

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การจัดการศึกษาท้องถิ่นของเทศบาล
2. โครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก
 - 2.1 ความเป็นมาของโครงการ
 - 2.2 ผลกระทบจากการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก
 - 2.3 การจัดการศึกษาในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก
3. การบริหารโรงเรียน
4. การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน
5. กระบวนการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน
 - 5.1 การวางแผน
 - 5.2 การจัดสรรทรัพยากร
 - 5.3 การกระตุ้น
 - 5.4 การประสานงาน
 - 5.5 การประเมินผล
6. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การจัดการศึกษาท้องถิ่นของเทศบาล

หลักการจัดการศึกษาท้องถิ่น

หลักการจัดการศึกษาของท้องถิ่น ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2550

กำหนดให้ภารกิจในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษา เป็นภารกิจในการจัดบริการสาธารณะ

สำคัญที่รัฐจะต้องจัดให้แก่ประชาชนโดยกำหนดไว้ในส่วนที่ 8 สิทธิและเสรีภาพการจัดการศึกษา และระบุว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” อย่างไรก็ตาม รัฐธรรมนูญได้กำหนดให้รัฐผูกขาดการจัดการศึกษาแต่เพียงผู้เดียว จึงได้กำหนดต่อไปในมาตรา 49 ว่า “การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพหรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ย่อมได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐ”

การจัดการศึกษาท้องถิ่นได้ยึดหลักเดียวกับรัฐบาล โดยใช้การกำหนดนโยบายกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาให้ท้องถิ่น สำนักงานการศึกษาท้องถิ่น (2527, หน้า 189-190) ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. หลักการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาท้องถิ่น ซึ่งแต่เดิมได้รวมอำนาจไว้ในส่วนกลาง ให้อยู่กับราชการส่วนท้องถิ่น
2. หลักการมอบอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาท้องถิ่น ให้อยู่ในความรับผิดชอบของท้องถิ่นและประชาชน
3. หลักการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาท้องถิ่น รัฐบาลจะเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องเฉพาะในสิ่งที่ท้องถิ่นและประชาชนยังช่วยตนเองไม่ได้

สภาพการจัดการศึกษาท้องถิ่นของเทศบาล

การบริหารการศึกษาของไทยในปัจจุบัน อยู่ในความรับผิดชอบของหลายหน่วยงานกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแลการจัดการศึกษาท้องถิ่นให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล และแผนการศึกษาแห่งชาติ จัดสรรเงินอุดหนุนจากรัฐบาลกลาง เป็นหน่วยประสานงานกับหน่วยราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้คำแนะนำส่งเสริม และช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค และข้อขัดข้องต่าง ๆ โดยมีเทศบาลเป็นหน่วยงานในการรับผิดชอบ การจัดการศึกษาแก่ประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการจัดการศึกษาของเทศบาลเป็นไปตามความมุ่งหมายของการศึกษา

ความรับผิดชอบของเทศบาล สรุปได้ดังนี้

1. มีหน้าที่จัดการประถมศึกษา
2. จัดให้เด็กที่มีอายุถึงเกณฑ์ในเขตเทศบาลได้เข้าเรียนโดยทั่วถึง
3. เป็นผู้จัดตั้งและดำรงโรงเรียนเทศบาล
4. การควบคุมการบริหาร โรงเรียนเทศบาลในเขตของตน

การจัดการศึกษาในเขตเทศบาล เทศบาลเป็นผู้มีอำนาจและใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ

บริหารงานและดำเนินการได้อย่างเต็มที่ ตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงมหาดไทย มิได้เข้ามาเกี่ยวข้องในการบริหารงานและการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสนับสนุนให้เทศบาลดำเนินการได้โดยเรียบร้อยและให้บรรลุผลดียิ่งขึ้น

เทศบาลมีหน่วยงานหนึ่งเรียกว่า กองการศึกษา เพื่อทำหน้าที่ในการศึกษาภายใต้การดูแลของปลัดเทศบาล และคณะผู้บริหาร การปฏิบัติงานในสายงานสังกัดเทศบาล ก่อนที่งานจะเสนอถึงผู้บริหาร นั้น หมายถึง นายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล งานทุกงานจะต้องผ่านการพิจารณาของหัวหน้าฝ่ายที่เกี่ยวข้องเสียก่อน ในด้านการศึกษา มีผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้ากอง หรือหัวหน้าฝ่ายบริหาร เป็นผู้ดำเนินการรับผิดชอบ จึงนับว่ามีความสำคัญมากในฐานะผู้รับผิดชอบแทนทั้งหมดของกองการศึกษา ซึ่งกองการศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติด้านการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนของเทศบาล เป็นหน่วยงานที่ช่วยประสานงานและมอบหมายนโยบายด้านการจัดการศึกษา

โครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

ความเป็นมาของโครงการ

พื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก หมายความว่า พื้นที่ในบริเวณเขตจังหวัดชลบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดระยอง และรวมหมายถึงเขตจังหวัดอื่นที่ติดต่อกับหรือเกี่ยวข้องตามที่ กพอ. กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก, 2528, หน้า 1-2) เป็นพื้นที่เป้าหมายที่รัฐกำหนดให้เป็นที่ตั้งแหล่งอุตสาหกรรมหนักแห่งหนึ่งของประเทศไทย โดยเริ่มตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ.2525-2529) ดำเนินต่อมาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2530-2534) และแผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535-2539) อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานศึกษาธิการเขต เขตการศึกษา 12, 2532, หน้า 1) จนกระทั่งปัจจุบัน สืบเนื่องจากรัฐบาลมีนโยบาย ที่จะกระจายอำนาจกิจกรรมทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม ให้ไปตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคอย่างมีระบบ และมีความสมบูรณ์ในตนเอง โดยพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก กลายเป็นแหล่งอุตสาหกรรมใหม่ และเป็นแหล่งสร้างงานที่สำคัญของประเทศอีกแห่งหนึ่ง โครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ในปัจจุบัน ได้มีการขยายตัวของบริษัท โรงงาน ทั้งขนาดกลาง ขนาดใหญ่และนิคมอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก (สำนักงานศึกษาธิการเขต เขตการศึกษา 12, 2532, หน้า 5)

ผลกระทบจากการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534 ก, หน้า 1-2) ระบุว่า

การพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ซึ่งเป็นโครงการพัฒนาอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ในระดับภูมิภาคได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ดังนี้

1. ทางด้านเศรษฐกิจ ทำให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจของพื้นที่ซึ่งเดิมเป็นอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตผลทางการเกษตรถูกเปลี่ยนเป็นอุตสาหกรรมอื่นมากขึ้น พร้อมทั้งกิจกรรมทางการค้าและการบริการจะมีความสำคัญเพิ่มขึ้น ในขณะที่ภาคเกษตรกรรมจะมีบทบาทน้อยลง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจดังกล่าว ทำให้เกิดการประกอบอาชีพที่หลากหลายและมีการจ้างงานมากขึ้น ทั้งในทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีผลให้การย้ายถิ่นของแรงงานและอัตราการเพิ่มของประชากรในเขตพื้นที่สูงขึ้น เมื่อมีกิจกรรมทางอุตสาหกรรมบริการ และการค้ามากขึ้นจะมีผลทำให้เกิดผลผลิตรวมเพิ่มขึ้น รายได้เฉลี่ยต่อหัวของทั้งสามจังหวัดจะสูงขึ้น

2. ทางด้านสังคม เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจจากชุมชนเกษตรกรรมเป็นชุมชนอุตสาหกรรมและมีการเจริญเติบโตขึ้น มักทำให้สภาพสังคมเสื่อมโทรม ปัญหาทางสังคมจะทวีความซับซ้อนมากขึ้น เช่น เกิดชุมชนแออัด คดีอาชญากรรมต่าง ๆ ปัญหาเสพติด จะเพิ่มมากขึ้นเพราะมีแหล่งอบายมุขมีอยู่มาก ในขณะเดียวกันชุมชนจะมีความต้องการด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการจะเพิ่มมากขึ้น เช่น ความต้องการด้านไฟฟ้า โทรศัพท์และน้ำประปา เป็นต้น นอกจากนี้ความต้องการกำจัดของเสีย เช่น การกำจัดขยะ การระบายน้ำ รวมทั้งปัญหาการจราจรจะเพิ่มมากขึ้น รูปแบบการดำเนินชีวิตของคนไทยในชุมชนจะเปลี่ยนแปลงไป มีการดำเนินชีวิตแบบสังคมเมือง ซึ่งจะมีการนำเอาวัฒนธรรมด้านวัตถุและแบบแผนชีวิตใหม่ ๆ เข้ามา การนับถือศาสนาจะเป็นไปอย่างฉาบฉวย ทำให้คุณภาพชีวิตทางด้านวัตถุดีขึ้นแต่คุณภาพจิตใจลดลง

