเต็มขั้น (Exploitive authoritative)

รูปแบบที่ 2 ระบบเผด็จการแบบมีศิลปะ (Benevolent authoritative)

รูปแบบที่ 3 ระบบกลุ่มที่ปรึกษา (Consultative group)

รูปแบบที่ 4 ระบบกลุ่มมีส่วนร่วม (Participative group)

McGregor (1960 อ้างถึงใน เพียงใจ เรืองฤทธิ์, 2550, หน้า 98) เป็นนักคิดทั้งในยุคมนุษยสัมพันธ์ และพฤติกรรมศาสตร์ โดยทฤษฎีที่มีชื่อเสียงของ แมคเกรเกอร์ คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X มีสมมติฐานว่าคนส่วนมากเกียจคร้าน ไม่อยากทำงาน ชอบหลีกเลี่ยงงาน แสวงหาแต่ความสบาย ดังนั้นผู้บริหารจะต้องใช้วิธีบังคับ สั่งการ และควบคุมดูแลให้คนตามทฤษฎี X ให้ทำงาน

ทฤษฎี Y มีสมมติฐานว่า การกระทำของมนุษย์นั้นไม่ได้เป็นผลของการบังคับ แต่เป็นการกระทำที่เกิดจากความเต็มใจ คนแต่ละคนมีความคิดสร้างสรรค์ อยากทำงาน มีความรับผิดชอบในตนเอง และอยากมีชีวิตที่ดีขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจะต้องใช้ความสามารถในการดึงศักยภาพของบุคคลออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์ และการจูงใจคนงานอย่างเหมาะสมจะช่วยให้คนงานสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ และพฤติกรรมมนุษย์นั้น พบว่า ปัญหาขั้นพื้นฐานเกี่ยวข้องกับการทำงานและชีวิตในองค์การของคนเรามี 2 ทัศนะเกี่ยวกับธรรมชาติของคน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ได้แก่ทฤษฎี X และทฤษฎี Y แนวความคิดของทฤษฎี X เป็นสมมติฐานที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมมนุษย์ไปในทางที่ไม่ดี สรุปได้ดังนี้

(1) โดยทั่วไปคนเราชอบสบาย มีความรู้สึกว่าไม่อยากทำงาน หากมีโอกาสเมื่อใดจะหลบหนีทันที

(2) คนเรามีความเกียจคร้านต่อการงาน ดังนั้น การที่จะทำให้คนทำงานจึงต้องใช้วิธีบังคับควบคุม การสั่งการเด็ดขาด หรือข่มขู่ว่าจะลงโทษ คนจึงจะขยัน

(3) คนโดยเฉลี่ยชอบให้คนอื่นคอยบังคับ แนะนำจึงจะทำงาน ไม่มีความทะเยอทะยานขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากที่สุด

Maslow (1973, p.217 อ้างถึงใน บัวผัน ขันตี, 2551, หน้า 172) นักจิตวิทยาได้ค้นคว้าเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ ซึ่งเชื่อว่าเป็นตัวกำหนดตัณหาหรือความอยากและพยายามขวนขวายให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการตอบสนองและความอยากนี้เกิดจากมนุษย์มีความจำเป็น (Need) ซึ่งแต่ละเผ่าพันธุ์จะแสดงออกมาซึ่งความต้องการไม่เหมือนกัน แต่อย่างน้อยที่สุดก็จะมีพื้นฐานที่เหมือนกันเป็นสำคัญ แต่ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับว่าได้รับการตอบสนองความต้องการระดับใด มากน้อยเพียงใด ซึ่งมาสโลว์ สรุปว่า

(1) มนุษย์เรามีความต้องการและความต้องการนี้มีอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด

(2) ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วย่อมสิ้นสุดลงและความต้องการใหม่ในลำดับต่อไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดขึ้น

(3) มนุษย์มีความต้องการลำดับขั้นของความสำคัญจากต่ำไปหาสูง

มาสโลว์ ได้ตั้งสมมติฐาน เรียกว่า ลำดับขั้นแบ่งความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) แบ่งได้ 5 ลำดับ ดังนี้

(1) ความต้องการสิ่งจำเป็นทางร่างกาย (Physiological Needs)

(2) ความต้องการในด้านความปลอดภัย (Safety Needs)

(3) ความต้องการในด้านสังคม (Social or Belongingness Needs)

(4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs)

(5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-realization or Self-actualization Needs)

และมีความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่เหมือนกัน ตราบใดที่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ก็จะเกิดปัญหาความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะเลิกสนใจและ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

มนุษย์สนองตอบความต้องการแตกต่างกัน ทางด้านปริมาณความต้องการระดับต่ำค่อนข้างมีขอบเขตจำกัด แต่ความต้องการระดับสูงมักจะไม่มีขอบเขตจำกัด

ทฤษฎีพฤติกรรมของมนุษย์ Argyris (1957 อ้างถึงใน บัวผัน ขันตี, 2551, หน้า 172) พบว่าบุคคลจะมีวุฒิภาวะและบุคลิกเป็นของตัวเอง การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้บุคคลได้พัฒนาบุคลิกภาพของตนเองในด้านการตัดสินใจ การควบคุม การทำงาน และการใช้ความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมที่สำคัญคือ แรงจูงใจและภาวะผู้นำ แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดการกระทำส่วนภาวะผู้นำมีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์การในทิศทางของกระบวนการตัดสินใจ เพราะการมีแรงจูงใจในการทำงาน หรือมีส่วนร่วมในการทำงานใดๆ หากกระบวนการตัดสินใจไม่เป็นผลแล้ว จะส่งผลต่อการไม่บรรลุความสำเร็จได้

House & Dessler (1974 อ้างถึงใน สุชาติ สถาพรเจริญชัย, 2554, หน้า 38) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม สรุปว่า ผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะใช้การวิธีปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา และนำข้อคิดเห็นต่างๆ รวมทั้งข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาไปพิจารณาเพื่อใช้ในการตัดสินใจ และในการตัดสินใจแต่ละครั้งจะต้องเปิดโอกาสให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ โดยมีความคิดเบื้องต้นว่า การเพิ่มความเพียรพยายามของผู้ใต้บังคับบัญชาในช่วงที่ไม่ได้กำหนดหน้าที่รับผิดชอบไว้ชัดเจน (Unstructured task) แต่จำเป็นจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกี่ยวกับเป้าหมายของงาน การวางแผน และปฏิบัติงานนั้นจะทำให้เขาได้เรียนรู้งานและบทบาทที่ถูกคาดหวังและเกิดความชัดเจนในบทบาทเพิ่มขึ้น เกิดความเพียรพยายามที่สูงขึ้น และในทำนองเดียวกันในสถานการณ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการความมีอิสระและความสำเร็จในงานสูง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะมีแนวโน้มที่จะไปเพิ่มปริมาณงานของผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจให้เกิดความเพียรพยายามและความพึงพอใจสูงขึ้นด้วย

Kurt, Lippitt & K. White (1996, pp. 124-125 อ้างถึงใน สุชาติ สถาพรเจริญชัย, 2554, หน้า 39) ได้ทำการศึกษาถึงปฏิสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตามในช่วงปี 1938 – 1939 โดยได้แบ่งผู้นำออกเป็น 3 แบบคือ

แบบที่ 1 ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (Autocratic) เป็นผู้นำที่ใช้วิธีการสั่งการและรวบอำนาจไว้ที่ตนเอง ผู้นำประเภทนี้ไม่ยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหาร ใช้การควบคุมงานอย่างใกล้ชิดและถือว่าตนเองคือผู้รับผิดชอบอย่างสมบูรณ์ต่อความสำเร็จของงาน

แบบที่ 2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic) เป็นผู้นำที่ใช้วิถีทางประชาธิปไตยในการบริหาร การตัดสินใจจะถือความเห็นส่วนใหญ่ มีการประชุมปรึกษาหารือก่อนตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจและมอบอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

แบบที่ 3 ผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-faire) เป็นผู้นำที่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานกันไปตามใจชอบ มักไม่ค่อยมีการนิเทศติดตามงาน การตัดสินใจเป็นไปตามความเห็นชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา

แบบผู้นำทั้ง 3 แบบนี้มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการบริหารแบบประชาธิปไตย ซึ่งต่อมามีนักวิชาการ 2 คน คือ Morse and Reimer (อ้างถึงใน สุชาติ สถาพรเจริญชัย, 2554, หน้า 192) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบผลการบริหารงานทั้ง 2 แบบ คือ แบบอัตตาธิปไตย กับแบบประชาธิปไตย ได้พบว่า ผู้บริหารที่บริหารงานแบบอัตตาธิปไตยจะมีผลผลิตสูงกว่าผู้บริหารแบบประชาธิปไตย แต่ก็พบว่าผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารแบบอัตตาธิปไตยไม่ค่อยมีความพึงพอใจ ผิดกับกลุ่มที่ปฏิบัติงานกับผู้บริหารแบบประชาธิปไตย สมาชิกจะมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น การร้องทุกข์ การขาดงานและการลาออกลดลง ในการวิจัยยังพบว่าผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการความเป็นอิสระสูงจะพึงพอใจต่อการบริหารแบบประชาธิปไตย แต่ผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการทำงานที่มีการกำหนดสิ่งต่างๆ ไว้อย่างแน่นอนชัดเจนและมีความต้องการเป็นตัวของตัวเองต่ำกลับไม่ชอบการบริหารแบบประชาธิปไตย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของนักวิชาการดังกล่าว จะเห็นว่าทุกคนให้ความสำคัญกับการให้อำนาจในการตัดสินใจ พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในทุกกระบวนการ โดยอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจกัน ความผูกพันต่อองค์กรและความรู้สึกเป็นเจ้าของอย่างแท้จริง

1. ความหมายของการมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการหลายคนที่ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมทั้งนักวิชาการภายในประเทศและต่างประเทศ นักวิชาการภายในประเทศ ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม ดังนี้

สันติชัย เอื้อจงประสิทธิ์ (2551 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ชวาลวิวัฒน์, 2555, หน้า 95) ได้กล่าวถึงสาระสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรว่าหมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบมาถึงตัวของบุคลากรเอง การที่จะสามารถทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหา และนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรให้ดีขึ้นนั้นผู้นำจะต้องยอมรับในปรัชญาการพัฒนาว่า มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น อย่างมีความสุขได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อกิจกรรมของส่วนรวมในองค์กร

ประพันธ์พงศ์ ชิณพงษ์ (2551 อ้างถึงใน สุธน โบราณประสิทธิ์, 2554, หน้า 89) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นผลมาจากการเห็นพ้องต้องกันในเรื่องของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ความต้องการและทิศทางการเปลี่ยนแปลง ความเห็นพ้องต้องกันนั้นจะมีมากพอจนเกิดความคิดริเริ่มโครงการเพื่อการปฏิบัติการ กล่าวคือ ต้องเป็นการเห็นพ้องต้องกันของคนส่วนใหญ่ที่จะเข้าร่วมปฏิบัติการนั้น และเหตุผลที่คนมาร่วมปฏิบัติการได้จะต้องตระหนักว่าการปฏิบัติการทั้งหมดโดยกลุ่ม หรือในนามของกลุ่มหรือกระทำการผ่านองค์กร ดังนั้นองค์กรจะต้องเป็นเสมือนตัวที่ทำให้การปฏิบัติการบรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ

ธร สุนทรายุทธ (2552, หน้า 539) ได้ให้ความหมายของการบริหารองค์กรนั้นนอกจากผู้บริหารซึ่งบทบาทสำคัญในองค์กรและสมาชิกหรือบุคคลในองค์กร ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้อัตราก้าวหน้าไปด้วยดี การบริหารในปัจจุบัน จึงพยายามหาวิธีการที่จะให้มีการยอมรับและความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและผู้ที่อยู่ในองค์กร การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative management) ได้ถูกนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรทั้งนี้เพราะการบริหารแบบมีส่วนร่วมหรือการมีส่วนร่วมในการบริหารนับว่าเป็นวิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารจัดการอีกแนวทางหนึ่งซึ่งนอกจากผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในองค์กรแล้ว สมาชิกหรือบุคคลในองค์กรก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรก้าวหน้าไปด้วยดี ซึ่งการที่ให้บุคคลมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนับว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นยิ่งสำหรับองค์การ ทั้งนี้การปฏิบัตินั้นมีความไม่เข้าใจหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานและไม่ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การแล้ว การบริหารงานขององค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยยาก

สัมฤทธิ์ ชวาลวิวัฒน์ (2555, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การที่ปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ร่วมมือ ร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม ในขั้นตอนต่างๆ ของการดำเนินกิจกรรมนั้นๆโดยมีกลุ่มหรือองค์กรรองรับ บุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมการพัฒนาภูมิปัญญา การรับรู้ สามารถคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจเพื่อกำหนดการดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเอง

นักวิชาการต่างประเทศได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม ดังนี้

Arnstein (1969, p.219 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ชวาลวิวัฒน์, 2555, หน้า 96) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมที่มีคุณภาพนั้นผู้เข้าไปร่วมจะต้องมีอำนาจและการควบคุมอย่างแท้จริง ในอันที่จะกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้บังเกิดผลขึ้นมามิใช่เพียงแต่เข้าไปมีส่วนร่วมเฉยๆ

Douglah (1970, p.90 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ชวาลวิวัฒน์, 2555, หน้า 96) กล่าวถึงความหมายของการมีส่วนร่วม (Participation) ว่าเป็นคำที่มีความหมายกว้างและใช้ในบริบทที่แตกต่างกัน นักการศึกษาใช้คำนี้ในการอ้างอิงถึงการมีส่วนร่วมในเหตุการณ์ กิจกรรม หรือโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา นักรัฐศาสตร์ใช้คำนี้ในความหมายของการเข้าร่วมกับ

สถาบันทางการเมืองของชุมชน เช่น การออกเสียงเลือกตั้ง นักสังคมวิทยาใช้ในความหมายของการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่วนกลุ่มอื่นๆ ใช้คำนี้ในความหมายของการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

Reeder (1973, p.72 อ้างถึงใน สุธน โบราณประสิทธิ์, 2554, หน้า 88) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมว่า เป็นการเข้าไปร่วมพบปะสังสรรค์ทางสังคม ซึ่งรวมทั้งการมีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคลและของกลุ่มด้วย

Berkley (1975, p.200) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้นำอนุญาตให้ผู้ตาม เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากที่สุดเท่าที่จะมากได้

Cohen & Uphoff (1977, p.6 อ้างถึงใน สุธน โบราณประสิทธิ์, 2554, หน้า 88) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในทัศนะของการพัฒนาชนบทว่า การมีส่วนร่วมจะต้องประกอบด้วยการมีส่วนเกี่ยวข้องประชาชน 4 ประการ ได้แก่ การมีส่วนในกระบวนการตัดสินใจว่า จะทำอะไรและทำด้วยวิธีการอย่างไร มีส่วนในการดำเนินโครงการตัดสินใจในการให้ทรัพยากรสนับสนุนโครงการและการร่วมมือกับองค์กรหรือกลุ่มกิจกรรมเป็นการเฉพาะ มีส่วนในการแบ่งปันผลประโยชน์อันเกิดจากโครงการพัฒนา และมีส่วนในการประเมินโครงการ

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า นักวิชาการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการเข้าไปมีส่วนในการตัดสินใจ ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการมีส่วนร่วม ดังนั้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้น เป็นวิธีการบริหารงานอย่างหนึ่งที่เน้นให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร การคิด การตัดสินใจ หรือการส่งเสริม สนับสนุนให้มีหลากหลายรูปแบบ หรือหลายวิธีการเข้ามาบริหารองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารองค์กรให้ทันสมัย และอยู่กับความร่วมมือของคนในองค์การ ไม่ใช่ผู้บริหารคนเดียว

2. ลักษณะของการมีส่วนร่วม

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมแตกต่างกันไป ดังนี้

Anthony (1978 อ้างถึงใน ถวิลวดี บุรีกุล และ พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2546, หน้า 18) ได้ระบุถึงลักษณะสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3 ประการดังนี้

ลักษณะที่ 1 ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนในการตัดสินใจ (Subordinate involvement) โดยผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของตนและตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบด้วยความรอบคอบ มีเหตุผล และคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

ลักษณะที่ 2 สิ่งที่ตัดสินใจต้องเป็นเรื่องสำคัญ (Involvement in important decisions or issues) การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะต้องเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนใน

การตัดสินใจในเรื่องสำคัญ โดยความสำคัญดังกล่าวเป็นความสำคัญของทั้งองค์กรและผู้ใต้บังคับบัญชา การที่ผู้บริหารเลือกเฉพาะเรื่องที่ไม่สำคัญหรือไม่เกี่ยวข้องมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ไม่ใช่ลักษณะที่ถูกต้องของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ลักษณะที่ 3 มีการแบ่งอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (Shared authority) ตามหลักการแล้วการแบ่งอำนาจการตัดสินใจของผู้บริหารให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ได้ทำให้อำนาจของผู้บริหารลดลง แต่การแบ่งอำนาจการตัดสินใจไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชา กลับทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามาร่วมรับผิดชอบงานมากขึ้น ถ้าผู้บริหารกลัวการเสียอำนาจส่วนนี้และไม่ยอมแบ่งอำนาจการตัดสินใจไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชาการบริหารแบบมีส่วนร่วมก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้

Hungtington and Nelson (1975 อ้างถึงใน จิตติมา วงศ์อายา, 2547, หน้า 32) ได้กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วมไว้ 3 ลักษณะคือ

ลักษณะที่ 1 การมีส่วนร่วมโดยดูที่กิจกรรม เช่น การมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง

ลักษณะที่ 2 การมีส่วนร่วมโดยพิจารณาจากระดับการบริหาร 3 ระดับคือ ระดับแนวราบ ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมโดยไม่จริงจัง ระดับแนวดิ่ง เป็นการมีส่วนร่วมกับผู้ที่มีอำนาจมากกว่าผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่เกี่ยวข้องทั้งแนวดิ่งและแนวนอน

ลักษณะที่ 3 การมีส่วนร่วมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเข้าไปมีอำนาจและควบคุม

สุธน โบราณประสิทธิ์ (2554, หน้า 54) ได้กล่าวถึงลักษณะเงื่อนไขพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของบุคคล เกิดจากพื้นฐาน 4 ประการ คือ

(1) เป็นบุคคลที่จะต้องมีความสามารถที่จะเข้าร่วม กล่าวคือ จะต้องเป็นผู้มีศักยภาพที่จะเข้าร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อาทิเช่น จะต้องมีความสามารถในการค้นหาความต้องการ วางแผนการบริหารจัดการ การบริการองค์กรตลอดจนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

(2) เป็นบุคคลที่มีความพร้อมที่เข้ามามีส่วนร่วม กล่าวคือ ผู้นั้นจะต้องมีสภาพทางเศรษฐกิจวัฒนธรรม และ กายภาพที่เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมได้

(3) เป็นบุคคลที่มีความประสงค์จะเข้าร่วม กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีความเต็มใจสมัครใจที่จะเข้าร่วมเล็งเห็นผลประโยชน์ของการเข้าร่วม จะต้องไม่เป็นการบังคับหรือผลักดันให้เข้าร่วมโดยที่ตนเองไม่ประสงค์จะเข้าร่วม

(4) เป็นบุคคลที่ต้องมีความเป็นไปได้ที่จะเข้าร่วม กล่าวคือ เป็นผู้มีโอกาสที่จะเข้าร่วมซึ่งถือว่าเป็นการกระจายอำนาจให้กับบุคคลในการตัดสินใจ และกำหนดกิจกรรมที่ตนเองต้องการในระดับที่เหมาะสม บุคคลจะต้องมีโอกาสและมีความเป็นไปได้ที่จะจัดการด้วยตนเอง

มณฑล จันทร์แจ่มใส (2551 อ้างถึงใน สุธน โบราณประสิทธิ์, 2554, หน้า 51) ได้กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมของบุคคลจะต้องมีและเกิดขึ้นมาโดยตลอด

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ทั้งนี้เริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการ การบริหารจัดการดำเนินงานตามแผน การเสียสละกำลังแรงงานของบุคคล ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ กำลังเงินหรือทรัพยากรที่มีอยู่

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ลักษณะการมีส่วนร่วมนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องในประเด็นต่างๆ นั้น มีกิจกรรมที่ครอบคลุมในวงจรควบ คุมคุณภาพ (Quality control circle) ของ Demming ได้แก่ การวางแผน เช่น การร่วมกำหนดนโยบาย วางแผนกิจกรรม การประชาสัมพันธ์ การปฏิบัติ เช่น การเข้าไปมีอำนาจควบคุม การตัดสินใจ การลงทุน การตรวจสอบ เช่น การร่วมกันค้นหาปัญหา การติดตามประเมินผล การปรับปรุงแก้ไข เช่น การร่วมรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นจากกิจกรรม การตกลงใจหาวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ สำหรับลักษณะการมีส่วนร่วมของบุคคลโดยทั่วไปแล้ว ยังมีปัจจัยอีกหลายอย่างที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา สถานภาพทางสังคม อาชีพและรายได้ต่างๆ เป็นต้น

3. รูปแบบและขั้นตอนของการมีส่วนร่วม

องค์การอนามัยโลก (WHO, 1978 อ้างถึงใน สุชาติ สถาพรเจริญชัย, 2554, หน้า 18) ได้เสนอรูปแบบกระบวนการมีส่วนร่วมที่สมบูรณ์ 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา จัดลำดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีติดตามประเมินผล และตัดสินใจด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินกิจกรรม ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการและการบริหารการใช้ทรัพยากร มีความรับผิดชอบในการจัดสรรควบคุมทางการเงิน

ขั้นตอนที่ 3 การใช้ประโยชน์ ประชาชนต้องมีความสามารถในการนำเอากิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งเป็นการเพิ่มการพึ่งตนเองและควบคุมทางสังคม

ขั้นตอนที่ 4 การได้รับประโยชน์ ประชาชนต้องได้รับประโยชน์ในชุมชนเท่าเทียมกัน ซึ่งอาจจะเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว ประโยชน์ต่อสังคมหรือในรูปของวัตถุก็ได้

ไมตรี โหมดเครือ (2547, หน้า 12) ได้กำหนดรูปแบบและขั้นตอนของการมีส่วนร่วมของบุคคล ไว้ว่าองค์ประกอบรูปแบบของการมีส่วนร่วม มีอยู่ 3 ด้าน ดังนี้

(1) การมีส่วนร่วมจะต้องมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน การให้บุคคลเข้าร่วมกิจกรรมจะต้องมีวัตถุประสงค์และเป้ าหมายที่ชัดเจนว่า จะทำกิจกรรมนั้นๆ ไปเพื่ออะไร ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะได้ตัดสินใจถูกว่าควรจะเข้าร่วมหรือไม่

(2) การมีส่วนร่วมจะต้องมีกิจกรรมเป้าหมาย การให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมจะต้องระบุลักษณะของกิจกรรมว่ามีรูปแบบและลักษณะอย่างไร เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถตัดสินใจได้ว่าจะเข้าร่วมกิจกรรมหรือไม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

(3) การเข้าร่วมจะต้องมีบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมาย การที่จะให้บุคคลเข้ามามีส่วนในร่วมกิจกรรมนั้นจะต้องระบุกลุ่มเป้าหมายด้วย อย่างไรก็ตามโดยทั่วไปบุคคลกลุ่มเป้าหมายมักถูกจำกัดโดยกิจกรรมและวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วมอยู่แล้วเป็นพื้นฐาน

วรรณา วงษ์วานิช (2549 อ้างถึงใน ไมตรี โหมดเครือ, 2547, หน้า 13) ได้กำหนดรูปแบบของการมีส่วนร่วมของบุคคลไว้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้ คือ

(1) การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง คือ รูปแบบที่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม หรือเข้ามาเกี่ยวข้องร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน จนกว่าการดำเนินงานจะบรรลุผลเสร็จสมบูรณ์

(2) การมีส่วนร่วมที่ไม่แท้จริง คือ รูปแบบที่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม หรือเข้ามาเกี่ยวข้องในลักษณะหนึ่งลักษณะใด หรือ ในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง เท่านั้น

จากการวิเคราะห์รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่นำเสนอข้างต้น ทำให้เห็นว่าวิธีการแบ่งรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมใช้เกณฑ์ในการแบ่ง 2 เกณฑ์ คือ

เกณฑ์ที่ 1 ใช้อำนาจการตัดสินใจเป็นเกณฑ์ในการแบ่งรูปแบบ หมายถึง อำนาจในการตัดสินใจของทั้งฝ่ายผู้บริหารและฝ่ายผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การบริหารแบบปรึกษาหารือซึ่งอำนาจในการตัดสินใจส่วนใหญ่อยู่ฝ่ายบริหาร แบบประชาธิปไตย อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่กลุ่มโดยทุกฝ่ายทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน และแบบข้อเสนอแนะซึ่งอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ฝ่ายบริหาร อย่างไรก็ตามแบบข้อเสนอแนะนี้ สามารถจัดอยู่ในกลุ่มของการใช้กิจกรรมเป็นเกณฑ์ในการแบ่งได้ด้วย ในการแบ่งรูปแบบการใช้อำนาจการตัดสินใจเป็นเกณฑ์ในการแบ่งนี้ แต่ละแบบก็ยังมีระดับของการใช้อำนาจแตกต่างกัน ซึ่ง Braden (2000, p.36 อ้างถึงใน สุชาติ สถาพรเจริญชัย, 2554, หน้า 65) ได้แบ่งรูปแบบของการให้อำนาจในการตัดสินใจของผู้บริหารไว้ 4 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 ผู้บริหารเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาของตน และอาจเปลี่ยนแปลงได้จากข้อมูลของผู้ใต้บังคับบัญชา

ระดับที่ 2 ผู้บริหารเสนอปัญหาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วรับฟังข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชาเสร็จแล้วจึงตัดสินใจ

ระดับที่ 3 ผู้บริหารบอกข้อจำกัดของปัญหาแล้วปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจ

ระดับที่ 4 ทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันตัดสินใจ

เกณฑ์ที่ 2 ใช้กิจกรรมการมีส่วนร่วมหรือเทคนิคการบริหารเป็นเกณฑ์ในการแบ่งรูปแบบ ซึ่งรูปแบบลักษณะนี้ได้แก่ การบริหารแบบคณะทำงาน แบบให้ข้อเสนอแนะ แบบคณะกรรมการบริหารระดับกลาง แบบกลุ่มคุณภาพ และแบบส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของซึ่งแม้จะจัดว่าอยู่ในกลุ่มนี้ ทุกรูปแบบก็ยังคงมีลักษณะสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

อยู่ภายในซึ่งก็คือการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เนื่องจากยังมีนักวิชาการที่แบ่งรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในชื่ออื่นๆ ที่แตกต่างกันไป เช่น การบริหารโดยยึดโรงเรียนเป็นฐาน (School Base Management: SBM) การบริหารด้วยระบบทันเวลาพอดี (Just in Time: JIT) และการบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management: TQM) เป็นต้น โดยนักวิชาการจะอธิบายว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพราะการบริหารหรือกิจกรรมนั้นๆ ยอมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แม้ระดับในการมีส่วนร่วมจะแตกต่างกันไปบ้างก็ตาม ดังนั้นการใช้หลักกว้างๆ เป็นเกณฑ์แบ่งรูปแบบการมีส่วนร่วมจึงช่วยให้เห็นภาพของการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

คุณลักษณะและรูปแบบการมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมในการบริหารในปัจจุบัน เพราะสอดคล้องกับแนวคิดในเรื่องประชาธิปไตยและสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นกระแสที่มีความสำคัญยิ่งในปัจจุบันในการเข้าไปมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการศึกษาแบ่งได้ 2 ลักษณะ (เมตต์ เมตต์การุณ์จิต, 2541, หน้า 55) ดังนี้

(1) การเข้าไปมีส่วนร่วมโดยทางตรง คือ การเข้าไปมีส่วนร่วมในลักษณะของการปฏิบัติงานและรับผิดชอบหน้าที่โดยตรง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน และบุคลากรทุกฝ่าย (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2545, หน้า 13) ทั้งนี้ประชาชนสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษาได้

(2) การเข้าไปมีส่วนร่วมโดยทางอ้อม จะเป็นในรูปแบบของการเป็นผู้แทนจากฝ่ายต่างๆ เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรท้องถิ่น และผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาทุระดับ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2545, หน้า 13) รวมทั้งในรูปของสมาคมผู้ปกครองนักเรียน สมาคมศิษย์เก่า เป็นต้น

การมีส่วนร่วม จะมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของผู้ร่วมงานและระดับความสำคัญของงาน ประกอบกับเวลา สถานการณ์ และพฤติกรรมการทำงานของผู้ร่วมงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 16-17) ได้เสนอผู้มีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษา ดังนี้

(1) ผู้ปกครอง

(2) นักเรียน

(3) ครู

(4) ผู้บริหาร

(5) บุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติการสอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

(6) คณะกรรมการเขตหรือคณะกรรมการที่ปรึกษาโรงเรียนในท้องถิ่นและสมาชิกสภาโรงเรียน

(7) สมาชิกในชุมชน

(8) สมาชิกสภาเทศบาล

(9) ตัวแทนจากองค์กรชนพื้นเมือง

(10) ภาคธุรกิจ

(11) ตัวแทนเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง

(12) ตัวแทนการศึกษาระดับหลังมัธยมศึกษา

(13) หุ้นส่วนทางการศึกษาอื่นๆ

ลักษณะของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

(1) การบริหารจะต้องเกี่ยวข้องกับคน 2 กลุ่มใหญ่ คือ กลุ่มกำหนดนโยบาย และกลุ่มจัดทำแผนงานหรือโครงการ ซึ่งทั้งสองกลุ่มจะต้องปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเหนียวแน่นและสอดประสานกัน

(2) การบริหารเป็นความร่วมมือ ช่วยเหลือ และประสานสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรทั้งหมดของโรงเรียน นักเรียน และชุมชน

(3) จุดเน้นของการบริหาร เน้นการทำหน้าที่หลักของโรงเรียน นั่นคือ กิจกรรมการเรียนและการสอน

(4) กลุ่มกำหนดนโยบาย ซึ่งได้แก่ คณะกรรมการบริหารโรงเรียนจะทำหน้าที่สำคัญคือ กำหนดเป้าหมายและวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการกำหนดนโยบาย ให้ความเห็นในการจัดสรรงบประมาณ และประเมินผลสำเร็จของเป้าหมาย นโยบาย และการสนองตอบต่อปัญหาความต้องการ

(5) กลุ่ม หรือ ทีมงานจัดทำแผนงาน และโครงการ ซึ่งปกติจะประกอบไปด้วยคณะครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ มีหน้าที่จัดทำแผนงาน โครงการที่สอดคล้องเป้าหมายและนโยบาย

(6) แผนงาน หรือโครงการที่จัดทำขึ้น จะสะท้อนให้เห็นถึงทิศทางการจัดสรรทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินงานตามแผน

(7) การนำแผนงาน หรือโครงการไปปฏิบัติ และการประเมินผลโครงการเป็นภารกิจสำคัญของทีมงานแผนงาน และโครงการ

(8) มีการแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจนระหว่างกลุ่มนโยบายและกลุ่มแผนงานโครงการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

(9) กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วยการกำหนดเป้าหมายและวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดนโยบาย การวางแผน การกำหนดงบประมาณ การนำแผนไปปฏิบัติและการประเมินผล

ลักษณะที่สำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมมี ดังนี้

(1) เป็นกระบวนการของการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ

(2) เป็นการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของบุคคล

(3) ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาของการบริหาร

(4) ผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

(5) ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริง

โกวิทย์ พวงงาม (2543, หน้า 189-191) ได้เสนอวิธีการให้กลุ่มองค์กรในชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วม ดังต่อไปนี้

(1) การร่วมคิด

การร่วมคิดสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ขององค์กร โดยร่วมกันคิดว่าภาพความสำเร็จที่ควรจะเกิดขึ้นในอนาคตคืออะไร โดยใช้ข้อมูลพื้นฐานขององค์กร ภายใต้ทิศทางการพัฒนาประเทศของโลก การจัดให้มีกิจกรรมสร้างวิสัยทัศน์จะช่วยให้เกิดการสร้างจิตสำนึกในการร่วมกันปฏิบัติงานพัฒนา จะทำให้คนเห็นปัญหา เห็นความจำเป็นที่ต้องแก้ปัญหา และรวมกลุ่มกันเพื่อแก้ปัญหา เปรียบเสมือนการตั้งปณิธานร่วมกันว่า เราต้องการให้เกิดอะไรขึ้นและจะก้าวไปสู่ความฝันตามวิสัยทัศน์ต้องทำอะไรบ้าง การร่วมคิดยุทธศาสตร์ว่าจะทำให้เกิดการรวมกลุ่มเพื่อสร้างพลังความเข้มแข็งของคนในชุมชน

(2) การจัดทำแผนร่วมกัน

หลังจากได้คิดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่กำหนดร่วมกันไว้แล้วนั้น จะต้องมีการวางแผนการดำเนินงานร่วมกันของคนในองค์กรต่างๆ ที่รวมกลุ่มกันขึ้นในแผนการดำเนินงานนั้นอาจจะมีโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องดำเนินการเพื่อเป็นการแก้ปัญหาและเป็นการพัฒนาเพื่ออนาคต การวางแผนจะช่วยให้เกิดระบบ การจัดการ เป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจของสมาชิกในกลุ่มที่ได้แสดง ความคิดเห็นร่วมกันแต่ต้น การปฏิบัติกิจกรรมตามแผนจึงจะเป็นไปได้อย่างดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

(3) ร่วมปฏิบัติ

เป็นการรวมคนในกลุ่มต่างๆ ให้ทำงานร่วมกันตามแผนที่วางไว้ภายใต้จิตสำนึกที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้เป็นไปตามภารกิจที่ตกลงกันไว้ ในการปฏิบัติงานต้องอาศัยความร่วมมือจากองค์กรอื่น เพื่อร่วมปฏิบัติกิจกรรมนั้นให้ประสบผลสำเร็จ

(4) ร่วมติดตามผล ประเมินผล

การติดตามผล ประเมินผลการดำเนินงานที่กลุ่มได้คิดปฏิบัติร่วมกันนั้น จะทำให้ทราบความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน ทราบปัญหาอุปสรรค เพื่อมาร่วมกันคิดหาทางแก้ปัญหาทำให้มีความเข้มแข็งและปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาขององค์กร

(5) ร่วมรับประโยชน์

ผลจากการที่ทุกคน ทุกองค์กรได้ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ และเกิดผลตามที่ตั้งจุดประสงค์และเป้าหมายไว้ ทุกคนก็จะได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติร่วมกัน และทุกคนก็จะได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติร่วมกันและทุกคนก็ต้องรักษาประโยชน์ที่ได้นี้ให้ได้รับตลอดไป กล่าวได้ว่า การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาภายในโรงเรียนนั้น สามารถเกิดขึ้นได้ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม เกิดขึ้นได้ตั้งแต่ การร่วมคิด การร่วมวางแผน การร่วมปฏิบัติ การร่วมติดตามผล ประเมินผล และร่วมรับประโยชน์ ตลอดจนการให้ขวัญกำลังใจ โดยจะมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคล ซึ่งผลจากการมีส่วนร่วมนี้จะก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมถูกนำมาใช้ในการบริหารงานองค์กรอย่างแพร่หลายมากขึ้นรวมทั้งการบริหารงานในโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่ช่วยให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่สำคัญทางการศึกษาอย่างน้อย 4 ประการ (อุบล เล่นวารี, 2545, หน้า 46) คือ

(1) จะทำให้นักเรียนได้รับประโยชน์มากขึ้น

(2) โรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อนักเรียนมากขึ้น

(3) สังคมมีส่วนร่วมมากขึ้น

(4) สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่ดี

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545, หน้า 9-10) เสนอประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

(1) การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดเพียงคนเดียว

(2) การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลง ในขณะเดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ ยังเป็นวิธีการที่ผู้บริหารสามารถใช้ทดสอบว่าสิ่งที่ตนเองรู้ตรงกับสิ่งที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชารู้หรือไม่

(3) เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อหน่วยงานมากขึ้น

(4) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกัน เกิดความมีน้ำใจและความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น

ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา (อุทัย บุญประเสริฐ, 2543, หน้า 39)

(1) เป็นการระดมผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีประสบการณ์เพื่อร่วมกันจัดการศึกษาเพื่อเปิดโอกาสให้ครู เจ้าหน้าที่และชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญของโรงเรียน

(2) ขวัญและกำลังใจของครูดีขึ้น

(3) เป็นการระดมทรัพยากรด้านการเงินและด้านวิชาการเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน

(4) สร้างและสนับสนุนให้เกิดผู้นำใหม่ๆ ในทุกระดับ

(5) เพิ่มปริมาณและคุณภาพการติดต่อสื่อสาร

(6) สร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน ทำให้เกิดการริเริ่มจัดทำโครงการใหม่ๆ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนมากขึ้น

(7) การที่ครูและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณจึงเกิดแนวทางที่จะต้องใช้งบประมาณโดยประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

(8) เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในโรงเรียนได้เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงการศึกษา

(9) ชุมชนมีส่วนร่วมและมีสิทธิในการบริหารและจัดการศึกษา

(10) การบริหารและการตัดสินใจทำด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

(11) ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและโครงการใหม่ๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

การมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานมีความเป็นไปได้สูง ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย ผลดีที่จะเกิดจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษาจะเกิดทั้งกับตัวคนในชุมชนโรงเรียน และที่สำคัญอย่างยิ่งคือการพัฒนาประเทศชาติคือ

(1) โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับความเป็นจริงและความต้องการของชุมชน ทำให้ผู้จบการศึกษาสามารถกลับเข้าไปทำงานในชุมชนได้ มิได้มุ่งแต่จะเข้าไปทำงานในเขตเมืองเพียงอย่างเดียว กล่าวคือเป็นการศึกษาที่ไม่ต้องตัดขาดผู้เรียนออกจากรากฐานของชุมชน ทำให้โรงเรียนเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง

(2) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษา ก่อให้เกิดความรู้สึกมีอำนาจกับคนในชุมชนอันจะนำไปสู่ความรับผิดชอบต่างๆ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในการพัฒนาประชาธิปไตยขั้นพื้นฐาน

(3) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษาช่วยให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำความรู้ที่ได้เรียนจากโรงเรียนไปใช้ประโยชน์ได้จริงเพราะเป็นความรู้ที่สนองต่อชุมชน

(4) การมีส่วนร่วมของประชาชนทางการศึกษาเปิดโอกาสให้มีการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นมากขึ้น และเมื่อการปกครองท้องถิ่นพัฒนาขึ้นจนถึงระดับที่มีผลต่อชีวิตของคนในชุมชนอย่างชัดเจนแล้ว คนในชุมชนจะรู้ว่าเขาเองไม่ได้เป็นเพียงผู้คอยรับผลประโยชน์จากการศึกษาและการพัฒนาเท่านั้น แต่เขาจะต้องเป็นผู้ให้ด้วย

สรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนนั้นก่อให้เกิดประโยชน์กับโรงเรียน นักเรียน ครู รวมทั้งบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครอง อันจะส่งผลถึงการพัฒนาชุมชนและสังคมของประเทศ

การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

การจัดการศึกษาไม่ใช่เรื่องของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่เป็นของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง วิโรจน์ สารรัตนะ ได้เสนอผู้ควรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546, หน้า 285) ดังนี้

(1) ผู้เรียน มีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการวางแผนการเรียนรู้ จัดกิจกรรมและประเมินผล ได้เรียนรู้ตามความถนัด ความสนใจ ได้ปฏิบัติจริง เรียนรู้อย่างมีความสุข บูรณาการความรู้กับชีวิตประจำวัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

(2) ครู รู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล เตรียมเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับผู้เรียน คอยช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกในกระบวนการเรียนรู้และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน

(3) สถาบันผลิตครู วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด เผยแพร่องค์ความรู้ ผลิตครูที่มีคุณภาพ สนับสนุนทางวิชาการ

(4) ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมกับผู้เรียนและครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด นำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบาย

(5) สื่อมวลชน ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ครู พ่อแม่ และผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ

(6) องค์กรอื่นๆ สนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุดในเรื่องวิชาการ ทรัพยากร บุคลากร แหล่งเรียนรู้ต่างๆ

(7) หน่วยงานกลาง กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และมาตรฐานการ กระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษา ครู อาจารย์ ติดตามและประเมินผล

(8) ชุมชน มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้และเป็นแหล่งภูมิปัญญาที่กำหนดผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษาว่า ได้แก่ ผู้ปกครอง นักเรียน ผู้บริหารโรงเรียน หน่วยงานรัฐหน่วยงานทางสังคม

การปฏิรูปการเรียนรู้จะประสบผลสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา พ่อแม่ ผู้ปกครอง และนักเรียน รวมทั้งศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารทุกระดับของหน่วยต้นสังกัด ตลอดจนผู้แทนและผู้รู้ทั้งภาครัฐและเอกชน ต้องมีความเข้าใจสาระและเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของทุกฝ่าย รวมทั้งสามารถปรับเปลี่ยนบทบาทของตนได้สอดคล้องกันกับของฝ่ายอื่นๆ ที่กล่าวว่าหนึ่งในปัจจัยของความสำเร็จในการพัฒนาโรงเรียนคือการมีส่วนร่วมซึ่งหมายถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั่นเอง

การมีส่วนร่วมของครู

ครู เป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ เป็นอย่างยิ่ง ดังพระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ตอนหนึ่งว่า “หน้าที่ครูมีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นหน้าที่ปลูกฝังความรู้ความคิดและจิตใจเยาวชน ผู้เป็นครูจึงจัดได้ว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญมากในการสร้างสรรค์บันดาลอนาคตของชาติบ้านเมือง” (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545, หน้า 7) ดังนั้นการเป็นครูที่ดีหรือครูตามอุดมการณ์จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ดี มีคุณธรรมและมีความสามารถในการปฏิบัติได้ ความรู้ทางวิชาการของครูต้องเป็นความรู้ที่รู้จริง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยที่ครูจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจในวิชาการให้ถ่องแท้ก่อนลงมือสอนหรือลงมือปฏิบัติ การเตรียมการสอนจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับครู รวมทั้งการเข้าใจปัจจัยในการเรียนของผู้เรียน เพื่อจะได้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียน ภาระหน้าที่ของครูมี 7 ประการ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543, หน้า 50-52) คือ

(1) หน้าที่การสอนและเผยแพร่วิชาการ ได้แก่ รับผิดชอบการดำเนินการสอนรายวิชาให้ลุล่วงด้วยดี รวมทั้งการเผยแพร่วิชาความรู้แก่ผู้สนใจอื่นๆ เช่น สอนวิชาต่างๆ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์นิเทศ เป็นวิทยากรเผยแพร่วิชาชีพแก่ประชาชน เป็นต้น

(2) หน้าที่ให้การสนับสนุนและให้บริการการเรียนรู้ ได้แก่ รับผิดชอบดำเนินการจัดหาจัดหมวดหมู่ เก็บรักษา ซ่อมบำรุงและให้บริการเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ ยานพาหนะและอื่นๆ อันเป็นการสนับสนุนและให้บริการแก่การสอนการเรียนของสถานศึกษาทั้งนี้เพื่ออำนวยให้กระบวนการสอนการเรียนดังกล่าวเป็นไปโดยราบรื่นและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(3) หน้าที่การบริการและปกครองนักเรียน ได้แก่ รับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับการอำนวยการให้การศึกษาเพื่อให้ดำเนินชีวิตในฐานะผู้เรียนอย่างราบรื่น และรวมถึงการให้การศึกษาเสริมหลักสูตร การแนะนำหรือแนะแนวทั้งด้านการศึกษา การเตรียมตัวเพื่ออาชีพและการแก้ปัญหาส่วนตัว ทั้งยังรวมถึงการจัดระบบการปกครอง ดูแลนักศึกษาให้อยู่ในระเบียบมีศีลธรรมและวัฒนธรรมอันดี เช่น อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์แนะแนว เป็นต้น

(4) หน้าที่การบริหารงานวิชาการ บุคลากร และสถาบัน ได้แก่ รับผิดชอบดำเนินการบริหารและจัดการในหน่วยงานย่อย และหน่วยงานใหญ่ให้เป็นไปอย่างราบรื่นและเรียบร้อยตามบทบาทและหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ ทั้งในด้านวิชาการ บุคลากร ธุรการ และอื่นๆ ของหน่วยงานนั้น

(5) หน้าที่การพัฒนาสถาบัน ได้แก่ รับผิดชอบดำเนินการในเรื่องที่เป็นการสร้างความเจริญก้าวหน้าเฉพาะด้าน หรือเฉพาะเรื่องให้แก่หน่วยงานโดยรวมคือ สถานศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายให้เป็นไปตามนโยบาย หรือหลักการที่ผู้บริหารสถาบันกำหนดให้

(6) หน้าที่ธุรกิจและบริการทั่วไป ได้แก่ รับผิดชอบดำเนินการหรือกระทำการเพื่อให้ธุรการ และด้านบริการทั่วไปของหน่วยงานย่อย และหน่วยงานใหญ่

(7) หน้าที่อื่นๆ ได้แก่ รับผิดชอบดำเนินการในหน้าที่ย่อยอื่นๆ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2541, หน้า 6-8) ได้เสนองานของครู ดังนี้

(1) ชี้แนะกระบวนการเรียนรู้ ภารกิจสำคัญของครู คือ การส่งเสริมการเรียนรู้โดยการวางแผนและจัดองค์ประกอบประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมาย สร้างสิ่งแวดล้อม

การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ ใช้อุปกรณ์การเรียนการสอนชนิดต่างๆ สนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลและประเมินความเจริญงอกงามและพัฒนาการของนักเรียน