3. ทางด้านสภาพแวดล้อม การพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก มีผลกระทบโดยตรงต่อสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติและสภาพทางนิเวศน์วิทยา โดยภาวะมลพิษอันเกิดจากโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ เช่น การปล่อยน้ำเสีย ปริมาณกากของเสียที่เป็นของแข็ง กลิ้นของก๊าซหรือสารเคมีที่เกิดขึ้นในกระบวนการผลิต การควบคุมอย่างขาดประสิทธิภาพจะก่อให้เกิดสภาพการขาดดุลย์ทางสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ และเป็นปัญหาสิ่งแวดล้อมในอนาคต

4. การพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก นอกจากจะมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมดังกล่าวแล้ว ยังมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงความต้องการทางการศึกษาชุมชนด้วย ดังนั้น การจัดการศึกษาในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จะต้องพัฒนาให้สอดคล้อง สัมพันธ์กับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และความต้องการทางการศึกษาของชุมชน

การจัดการศึกษาในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

การดำเนินการโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออกมีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก การเกิดโครงการพัฒนาอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก ซึ่งมีทั้งอุตสาหกรรมหนัก อุตสาหกรรมเบา อุตสาหกรรมต่อเนื่องต่าง ๆ ทั้งอุตสาหกรรมเพื่อส่งออกและใช้ในประเทศส่วนหนึ่ง ประเทศไทยกำลังปรับตัวเข้าสู่การเป็นอุตสาหกรรมใหม่ ได้มีการคาดคะเนว่า การพัฒนานั้นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่าง ๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก การคาดผลกระทบนี้นี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า จะมีการนำโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2529, หน้า 18)

การเปลี่ยนแปลงทางความต้องการศึกษาของชุมชน เป็นผลมาจากการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ทำให้การจัดการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนตามไปด้วย ดังจะเห็นได้จากการพัฒนาการศึกษาและสังคม ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกเกิดขึ้นมา ตั้งแต่ช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2530-2534) เพื่อเตรียมการศึกษาให้กับประชาชนทุกคน ตั้งแต่วัยก่อนประถมศึกษาไปจนถึงวัยผู้ใหญ่ (สำนักงานศึกษาธิการเขตการศึกษา 12, 2532, หน้า 21-22) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534 ก, หน้า 2-5) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาบริเวณพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกไว้ 3 ประการคือ

1. ขยายการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท เพื่อสนองความต้องการของชุมชน และการรองรับความเจริญเติบโตของภาคตะวันออก
2. ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท ให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมของภาคตะวันออก โดยพัฒนาเนื้อหาวิชาการ ด้านสังคม ด้านการงานพื้นฐานอาชีพ ด้านจริยธรรมและค่านิยม ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตลอดจนการพัฒนากระบวนการนิเทศให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาและส่งเสริมการวิจัยและให้องค์กรเอกชนและสถานประกอบการในท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
3. จัดตั้งองค์กรเพื่อพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่น ทำหน้าที่กำหนดทิศทาง วางแผน ติดตาม ประเมินผล สนับสนุนการดำเนินงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษาของพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

จากการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ซึ่งมีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาที่จำเป็นต้องมีการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงนี้ จะต้องดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบาย ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและ

สังคมเพื่อรองรับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องปรับปรุงการบริหารงานโรงเรียนในแต่ละด้าน ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

การบริหารโรงเรียน

ความหมายของการบริหาร ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน เช่น สมาน อัสวภูมิ (2545, 80) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ภาวะผู้นำในการระดมและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามภารกิจขององค์การให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2547, หน้า 38) กล่าวว่า วั้วว่า การบริหารเป็นเครื่องมือของผู้บริหาร เพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์

หวน พินธุพันธ์ (2548, หน้า 2) สรุปว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 3) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานกับคนและโดยคน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายสูงสุด

ลองแกนเน็คเคอร์และพริงเกิล (Longenecker and Pringle, 1992, p.5) ให้นิยามการบริหารไว้ว่า หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

เซอร์โต (Certo, 2003) ซึ่งนิยามว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงานเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ โดยการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือผ่านบุคคลอื่น และทรัพยากรขององค์การ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลเข้าร่วมดำเนินการโดยนำทรัพยากรต่าง ๆ ทางการบริหารมาประกอบตามกระบวนการบริหาร เพื่อให้งานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