(2) ให้คำปรึกษาและการแนะแนว เพราะครูเป็นผู้ใกล้ชิดกับนักเรียน รู้เกี่ยวกับตัวนักเรียนในด้านความสนใจ ความต้องการ ปัญหา อุปนิสัย เจตคติ ความเชื่อและความพอใจ ดังนั้น ครูควรใช้แหล่งและกระบวนการต่างๆ เพื่อให้รู้จักนักเรียนและความต้องการของเขา ทำงานใกล้กับครูแนะแนว และเรียนรู้การแนะแนวเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม

(3) สนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตร ซึ่งส่งผลประโยชน์ต่อการพัฒนาเด็ก เช่น องค์กร นักเรียน ชมรมหนังสือพิมพ์ ชมรมกีฬา เป็นต้น

(4) ทำงานร่วมกับครูและผู้ปกครอง ครูเป็นผู้แปลงานของตัวเองและของโรงเรียนให้กับผู้ปกครองโดยผ่านทางตัวเด็กในขณะที่อยู่ในโรงเรียนและอยู่ที่บ้าน เข้าร่วมอย่างกระฉับกระเฉงในการจัดองค์กรของชุมชน และเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่างครู-ผู้ปกครองและกิจกรรมของชุมชน สำหรับปรับปรุงสังคม และเศรษฐกิจและการเมือง

(5) หน้าที่รับผิดชอบทางวิชาชีพ ครูมีหน้าที่และความรับผิดชอบบางอย่างในฐานะสมาชิกของอาชีพการสอน ครูมีหน้าที่ในการปรับปรุงตัวเอง โดยธำรงรักษามาตรฐานที่สูงของความประพฤติส่วนตัวและทางวิชาชีพ และโดยการเจริญงอกงามทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีความภาคภูมิใจในอาชีพของตนสอดคล้องกับบทหน้าที่ของครูตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

(5.1) วางแผนสร้างหน่วยการเรียนรู้ กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้

(5.2) จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง แสดงออกอย่างอิสระและมีส่วนร่วมทุกกิจกรรม

(5.3) จัดทำและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา ใช้แหล่งการเรียนรู้อื่นๆ ในชุมชน เช่น ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ สวนสาธารณะ แหล่งผลิตศิลปหัตถกรรมพื้นบ้าน

(5.4) พัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่ใฝ่รู้ ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ

(5.5) เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม ปฏิบัติต่อเพื่อนครู และผู้เรียน

(5.6) จัดสภาพแวดล้อมของห้องเรียนและสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ให้มีบรรยากาศดึงดูดความสนใจ ท้าทายให้ผู้เรียนอยากมีส่วนร่วม

(5.7) จัดการวัดผล และประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพจริงของผู้เรียน โดยประเมินจากการปฏิบัติ การสังเกต การสัมภาษณ์จากแฟ้มสะสมงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

(5.8) จัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ประสานข้อมูลระหว่างสถานศึกษา บ้าน และชุมชน เพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

นอกเหนือจากหน้าที่ที่กล่าวข้างต้นแล้ว ครูควรจะมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ร่วมงานผู้ร่วมตัดสินใจ เป็นนักพัฒนา นักปฏิบัติ และควรมีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เพื่อให้การสอนมีประสิทธิผลและร่วมพัฒนาโรงเรียนอย่างกระตือรือร้น (อุทัย บุญประเสริฐ, 2546, หน้า 40-41) นอกจากนี้ครูยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนและบ้านโดยครูจะทำหน้าที่การประสานงาน ให้ข้อมูลข่าวสารและสร้างความเข้าใจกันระหว่างผู้ปกครองและโรงเรียนซึ่งแบ่งการทำหน้าที่ของครูและโรงเรียนได้ ดังนี้

การทำหน้าที่ของครู

(1) ครูต้องออกแบบกิจกรรมและวางแผนกิจกรรมที่กำหนดให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมอย่างชัดเจนว่าต้องการให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมระดับใด ลักษณะใด และมากน้อยเพียงไร

(2) ครูต้องประสานแผนและข้อมูลไปสู่ผู้ปกครองให้เกิดความชัดเจน ครูจำเป็นต้องมีทักษะการสื่อสาร และการจัดการที่ดี โดยผ่านสื่อที่มีความหมายและมีประสิทธิภาพในลักษณะการสื่อสาร 2 ทาง จะช่วยให้ครูและผู้ปกครองได้ปรับความคิด ความเข้าใจ และความคาดหวังให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน

(3) ครูต้องมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ต้องเป็นผู้สังเกตการณ์และผู้ฟังที่ดีไม่แทรกแซงบทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ในขณะเดียวกันต้องเป็นผู้ให้กำลังใจและสนับสนุนให้ผู้ปกครองมีความมั่นใจในการมีส่วนร่วม

(4) ครูต้องเป็นนักวิจัยและสามารถใช้และเก็บรวบรวมข้อมูลจากการปฏิบัติงานในแต่ละบทบาททั้งในส่วนของผู้ปกครองและของตนเองเพื่อนำไปสู่การศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์และพัฒนาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และเด็กๆ ต่อไป

การทำหน้าที่ของโรงเรียน โรงเรียนควรมีนโยบายและบรรยากาศที่เปิดกว้างเอื้อเฟื้อและเป็นมิตรต่อผู้ปกครอง พ่อแม่ผู้ปกครองเป็นกลุ่มคนที่สำคัญมากอีกกลุ่มหนึ่ง เดิมโรงเรียนไม่ได้คิดว่าผู้ปกครองคือผู้มีส่วนได้เสีย หรือ เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา (Stakeholders) เรามองแต่ว่าผู้ปกครองเอาเด็กมาฝากไว้ให้ครูสอน บางโรงเรียนมีป้ายห้ามผู้ปกครองเข้ามาในบริเวณโรงเรียนหรือห้ามผู้ปกครองขึ้นบนอาคาร แต่ในการปฏิรูปการศึกษาผู้ปกครองจะมีบทบาทในฐานะผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ยิ่งผู้ปกครองรวมตัวกันได้เข้มแข็งเท่าใดก็จะมีประโยชน์กับการศึกษามากเท่านั้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

(รุ่ง แก้วแดง, 2545, หน้า 187) พ่อแม่ ผู้ปกครองควรมีบทบาทที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียน เพราะผู้มีส่วนได้เสียโดยตรงต่อผลของคุณภาพการเรียนรู้ของเด็ก

ครู ถือเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่งหน้าที่หลักในการดำเนินการสอน เผยแพร่วิชาการ โดยใช้แนวทางการส่งเสริมนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในชั้นเรียนและนอกห้อง ในขณะเดียวกันก็ทำหน้าที่เป็นต้นแบบให้แก่นักเรียนอันจะดำเนินไปทางที่เหมาะสม นอกเหนือจากงานหลักแล้ว ครูยังทำหน้าที่สำคัญในการประสานความเข้าใจระหว่างบ้านกับโรงเรียน ชุมชนกับโรงเรียน ทำให้ครูได้รับทราบข้อมูลต่างๆ มากมาย ดังนั้นครูในฐานะผู้เผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ โดยตรง ควรจะมีบทบาทเป็นนักพัฒนาและโรงเรียนควรจะส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานของโรงเรียนมากยิ่งขึ้น เพื่อใช้ศักยภาพของครูที่มีอยู่มาร่วมพัฒนาโรงเรียนอย่างเต็มที่

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

บทบาทของพ่อแม่ในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ลูก เป็นบทบาทที่เด่นชัดและมีความสำคัญต่อการวางรากฐานที่มั่นคงให้แก่ชีวิตของเด็ก เป็นที่ยอมรับกันว่า พ่อแม่คือครูคนแรกของลูก นอกเหลือจากการเป็นผู้ให้ชีวิตแล้ว ยังเป็นผู้อบรมเลี้ยงดูให้ลูกมีพัฒนาการที่เหมาะสมทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา การอบรมของพ่อแม่มีผลต่อการเจริญเติบโต การแสดงออก บุคลิกภาพ และทัศนคติของลูก เด็กเรียนรู้ ทั้งจากการอบรมสั่งสอนโดยตรง การฝึกปฏิบัติ และการซึมซับจากสภาพแวดล้อม และตัวแบบที่เด็กเห็นอยู่เป็นประจำ ในการส่งเสริมการเรียนรู้ของลูก เพื่อให้ลูกเติบโตเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข ตามแนวทางของการปฏิรูปการเรียนรู้ พ่อแม่ต้องมีภาระหน้าที่หลายประการ โดยมีนักวิชาการได้กล่าวดังนี้

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2544, หน้า 31-32) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองกับโรงเรียนแบ่งตามลักษณะการมีส่วนร่วมในฐานะผู้รับและผู้ปฏิบัติ จำแนกได้ 4 ลักษณะ คือ

(1) ผู้ปกครองเป็นเพียงผู้รับข่าวสาร โดยมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุมปรึกษาครูและผู้ปกครอง เข้าร่วมการประชุมปรึกษากลุ่ม ได้รับจดหมายหรือจดหมายข่าว ต้อนรับครูมาเยี่ยมที่บ้าน ไปเยี่ยมโรงเรียน และร่วมกิจกรรมพิเศษที่โรงเรียน

(2) ผู้ปกครองเป็นผู้เรียน โดยมีส่วนร่วมในการฝึกทักษะเป็นผู้ปกครอง การเรียนทักษะการสอน เรียนภาษาและเรียนหลักสูตรพิเศษสำหรับผู้ปกครอง

(3) ผู้ปกครองเป็นครู โดยมีส่วนร่วมในการอาสาสมัครงานบ้าน งานธุรการ การพัฒนาสื่ออุปกรณ์ เป็นครูผู้ช่วย ร่วมประเมินผล และเป็นวิทยากร

(4) ผู้ปกครองเป็นผู้ร่วมวินิจฉัยสั่งการ โดยมีส่วนร่วมในสมาคมครูผู้ปกครอง เป็นที่ปรึกษาสภาผู้ปกครอง และเป็นสมาชิกทีมการจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

วิธีการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง จาก (Morrison, 2000 อ้างถึงใน กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2544, หน้า 33-34) มี 4 วิธี คือ

(1) วิธีให้มีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นวิธีที่มุ่งให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานตามความสามารถของผู้ปกครองเอง เช่น การเป็นผู้ช่วยครู การเป็นพี่เลี้ยงเด็ก การหาทุน การร่วมทำงานธุรการ เป็นต้น การมีส่วนร่วมแบบนี้ผู้ปกครองจะได้ผลประโยชน์ร่วมด้วยค่อนข้างเป็นเอกเทศ

(2) วิธีให้มีส่วนร่วมโดยเน้นกระบวนการ เป็นการมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการศึกษา เช่น การวางแผนหลักสูตร การคัดเลือกตำรา การวางมาตรฐานการทำงาน เป็นต้น วิธีการนี้กำลังแพร่หลาย เพราะทั้งผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการตัดสินใจทางการศึกษา

(3) วิธีการมีส่วนร่วมโดยเน้นการพัฒนา เป็นการมีส่วนร่วมที่มุ่งพัฒนาคุณภาพครอบครัวเป็นหลัก ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ปกครองโดยตรง เพราะผู้ปกครองที่เข้าร่วมจะได้เรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นการสร้างเสริมครอบครัว

(4) วิธีการมีส่วนร่วมแบบสมบูรณ์ คือ การประมวลวิธีการดังกล่าวข้างต้นมาประสานกันโดยเน้นครอบครัวเป็นศูนย์กลางให้ครอบครัวมีทั้งส่วนร่วมในการตัดสินใจและร่วมกิจกรรมของโรงเรียน จากการที่ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนนั้น นอกจากลดข้อขัดแย้งระหว่างบ้านและโรงเรียนแล้ว ยังสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันเพราะบางครั้งข้อขัดแย้งระหว่างบ้านและโรงเรียนเกิดจากโรงเรียนมิได้มีการจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมของเด็ก การให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมกับโรงเรียนเป็นทางแก้ข้อขัดแย้งด้านนี้ที่ดีที่สุด ไม่เพียงเท่านั้นโรงเรียนต้องรักษาการให้สารสนเทศเกี่ยวกับนโยบายและปฏิรูปของโรงเรียนถึงผู้ปกครองอย่างต่อเนื่องด้วย นอกจากนี้ควรให้ผู้ปกครองได้เข้ามาร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนซึ่งช่วยได้มากเช่น การหาทุน การร่วมกิจกรรมโรงเรียน การช่วยพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับโรงเรียนกลยุทธ์สู่ความสำเร็จในการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างโรงเรียน ครอบครัวและชุมชน ดังนี้

(4.1) การสร้างบทบาทของผู้ปกครองโดยโรงเรียนจะให้คำแนะนำและความช่วยเหลือในด้านทักษะการดูแลและการสร้างความเข้าใจในการพัฒนาของเด็กและวัยรุ่น รวมทั้งการสร้างบรรยากาศในบ้านที่สนับสนุนต่อพัฒนาการของนักเรียนที่เหมาะสมกับวัย

(4.2) สร้างการสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับครอบครัว เกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนและความก้าวหน้าของนักเรียนโดยใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างบ้านสู่โรงเรียนและโรงเรียนสู่บ้าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

(4.3) จัดทำโครงการอาสาสมัครจากผู้ปกครองในการเข้าร่วมทำงานและจัดตารางงานโดยจัดกิจกรรมเข้าร่วมในโครงการต่างๆ ของโรงเรียน

(4.4) สร้างการเรียนรู้ที่บ้านโดยมีผู้ปกครองช่วยดูแลกิจกรรมต่างๆ ของนักเรียน เช่น การบ้าน และกิจกรรมของโรงเรียน เป็นต้น

(4.5) สร้างการตัดสินใจร่วมกันระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ผู้สนับสนุน ตลอดจนคณะกรรมการ ที่ปรึกษาของโรงเรียน และสมาคมผู้ปกครอง

(4.6) ส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชนในการจัดหาทรัพยากรและบริการอื่นๆ

ผุสดี กุฏอินทร์ (2547, หน้า 11) ได้กล่าว บทบาทของพ่อแม่ ไว้ 4 ประการ ดังนี้

(1) หน้าที่การจัดให้ลูกได้รับการศึกษาตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้พ่อแม่ผู้ปกครองมีหน้าที่จัดให้บุตรหรือบุคคลซึ่งอยู่ในความดูแลได้รับการศึกษาภาคบังคับ รวมทั้งการศึกษาที่นอกเหนือจากการศึกษาภาคบังคับ ตามความพร้อมของครอบครัว สำหรับการให้การศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไป พ่อแม่มีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ลูกได้ศึกษาต่อตามความสามารถ ความสนใจ และความถนัด เพื่อการประกอบอาชีพในอนาคต

(2) หน้าที่ในการให้ร่วมมือกับโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ลูก บ้าน และโรงเรียนควรร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดในการพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก พ่อแม่สามารถให้ความร่วมมือกับโรงเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของลูกได้หลายวิธี ดังนี้

(2.1) จัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนให้แก่เด็ก เช่น เครื่องเขียน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนวิชาต่างๆ หรือ ช่วยจัดหาสื่อการเรียนที่โรงเรียนจำเป็นต้องใช้

(2.2) ใช้บ้านเป็นแหล่งการเรียนรู้สำหรับลูกและเพื่อนๆ ของลูก เช่น ครอบครัวที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำงานศิลปหัตถกรรมก็อนุญาตให้ลูกๆ มาศึกษาดูงานได้

(2.3) ช่วยเป็นวิทยากรให้แก่โรงเรียนในเรื่องที่พ่อแม่มีความสามารถพิเศษและอาสาสมัครช่วยงานต่างๆ ของโรงเรียน เช่น ช่วยสอนและช่วยซ่อมคอมพิวเตอร์ ช่วยสอนศิลปะ ดนตรี ช่วยเป็นวิทยากรในเรื่องที่เด็กสนใจที่จะทำโครงการ เป็นต้น

(2.4) ร่วมมือกับครูในการส่งเสริมการเรียนรู้ของลูกเมื่อลูกทำงานที่ครูมอบหมาย เช่น ให้คำปรึกษาแก่ลูกเมื่อครูมอบหมายงานให้มาปรึกษาหารือหรือขอความรู้พ่อแม่หรือให้พ่อแม่ร่วมอยู่ในกระบวนการแสวงหาความรู้ของเด็ก เป็นต้น

(2.5) มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน เช่น เป็นกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 40 ซึ่งระบุให้มีผู้แทนผู้ปกครองเป็นกรรมการด้วย หรือช่วยทำงานของสมาคมผู้ปกครองและครู ช่วยปฏิบัติงานตามที่โรงเรียนขอ

ความร่วมมือ แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะแก่โรงเรียนในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานบางเรื่อง โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

(3) หน้าที่ในการจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาความสามารถของเด็ก โดยตระหนักว่า เด็กแต่ละคนมีความแตกต่างกัน มีความสามารถต่างๆ กันไป พ่อแม่ควรมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและค้นพบความถนัดของลูกได้จากการสังเกต และทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เมื่อพบว่าลูกมีความสามารถในด้านใด ควรส่งเสริมให้มีความเก่ง ความชำนาญในด้านนั้น รวมทั้งพัฒนาปัญญาด้านอื่นๆ ด้วย เพื่อให้ลูกมีความสามารถเฉพาะที่เด่นชัดของตนเองในการจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาความสามารถของเด็กพ่อแม่ควรปฏิบัติ ดังนี้

(3.1) จัดประสบการณ์ตรงให้แก่เด็กเพื่อให้เด็กได้ความรู้จากสถานที่จริง เช่น พาไปเที่ยวสวนสัตว์ สวนสาธารณะ พิพิธภัณฑ์ สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้เด็กได้ประสบการณ์จริงที่มีคุณค่ามหาศาล ช่วยให้เด็กรักธรรมชาติ รักแผ่นดินไทย และเป็นการสร้างความผูกพันกับสมาชิกในครอบครัวด้วย

(3.2) ส่งเสริมให้เด็กมีทักษะต่างๆที่จำเป็น และมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน ด้วยการทำกิจกรรมต่างๆ กับลูกและพูดคุยกับลูกขณะทำงาน เช่น การประกอบอาหาร การดูแลรักษาต้นไม้ เป็นต้น เด็กจะได้พัฒนาภาษา ความคิด การสังเกต และความรู้ จากการที่พ่อแม่ตั้งคำถามให้เด็กคิด พ่อแม่ควรฝึกให้ลูกสังเกตสิ่งต่างๆ ในชีวิตประจำวัน และตั้งคำถามกระตุ้นความคิด เพื่อให้เด็กได้ความรู้หรือต้องการหาความรู้เพิ่ม

(3.3) ให้เวลาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็ก และเรียนรู้พร้อมกับเด็ก เช่น พูดคุยกับเด็กเกี่ยวกับเรื่องราวในหนังสือที่เด็กอ่าน สนทนาเกี่ยวกับข้อมูลจากอินเทอร์เนตวิจารณ์ข่าวในหนังสือพิมพ์ ฟังวิทยุ ดูโทรทัศน์พร้อมกับลูก เพื่อช่วยให้คำแนะนำและกระตุ้นให้คิดวิเคราะห์และรู้จักเลือกรับข้อมูลที่เหมาะสม

(3.4) ส่งเสริมให้เด็กเรียนรู้การแก้ปัญหา พ่อแม่ควรฝึกฝนให้ลูกเตรียมพร้อมที่จะเผชิญปัญหาและเรียนรู้การแก้ปัญหาตั้งแต่ยังเยาว์ ทั้งปัญหาทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม การเรียน การทำงาน ใช้สติปัญหาแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ด้วยการฝึกหัดอบรมลูกให้กล้าเผชิญปัญหาโดยพ่อแม่ดูแลอยู่ห่างๆ ให้ลองทำ ลองหาวิธีแก้ไข ฝึกให้คิดวิเคราะห์ หาเหตุผล สะสมความมั่นใจ อดทน พากเพียร ไม่หวั่นไหว กล้าสู้ และแก้ไขปัญหาด้วยสติปัญญา

(4) ให้การอบรมบ่มนิสัยให้ลูกมีคุณธรรม การที่ลูกจะเติบโตเป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพนั้น ย่อมมีรากฐานมาจากครอบครัว พ่อแม่มีบทบาทที่สำคัญยิ่งในการเป็นแบบอย่างให้เด็กซึมซับสิ่งที่ดีงาม การประพฤติปฏิบัติค่านิยม ทัศนคติของพ่อแม่ล้วนส่งผลต่อชีวิตของลูก ดังนั้นผู้ปกครองควรมีหน้าที่ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

(4.1) เป็นแบบอย่างที่ดี การเป็นแบบอย่างที่ดีของพ่อแม่นั้น เป็นเรื่องที่เด็กสังเกตได้จากชีวิตประจำวัน เช่น การที่พ่อแม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม แสดงความมีน้ำใจต่อเพื่อนบ้านและปฏิบัติตนตามแนวทางของศาสนา เป็นต้น เด็กเรียนรู้ด้วยการเลียนแบบการกระทำของพ่อแม่ด้วยการให้เด็กช่วยทำงานบ้าน ช่วยดูแลญาติผู้ใหญ่ ชมเชยที่เด็กทำดี เด็กจะเกิดความภาคภูมิใจ ซึ่งจะช่วยให้เด็กมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และพร้อมที่จะเผื่อแผ่น้ำใจแก่ผู้อื่น

(4.2) สนทนา แนะนำ ตักเตือน เล่าเรื่องและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันให้เด็กรู้จักตัดสินใจหาข้อสรุป การสนทนาโดยใช้สถานการณ์และตัวอย่างที่ดีเป็นวิธีการที่ช่วยเสริมสร้างคุณธรรมให้แก่เด็ก นอกจากนี้พ่อแม่ควรให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางที่ถูกที่ควรและตักเตือน เพื่อป้องกันปัญหา โดยคำนึงถึงวัยและสภาพแวดล้อมของเด็กนอกเหนือจากบทบาทของผู้ปกครองแล้ว เครือข่ายพ่อแม่ ผู้ปกครอง ในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2547, หน้า 64) ว่าบทบาทของพ่อแม่ก็มีส่วนสำคัญ ดังนี้

(1) เครือข่ายพ่อแม่ ผู้ปกครอง ในสถานศึกษา การปฏิรูปการศึกษาตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีจุดมุ่งหมายในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและคุณภาพทั้งในด้านวิชาการ การพัฒนาผู้เรียน และการพัฒนาบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ในการเลือกตั้งคณะกรรมการเครือข่ายระดับโรงเรียนอาจเป็นการเลือกตั้งจากผู้แทนคณะกรรมการเครือข่ายระดับชั้นเรียน จากคณะกรรมการบริหารโรงเรียน และจากสมาคมผู้ปกครองและครูเข้าร่วมเป็นกรรมการด้วย

(2) การจัดตั้งสมาคม และชมรมผู้ปกครองและครู เพื่อเปิดโอกาสให้พ่อแม่ผู้ปกครอง เข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียน พิจารณาแก้ไขปัญหาต่างๆ ส่งเสริมการศึกษา การเรียนการสอนของบุตรหลาน สนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน รวมทั้งหาทุนมาพัฒนาและช่วยเหลือโรงเรียน

(3) จัดตั้งคณะกรรมการการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนได้นำไปถือปฏิบัติ ทำให้พ่อแม่ ผู้ปกครองได้เข้าไปมีบทบาทและมีส่วนร่วมจัดการศึกษาในฐานะคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 7-15 คน ประกอบด้วย ผู้แทนพ่อแม่ ผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้ทรงคุณวุฒิ และให้ผู้บริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

การจัดการศึกษาไม่ใช่เพียงหน้าที่ของโรงเรียนเท่านั้น ยังเป็นหน้าที่ของผู้ปกครองที่จะสนับสนุนการบริหารงานของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดและตรงกับความต้องการของสังคม ซึ่งผู้ปกครองอาจเข้ามามีบทบาทในการเป็นอาสาสมัครเป็นวิทยากร เป็นผู้ให้คำแนะนำ หรือเข้ามาเป็นตัวแทนผู้ปกครองเพื่อร่วมในการบริหารงานโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนในฐานะหน่วยงานองค์กรต้องกำหนดนโยบายและการดำเนินงานที่สนับสนุนการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปกครองอย่างชัดเจน และในขณะเดียวกันต้องมีการสื่อสารโดยให้ข้อมูลข่าวสารกับผู้ปกครองเพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมืออันดีต่อกัน

แนวทางการศึกษาคุณลักษณะและรูปแบบของการมีส่วนร่วม

ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นกรอบในการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบริหารบุคลากร บริหารงบประมาณ และด้านบริหารงานทั่วไป โดยศึกษารูปแบบและกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวความคิดที่ได้รับความนิยมในการบริหารในปัจจุบันเพราะสอดคล้องกับแนวคิดในเรื่องประชาธิปไตยและสิทธิมนุษยชนซึ่งเป็นกระแสที่มีความสำคัญยิ่งในปัจจุบัน (ทิพวรรณ จันทรสถิตย์, 2546, หน้า 15) ในการเข้าไปมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการศึกษาแบ่งได้ 2 ลักษณะ (เมตต์ เมตต์การุณ์จิต, 2541, หน้า 55) ดังนี้

(1) การเข้าไปมีส่วนร่วมโดยทางตรง คือ การเข้าไปมีส่วนร่วมในลักษณะของการปฏิบัติงานและรับผิดชอบหน้าที่โดยตรง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน และบุคลากรทุกฝ่าย (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2545, หน้า 13) ทั้งนี้ประชาชน สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษาได้

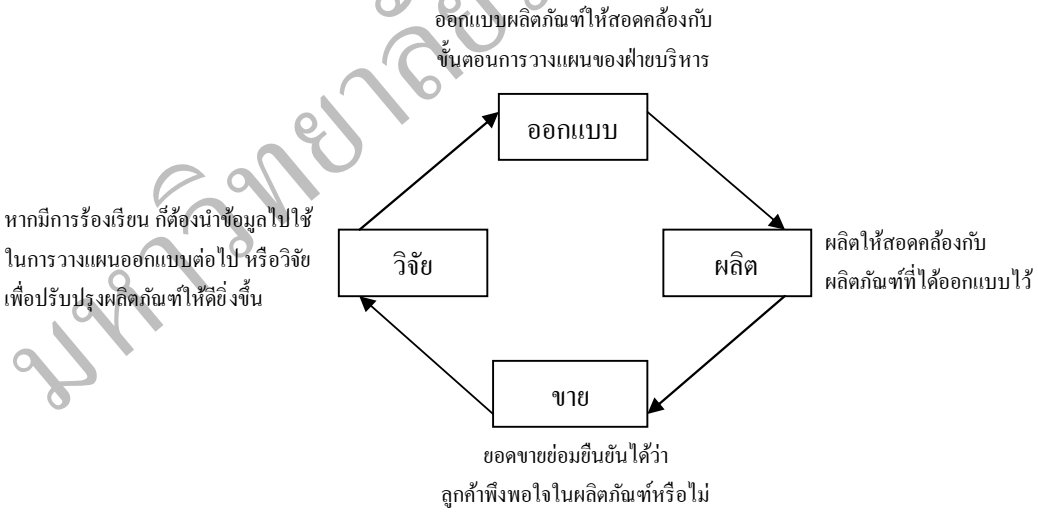
(2) การเข้าไปมีส่วนร่วมโดยทางอ้อม จะเน้นในรูปแบบของการเป็นผู้แทนจากฝ่ายต่างๆ เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรท้องถิ่น และผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาทุกระดับ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2545, หน้า 13) ทั้งในรูปแบบของสมาคมผู้ปกครองนักเรียนและสมาคมศิษย์เก่า

จากภาพจะเห็นได้ว่า โคเฮนและอัพฮอฟ ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในชั้นตัดสินใจมาก ดังจะเห็นได้จากภาพจุดเริ่มต้นที่ 1) การตัดสินใจ ซึ่งโคเฮนและอัพฮอฟ แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เส้นทึบ การตัดสินใจจะมีผลต่อการปฏิบัติการ และจากการปฏิบัติการจึงส่งผลต่อไปยังการรับผลประโยชน์และการประเมินผล ในขณะเดียวกันการตัดสินใจจะมีผลโดยตรงต่อการรับผลประโยชน์และการประเมิน ดังจะเห็นได้จากเส้นทึบ แสดงความสัมพันธ์และในขณะเดียวกัน การประเมินผลจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการปฏิบัติการและการตัดสินใจ ซึ่งแสดงให้เห็นโดยเส้นประ และยังแสดงให้เห็นชัดด้วยว่า การปฏิบัติการจะส่งผลย้อนกลับไปยังการตัดสินใจด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ในการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในการบริหารงานหรือการจัดการศึกษาในโรงเรียนอย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะในช่วงของการปฏิรูปการศึกษา นวัตกรรมในการบริหารงานเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จเรื่องหนึ่งที่มีการนำเสนอ และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเป็นอย่างยิ่งก็คือกระบวนการ PDCA ของ “Deming” PDCA มาจากคำภาษาอังกฤษ 4 คำ ได้แก่ Plan (วางแผน) Do (ปฏิบัติ) Check (ตรวจสอบ) Act (ดำเนินการให้เหมาะสม)

แนวคิดเกี่ยวกับวงจร PDCA เริ่มขึ้นเป็นครั้งแรกโดยนักสถิติ ซึ่งได้พัฒนาจากการควบคุมกระบวนการเชิงสถิติที่ Bell Laboratories ในสหรัฐอเมริกาเมื่อทศวรรษ 1930 ในระยะเริ่มแรก วงจรดังกล่าวเป็นที่รู้จักกันในชื่อ “วงจร Shewhart” จนกระทั่งราวทศวรรษที่ 1950 ได้มีการเผยแพร่อย่าง กว้างขวางโดยปรมาจารย์ทางด้านการบริหารคุณภาพ หลายคนจึงเรียกวงจรนี้ว่า “วงจร Deming” เมื่อเริ่มแรกได้เน้นถึงความสัมพันธ์ 4 ฝ่าย ในการดำเนินธุรกิจเพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพ และความพึงพอใจของลูกค้า ซึ่งได้แก่ ฝ่ายออกแบบ ฝ่ายผลิต ฝ่ายขาย และฝ่ายวิจัย ความสัมพันธ์ของทั้ง 4 ฝ่ายนั้น จะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพของสินค้าตามความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยให้ถือว่าคุณภาพจะต้องมาก่อนสิ่งอื่นใด

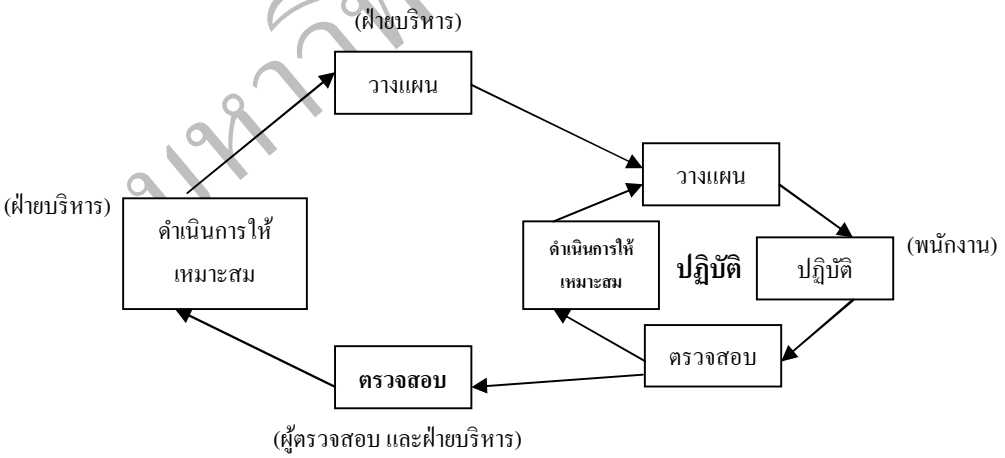


ภาพที่ 2.1 วงจร PDCA ในยุคแรก

ที่มา: ชนิกานต์ เธียรสูตร, 2553

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ต่อมาแนวคิดเกี่ยวกับกับวงจร Deming ได้ถูกดัดแปลงให้เข้ากับวงจรการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการปฏิบัติ ขั้นตอนการตรวจสอบ และขั้นตอนการดำเนินการให้เหมาะสม (ซึ่งในระยะเริ่มแรกหมายถึงการปรับปรุงแก้ไข) แต่ยังไม่สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิผล เพราะแต่ละขั้นตอนถูกมอบหมายให้เป็นหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละฝ่าย ขณะที่ฝ่ายบริหารกำหนดแผนงานและตั้งเป้าหมายสำหรับพนักงาน พนักงานก็ต้องลงมือปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่ฝ่ายบริหารได้กำหนดขึ้น ในขณะที่ผู้ตรวจสอบคอยตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นระยะๆ และรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ หากการปฏิบัติงานมีความผิดพลาดหรือเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายก็จะได้แก้ไขได้ทันที พนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายก็จะได้รางวัลเป็นการตอบแทน แต่ถ้าไม่สามารถทำได้ตามเป้าหมายก็จะถูกประเมินผลการปฏิบัติงานที่ต่ำ การดำเนินงานในลักษณะนี้จะเห็นได้ว่าค่อนข้างแข็งกระด้าง นอกจากผู้บริหารจะไม่ประเมินศักยภาพของพนักงานซึ่งเป็นผู้ที่รู้ดีที่สุดเกี่ยวกับกระบวนการทำงานแล้ว ยังขาดวิสัยทัศน์ที่ดีในเรื่องของการประสานงานภายในหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้พนักงานมีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผนและแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม วงจร Deming ได้พัฒนาไปในทิศทางที่นุ่มนวลขึ้น ในประเทศญี่ปุ่นซึ่งได้ให้ความสำคัญกับพื้นฐานการบริหารงาน 2 อย่าง นั่นก็คือการสื่อสารและความร่วมมือร่วมใจจากทุกคนในหน่วยงาน โดยผู้บริหารยังคงเป็นผู้กำหนดแผนงาน แต่จะสื่อสารผ่านช่องทางหัวหน้างานและพนักงานตามลำดับขั้นเป้าหมายถูกกำหนดขึ้นตามความเหมาะสมเป็นไปได้

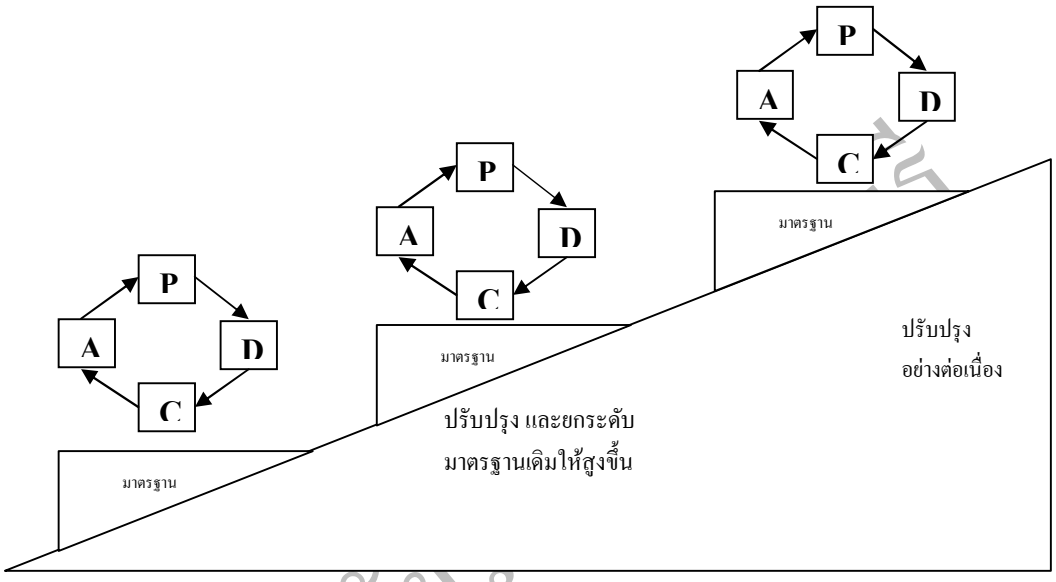


ภาพที่ 2.2 วงจร PDCA แบบญี่ปุ่น

ที่มา: ชนิกานต์ เธียรสูตร, 2553

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

เราใช้วงจร PDCA เพื่อการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ทุกครั้งที่วงจรหมุนครบรอบก็จะเป็นแรงส่งให้หมุนในรอบต่อไป วิธีการใหม่ๆ ที่ทำให้เกิดการปรับปรุงก็จะถูกจัดทำเป็นมาตรฐานการทำงาน ซึ่งจะทำให้การทำงานมีการพัฒนาอย่างไม่สิ้นสุด เราอาจเริ่มด้วยการปรับปรุงเล็กๆ น้อยๆ ก่อนที่จะก้าวไปสู่การปรับปรุงที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น



ภาพที่ 2.3 วงจร PDCA กับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
ที่มา: ชนิกานต์ เธียรสูตร, 2553

วงจร PDCA สามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกๆ เรื่อง นับตั้งแต่กิจกรรมส่วนตัว เช่น การปรุงอาหาร การเดินทางไปทำงานในแต่ละวัน การตั้งเป้าหมายชีวิต การดำเนินงานในระดับบริษัท จนกระทั่งในระดับสถาบันการศึกษา หรือที่นำมาใช้ในระบบประกันคุณภาพการศึกษา

โครงสร้างของวงจร PDCA

ขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอนของวงจร PDCA ประกอบด้วย “การวางแผน” อย่างรอบคอบ เพื่อ “การปฏิบัติ” อย่างค่อยเป็นค่อยไป แล้วจึง “ตรวจสอบ” ผลที่เกิดขึ้น วิธีการปฏิบัติใดมีประสิทธิผลที่สุด ก็จะจัดให้เป็นมาตรฐาน หากไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ก็ต้องมองหาวิธีการปฏิบัติใหม่หรือใช้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม

(1) ขั้นตอนการวางแผน (Plan)

ขั้นตอนการวางแผนครอบคลุมถึงการกำหนดกรอบหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน พร้อมกับ

พิจารณาว่ามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลใดบ้างเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนั้น โดยระบุวิธีการเก็บข้อมูลให้ชัดเจน นอกจากนี้ จะต้องวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ แล้วกำหนดทางเลือกในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

การวางแผนยังช่วยให้เราสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต และช่วยลดความสูญเสียต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ ทั้งในด้านแรงงาน วัตถุดิบ ชั่วโมงการทำงาน เงิน เวลา โดยสรุปแล้ว การวางแผนช่วยให้รับรู้สภาพปัจจุบัน พร้อมกับกำหนดสภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ด้วยการผสานประสบการณ์ ความรู้ และทักษะอย่างลงตัว โดยทั่วไปการวางแผนมีอยู่ด้วยกัน 2 ประเภทหลักๆ ดังนี้

ประเภทที่ 1 การวางแผนเพื่ออนาคต เป็นการวางแผนสำหรับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหรือกำลังจะเกิดขึ้น บางอย่างเราไม่สามารถควบคุมสิ่งนั้นได้เลย แต่เป็นการเตรียมความพร้อมของเราสำหรับสิ่งนั้น

ประเภทที่ 2 การวางแผนเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เป็นการวางแผนเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเพื่อสภาพที่ดีขึ้น ซึ่งเราสามารถควบคุมผลที่เกิดในอนาคตได้ด้วยการเริ่มต้นเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ปัจจุบัน

(2) ขั้นตอนการปฏิบัติ (Do)

ขั้นตอนการปฏิบัติ คือ การลงมือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการ วางแผน ในขั้นนี้ต้องตรวจสอบระหว่างการปฏิบัติด้วยว่าได้ดำเนินไปในทิศทางที่ตั้งใจหรือไม่ พร้อมกับสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบด้วย เราไม่ควรปล่อยให้ถึงวินาทีสุดท้ายเพื่อดูความคืบหน้าที่เกิดขึ้น หากเป็นการปรับปรุงในหน่วยงานผู้บริหารย่อมต้องการทราบความคืบหน้าอย่างแน่นอน เพื่อจะได้มั่นใจว่าโครงการปรับปรุงเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด

(3) ขั้นตอนการตรวจสอบ (Check)

ขั้นตอนการตรวจสอบ คือ การประเมินผลที่ได้รับจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แต่ขั้นตอนนี้มักจะถูกมองข้ามเสมอการตรวจสอบทำให้เราทราบว่าการปฏิบัติในขั้นที่สองสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ สิ่งสำคัญก็คือ เราต้องรู้ว่าจะตรวจสอบอะไรบ้างและบ่อยครั้งแค่ไหน ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบจะเป็นประโยชน์สำหรับขั้นตอนถัดไป

(4) ขั้นตอนการดำเนินงานให้เหมาะสม (Act)

ขั้นตอนการดำเนินงานให้เหมาะสมจะพิจารณาผลที่ได้จากการตรวจสอบ ซึ่งมีอยู่ 2 กรณี คือ ผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้ หรือไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ หากเป็นกรณีแรก ก็ให้นำแนวทางหรือกระบวนการปฏิบัตินั้นมาจัดทำให้เป็นมาตรฐาน พร้อมทั้งหาวิธีการที่จะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีก ซึ่งอาจหมายถึงสามารถบรรลุเป้าหมายได้เร็วกว่าเดิม หรือเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าเดิม หรือทำให้คุณภาพดียิ่งขึ้นก็ได้แต่ถ้าหากเป็นกรณีที่สอง ซึ่งก็คือผลที่ได้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้ เราควรนำข้อมูลที่รวบรวมไว้มาวิเคราะห์ และพิจารณาว่าควรจะดำเนินการอย่างไรต่อไปนี้

- มองทางเลือกใหม่ที่น่าจะเป็นไปได้
- ใช้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม
- ขอความช่วยเหลือจากผู้รู้
- เปลี่ยนเป้าหมายใหม่

การวางแผนการดำเนินงานเราต้องกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผลสำเร็จอาจจะเป็นเป้าหมายระยะสั้น หรือเป้าหมายระยะยาวก็ได้แต่เป้าหมายที่ดีจะต้องSMARTER ซึ่งประกอบไปด้วย

Specific - เฉพาะเจาะจง มีความชัดเจน
Measurable - สามารถวัดและประเมินผลได้
Acceptable - เป็นที่ยอมรับได้ของผู้ปฏิบัติ
Realistic - ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง
Time Frame - มีกรอบเวลากำหนด
Extending - ท้าทาย และเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติ
Rewarding - คุ้มค่ากับการปฏิบัติ

4. บทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสถานศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2546, หน้า 60-61) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานควรมีบทบาทในการดำเนินงานในสถานศึกษา ดังนี้

(1) เป็นผู้นำทางวิชาการ
(2) บริหารงานแบบมีส่วนร่วม
(3) การประชาสัมพันธ์
(4) ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร
(5) การสร้างแรงจูงใจ
(6) การประเมินผล
(7) สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา
(8) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
(9) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า กระบวนการการมีส่วนร่วมไม่อาจสามารถกระทำได้ในทุกประเด็นแต่การมีส่วนร่วมของบุคคลจะมีอยู่ในเกือบทุกกิจกรรมของสังคม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจและประเด็นการพิจารณาที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขพื้นฐานการมีส่วนร่วมว่า จะต้องมีอิสรภาพ มีความเสมอภาค และมีความสามารถในการเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อให้การมีส่วนร่วมดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายในการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้

การบริหารจัดการศึกษา

1. ความหมายการจัดการศึกษา

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2541, หน้า 38-39) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษา หมายถึง การทำให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องจากครู เพื่อให้นักเรียนมีความเจริญงอกงามตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

กิติมา ปรีดีดิลก (2542, หน้า 4) ให้ความหมาย การบริหารการศึกษา หมายถึง ความพยายามที่จัดดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องของการศึกษา อันได้แก่ โรงเรียน หลักสูตร ครู นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ ตำราเรียน และอาคารสถานที่ เป็นต้น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

พระราชบัญญัติ 2545 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของการศึกษาไว้ในมาตรา 4 ว่า หมายถึงกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอด การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ประเสริฐ เชษฐพันธ์ (2542, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาว่าเป็นกระบวนการในการร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพและสมรรถนะของคนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม มีสุขภาพพลานามัยที่ดี มีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรการบริหารที่มีอยู่อย่างเหมาะสม

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่าการจัดการศึกษาหมายถึงกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ เจตคติ และพฤติกรรมซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของตน ให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างสันติสุขและเกื้อหนุนต่อการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม การศึกษาจึงเป็นทั้งกระบวนการและเนื้อหาในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมและการสร้างภูมิปัญญาให้แก่สังคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

2. แนวคิดการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ระบบการศึกษาตามนัยแห่งแผนการศึกษาแห่งชาติถือเป็นระบบที่ให้บุคคลได้ศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาตนเองทั้งในด้านปัญญา จิตใจ ร่างกายและสังคมอย่างสมดุล และสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ประเทศ ภายใต้ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข โดยในมาตรา 15 ได้กำหนดการจัดการศึกษาไว้ 3 รูปแบบ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546, หน้า 123) ได้แก่

(1) การศึกษาในระบบโรงเรียน (Formal education) เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษาหลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

(2) การศึกษานอกระบบโรงเรียน (Non-formal education) เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

(3) การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal education) เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่นๆ

สถานศึกษาอาจจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบก็ได้ ในที่นี้จะกล่าวถึงการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งประกอบด้วยการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษา และระดับชั้นมัธยมศึกษา มุ่งเน้นการจัดประสบการณ์ด้านความรู้ความสามารถ ทักษะและคุณค่าที่จำเป็นต่อชีวิต เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีพัฒนาการทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมเหมาะสมกับวัย มีความรู้คู่คุณธรรมที่จะดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเป็นสุข มีทักษะที่จะแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีทักษะเบื้องต้นในการประกอบอาชีพ มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล มีจิตสำนึกที่ถูกต้องทางการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และมีความมุ่งมั่นในการอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมไทยและภูมิปัญญาไทย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547, หน้า 15-29) เช่นเดียวกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาและกำหนดหลักการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 6 ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2547, หน้า 2)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ดังนั้นเพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายทั้งภายในโรงเรียน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดและบริหารการศึกษาดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 2) ที่กำหนดหลักในการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 8 ดังนี้