ส่วน การบริหารโรงเรียน มีผู้ให้ความหมายไว้เช่น จันทธานี สงวนนาม (2545, หน้า 140) สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลัก คือ นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

สมาน อัสวภูมิ (2545, หน้า 80) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมทางการศึกษาและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ตามจุดหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

หวน พินธุพันธ์ (2548, หน้า 3) กล่าวว่า วั้วว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความสามารถ และความเป็นคนดี

จากความหมายที่นำมากล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการทางการศึกษา การดำเนินการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานของโรงเรียนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีของสังคม

อุทัย บุญประเสริฐ (2548) ได้จำแนกการบริหารโรงเรียนเป็น 5 ประเภท คือ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารกิจการนักเรียน งานธุรการ การเงินและบริหาร และงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542, หน้า 5) กำหนดขอบข่ายและแนวปฏิบัติการบริหารโรงเรียนสำหรับผู้บริหารโรงเรียนไว้ 6 ด้าน คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการ งานการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

หวน พันธุพันธ์ (2548, หน้า 7-10) ได้แบ่งภารกิจในการบริหารโรงเรียนไว้ 5 ประเภทด้วยกันคือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานธุรการ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานกิจการนักเรียน และการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การบริหารงานวิชาการ

เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ การทำแผนการสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน การประเมินผล การวัดผล และการนิเทศการสอน เป็นต้น

การบริหารงานธุรการ

เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับงานการเงิน วัสดุครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ งานสารบรรณ งานรักษาพยาบาล และงานบริการต่าง ๆ เป็นต้น

การบริหารงานบุคคล

เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคคล เริ่มตั้งแต่ การสรรหาบุคคลมาทำงานเป็นครู การจัดบุคคลเข้าทำงาน การบำรุงรักษาและการสร้างเสริมกำลังใจในการทำงาน การพัฒนาบุคคล และการจัดบุคคลให้พ้นจากงาน เป็นต้น

การบริหารงานกิจการนักเรียน

เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับนักเรียน เช่น การปฐมนิเทศนักเรียน การปกครองนักเรียน การจัดบริการแนะแนว การบริการเกี่ยวกับสุขภาพนักเรียน การจัดกิจกรรม และการบริการต่าง ๆ เป็นต้น

การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน

เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับชุมชน เช่น การสอนให้นักเรียนนำความรู้ที่เรียนไปใช้ที่บ้านที่ชุมชน และเผยแพร่แก่คนรอบข้างคนในชุมชนด้วย การช่วยแก้ปัญหาในชุมชน การให้นักเรียนเข้าไปเรียนหรือฝึกงานในชุมชน การเชิญผู้เชี่ยวชาญสาขาวิชาต่าง ๆ ในชุมชนมาให้ความรู้แก่นักเรียน เป็นต้น

การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน

ในปัจจุบันโรงเรียนจะต้องจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับ สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และความต้องการของชุมชนในท้องถิ่น ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ จะต้องพยายามจัดการศึกษาให้ประชาชน เห็นความสำคัญและเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษา ร่วมกับรัฐ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน ทำให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของชุมชน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดแรงผลักดันในการให้ความร่วมมือ และการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา

ความหมายของการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน

การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน หมายถึง การสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อให้โรงเรียนรู้จักชุมชนดีขึ้น ในแง่ที่สามารถค้นหา และใช้แหล่งทรัพยากรในชุมชนให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษา และในเวลาเดียวกันชุมชนมีความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียน (พินิจดา วีระชาติ, 2542, หน้า 44) ส่วนนิรันดร์ ช่วยเจริญ (2543, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนว่า หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการดำเนินการใด ๆ ที่เกิดจากความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และความรู้สึกที่ดีต่อกัน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ร่วมมือกันในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน และพัฒนาชุมชนไปพร้อมกัน ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2542, หน้า 1) ได้กล่าวว่า การบริหารงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาและสถานศึกษาช่วยพัฒนาชุมชนให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปพร้อมกัน เตือนใจ แก้วประเสริฐ (2544, หน้า 16) มีความเห็นสอดคล้องว่าการบริหารงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน คือ วิธีการหรือกระบวนการดำเนินการใด ๆ ที่เกิดจากความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน และมีความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันในการพัฒนาการศึกษา ทำให้เกิดประโยชน์กับโรงเรียน และการดำเนินงานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนละออ เกษสุวรรณ (2544, หน้า 12) ให้ทัศนะเสริมว่า การสร้าง

ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หมายถึง การดำเนินการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน อันจะเป็นหนทางให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน ขณะเดียวกันก็เป็นหนทางให้โรงเรียนเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน คือ การดำเนินการประสานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ทั้งนี้มุ่งแสวงหาความช่วยเหลือจากชุมชนในการพัฒนาการศึกษา ตลอดจนเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ความมุ่งหมายในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน ได้มีผู้กล่าวถึงความมุ่งหมาย ดังนี้ (พินิจดา วีระชาติ, 2542, หน้า 51-52) ได้กล่าวถึง งานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนว่ามี

ความมุ่งหมาย 5 ประการ ดังนี้

1. เพื่อสร้างเสริมสัมพันธภาพกับชุมชน เพราะสัมพันธภาพจะเป็นเครื่องมือเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้มาร่วมมือกันปฏิบัติการต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้บรรลุจุดมุ่งหมายอันเดียวกันตามที่กำหนด
2. เพื่อสร้างเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของให้แก่ชุมชน เนื่องจากโรงเรียนเป็นสาธารณสมบัติที่ชุมชนเป็นเจ้าของอยู่แล้ว หากแต่มอบหมายให้คณะครูเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการซึ่งมีครูใหญ่เป็นหัวหน้า
3. เพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจการของโรงเรียน เช่น การกำหนดความมุ่งหมายและนโยบาย กิจการเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน กิจการเกี่ยวกับการพัฒนาอาคารสถานที่ ตลอดจนการพัฒนาตึสนวิชากร และหลักสูตร ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน อย่างแท้จริง ในอันที่จะพัฒนาบุคลากรของเขา
4. เพื่อฟื้นฟูและรักษาวัฒนธรรมของชุมชน ในชุมชนที่มีวัฒนธรรมประจำอยู่มากมาย ทั้งที่เป็นขนบธรรมเนียมประเพณี และศาสนา วัฒนธรรมเหล่านี้เป็นเครื่องมือสร้างสรรค์ความดีของชุมชน เป็นเครื่องยึดเหนี่ยว เป็นศูนย์รวมทางจิตใจ และเป็นสัญลักษณ์ของชุมชน ชุมชนจะรักษาและหวงแหนอย่างยิ่ง หากโรงเรียนทำการฟื้นฟูและถ่ายทอดให้แก่เยาวชน ชุมชนจะให้ความร่วมมือทุกประการ เพราะชุมชนมองเห็นว่าโรงเรียนกระทำการเพื่อชุมชนอย่างแท้จริง
5. เพื่อสร้างความกลมกลืนระหว่างบ้านและโรงเรียน เป็นที่ยอมรับว่าโรงเรียนเป็นหน่วยงานของชุมชน ดำเนินงานพัฒนาคนสำหรับชุมชน โรงเรียนกับชุมชนจึงมีการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันในทุกกรณี การดำรงชีพในชุมชนควรจะเป็นหลักสูตรของโรงเรียน ปฏิบัติการต่าง ๆ ควรเป็นของชุมชน โรงเรียนเป็นเพียงสถานที่ฝึกหัดเท่านั้น

นิรันดร์ ช่วยเจริญ (2543, หน้า 25) ได้สรุปความมุ่งหมายการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนไว้ว่า เพื่อให้ชุมชนมีความเข้าใจที่ดีต่อโรงเรียน อันจะทำให้โรงเรียนได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากชุมชน ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้โรงเรียนดำเนินงานด้านต่าง ๆ ไปด้วยดี

เตือนใจ แก้วประเสริฐ (2544, หน้า 19) ได้สรุปความมุ่งหมายการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนไว้ว่า เพื่อต้องการให้ประชาชนได้รับทราบการดำเนินงาน ข่าวสาร ความเคลื่อนไหว ส่งเสริมให้ประชาชนเกิดเจตคติที่ดี ต่อโรงเรียน ทำให้เห็นคุณค่าของการศึกษา ใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นมาเป็นประโยชน์ในการศึกษา รวมทั้งเพื่อก่อให้เกิดความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้โรงเรียนและชุมชนได้มีการพัฒนาไปพร้อม ๆ กันตามที่มุ่งหวังไว้

อรุณ สุขชม (2546, หน้า 19) ได้สรุปความมุ่