(1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน

(2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

(3) มีการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

รวมทั้งในมาตรา 9 (6) ที่กำหนดการจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการศึกษาให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคม มาตรา 57 กำหนดให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา รวมทั้งมาตรา 58 (2) ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การบริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษาและมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น

ดังนั้นรัฐจึงได้วางแผนทางในการดำเนินงานโรงเรียนโดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนี้ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2546, หน้า 154-155)

(1) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากกระทรวงและส่วนกลางไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด โดยมีความเชื่อว่าโรงเรียนเป็นหน่วยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาของเด็ก

(2) หลักการมีส่วนร่วม (Participation or collaboration or involvement) เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการบริหารตัดสินใจ และร่วมจัดการศึกษาทั้งครู ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียน การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น

(3) หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return power to people) ในอดีตการจัดการศึกษาจะทำกันหลากหลายบางแห่งก็ให้วัดหรือองค์กรในท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการต่อมามีการรวมการจัดการศึกษาไปให้กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้เกิดเอกภาพและมาตรฐานทาง

การศึกษาและต่อมาเมื่อประชากรเพิ่มมากขึ้น ความเจริญก้าวหน้าต่างๆรุดหน้าไปอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาโดยส่วนกลางเริ่มมีข้อจำกัด เกิดความล่าช้าและไม่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และชุมชนอย่างแท้จริง จึงต้องมีการคืนอำนาจให้ท้องถิ่นและประชาชนได้จัดการศึกษาเองอีกครั้ง

(4) หลักการบริหารตนเอง (Self-managing) ในระบบการศึกษาทั่วไป มักจะกำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติตามนโยบายของส่วนกลาง โรงเรียนไม่มีอำนาจอย่างแท้จริง แต่ไม่ได้ปฏิเสธเรื่องการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และนโยบายของส่วนร่วม แต่มีความเชื่อว่าวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทำได้หลายวิธี การที่ส่วนกลางทำหน้าที่เพียงกำหนดนโยบายและเป้าหมายแล้วปล่อยให้โรงเรียนมีระบบการบริหารด้วยตนเอง โดยให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินงาน ผลที่ได้น่าจะประสิทธิภาพสูงกว่าเดิมที่ทุกอย่างถูกกำหนดมาจากส่วนกลาง ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

(5) หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and balance) ส่วนกลางมีหน้าที่กำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐาน มีองค์กรอิสระ ทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปตามที่กำหนดและเป็นไปตามนโยบายของชาติ

สอดคล้องกับหลักการสำคัญที่ วิชิต นันทสุวรรณ และ จำนงค์ แรกพินิจ (2541, หน้า 14) เสนอรูปแบบในการพัฒนาปฏิรูปการศึกษาของรัฐ ดังนี้

(1) ให้ชุมชนมีอำนาจในการจัดการศึกษา

(2) เปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์จาก “การศึกษาในระบบโรงเรียน” ไปสู่ “การเรียนรู้ตลอดชีวิต”

(3) ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ การตรวจสอบ การตัดสินใจระดับโรงเรียน เพราะการตัดสินใจในระดับผู้ปฏิบัติงานจะเป็นการตัดสินที่ดีที่สุด

(4) กระจายอำนาจในการบริหารจัดการการศึกษา ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and balance)

(5) คืนความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้กับผู้มีประโยชน์พึงได้ ที่ใกล้ชิดกับเด็กมากที่สุด คือ ครู ครูใหญ่ ผู้ปกครองนักเรียน และชุมชน

สรุปได้ว่าแนวทางการปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการศึกษาจะมุ่งปรับเปลี่ยนแนวความคิดการบริหารและการจัดการของโรงเรียนให้มีอิสระและเสรีมากขึ้น ปรับเปลี่ยนการตัดสินใจจากกรมในส่วนกลางเป็นการตัดสินใจในพื้นที่ทุกส่วนของสังคม มีการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นและสถานศึกษา เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการจัด

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

การศึกษา โดยมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบและเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน อันจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการบริหาร ในขณะเดียวกันโรงเรียนก็มีหน้าที่ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานโรงเรียนโดยรัฐจะทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้

การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานว่าเป็นการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษาโดยตรง

ให้สถานศึกษามีอำนาจอิสระและคล่องตัวในการตัดสินใจในด้าน วิชาการ บุคคล งบประมาณ และการจัดระบบบริหารงานทั่วไป เป็นการบริหารจัดการโรงเรียนที่สอดคล้องกับคุณลักษณะและความต้องการของโรงเรียน นั่นคือ สมาชิกโรงเรียน อันได้แก่คณะกรรมการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ปกครองตลอดจนสมาชิกชุมชนและองค์กรอื่นๆ มารวมพลังกันอย่างเต็มที่ รับผิดชอบต่อการใช้ทรัพยากร และแก้ปัญหา ตลอดจนดำเนิน กิจกรรมด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ทั้งนี้ต้องมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน และสามารถตรวจสอบได้ โดยมีแนวคิดในการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานคือ

(1) เป็นการระดมผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์เพื่อร่วมกันจัดการศึกษา เปิดโอกาสให้ครูเจ้าหน้าที่และชุมชน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญของโรงเรียน

(2) เป็นการระดมทรัพยากรด้านการเงิน และด้านวิชาการ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(3) สร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน ทำเกิดการริเริ่มจัดทำโครงการใหม่ ๆ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนมากขึ้น

(4) ครูและผู้ปกครองซึ่งมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณได้เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงการศึกษาอีกทั้งเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการบริหารและจัดการศึกษา

รูปแบบการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้นเป็นการบริหารโดยคณะกรรมการโรงเรียนซึ่งจะมีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน วิชาการงบประมาณและบุคลากร โดยคณะกรรมการโรงเรียนจะประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ตัวแทนครู ตัวแทนผู้ปกครอง ตัวแทนจากเขตการศึกษา ตัวแทนจากสหภาพครู และตัวแทนนักเรียน ซึ่งรูปแบบของการบริการนี้มีอยู่ 4 รูปแบบด้วยกัน คือ

(1) รูปแบบที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก (Administrative Control SBM) แนวคิดในการกระจายอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพมากที่สุดในระยะแรก ผู้บริหารมักใช้วิธีขอคำปรึกษาอย่างไม่เป็นทางการจากครู ผู้ปกครอง หรือผู้แทน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ชุมชน ดังนั้น คณะกรรมการโรงเรียนที่ตั้งขึ้นมักจะมีบทบาทสำคัญอยู่ที่การเป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาของผู้บริหารโรงเรียนนั่นเอง ผู้บริหารจะเป็นประธานและเจ้าหน้าที่เขตการศึกษาเป็นกรรมการส่วนคณะกรรมการอื่นๆ มาจากการเลือกตั้งของกลุ่มบุคคลแต่ละประเภทในการกำหนดนโยบาย วางแผนหาแนวทางแก้ไขปัญหาคณะกรรมการจะมีบทบาทในการร่วมเสนอความคิดเห็น แต่อำนาจในการตัดสินใจขั้นสุดท้ายยังคงอยู่ที่ผู้ริหารโรงเรียน

(2) รูปแบบที่มีครูเป็นหลัก (Professional Control SBM) การบริหารตามแนวนี้ตัวแทนคณะครูมีสัดส่วนมากที่สุดในคณะกรรมการโรงเรียน รูปแบบนี้เกิดจากแนวคิดที่ว่า ครูเป็นผู้ใกล้ชิดนักเรียนมากที่สุด ครูเป็นผู้ปฏิบัติจึงย่อมจะรับรู้ปัญหาต่างๆ ได้ดีกว่า และถ้ามีโอกาสตัดสินใจก็สามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุดมากที่สุด

(3) รูปแบบที่ชุมชนมีบทบาทหลัก (Community Control SBM) จุดประสงค์ของรูปแบบการบริหารที่ควบคุมด้วยชุมชน คือการเพิ่มความรับผิดชอบในการการศึกษาให้แก่ชุมชน และผู้ปกครอง และเพื่อให้ผู้รับบริหารการศึกษามีความพึงพอใจในการศึกษาที่จัดมากที่สุด แนวคิดสำคัญ คือ หลักสูตรของโรงเรียนควรตอบสนองความต้องการและค่านิยมของผู้ปกครอง และชุมชนท้องถิ่นมากที่สุดคณะกรรมการโรงเรียนจึงสัดส่วนจำนวนผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุด

(4) รูปแบบที่ครูและชุมชนมีบทบาทเป็นหลัก (Professional Community Control SBM) แนวคิดรูปแบบการบริหารลักษณะนี้มีความเชื่อว่า ทั้งครูและผู้ปกครองต่างมีความสำคัญในการจัดการศึกษาให้แก่เด็ก ครูจะได้รับรู้ค่านิยมและความต้องการของผู้ปกครอง ในขณะเดียวกันผู้ปกครองก็มีโอกาสช่วยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครูด้วยสัดส่วนของผู้แทนครู และผู้แทนจาก ผู้ปกครอง/ชุมชน จะมีเท่าๆ กันในคณะกรรมการโรงเรียนเป็นคณะกรรมการ

บทบาทของชุมชนในการจัดการศึกษาของไทยในปัจจุบัน

การทำความเข้าใจบทบาทของชุมชนในการจัดการศึกษาในปัจจุบัน จำเป็นต้องขจัดภาพเก่าๆ ของการศึกษาในอดีตให้หมดไป และต้องเปลี่ยนมุมมองการศึกษาใหม่ในแนวทางที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและกระบวนการเรียนรู้ในสังคมชุมชนบทบาทของชุมชนและรูปแบบในการจัดการศึกษาในปัจจุบัน วิถีชีวิต ศักยภาพและข้อจำกัดของชุมชน เป็นเงื่อนไขที่เปิดโอกาสและกระตุ้นให้ชุมชนเข้าไปมีบทบาทและสร้างรูปแบบการศึกษาที่หลากหลายขึ้นสำหรับบุตรหลานและคนในสังคมของตน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ม.ป.ป.)

(1) บทบาทและรูปแบบในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง การจัดการศึกษาในลักษณะนี้เกิดขึ้นจากศักยภาพของชุมชน เพื่อพัฒนาชุมชนให้เต็มศักยภาพ อันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาและลดข้อจำกัดภายในชุมชน การศึกษาที่ชุมชนจัดขึ้นนี้ มุ่งให้เกิดการเรียนรู้ที่สอดคล้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

กับวิถีชีวิตและตอบสนองความต้องการของสมาชิกหรือคนที่อยู่ในบริบททางวัฒนธรรมสังคมเดียวกัน โดยยึดหลักให้ผู้เรียนได้เรียนในที่ที่มีความรู้ การเรียนรู้จึงไม่ถูกจำกัดด้วยเวลา สถานที่ เพศและวัย และเป็นการเปิดโอกาสให้คนได้เรียนรู้ตามอัธยาศัยอย่างแท้จริง ในที่นี้จึงเรียกรูปแบบการศึกษานี้อีกชื่อหนึ่งว่า การศึกษาในวิถีชุมชน ชุมชนได้เข้าไปมีบทบาทหลักในการจัดการศึกษาตามแนวนี้โดยการสร้างกระบวนการเรียนรู้ซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบ 3 อย่างที่มีอยู่แล้วในชุมชน อันได้แก่ คน ความรู้ และทรัพยากร

1) คนประกอบด้วยผู้รู้หรือผู้ทรงภูมิปัญญาผู้นำชุมชนกลุ่มหรือองค์กรและชาวบ้านทั่วไป

2) ความรู้ประกอบด้วยความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นและความรู้จากภายนอก หรือที่เป็นภูมิปัญญาสากล

3) ทรัพยากร ประกอบด้วยโภคทรัพย์ เช่น ที่ดิน แหล่นำ พืชและสัตว์ เป็นต้น เงินทุน และผลผลิต

(2) กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนในทุกภาคของประเทศพบว่าการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นประกอบด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ม.ป.ป.)

1) การวิเคราะห์-สังเคราะห์ศักยภาพและปัญหาของชุมชนซึ่งอาจกระทำอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการและเชื่อมโยงสิ่งเหล่านี้เข้ากับสังคมไทยตลอดจนสังคมโลก

2) การแสวงหาทางออกที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวิถีชีวิตทางออกนี้อาจได้มาหลายวิธีเช่นการไปมาหาสู่กันการประชุม-สัมมนาการศึกษาดูงานและการเรียนรู้ผ่านสื่อประเภทต่างๆ

3) การสร้างกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาและแก้ปัญหาที่กำลังประสบอยู่ซึ่งอาจเรียกว่ากิจกรรมเรียนรู้

4) การประเมินผลกิจกรรมและนำผลที่ได้เข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์-สังเคราะห์ศักยภาพและปัญหาของชุมชนกระบวนการเรียนรู้ที่ชุมชนสร้างขึ้นนี้ส่งผลให้เกิดการเชื่อมโยงหรือการจัดความสัมพันธ์ระหว่างคนความรู้และทรัพยากรซึ่งกลายเป็นตัวกำหนดรูปแบบของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง

(3) เครือข่ายการเรียนรู้ เป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการจัดการศึกษาของชุมชน เป็นการเรียนรู้ที่ช่วยให้ชุมชนเข้มแข็งขึ้นและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงภายนอก ซึ่งต้องอาศัยความรู้และบทเรียนที่หลากหลายจากองค์กรอื่นเข้ามาประยุกต์ใช้ ทำให้การไปมาหาสู่กันระหว่างชุมชนหรือองค์กรชุมชนจึงเป็นสิ่งจำเป็นได้กลายมาเป็นพื้นฐานของเครือข่ายการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากที่กล่าวมานั้น จึงสรุปได้ว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสถานศึกษานั้น หมายถึง ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษา ชุมชน และประชาชนต้องร่วมเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับบ้าน วัด โรงเรียน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นสถาบันสังคมที่มีบทบาทหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาและเป็นสถาบันทางสังคมที่มีบทบาทหลักในการเพิ่มทุนทางสังคมในชุมชน และสนับสนุนการจัดการองค์ความรู้ในชุมชนให้เป็นระบบ เกิดการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่น และนำไปใช้ประโยชนต่อส่วนร่วมต่อไป

การบริหารโรงเรียนตามหลักการบริหารงาน

แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป ดังต่อไปนี้

1. การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ ถือว่าเป็นหัวใจทางการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่ต้องปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเน้นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน

ความหมายของงานวิชาการและการบริหารงานวิชาการ

จากการศึกษาพบว่ามีผู้ให้ความหมายของงานวิชาการได้หลายแนวคิดดังนี้

ชูศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2546, หน้า 21) ได้กล่าวถึงงานวิชาการไว้ว่า คืองานที่เกี่ยวกับหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการถ่ายทอดความรู้ไปสู่กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้เรียน การจัดสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา การวัดผลและประเมินผล การประกันคุณภาพ รวมถึงการจัดบรรยากาศเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2550, หน้า 29-30) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาโดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารซึ่งกระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการสอนเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

Ramseyer and others (1955, pp. 18-56 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 7) การบริหารงานวิชาการการหมายถึง การบริหารงานทุกชนิดในโรงเรียนซึ่งเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษา งานวิชาการในโรงเรียนถือว่า เป็นงานที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะวิชาการเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสติปัญญา ความรู้เพื่อเป็นพื้นฐานให้นักเรียนได้รู้จักพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ งานวิชาการในโรงเรียน ได้แก่ งานที่เกี่ยวกับการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนการจัดอุปกรณ์ การประเมินผลการวิจัยค้นคว้า

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาโดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จด้านการบริหารของผู้บริหาร

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า งานวิชาการและการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจการทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนากระบวนการเรียนการสอนตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผนการดำเนินการปรับปรุงพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนตลอดจนการประเมินผลการสอนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพราะเป็นงานที่สถานศึกษาจัดขึ้นเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการดังนี้

วีรวรรธน์ เทพรักษ์ (2543, หน้า 17) กล่าวไว้ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียนและที่สำคัญที่สุด ได้แก่ การจัดโปรแกรมการสอนและการปฏิบัติตามโปรแกรมการสอน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 1) กล่าวว่า สถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานด้านวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องกับทางตรงหรือทางอ้อม ก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น

ดังนั้นสรุปได้ว่า งานวิชาการมีความสำเร็จเป็นงานหลักของการจัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนประเภทใด มาตรฐานหรือคุณภาพการศึกษา จะได้รับการพิจารณาจากผลงานด้านวิชาการเป็นสำคัญ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำของครู ในการที่จะปฏิบัติงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อประโยชน์สูงสุดในการได้รับการศึกษาของผู้เรียนมากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของโรงเรียนผู้บริหารต้องเข้าใจขอบข่ายของงาน เพื่อบริการได้ครอบคลุมงานต่างๆ ซึ่งมีนักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษากำหนดขอบข่ายงานวิชาการดังนี้

กมล ภู่ประเสริฐ (2544, หน้า 28-30) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการโดยสรุปสาระสำคัญไว้ 9 ประการดังนี้

(1) การบริหารหลักสูตร คือการดำเนินงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางระดับประเทศโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรของสถานได้จัดทำมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้รายปี รายภาคเรียน ตามลำดับที่เหมาะสมกับชุมชนและท้องถิ่นของตนเองจึงมีการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทรัพยากรสภาพการดำรงชีวิตและปัญหาต่างๆ โดยจำแนกตามชั้นปีและช่วงชั้นเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาพร้อมทั้งกำหนดเวลาเรียนที่เหมาะสม

(2) การบริหารการเรียนการสอน คือการดำเนินงานเกี่ยวกับการรวบรวมวิเคราะห์ และกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับหน่วยการเรียนที่ได้กำหนดไว้แล้วในการบริหารหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับการเน้นผู้เรียนสำคัญหมายความว่า ในกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้เรียนได้ดำเนินการดังนี้

(2.1) ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง

(2.2) ผู้เรียนได้สร้างความรู้ความเข้าใจด้วยตนเอง โดยการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ตามความเหมาะสมแล้วนำมาสรุป

(2.3) ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และคิดอย่างมีเหตุผล

(2.4) ผู้สอนปลูกฝังหรือเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทางด้านขนบธรรมเนียม คุณธรรมจริยธรรม ทั้งนี้ก็เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรมและเป็นคนที่สมบูรณ์ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ดังนั้นการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงเป็นหน้าที่ของผู้สอนที่จะต้องดำเนินการจัดให้มีสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนที่ได้กำหนดไว้แล้วโดยให้ศึกษาเนื้อหาสาระควบคู่กับการปฏิบัติจริง

(3) การบริหารการประเมินผล คือ การดำเนินงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ที่มีองค์ประกอบเกี่ยวกับการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ เพื่อจะได้พิจารณาเตรียมการขั้นตอนต่อไปเกี่ยวกับการกำหนดวิธีการและเครื่องมือตลอดจนจัดให้มีการสร้างเครื่องมือที่จะใช้ในการวัดผลและ

ประเมินผลการเรียนรู้ และกำหนดวิธีการและช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อแสดงให้เห็นถึงพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละคนรวมถึงการควบคุมดูแล ส่งเสริมให้มีการประเมินผลการเรียนตามวิธีการและเครื่องมือที่กำหนดไว้และการจัดทำหลักฐานการศึกษาตามแบบที่สถานศึกษากำหนด

(4) การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา คือการดำเนินงานเกี่ยวกับการทำความเข้าใจกับหลักการนิเทศภายในที่มีเป้าหมายสู่มาตรฐานการศึกษาร่วมกันเกิดจากการนิเทศภายในที่มีเป้าหมายสู่มาตรฐานการศึกษาร่วมกันเกิดจาการร่วมกันคิดร่วมกันทำให้แต่ละคนเป็นทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อให้สถานศึกษานั้นๆ สามารถพึ่งตนเองได้ในทางวิชาการจัดให้มีการกำหนดวิธีการและระยะเวลาการนิเทศภายในให้เป็นไปในลักษณะของกัลยาณมิตรประกอบกับให้มีการควบคุมดูและ ส่งเสริม และแก้ไขปัญหาร่วมกันในการดำเนินงานนิเทศภายใน

(5) การบริหารการพัฒนาบุคลกรทางวิชาการ คือการดำเนินงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัญหาของบุคลากรร่วมกันเพื่อหาข้อสรุปว่า บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในด้านใดบ้าง และในด้านใดบ้างที่จะต้องพึ่งพาบุคลากรภายนอก จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ ในระยะเวลาที่เหมาะสมและต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีมาตรการควบคุมดูแลให้การดำเนินงานในด้านนี้เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้

(6) การบริหารการวิจัยและพัฒนา คือการดำเนินงานเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ได้คุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการเรียนรู้ และจัดให้มีการทำวิจัยในภาพรวมของสถานศึกษา อันเป็นผลมาจากการกำหนดประเด็นปัญหาร่วมกัน ในขณะเดียวกันก็จัดให้มีมาตรการในการควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการวิจัยตามที่ได้กำหนดไว้

(7) การบริหารโครงการทางวิชาการอื่นๆ คือโครงการที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมส่งเสริมทางวิชาการเพื่อให้ผู้เรียนได้นำความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง เช่น โครงการแข่งขันความสามารถของผู้เรียนในด้านต่างๆ เป็นต้น

(8) การบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ คือการจัดทำข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการให้เป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วยการกำหนดช่วงระยะเวลาในการเก็บรวบรวมและแยกแต่ละงานให้เหมาะสมจัดให้มีการควบคุมดูแล และส่งเสริมการจัดเก็บข้อมูล และสารสนเทศให้เป็นไปตามกำหนด พร้อมที่จะนำข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการดังกล่าวไปใช้ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาต่อไป

(9) การบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา คือการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมประกอบด้วย 3 ขั้นตอนด้วยกัน ได้แก่ การประเมินผลก่อนการดำเนินงาน การประเมินผลระหว่างการดำเนินงาน และการประเมินผลหลังการดำเนินงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2550, หน้า 30) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการตามกระบวนการปฏิรูปการเรียนรู้ ครอบคลุมใน 4 ด้าน ได้แก่ด้านหลักสูตรกระบวนการจัดการเรียนการสอน การวัด ประเมินผลและการรับเข้าศึกษาต่อ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 3-4) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายงานวิชาการไว้ดังนี้

(1) วางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการเป็นการปฏิบัติงานเกี่ยวกับแผนปฏิบัติงานวิชาการโครงการสอน บันทึกการสอน

(2) การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่ การปฏิบัติงาน การจัดตารางสอนการจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดแผนการเรียน การปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นต้น

(3) การจัดบริหารการสอน ได้แก่ การจัดสื่อการสอน การจัดห้องสมุด การนิเทศการสอนเป็นต้น

(4) การจัดการวัดและประเมินผล

(5) การติดตามผลขอบข่ายของงานวิชาการ

งานวิชาการมีขอบข่ายครอบคลุมเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตร และการเรียนการสอนตั้งแต่การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดดำเนินงาน เกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดบริการการสอน ตลอดจนการวัดและประเมินผลรวมทั้งติดตามผล และสื่อการสอนรวมไปถึงการพัฒนาผู้สอนตลอดจนการดำเนินกิจการของโรงเรียนจะต้องเป็นไปตามหลักสูตร และระเบียบพิธีการของการเรียนการสอน จำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมทุกระยะด้วยการจัดเนื้อหาวิชาให้ทันสมัย บางครั้งก็มีการเพิ่มวิชาใหม่ๆ เข้าไปด้วยผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนอย่างแท้จริงนั้น เกิดจากการเรียนการสอน ดังนั้น เมื่อหลักสูตรเปลี่ยนก็จำเป็นต้องอบรมครูตามไปด้วย เพราะการใช้หลักสูตรในโรงเรียนจะมีส่วนเกี่ยวโยงไปถึงการจัดตารางสอน การจัดชั้นเรียน วิธีสอนการใช้อุปกรณ์การสอนและการประเมินผลด้วย

Smith and Others (1961 อ้างถึงใน ปรียาพร องศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 1) ได้ศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของงานวิชาการไว้เป็นอันดับแรกงานในความรับผิดชอบของผู้บริหารแบ่งเป็น 7 ประเภท ดังนี้

(1) งานบริหารงานวิชาการ ร้อยละ 40

(2) งานบริหารบุคลากร ร้อยละ 20

(3) งานบริหารกิจการนักเรียน ร้อยละ 20

(4) งานบริหารการเงิน ร้อยละ 5

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

(5) งานบริหารอาคารสถานที่ ร้อยละ 5

(6) งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน ร้อยละ 5

(7) งานบริหารทั่วไป ร้อยละ 5

2. การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารงานด้านบุคคลให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความสำเร็จในองค์กร การบริหารงานบุคคลนั้นได้มีผู้ให้แนวคิด ทฤษฎี ดังนี้

อำนวย แสงสว่าง (2544, หน้า 1) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลว่า วิชาการบริหารงานบุคคล มีบทบาทหน้าที่ความสำคัญต่อผู้บริหารงานในการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรต่อมาได้มีการพัฒนาทางด้านความรู้ใหม่เทคโนโลยีก้าวหน้า องค์กรมีการแข่งขันทางด้านการดำเนินงานสูงมาก ทำให้เกิดการพัฒนารูปแบบระบบการบริหารงานหรือการจัดการขององค์กร จึงทำให้มีการเปลี่ยนแปลงวิทยาการว่าด้วยการบริหารงานบุคคลเกิดขึ้น ในปัจจุบันจึงมีการเปลี่ยนคำศัพท์การบริหารงานบุคคล มาใช้คำศัพท์ใหม่เป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์

เชาวน์ โรจนแสง (2544, หน้า 8) ได้อธิบายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นคำที่ใช้ในการบอกถึงกิจกรรมทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการดึงดูด การพัฒนาและการธำรงรักษาผู้มีความรู้ความสามารถมาเป็นกำลังสำคัญขององค์กร ความเกี่ยวข้องดังกล่าวไม่เพียงแต่การจัดทรัพยากรมนุษย์หรือบุคคลที่มีความรู้ความสามารถลงในตำแหน่งเท่านั้น ยังรวมถึงผลงานที่คาดว่าจะได้รับในอนาคตอีกด้วยทั้งนี้ก็เพื่อที่จะใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการขององค์กรเพื่อให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความพึงพอใจและมีความสุขกับการปฏิบัติงาน

สุนันทา เลาหนันทน์ (2546, หน้า 5) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร กระบวนการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลสุขภาพและความปลอดภัย พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์กรตลอดจนการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

เดชวิทย์ นิลวรรณ (2548, หน้า 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การแสวงหาวิธีการในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการบุคลากรขององค์กร เพื่อให้ได้ตัวบุคคลที่มีคุณภาพคุณสมบัติ และจำนวนที่เหมาะสมกับองค์กร รวมไปถึงการพัฒนาความสามารถ ความรู้ ทักษะ

การดูแลรักษาบุคลากร และทัศนคติอันดี ต่อการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพิ่มความพึงพอใจในความต้องการของพนักงานแต่ละคน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (2551, หน้า 135) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลว่า การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจของผู้บริหารในการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก และบรรจุและบำรุงรักษา เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

จรัส จริยากูล และคณะ (2550, หน้า 3) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นหนึ่งในทรัพยากรการบริหาร 4 ประเภท ที่เรียกว่า 4 M (Man, Money, Material, Management) ซึ่งนักวิชาการและนักบริหารทั้งไทยและต่างประเทศให้นิยามและความหมายไว้หลากหลาย พอกล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงานเป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น เป้าหมายสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ

(1) มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์โดยได้ประสิทธิภาพ

(2) มีบรรยากาศความสัมพันธ์ในหน้าที่ดีในระหว่างบรรดาสมาชิกขององค์กร

(3) มีการส่งเสริมความเจริญเติบโตและก้าวหน้าของแต่ละบุคคลที่พร้อมมูล และเพื่อให้เป้าหมายข้างต้นบรรลุตามที่ต้องการ ภารกิจ 3 ด้านที่ต้องกระทำให้ได้ผลลุล่วงไปเป็นอย่างดี

(4) ต้องสามารถได้คนดีที่สามารถมาทำงาน

(5) ต้องรู้จักกับวิธีการใช้คนให้สามารถปฏิบัติงานได้โดยมีประสิทธิภาพสูง

(6) ต้องสามารถดำรงรักษาความเต็มใจของสมาชิกทุกคน ที่จะให้ทุ่มเทจิตใจช่วยกันทำงานให้กับเป้าหมายส่วนรวมขององค์กร

จากที่กล่าวมาสรุปว่า ผู้บริหารควรศึกษาและกำหนดความต้องการบุคลากร กำหนดตำแหน่งมาตรฐานของบุคลากร จัดระบบและวิธีการสรรหาบุคลากรที่ดี ถูกต้อง เหมาะสม ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร โดยองค์กรเป็นผู้สรรหาเอง ผู้สมัครมาสมัครด้วยตนเอง จากบุคคลภายนอกเป็นผู้แนะนำหรือฝากฝัง วางแผนกรอบอัตราบุคลากรไว้ล่วงหน้า มีการทดลองงานก่อนบรรจุแต่งตั้ง กำหนดบทบาทหน้าที่บุคลากรก่อนเข้ารับตำแหน่งงาน

3. การบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณ ได้มีผู้ให้แนวคิด ทฤษฎี ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, หน้า 52) ผู้บริหารจะต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการบริหารงบประมาณตลอดจนการจัดการทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า ประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและสังคมส่วนรวมโดยสำนักปฏิรูปการศึกษากำหนดหลักการ ไว้ดังนี้

(1) เพื่อให้ผู้บริหารมีอิสระและความคล่องตัวในการตัดสินใจ และบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาเพื่อจัดการศึกษาที่สนองต่อความต้องการของผู้เรียน

(2) หลักความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบ เพื่อให้ผู้บริหารแสดงถึงกระบวนการปฏิบัติที่โปร่งใสสุจริตและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

(3) หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภายใต้เงื่อนไขของทรัพยากรที่มีจำกัด ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาจะต้องพิจารณา และตัดสินใจเลือกใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดให้เกิดความคุ้มค่า และบรรลุวัตถุประสงค์ของเป้าหมาย และภารกิจซึ่งจะต้องวิเคราะห์ความเป็นไปของแผนงานโครงการเพื่อตัดสินใจเลือกโครงการที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดภายใต้เป้าหมายผลผลิตและผลลัพธ์ที่ชัดเจน สามารถวัดและประเมิน

ธงชัย สันติวงษ์ (2546, หน้า 47) กล่าวว่า การบริหารงานด้านงบประมาณและแผนที่การดำเนินงานที่ประกอบด้วยข้อความซึ่งคาดหมายผลลัพธ์ที่คิดไว้ล่วงหน้า และแสดงออกมาเป็นตัวเลขบางครั้งงบประมาณอาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า แผนงานที่เป็นตัวเลข งบประมาณอาจจะแสดงออกมาในรูปของตัวเงินจำนวนชั่วโมงในการทำงาน จำนวนผลผลิตภัณฑ์ จำนวนชั่วโมงเครื่องจักร หรือวัดด้วยสิ่งอื่นๆ

กระทรวงศึกษาธิการ (2547, หน้า 34-38) เสนอแนวคิดว่า การบริหารงานด้านงบประมาณของสถานศึกษา ควรมุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใสตรวจสอบยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

สรุปได้ว่า งานการเงินของสถานศึกษานั้นประกอบไปด้วยเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ซึ่งสถานศึกษาจะต้องนำงบประมาณต่างๆ มาจัดสรร เพื่อใช้ในการดำเนินงานภายในสถานศึกษา ดังนั้นในการบริหารงบประมาณจะต้องคำนึงถึงเป้าหมายงานที่วางไว้ โดยจะทำอย่างไรให้การใช้งบประมาณนั้นมีประสิทธิภาพ และเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ซึ่งจะใช้การประเมินเพื่อตรวจสอบผลที่เกิดขึ้น

4. การบริหารงานทั่วไป

งานด้านการบริหารทั่วไปเป็นงานที่ช่วยประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานอื่นๆ ให้บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งถือเป็นงานพื้นฐาน

คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งถือเป็นงานพื้นฐานของระบบองค์กร ที่ทำหน้าที่สนับสนุนการทำงานของโรงเรียนให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผู้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2540, หน้า 30) ได้แบ่งการบริหารงานทั่วไป ดังนี้

(1) กลุ่มงานธุรการและสารบรรณ งานธุรการ เป็นงานเกี่ยวกับเอกสารต่างๆ ที่จำเป็นต้องปฏิบัติทั้งที่เป็นหน่วยงานภายในและงานติดต่อกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก เพื่อให้หน่วยงานด้านอื่นๆ สามารถดำเนินงานไปได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ ส่วนงานสารบรรณเป็นงานที่เกี่ยวกับหนังสือ นับตั้งแต่การคิด เขียน พิมพ์ จัดส่ง รวมถึงการลงทะเบียนรับเอกสาร และหนังสือราชการและนำมาเก็บเข้าที่ ค้นหา ตลอดจนการทำลาย

(2) กลุ่มงานการเงินและการบัญชี เป็นงานทีเกี่ยวข้องกับการรับและการเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาตัวเงิน และการจัดทำบัญชีรายรับ-จ่าย ตลอดจนการควบคุมและตรวจสอบเกี่ยวกับการเงินและการบัญชี (ประเสริฐ เชรษฐพันธ์, 2542, หน้า 109) เงินค่าธรรมเนียมเงินบริจาค เงินอุดหนุนการศึกษาต่างๆ เป็นต้น โดยจะต้องตรวจสอบจำนวนเงิน ใบเสร็จ เบิกเงินและนำฝาก เก็บหลักฐานการเงินต่างๆ นำมาจัดทำบัญชีประเภทต่างๆ ตามกำหนด

(3) กลุ่มงานพัสดุและการจัดจ้างบริการ ทำหน้าที่ในการจัดซื้อ จัดจ้าง แลกเปลี่ยน ควบคุมและจำหน่ายตามระเบียบ ด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา มีการจัดทำทะเบียนวัสดุและครุภัณฑ์ให้ครบถ้วน พร้อมดำเนินการเพื่อซ่อมแซมและบำรุงพัสดุเป็นประจำ รวมทั้งการให้ยืมครุภัณฑ์โดยจัดทำใบยืมตามแบบที่กำหนด

(4) กลุ่มงานอาคาร สถานที่ การพัฒนาพื้นที่และสิ่งแวดล้อม เป็นงานดูแลรับผิดชอบ รักษา ซ่อมแซม อาคารเรียน อาคารประกอบการ ไม่ให้ชำรุดเสียหาย รู้จักใช้อาคารและสถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการจัดวางผังการปลูกดอกไม้และสิ่งปลูกสร้างในโรงเรียนพร้อมดูแลรักษาบริเวณโรงเรียนให้สะอาด จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน (วินัย สมมิตร, สมัย รื่นสุข และสุนทร ศรีรักษา, 2530, หน้า 150) รวมทั้งมีการประเมินผลงานอาคารสถานที่ว่าได้รับประโยชน์มากน้อยแค่ไหน โดยพิจารณาถึงความเพียงพอความเหมาะสม ความปลอดภัย สุขลักษณะ ระยะทางติดต่อใช้สอย การยืดหยุ่น ประสิทธิภาพการประหยัด การขนานตัวและรูปร่าง เพื่อเป็นเครื่องตัดสินใจในการปรับปรุงและพัฒนาอาคารสถานที่ให้ดียิ่งขึ้นไป

(5) กลุ่มงานรักษาความปลอดภัยในโรงเรียนเป็นงานรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับบุคคล เอกสารและสถานที่ ในด้านบุคคลจะมีการตรวจสอบประวัติให้แน่ชัดก่อนรับเข้ามาทำงาน มีการรักษาความปลอดภัยให้บุคลากรและนักเรียนในโรงเรียน เช่น การจัดยามรักษาการ ณ ประตูทางเข้าออก สำหรับเอกสารจะมีการเก็บรักษาในสถานที่ปลอดภัยและจัดเวรยามรักษาความ

ปลอดภัย ด้านสถานที่ก็เช่นกันควรจัดให้มีเวรยามดูแลสถานที่ ติดตั้งไฟให้แสงสว่างในเวลากลางคืน และอาจดำเนินการจัดอบรมหลักสูตรการบรรเทาสาธารณภัย การดำเนินการต่างๆ ก็เพื่อสร้างความปลอดภัยให้เกิดขึ้นทั้งกับตัวบุคคลตลอดจนทรัพย์สินของโรงเรียน

(6) กลุ่มงานประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่เป็นสื่อกลางสัมพันธ์ ที่ช่วยสร้างความเข้าใจอันดี ระหว่างหน่วยงานภายในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ทำหน้าที่ต้อนรับผู้มาติดต่อกับโรงเรียน จัดทำสื่อข้อความชี้แจงเรื่องราวต่างๆ ให้องค์กร ผู้ปกครอง และชุมชนทราบ โดยอาจจะทำเป็นวารสารข่าวสาร รายงานประจำปี เป็นต้น รวมทั้งทำการสำรวจความคิดเห็นของนักเรียนสมาชิกภายในโรงเรียน และชุมชน เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของโรงเรียน (วินัย สมมิตร, สมัย รื่นสุข และสุนทร ศรีรักษา, 2530, หน้า 152)

(7) กลุ่มงานบริการอนามัยและโภชนา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านอนามัยโรงเรียนและส่วนบุคคล จัดเก็บบันทึกระเบียนสุขภาพ ประสานงานการตรวจสุขภาพประจำปี และดูแลรักษาเครื่องเวชภัณฑ์ในห้องพยาบาลให้เรียบร้อย นอกจากนี้ยังรับผิดชอบควบคุมดูแลจัดจำหน่ายอาหารให้กับนักเรียนให้ถูกต้องตามหลักโภชนาการ ดูแลสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ในการประกอบอาหารให้สะอาด เพื่อสร้างสุขลักษณะที่ดีภายในโรงเรียน (วินัย สมมิตร, สมัย รื่นสุข และ สุนทร ศรีรักษา, 2530, หน้า 154)

(8) กลุ่มงานโครงการชุมชนสัมพันธ์ มีหน้าที่ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ให้มาร่วมกันปฏิบัติภารกิจต่างๆ ที่มีอยู่ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยมีหลักการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยใช้กระบวนการ 2 ทาง คือ การนำโรงเรียนออกสู่ชุมชนและการนำชุมชนมาสู่โรงเรียน (ประเสริฐ เชษฐพันธ์, 2542, หน้า 137)

สำนักปฏิรูปการศึกษา (2545, หน้า 57-59) ให้หลักการและความหมายด้านการบริหารทั่วไป ดังนี้

(1) ยึดหลักให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุดโดยเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่กำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ

(2) การศึกษาและสถานศึกษา ตามหลักการการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบยึดกฎเกณฑ์กติกา ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคลากรชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

(3) มุ่งพัฒนาองค์กรทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรสมัยใหม่โดยนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม สามารถเชื่อมโยงติดต่อสื่อสารกันอย่างรวดเร็วด้วยระบบเครือข่าย และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

(4) เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสานส่งเสริม และสนับสนุนให้การบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น

สรุปได้ว่า งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่สำคัญในการประสานและสนับสนุนงานด้านอื่นๆ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เป็นงานอำนวยความสะดวกให้แก่นักเรียน โรงเรียน และบุคคลต่างๆ ที่มีการติดต่อกับทางโรงเรียนให้ได้รับการบริหารที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับบุคคลภายนอก

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

1. ความเป็นมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

สืบเนื่องจากมติที่ประชุมสภาการศึกษา ครั้งที่ 1/2552 เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2552 เห็นชอบหลักการให้มีเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) โดยให้ดำเนินการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการประกาศการจัดตั้งเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) โดยให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการไปพลางก่อนเท่าที่ไม่ขัดกับกฎหมาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดมาตรการระยะสั้น เพื่อให้การจัดการมัธยมศึกษาได้ขับเคลื่อนต่อไปอย่างมีคุณภาพ และเป็นไปตามมติของสภาการศึกษา จึงกำหนดให้จัดตั้งศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา จำนวน 41 ศูนย์ และเครือข่ายการนิเทศการมัธยมศึกษา จำนวน 19 เครือข่าย พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายและตัวบ่งชี้คุณภาพความสำเร็จของการจัดการมัธยมศึกษา โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ นายจุรินทร์ ลักษณวิศิษฏ์ ได้ลงนามประกาศจัดตั้งเมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2552 ตามที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานั้น กระทรวงศึกษาธิการ จึงกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต โดยเขตพื้นที่บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วย 27 เขต ดังนี้ เขตคลองสามวา เขตคันนายาว เขตจตุจักร เขตดอนเมือง เขตบางกะปิ เขตบางเขน เขตบึงกุ่ม เขตประเวศ เขตมีนบุรี เขตลาดกระบังเขต

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ลาดพร้าว เขตวังทองหลาง เขตสวนหลวง เขตสะพานสูง เขตสายไหม เขตหนองจอก เขตหลักสี่ เขตห้วยขวาง เขตคลองเตย เขตดินแดง เขตบางคอแหลม เขตบางนา เขตบางรัก เขตพระโขนง เขตยานนาวา เขตวัฒนา เขตสาทร

อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

(1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

(2) วิเคราะห์ การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

(3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

(5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(6) ประสาน การระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(7) จัดระบบ ประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

(9) ดำเนินการ และประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

(11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

(12) ปฏิบัติหน้าที่อื่น เกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ทิศเหนือ อาณาเขตติดต่อกับ จังหวัดปทุมธานี ทิศตะวันออก อาณาเขตติดต่อกับ จังหวัดฉะเชิงเทรา ทิศตะวันตก อาณาเขตติดต่อกับ จังหวัดนนทบุรี และกรุงเทพมหานคร (ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1) ทิศใต้ อาณาเขตติดต่อกับ จังหวัดสมุทรปราการ

วิสัยทัศน์

การศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นองค์กรแห่งการบริหารเพื่อการเรียนรู้พัฒนาสู่ความเป็นเลิศระดับมาตรฐานสากล บนวิถีความเป็นไทย

พันธกิจ

1) พัฒนาส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพให้ผู้เรียนทุกคน ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพด้วยวิถีไทย เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความรู้ คุณธรรม ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่คุณภาพระดับสากล

ค่านิยม

เป็นองค์กรที่จริงใจ พร้อมให้บริการ ประสานสัมพันธ์ รวมกันเป็นหนึ่ง

เป้าหมาย

1) ประชากรวัยเรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ ทั่วถึงและเสมอภาค

2) ผู้เรียนทุกคนมีคุณธรรม จริยธรรม มีสมรรถนะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และค่านิยมหลักคนไทย 12 ประการ

3) ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา มีวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นกลไกขับเคลื่อนสู่คุณภาพ และมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท

กลยุทธ์ที่ 2 ขยายโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

บุคลากร

บุคลากรที่ปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

1) นายไพรัช แสงทอง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2) นายวิจิตร วิทยาวราพงศ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

3) นายอารมณ์ บ้านใหม่ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

4) นายชวลิต นกขุนทอง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

5) นายละเอียด แคล่งคล่วง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ตารางที่ 2.1 ข้อมูลจำนวนนักเรียน และห้องเรียนของโรงเรียนในสังกัด ปีการศึกษา 2558

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน		รวม	จำนวนห้องเรียน
	ชาย	หญิง		
มัธยมศึกษาปีที่ 1	11,398	12,369	23 ,767	550
มัธยมศึกษาปีที่ 2	10,918	11,937	22,855	549
มัธยมศึกษาปีที่ 3	11,283	12,243	23,526	556
รวมมัธยมศึกษาตอนต้น	33,599	36,549	70,148	1,655

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 2.1 ข้อมูลจำนวนนักเรียน และห้องเรียนของโรงเรียนในสังกัด ปีการศึกษา 2558 (ต่อ)

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน		รวม	จำนวนห้องเรียน
	ชาย	หญิง		
มัธยมศึกษาปีที่ 4	7,985	11,283	19,268	521
มัธยมศึกษาปีที่ 5	7,685	11,025	18,710	517
มัธยมศึกษาปีที่ 6	8,704	12,129	20,833	519
รวมมัธยมศึกษาตอนปลาย	24,374	34,437	58,811	1,557
รวมทั้งสิ้น	57,973	70,986	128,959	3,212

ที่มา: ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2558

ตารางที่ 2.2 ข้อมูลจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ตำแหน่ง	จำแนกตามคุณวุฒิทางการศึกษา			รวมทั้งสิ้น
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	
ผู้อำนวยการโรงเรียน	10	42	-	52
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	3	129	43	175
ครู	7	1095	3983	5085
รวมทั้งสิ้น	20	1266	4026	5312

ที่มา: ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2558

การจัดการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ผู้บริหารสถานศึกษาโดยทั่วไปไม่ว่าจะเป็นระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอุดมศึกษา ล้วนมีหน้าที่รับผิดชอบต่อสถานศึกษาที่ตนเป็นผู้บังคับบัญชาอยู่คล้ายคลึงกันคือ จะต้องบริหารงานทุกด้าน ให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายทางการศึกษาที่แต่ละหน่วยงานต้นสังกัดได้ตั้งขึ้นเป็นบรรทัดฐาน

การบริหารโรงเรียนมีจุดประสงค์เพื่อ การดำเนินงานของผู้บริหาร หรือผู้นำของสถานศึกษา โดยใช้อำนาจที่มีอยู่ตามข้อบังคับ คำสั่ง หรือกฎระเบียบต่างๆ รวมทั้งความรู้ความสามารถและความเป็นผู้นำที่ดี จัดการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ให้ได้ประโยชน์สูงสุด ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อไปสู่จุดหมายที่ต้องการ คือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

1) เพื่อพัฒนานโยบายของโรงเรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

2) เพื่อควบคุมและแนะนำขั้นตอนการดำเนินงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) เพื่อจัดองค์การ ได้แก่ การบริหารงานบุคคล และการจัดการระบบงานให้สอดคล้องกับแผนงานที่กำหนดไว้

การจัดองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่จะแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะงาน คือ

1) งานวิชาการ (Academic Affairs) ทำหน้าที่ควบคุมดูแลการจัดการเรียนการสอน เช่นจัดวิชาเรียน (ตามหลักสูตร) จัดตารางสอน จัดครูที่ทำการสอน ควบคุมคุณภาพการสอน จัดการประเมินผลการเรียนการสอน

2) งานธุรการ (Business Affairs) ทำหน้าที่ให้บริการและสนับสนุนงานของฝ่ายวิชาการและฝ่ายกิจการนักเรียน ควบคุมงานด้านเอกสาร การเงิน

3) งานบริการ (Service Affairs) ได้แก่ งานด้านอาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์ งานยานพาหนะ งานสุขาภิบาลและงานนักการภารโรง เป็นต้น

4) งานกิจการนักเรียน (Student Affairs) ทำหน้าที่ปกครองและให้บริการนักเรียนเพื่อส่งเสริมให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การจัดระบบโครงสร้างการบริหารโรงเรียน

งานทั้ง 4 จะแยกหรือจัดหมวดหมู่แตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขนาดและปริมาณงานของโรงเรียน ทุกโรงเรียนต้องจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่มีอิทธิพลอยู่ไม่น้อย ตัวอย่าง เช่น

1) ความต้องการของท้องถิ่น

2) ระบบเศรษฐกิจและสังคม

3) การเมืองและกลุ่มพลังต่างๆ

4) นโยบาย กฎระเบียบ และวิธีปฏิบัติของทางราชการ

5) ผู้ปกครอง

อิทธิพลดังกล่าวข้างต้นอาจมีทั้งส่วนดีและส่วนเสีย คือ อาจช่วยส่งเสริม หรืออาจเป็นตัวขัดขวางการพัฒนาโรงเรียน ทั้งนี้ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องใช้ยุทธวิธีต่างๆ ช่วยส่งเสริมการดำเนินงานของโรงเรียนได้อย่างราบรื่น

สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษานั้น เป็นบุคคลสำคัญ ที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบต่อการบริหารในสถานศึกษานั้นๆ ให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน งานทุกฝ่ายในโรงเรียนจะสำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

การที่ผู้บริหารให้การสนับสนุน ส่งเสริมและเร่งรัดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ หากผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนหรือไม่เห็นความสำคัญของงาน ก็อาจทำให้งานนั้นไม่ประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีความสำคัญยิ่งต่อกระบวนการบริหารงานทุกด้านของสถานศึกษา

กรมวิชาการ (2545, หน้า 1-4) ได้กล่าวไว้ว่า ตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้กรอบการกระจายอำนาจการบริหารสถานศึกษา ออกเป็น 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ดังนี้

การจัดการศึกษาภายในโรงเรียน

จันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 52) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายหลัก คือ นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร กล่าวคือมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ดังนั้นโรงเรียนในฐานะหน่วยปฏิบัติงานจึงต้องมีการกำหนดหลักการและแนวทางในการบริหารงานโรงเรียนซึ่งได้แบ่งงานบริหารโรงเรียนเป็น 4 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2547, หน้า 33) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ คือ

1) เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น

2) เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมินภายในเพื่อพัฒนาตนเอง และการประเมินจากหน่วยงานภายนอก

3) เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองต่อความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

4) เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นๆ อย่างกว้างขวาง

ขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3) การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5) การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

6) การพัฒนาการเรียนรู้

7) การนิเทศการศึกษา

8) การแนะแนวการศึกษา

9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

งานบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักบริหารงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

วัตถุประสงค์ คือ

1) เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้

2) เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ

3) เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงบประมาณ ดังนี้

1) การจัดทำและเสนองบประมาณ

2) การจัดสรรงบประมาณ

3) การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

4) ระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

5) การบริหารการเงิน

6) การบริหารบัญชี

7) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์ คือ

1) เพื่อให้เกิดการดำเนินงานบุคคลถูกต้องรวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

2) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

3) เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

4) เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

3) การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

4) วินัยและการรักษาวินัย

5) การออกจากราชการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

การบริหารทั่วไปเป็นงานเกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและจัดการศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ คือ

1) เพื่อให้การบริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยการให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2) เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน ซึ่งก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใสศรัทธา และให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

ขอบข่ายและภารกิจของการบริหารทั่วไป ดังนี้

1) การดำเนินงานธุรการ

2) งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3) การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4) การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

6) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

7) การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารงานทั่วไป

8) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

9) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

10) การรับนักเรียน

11) การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย

12) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

13) งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

14) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

15) การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

16) งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น

17) การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน

18) งานบริการสาธารณะ

19) งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543, หน้า 3) ได้แบ่งงานวิชาการตามลักษณะกลุ่มงาน ดังนี้

(1) กลุ่มงานหลักสูตรและการสอน เป็นหน้าที่ของสถานศึกษาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยยึดจากหลักสูตรแกนกลาง โรงเรียนสามารถดัดแปลง ตัดทอน เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม ในการจัดทำสาระหลักสูตรต้องครอบคลุมถึงมาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนและสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับชุมชน โดยจะต้องนำมากำหนดเป็นรายละเอียดย่อย ดังนี้

(1.1) มาตรฐานช่วงชั้น

(1.2) มาตรฐานรายปี หรือ รายภาค

(1.3) สาระการเรียนรู้รายปี หรือ รายภาค

(1.4) เวลาเรียน หรือ หน่วยกิต

(1.5) คำอธิบายรายวิชา

(1.6) หน่วยการเรียนรู้

(1.7) แผนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

สถานศึกษาจะต้องทำการชี้แจงและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง และประชาชนในท้องถิ่นทราบถึงหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาจากนั้นจึงนำหลักสูตรมาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีคุณภาพส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนซึ่งในปัจจุบันกระบวนการสอนได้มีการปฏิรูปการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง จัดการเรียนให้สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจและความต้องการของผู้เรียน ให้ผู้เรียนเกิดทักษะการแสวงหาความรู้ ทักษะการคิด ทักษะการจัดการ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการเผชิญปัญหาและแก้ปัญหา ทักษะการค้นคว้าหาความรู้ รวมทั้งผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ที่หลากหลาย

(2) กลุ่มงานนิเทศการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการสอน การนิเทศเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่งที่ให้ผลรวดเร็ว การนิเทศภายในสถานศึกษามีหลักการสำคัญ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

(2.1) การนิเทศต้องมุ่งที่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ แม้ว่าการนิเทศภายในจะเป็นการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา แต่สิ่งที่พัฒนาจะต้องโยงไปสู่คุณภาพของผู้เรียนทั้งสิ้น

(2.2) การนิเทศต้องอาศัยความร่วมมือภายในสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษาจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศภายใน ร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ เพื่อให้บุคลากรแต่ละคนพัฒนาตนเองได้อย่างมีคุณภาพ

(2.3) อาศัยวิธีการที่หลากหลายที่จะเป็นสิ่งช่วยกระตุ้นความสนใจและความร่วมมือในการดำเนินการซึ่งแต่ละวิธีการจะมีจุดเด่นและจุดด้อยที่จะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพของกันได้

(2.4) กระทำอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพจนสร้างความรู้สึกว่ากระบวนการนี้เป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ กลายเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการสร้างอุปนิสัยของการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

(2.5) ใช้กระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อให้มั่นใจได้ว่างานนิเทศภายในสถานศึกษาจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ โดยในระบบงานที่ใช้กันอยู่คือ วงจรของเดมมิ่ง (Deming Cycle) หรือ วงจร PDCA

(3) กลุ่มงานกิจการและกิจกรรมนักเรียน ในส่วนกิจการนักเรียนนั้นเป็นการดำเนินงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในห้องเรียนทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน เริ่มตั้งแต่ก่อนที่นักเรียนจะเข้าเรียน ระหว่างอยู่ในโรงเรียนจนกระทั่งออกจากโรงเรียน เช่น งานทะเบียนนักเรียน ประวัตินักเรียน และงานดูแลความประพฤตินักเรียน เป็นต้น ส่วนกิจกรรมนักเรียนเป็นกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นหรือสนับสนุนให้จัดขึ้นนอกเหนือจากหลักสูตรปกติ จัดขึ้นด้วยความร่วมมือของนักเรียน เพื่อสนองความต้องการและความสนใจ อันจะเป็นทางเสริมสร้างประสบการณ์และพัฒนาการด้านต่างๆก่อให้เกิดประโยชน์มากขึ้น เช่น กิจกรรมลูกเสือ กิจกรรมทัศนศึกษา และกิจกรรมส่งเสริมวิชาการ เป็นต้น ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนจะต้องดำเนินงานกิจการและกิจกรรมนักเรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดบริการที่ดีและเหมาะสม เสริมสร้างความถนัดและความสามารถของแต่ละคน รวมถึงส่งเสริมจรรยามารยาทอันดีงามในสังคม และวัฒนธรรมอันดีงามของชาติก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับนักเรียน

(4) กลุ่มงานสื่อ และห้องสมุด โรงเรียนจะต้องจัดให้มีห้องสมุดหรือมุมหนังสือซึ่งถือเป็นแหล่งรวมวิชาการที่ ผู้เรียนสามารถศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีความคิดกว้างขวาง มีประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน บทบาทหน้าที่ของห้องสมุดในด้านการจัดและการบริการในสถานศึกษามี ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

(4.1) บริการยืม ส่งหนังสือ ได้แก่ การจัดบริการให้ยืมหนังสือโดยกำหนดระเบียบและวิธีการไว้ให้ชัดเจนและปิดประกาศให้ผู้ใช้บริการได้รับทราบอย่างเปิดเผย

(4.2) จัดเปิดบริการห้องสมุดตลอดวัน โดยเฉพาะก่อนเวลาเข้าห้องเรียน และหลังเลิกเรียนอย่างน้อยครึ่งชั่วโมง เพื่อครูและนักเรียนจะได้มีความสะดวกในการมาใช้บริการ

(4.3) จัดบริการเอกสารสนเทศ คือ จัดบริการตอบคำถามแก่ครู และนักเรียน โดยให้ครูและนักเรียนทราบเรื่องที่ต้องการนั้นจะค้นคว้าได้จากสิ่งพิมพ์หรือหนังสือหรือจากแหล่งข้อมูลใด

(4.4) จัดบริการแนะแนวการอ่าน ซึ่งเป็นบริการที่บรรณารักษ์จัดให้กับนักเรียนนักศึกษาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม เพื่อส่งเสริมและยกระดับการอ่านของนักเรียนให้สูงขึ้น รวมทั้งช่วยแนะหนังสือที่แต่ละคนสนใจและเสนอหนังสือที่น่าสนใจอีกด้วย

(4.5) จัดบริการปฐมนิเทศการใช้ห้องสมุด เพื่อแนะนำให้นักเรียนรู้จักการใช้ห้องสมุด นำชม สาธิตการใช้บัตรรายการ หรือหนังสืออ้างอิง เป็นต้น

(4.6) จัดทำคู่มือการใช้ห้องสมุด ซึ่งอาจทำเป็นรูปเล่มหรือจุลสารแจกจ่ายครูนักเรียน มีเนื้อหาเกี่ยวกับการใช้ห้องสมุด ประเภทหนังสือ วิธีการใช้บัตรรายการ และการค้นหาด้วยตนเอง

(4.7) จัดทำรายชื่อหนังสือประกอบรายวิชาต่างๆ หนังสือใหม่ หนังสือที่มีคุณค่าและหนังสือที่ได้รับรางวัลให้ครูและนักเรียนทราบ

กลุ่มงานสื่อมีหน้าที่ในการผลิตและเก็บรักษาสื่อการสอนแต่ละชนิดที่สามารถตอบสนองความต้องการในการใช้งานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมากที่สุดโดยมีหลักเกณฑ์ในการเลือกสื่อการสอน เลือกสื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การสอน เป็นแนวทางในการพิจารณาเลือกสื่อ ทำให้สามารถเลือกสื่อได้อย่างมีความหมายต่อกระบวนการเรียนรู้ เลือกสื่อที่เหมาะสมกับลักษณะผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนตามความสามารถและความพร้อม ซึ่งมีความแตกต่างกัน 4 ประการ คือ

1) สภาพทั่วไป ได้แก่ อายุ เพศ

2) สภาพทางการศึกษา ได้แก่ การใช้ภาษา วิธีการเรียน ประสบการณ์เดิม ทักษะ

3) สภาพทางสังคม ได้แก่ วัฒนธรรม พื้นฐานทางครอบครัว อาชีพ สภาพทางเศรษฐกิจ

4) สภาพทางจิตใจ ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม ทัศนคติ ความสนใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

วิธีการเลือกสื่อ

1) เลือกสื่อโดยพิจารณาประสิทธิภาพของสื่อ ผู้สอนจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจองค์ประกอบของสื่อต่างๆ ว่ามีลักษณะและคุณสมบัติอย่างไร เนื่องจากสื่อแต่ละชนิดมีคุณค่าและประโยชน์ใช้สอยเฉพาะของสื่อต่างกัน

2) การเลือกสื่อโดยใช้หลักความเหมาะสม โดยดูจากบทเรียนการสอน การจัดทำกิจกรรมการเรียนรู้ว่าทำอย่างไรจึงจะบรรลุวัตถุประสงค์การสอน

3) การเลือกสื่อโดยคำนึงถึงความถูกต้องเที่ยงตรง สื่อที่เลือกนั้นจะต้องมีเนื้อหาถูกต้อง เที่ยงตรง เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อนเกินไป มีความทันสมัยอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

4) การเลือกสื่อโดยยึดหลักคุณภาพ มีเทคนิคการจัดทำดี มีความประณีต มีความชัดของภาพและเสียงหรือข้อความ ก่อให้เกิดคุณค่าทางการเรียนรู้มากกว่าสื่อที่จัดทำสวยงาม

5) การเลือกสื่อโดยยึดหลักความเหมาะสมกับราคาค่าใช้จ่ายและความพยายาม ครูต้องเลือกสื่อที่จัดหาได้ จัดทำได้ จัดซื้อหรือขอยืมได้ เปรียบเทียบกับคุณค่าของสื่อกับประโยชน์ที่ได้คุ้มกับราคา คุ้มกับการลงทุนและความพยายาม

6) การเลือกสื่อโดยยึดหลักการพิจารณาใช้สื่อประสม สื่อบางชนิดแม้จะเหมาะสมกับวัตถุประสงค์การสอน แต่ถ้าใช้ตามลำพังอาจทำให้บทเรียนน่าเบื่อ หรือไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร ควรเลือกสื่อชนิดอื่นเข้ามาประสมเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้กว้างขวางขึ้น

(5) กลุ่มงานวัดผล ประเมินผลและมาตรฐานคุณภาพทางวิชาการของโรงเรียน การประเมินผลหมายถึง การค้นคว้าวิจัยที่เป็นระบบเพื่อการกำหนดคุณค่าหรือคุณธรรมของ สิ่งที่ต้องการประเมินผล และการวัดผล หมายถึงขบวนการที่ได้มาตรฐานที่ต้องมีเครื่องมือของการวัดเป็นสิ่งที่จะกำหนดคุณลักษณะของสิ่งที่จะวัดผลที่ได้ออกมาเป็นปริมาณ ซึ่งก็คือ จำนวนเลข ดังนั้นในการดำเนินงานใดๆ นั้น องค์กรจะต้องมีการกำกับติดตามงานและประเมินผลการดำเนินงาน

ในสถานศึกษาจะต้องมีการประเมินผลในเรื่องหลักสูตร ประเมินแผน ประเมินการดำเนินการตามหลักสูตร และผลของการใช้หลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่กำหนดให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาของผู้เรียนความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา (มาตรา 26) ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องมีการประเมินตามสภาพจริง โดยใช้วิธีการที่หลากหลายทั้งการสังเกตพฤติกรรม การพิจารณาผลงานที่สะสมไว้ การฟังการนำเสนอของผู้เรียน เพื่อมุ่งปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

งานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษา ที่ทุกโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญเพราะเป้าหมายหลักของโรงเรียนคือการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของผู้เรียน ซึ่งงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนโดยตรง ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่การจัดทำหลักสูตร การนำไปใช้และการประเมินผล ดังนั้นโรงเรียนจะต้องมีการจัดกระบวนการงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประเสริฐ เชษฐพันธ์ (2542, หน้า 14-15) งานด้านงบประมาณเป็นแนวทางหรือแผนการดำเนินงานการเงินในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยกำหนดวงเงินค่าใช้จ่ายในแต่ละโครงการเข้าไปอย่างชัดเจนเพื่อให้การใช้ทรัพยากรทางด้านการเงินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการ จำเป็น และรายรับ หรือ เป็นแผนที่ครอบคลุมทุกๆ ขั้นตอนและลักษณะการปฏิบัติงานสำหรับช่วงระยะเวลาหนึ่งที่กำหนดแน่นอน ดังนั้นงบประมาณจึงเป็นการแสดงออกอย่างเป็นทางการถึงนโยบายแผนงาน วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้แล้วล่วงหน้าโดยผู้บริหารระดับสูงขององค์การ หน่วยงาน รัฐบาล งบประมาณจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

(1) เงินงบประมาณ หมายถึง เงินที่รัฐบาลจัดสรรให้แก่หน่วยงานและอนุญาตให้จ่ายหรือให้ก่อหนี้ผูกพันได้ตามวัตถุประสงค์ ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเงินประมาณรายจ่าย เงินงบประมาณที่โรงเรียนได้รับเพื่อนำมาจ่ายมี 2 ลักษณะ คือ

(1.1) รายจ่ายงบกลาง หมายถึง รายจ่ายที่ตั้งไว้เพื่อจัดสรรให้ส่วนราชการ หรือรัฐวิสาหกิจโดยทั่วไปเบิกจ่าย ได้แก่

1) เงินเบี้ยหวัดบำเหน็จบำนาญ

2) เงินช่วยเหลือข้าราชการและลูกจ้าง

3) เงินเลื่อนขั้น เลื่อนอันดับเงินเดือนและเงินปรับวุฒิข้าราชการ

4) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเสด็จพระราชดำเนินและต้อนรับประมุขต่างประเทศ

5) เงินราชการลับในการรักษาความมั่นคงของประเทศ

6) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการรักษาความมั่นคงของประเทศ

7) ค่าทดแทนสำหรับผู้ได้รับอันตรายในการรักษาความมั่นคงของประเทศ

8) เงินสำรองจ่ายเพื่อกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็น

9) เงินสมทบโครงการเงินกู้และความช่วยเหลือจากต่างประเทศ

นอกเหนือจากเงินดังกล่าว อาจตั้งรายจ่ายรายการอื่นๆ ไว้ในงบกลางตามความเหมาะสมเป็นปีๆ ไป เช่นค่าใช้จ่ายตามโครงการพัฒนาจังหวัด เป็นต้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

(2) รายจ่ายของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ ได้แก่

(2.1) หมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

(2.2) หมวดค่าจ้างชั่วคราว

(2.3) หมวดค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ

(2.4) หมวดค่าสาธารณูปโภค

(2.5) หมวดค่าครุภัณฑ์ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง

(2.6) หมวดเงินอุดหนุน

(2.7) หมวดรายจ่ายอื่น

(3) เงินนอกงบประมาณ หมายถึง เงินทั้งปวงที่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการนอกจากเงินงบประมาณรายจ่าย เงินรายได้แผ่นดิน เงินเบิกเกินส่งคืน และเงินเหลือจ่ายปีเก่าส่งคืน ได้แก่ เงินต่อไปนี้

(3.1) เงินบำรุงการศึกษา

(3.2) เงินบำรุงลูกเสือ

(3.3) เงินบำรุงเนตรนารี

(3.4) เงินบำรุงยุวกาชาด

(3.5) เงินและทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคโดยมีวัตถุประสงค์

(3.6) เงินประกันซองและเงินประกันสัญญา

(3.7) เงินภาษีหัก ณ ที่จ่าย

(3.8) เงินโครงการอาหารกลางวัน

งานงบประมาณจะครอบคลุมงานตั้งแต่การจัดตั้งงบประมาณ การบริหารงบประมาณ และการรายงานงบประมาณโดยแบ่งตามกลุ่มงานได้ดังนี้

(1) กลุ่มงานนโยบายและแผน เป็นงานวางแผนงบประมาณ ว่าจะใช้เงินทำอะไรบ้าง โดยจะต้องพิจารณาถึงจุดมุ่งหมายทางการศึกษา ถือเป็นงานที่สร้างความมั่นใจในความครอบคลุมของกระบวนการจัดสรรทรัพยากรว่างบประมาณที่นำไปใช้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของสถานศึกษา

(2) กลุ่มงานการงบประมาณ เป็นการปฏิบัติงานงบประมาณตามนโยบายและแผนที่กำหนดไว้ โดยเป็นการจัดสรรเงินจากงบประมาณของทางโรงเรียนที่มีอยู่

(3) กลุ่มงานจัดหารายได้และกองทุนโรงเรียน เป็นกลุ่มงานที่รับผิดชอบในการจัดหารายได้เพิ่มเติมให้แก่โรงเรียนนอกเหนือจากเงินงบประมาณที่โรงเรียนจัดสรรไว้ เพื่อนำเงินมาใช้ในการดำเนินกิจการของโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

กระบวนการบริหารงานงบประมาณ แบ่งเป็นขั้นตอนดังนี้

(1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ โดยศึกษาข้อมูลการใช้เงินงบประมาณในโครงการต่างๆ ที่ผ่านมาได้รับประโยชน์มากน้อยเพียงใด ศึกษาและตรวจสอบการเงินและบัญชี และตรวจสอบพัสดุของโรงเรียนว่าโรงเรียนมีพร้อมหรือยัง มีสภาพพัสดุอย่างไร

(2) การวางแผนโดยประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อช่วยระดมความคิดโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน เพื่อจัดทำแผนการใช้เงินที่มีประสิทธิภาพ

(3) การดำเนินการตามแผนและการควบคุม โดยตรวจสอบว่าได้ลงมือทำสำเร็จไปเพียงไร การจัดเก็บใช้พัสดุให้ได้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า และจัดให้มีการตรวจสอบภายใน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

(4) การประเมินผล โดยแบ่งเป็นการประเมินผลก่อนการดำเนินงาน ระหว่างการดำเนินงาน และเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน แล้วรายงานผลให้ที่ประชุมทราบ พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นและข้อบกพร่องของปัญหาต่างๆ เพื่อจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป

งานการเงินของโรงเรียนนั้นประกอบไปด้วยเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ซึ่งโรงเรียนจะต้องนำงบประมาณมาจัดสรรเพื่อใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียน ดังนั้นในการบริหารงบประมาณจะต้องคำนึงถึงเป้าหมายงานที่วางไว้ โดยจะทำอย่างไรให้การใช้เงินงบประมาณมีประสิทธิภาพและเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ซึ่งจะใช้การประเมินเพื่อตรวจสอบผลที่เกิดขึ้น

งานด้านการบริหารบุคคลเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน โดยจะต้องมีการวางแผน การจัดสรรและการธำรงรักษาบุคลากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการดำเนินงาน หรือ หมายถึงการจัดการทางด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สถานศึกษามีบุคลากรที่เหมาะสมและเพียงพอกับงาน นับตั้งแต่การแสวงหา การบรรจุแต่งตั้ง การทำนุบำรุง การพัฒนา จนกระทั่งถึงการให้พ้นจากงาน ดังนั้นเมื่อพิจารณาการบริหารบุคคลในแง่กระบวนการจึงเป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวเนื่องกันเป็นลูกโซ่ตั้งแต่การวางนโยบาย การกำหนดแผนและความต้องการด้านบุคลากร การสรรหา การเลือกสรร การพัฒนา การโอนย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร คำว่า บุคคลในที่นี้ หมายถึงบุคลากรทั้งสถานศึกษา นับตั้งแต่ผู้บริหารสูงสุด ลงไปถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาได้แบ่งบุคลากรในโรงเรียนออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ได้แก่

(1) บุคลากรที่เกี่ยวกับการสอน หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ทำการสอนในวิชาต่างๆ ได้แก่ ครูประจำชั้น ครูประจำวิชา หรือครูพิเศษต่างๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

(2) บุคลากรที่ไม่เกี่ยวกับการสอน หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่งานด้านธุรการ การปกครอง ให้เกิดความสะดวก ปลอดภัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่ห้องสมุด เจ้าหน้าที่ทะเบียน รวมตลอดถึงยาม คนงาน และภารโรงด้วยซึ่งสามารถแบ่งงานบริหารบุคคลตามกลุ่มงานได้ดังนี้

(2.1) กลุ่มงานการวางแผนกำลังคน สรรหา และคัดเลือก

(2.1.1) การวางแผนกำลังคน เป็นการวางแผนดำเนินการเพื่อเตรียมคนให้เหมาะกับงาน เวลา และใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ นโยบาย และงานที่กำหนดไว้ จากนั้นนำมาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนและประเมินกำลังคนที่มีอยู่เพื่อหาความต้องการเพิ่มเติม ซึ่งจะต้องมีการวิเคราะห์งาน กำหนดตำแหน่ง เงินเดือน และค่าจ้าง

(2.1.2) การสรรหาและคัดเลือกตัวบุคคล เป็นกระบวนการเลือกสรรบุคลากรเพื่อให้ได้คนดี มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน นับตั้งแต่การรับสมัครการประชาสัมพันธ์ การเลือกใช้ข้อสอบ การเสาะหาบุคคลจากทั้งภายในหน่วยงานเดียวกันและนอกหน่วยงาน จนถึงการดำเนินการคัดเลือก

(2.2) กลุ่มงานการบรรจุ แต่งตั้ง และระบบทะเบียนบุคคล เมื่อสรรหาตัวบุคคลที่เหมาะสมแล้ว บุคคลที่ได้จะต้องถูกนำมาจัดทำเกี่ยวกับงานบริหารบุคคล เช่น บรรจุแต่งตั้ง จัดทำทะเบียนประวัติ ปฐมนิเทศ และ มอบหมายงาน โดยผู้เข้าใหม่จะต้องทราบถึงการจัดสายงานของโรงเรียน กิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียนจัด กฎเกณฑ์ต่างๆและหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ

(2.3) กลุ่มงานการประเมิน การพัฒนาบุคคลและงานวิจัย การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการประเมินค่าว่าบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ผลดีเพียงใดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนคุณลักษณะส่วนตัวที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปพิจารณาความดี ความชอบ การพิจารณาโอน ย้าย การให้พ้นจากตำแหน่ง และการพัฒนาบุคคล ซึ่งการพัฒนาบุคคลและงานวิจัยนั้น ถือเป็นกระบวนการสำคัญของการบริหารงานบุคคลเพราะเมื่อได้เลือกคัดสรรคนที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานแล้ว เมื่อเวลาผ่านไป ความรู้ต่างๆ ก็ลดน้อยไป ประกอบกับวิทยาต่างๆ เจริญขึ้น รวมทั้งเทคนิควิธีการทำงานได้เปลี่ยนไป จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบันและตำแหน่งหน้าที่ที่กระทำอยู่ การพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การฝึกอบรม การลาศึกษา การประชุมสัมมา เป็นต้น

กระบวนการบริหารงานบุคคล มีดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน หรือจัดอัตรากำลังคน ได้แก่ การที่จะกำหนดว่าในโรงเรียนมีความจำเป็นต้องใช้ครู หรือผู้ทำหน้าที่ต่างๆเป็นจำนวนเท่าไร และจะต้องมีคุณสมบัติอย่างไร จึงจะสามารถให้ดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปได้

2. การสรรหาหรือการรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน ได้แก่ การที่จะเสาะหาแหล่งบุคคลที่มีคุณสมบัติตามความต้องการที่จะใช้ปฏิบัติงาน

3. การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน หมายถึง การใช้วิธีการต่างๆ เพื่อเลือกบุคคลที่คิดว่ามีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุด ที่จะมาปฏิบัติงานในโรงเรียน

4. การนำเข้าสู่งาน มีจุดมุ่งหมายสำคัญ คือ ต้องการให้ผู้เข้ามาใหม่ได้รู้จักกับงานและองค์ประกอบต่างๆ ของโรงเรียน เพื่อให้การปรับตัวของผู้เข้ามาทำงานใหม่เป็นไปได้อย่างรวดเร็ว อันจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น

5. การประเมินบุคลากร หมายถึง การตรวจสอบและพิจารณาถึงผลงานที่ได้กระทำไปแล้ว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการที่จะปรับปรุงการทำงาน หรือเพื่อให้เป็นรากฐานในการพิจารณาความดี ความชอบ เป็นต้น

6. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การหาวิธีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่ ได้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เช่น ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น มีวิธีการทำงานดีขึ้น

7. การตอบแทนบุคลากร หมายถึงการจัดหาสิ่งตอบแทนการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นรูปวัตถุ เช่น เงิน หรือสิทธิบางอย่างก็ได้

8. การสร้างสภาพความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร หมายถึงการกำหนดมาตรฐานต่างๆ เพื่อสร้างความรู้สึกมั่นคงในอาชีพแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกมั่นคงที่จะไม่ถูกกลั่นแกล้งจากผู้มีอำนาจในการปกครองบังคับบัญชา การกำหนดอายุการทำงาน เป็นต้น

9. การปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารโรงเรียนย่อมมีหน้าที่ปกครองบุคลากรในโรงเรียนทั้งหมดโดยตำแหน่ง คำว่าการบังคับบัญชามักจะมีความหมายในเชิงใช้อำนาจบังคับให้ทำตามที่สั่งการลงมา ซึ่งก็คงปฏิเสธไม่ได้ว่าไม่เป็นความจริง แต่ผู้บังคับบัญชาที่ดีนั้นจะพยายามใช้อำนาจภายใน เช่น ความเชื่อถือศรัทธามากกว่าอำนาจ

10. การให้พ้นจากงาน เป็นกระบวนการบริหารบุคคลขั้นสุดท้ายในการพ้นจากตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือหมดสิทธิ์ที่จะได้รับเงินเดือน ด้วยสาเหตุหลายๆประการ เช่น ลาออก จ้างออก ทุพพลภาพ ตาย เกษียณอายุ หรือ การถูกให้ออก เป็นต้น

ในการดำเนินงานของโรงเรียนนั้น ต้องอาศัยบุคลากรภายในสถานศึกษาทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการทำหน้าที่งานสนับสนุนต่างๆ ของโรงเรียน สิ่งที่ควรคำนึงถึงคือการได้มาซึ่งครู อาจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถ และสามารถปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นงานบริหารบุคคลจึงเป็นกระบวนการดำเนินงานตั้งแต่การวางแผนกำลังคน สรรหา คัดเลือก รักษาและพัฒนาบุคลากร จนกระทั่งพ้นจากงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

อุทัย บุญประเสริฐ (2540, หน้า 30) กล่าวว่า งานด้านการบริหารทั่วไปเป็นงานที่ช่วยประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานอื่นๆ ให้บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งถือเป็นงานพื้นฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งถือเป็นงานพื้นฐานของระบบองค์การ ที่ทำหน้าที่สนับสนุนการทำงานของโรงเรียนให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งตามกลุ่มได้ ดังนี้

(1) กลุ่มงานธุรการและสารบรรณ งานธุรการ เป็นงานเกี่ยวกับเอกสารต่างๆ ที่จำเป็นต้องปฏิบัติทั้งที่เป็นหน่วยงานภายในและงานติดต่อกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก เพื่อให้หน่วยงานด้านอื่นๆ สามารถดำเนินงานไปได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ ส่วนงานสารบรรณเป็นงานที่เกี่ยวกับหนังสือ นับตั้งแต่การคิด เขียน พิมพ์ จัดส่ง รวมถึงการลงทะเบียนรับเอกสาร และหนังสือราชการและนำมาเก็บเข้าที่ ค้นหา ตลอดจนหาทำลาย

(2) กลุ่มงานการเงินและการบัญชี เป็นงานทีเกี่ยวข้องกับการรับและการเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาตัวเงิน และการจัดทำบัญชีรายรับ-จ่าย ตลอดจนการควบคุมและตรวจสอบเกี่ยวกับการเงินและการบัญชี เงินค่าธรรมเนียมเงินบริจาค เงินอุดหนุนการศึกษาต่างๆ เป็นต้น โดยจะต้องตรวจสอบจำนวนเงิน ใบเสร็จ เบิกเงินและนำฝาก เก็บหลักฐานการเงินต่างๆ นำมาจัดทำบัญชีประเภทต่างๆ ตามกำหนด

(3) กลุ่มงานพัสดุและการจัดจ้างบริการ ทำหน้าที่ในการจัดซื้อ จัดจ้าง แลกเปลี่ยน ควบคุมและจำหน่ายตามระเบียบ ด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา มีการจัดทำทะเบียนวัสดุและครุภัณฑ์ให้ครบถ้วน พร้อมดำเนินการเพื่อซ่อมแซมและบำรุงพัสดุเป็นประจำ รวมทั้งการให้ยืมครุภัณฑ์โดยจัดทำใบยืมตามแบบที่กำหนด

(4) กลุ่มงานอาคาร สถานที่ การพัฒนาพื้นที่และสิ่งแวดล้อม เป็นงานดูแลรับผิดชอบ รักษาซ่อมแซม อาคารเรียน อาคารประกอบการไม่ให้ชำรุดเสียหาย รู้จักใช้อาคารและสถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการจัดวางผังการปลูกดอกไม้และสิ่งปลูกสร้างในโรงเรียนพร้อมดูแลรักษาบริเวณโรงเรียนให้สะอาด จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน รวมทั้งมีการประเมินผลงานอาคารสถานที่ว่าได้รับประโยชน์มากน้อยแค่ไหน โดยพิจารณาถึงความเพียงพอความเหมาะสม ความปลอดภัย สุขลักษณะ ระยะทางติดต่อใช้สอย การยืดหยุ่นประสิทธิภาพการประหยัด การขนานตัวและรูปร่าง เพื่อเป็นเครื่องตัดสินใจในการปรับปรุงและพัฒนาอาคารสถานที่ให้ดียิ่งขึ้นไป

(5) กลุ่มงานรักษาความปลอดภัยในโรงเรียนเป็นงานรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับบุคคล เอกสารและสถานที่ ในด้านบุคคลจะมีการตรวจสอบประวัติให้แน่ชุดก่อนรับเข้ามาทำงาน มีการรักษาความปลอดภัยให้บุคลากรและนักเรียนในโรงเรียน เช่น การจัดยามรักษาการ ณ ประตู

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ทางเข้าออก สำหรับเอกสารจะมีการเก็บรักษาในสถานที่ปลอดภัยและจัดเวรยามรักษาความปลอดภัย ด้านสถานที่ก็เช่นกันควรจัดให้มีเวรยามดูแลสถานที่ ติดตั้งไฟให้แสงสว่างในเวลากลางคืน และอาจดำเนินการจัดอบรมหลักสูตรการบรรเทาสาธารณภัย การดำเนินการต่างๆ ก็เพื่อสร้างความปลอดภัยให้เกิดขึ้นทั้งกับตัวบุคคลตลอดจนทรัพย์สินของโรงเรียน

(6) กลุ่มงานประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่เป็นสื่อกลางสัมพันธ์ ที่ช่วยสร้างความเข้าใจอันดี ระหว่างหน่วยงานภายในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ทำหน้าที่ต้อนรับผู้มาติดต่อกับโรงเรียน จัดทำสื่อข้อความชี้แจงเรื่องราวต่างๆ ให้องค์การ ผู้ปกครอง และชุมชนทราบ โดยอาจจะทำเป็นสารข่าวสาร รายงานประจำปี เป็นต้น รวมทั้งทำการสำรวจความคิดเห็นของนักเรียนสมาชิกภายในโรงเรียน และชุมชน เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของโรงเรียน

(7) กลุ่มงานบริการอนามัยและโภชนา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านอนามัยโรงเรียนและส่วนบุคคล จัดเก็บบันทึกระเบียบสุขภาพ ประสานงานการตรวจสุขภาพประจำปี และดูแลรักษาเครื่องเวชภัณฑ์ในห้องพยาบาลให้เรียบร้อย นอกจากนี้ยังรับผิดชอบควบคุมดูแลจัดจำหน่ายอาหารให้กับนักเรียนให้ถูกต้องตามหลักโภชนาการ ดูแลสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ในการประกอบอาหารให้สะอาด เพื่อสร้างสุขลักษณะที่ดีภายในโรงเรียน

(8) กลุ่มงานโครงการชุมชนสัมพันธ์ มีหน้าที่ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ให้มาร่วมกันปฏิบัติภารกิจต่างๆ ที่มีอยู่ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยมีหลักการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยใช้กระบวนการ 2 ทาง คือ การนำโรงเรียนออกสู่ชุมชนและการนำชุมชนมาสู่โรงเรียน

งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่สำคัญในการประสานและสนับสนุนงานด้านอื่นๆ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เป็นงานอำนวยความสะดวกให้แก่นักเรียน โรงเรียน และบุคคลต่างๆ ที่มีการติดต่อกับทางโรงเรียนให้ได้รับการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ด้วยสุขลักษณะและสิ่งแวดล้อมที่ดี รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์และงานโครงการชุมชนสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนและชุมชนอีกด้วย

สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนนั้นต้องคำนึงถึงระดับการศึกษาในการบริหารพื้นที่ของแต่ระเขตการศึกษา จำนวนงบประมาณที่มี โครงสร้างการบริหารงาน ขอบข่ายความรับผิดชอบของรัฐ ข้อจำกัดของระบบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเน้นการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานตามโครงสร้างการกระจายอำนาจ ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนว่าจะมีกลไกหรือเครื่องมือสำคัญที่จะกระตุ้นให้สถานศึกษามีดำเนินการที่ดี และมีคุณภาพในการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของชุมชน ที่ผู้บริหารโรงเรียนได้นำเอาไปใช้ในการบริหารโรงเรียนจากตำราและเอกสาร ดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศไทย

สุทัศน์ จอกสถิตย์ (2550, หน้า 22) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนของข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานบุคคล

สิริลักษณ์ แพรพรม (2550, หน้า 50-51) ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ครูเพศชายและครูเพศหญิงมีส่วนรวมในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกัน

บัวผัน ขันตี (2551, หน้า 73-74) ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการตามทัศนะของครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูมีทัศนะต่อการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับมาก ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีทัศนะต่อการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีษะเกษ เขต 4 ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สกุลรัตน์ กมุทมาศ (2551, หน้า 90-92) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง โดยรวม ด้านการบริหารงานโดยใช้เหตุผล ด้านการสร้างภูมิคุ้นกัน และด้านบริหารงานบนฐานของความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา

รายละเอียด พบว่าด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดีนั้น ผู้บริหารเพศชายมีการเตรียมพร้อมรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ วัฒนธรรม ความเสี่ยง โดยให้บุคลากรปรับตัวจากการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมในประเทศ สูงกว่าเพศหญิง

จรุงรัตน์ สีมันตา (2554, หน้า 156) ที่ว่า ผู้บริหารเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามอายุของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ในภาพรวมแตกต่างกัน และเป็นไปตามสมมุติฐาน เพราะว่า ผู้บริหารไม่ว่าจะมีอายุมากน้อยแค่ไหนต้องมีความอดทนต่อความยากลำบากทั้งทางกายและใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จผู้บริหารควรมีคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อไปพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นไป ส่วนครูมีอายุไม่แตกต่างกันในด้านความคิดทุกๆข้อมีความสอดคล้องกันหมดจึงทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และครูควรเป็นตัวอย่างในเรื่องเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

พลอยงาม พะลายานนท์ (2550, หน้า 181) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า มีการกำหนดแนวทางการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน การสนับสนุนเทคนิคและวิธีการสอนใหม่ การสนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ จัดให้มีแผนการสอนให้ครบทุกชั้น และทุกกลุ่มประสบการณ์ มุ่งเน้นให้ครูผู้สอนเป็นผู้จัดทำแผนการจัดห้องเรียนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับจำนวนนักเรียน รวมทั้งจัดวัสดุครุภัณฑ์และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอตามความจำเป็น

2. งานวิจัยในต่างประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากตำราเอกสารต่างๆ และงานวิจัยต่างประเทศในเรื่องของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในโรงเรียน ซึ่งอ้างถึงใน (สัมฤทธิ์ ชวาลวิวัฒน์, 2554, หน้า 87-89) ซึ่งมีนักวิชาการต่างประเทศได้กล่าวไว้ เรียงลำดับ ดังต่อไปนี้

Akinsanya (1973, p.6282-A) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการวางแผนการศึกษาของครูในคาลอส ประเทศไนจีเรีย ตามทัศนะของบุคลากรมัธยมศึกษา ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนประเมินและนิเทศงาน วางแผนบริหาร วางแผนอบรมบุคลากร และวางแผนความสัมพันธ์กับชุมชน พร้อมทั้งปฏิบัติตามแผนด้วยครูควรพัฒนาหลักสูตรและการสอน การวางแผนมาตรฐานวิชาชีพครู วางข้อกำหนดการปฏิบัติงานและเงินเดือนและประเมินผลแผนการศึกษา และได้ย้ำให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนในฐานะกรรมการ

Megan (1986) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการวางแผนและคุณภาพของโรงเรียนคาทอลิกในรัฐวิสคอนซิล ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนและคุณภาพของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเกี่ยวกับการวางแผนคือหลักสูตร ทั้งนี้ครูใหญ่มีทัศนะเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงคุณภาพโรงเรียนในแง่บวกมากกว่าครูทั่วไป

Tekaa (1988) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทัศนะของชาวอินเดียในประเทศแคนาดาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การจัดการศึกษาของชุมชนที่ประสบความสำเร็จนั้น เนื่องมาจากประชาชนในชุมชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร ด้วยการสร้างหลักสูตรให้ตอบสนองและสอดคล้องกับวัฒนธรรมของชุมชน

Schuler (1996) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจด้านการศึกษาในมหาวิทยาลัยมินเนโซต้า โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ประชาชนมีความกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วม ทั้งนี้การเข้าร่วมที่ไม่มีประสิทธิภาพเกิดจากขาดการประสานงาน

และยังสอดคล้องกับ สุวัช พานิชวงษ์ (2546, หน้า 34-42) ซึ่งได้กล่าวถึง นักวิชาการต่างประเทศไว้ ดังนี้

Brittle (1994) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทัศนคติของผู้บริหารต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ได้ข้อสรุปดังนี้คือ ผู้บริหารมีความเชื่ออย่างมากต่อการที่ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนและผู้บริหารรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ของตนที่จะทำสิ่งนี้ให้เกิดขึ้น ด้านเพศของผู้บริหารไม่มีผลต่อทัศนคติเรื่องนี้ สำหรับผู้บริหารที่มีอายุน้อยจะสนับสนุนให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมเป็นผู้สอนพิเศษที่บ้าน และผู้บริหารที่จบโปรแกรมวิชาการศึกษา เอกประถมศึกษามาก่อนที่จะเป็นผู้บริหาร จะให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน ตัดสินใจ วางแผนการใช้เงิน และร่วมจัดทำหลักสูตร

Kolb (1994) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ ในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ นักเรียนควรมีทักษะ ในการเรียนรู้ทั้ง 4 องค์ประกอบ แม้บางคนจะชอบหรือถนัด หรือมีบางองค์ประกอบมากกว่า เช่น เคยมีประสบการณ์จริง แต่ถ้าไม่ชอบแสดงความคิดเห็นหรือไม่นำประสบการณ์มาร่วมอภิปราย นักเรียนนั้นก็จะขาดการมีทักษะในองค์ประกอบอื่น ฉะนั้นนักเรียนจึงควรมีทิศทางการเรียนรู้ ทุกด้าน และควรมีพัฒนาการการเรียนรู้ให้ครบทั้งวงจร

Brown (1998, p. 237) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ประสิทธิผลของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามการรับรู้ของผู้มีส่วนร่วมได้ส่วนเสียในโรงเรียนและชุมชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาการนำการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ในโรงเรียนแห่งหนึ่งใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

Illinois โดยศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร 4 ตัว คือ ภาวะผู้นำ บรรยากาศ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และการมีส่วนร่วมของชุมชน ผลการวิจัยพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 4 ตัวและการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องจะส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

Dondero (1993, p.1607-A) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการโรงเรียนที่อาศัยโรงเรียนเป็นพื้นฐาน ระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู ประสิทธิผลและความพึงพอใจในงานผลการศึกษาพบว่า การจัดการโรงเรียนที่อาศัยโรงเรียนเป็นฐานมีการจัดการในโรงเรียน ตามข้อเสนอแนะของครูผู้ร่วมงานโดยกำหนดบทบาทหน้าที่ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดกฎระเบียบในการปกครองตนเองจะพบว่า ครูที่ได้รับความรับผิดชอบและให้มีส่วนร่วมในการตัดสินในร่วมกันจะมีความสุขมรอบคอบโรงเรียนมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนั้น การที่ครูได้มีโอกาสร่วมในการตัดสินใจพบว่า มีความสัมพันธ์ในด้านบวกกับขวัญกำลังใจในเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน

สรุปจากผลงานวิจัยทั้งในประเทศและงานวิจัยในต่างประเทศ พบว่า ในการบริหารโรงเรียนนั้นการมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อองค์กรเมื่อผู้บริหารโรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน ก็จะมีผลทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องวางแผนและจัดระบบการทำงานที่ดี การบริหารแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในโรงเรียนจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสร้างเสริมความสามัคคีแก่หมู่คณะเกิดความพึงพอใจของบุคลากรและผู้ใช้บริการโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี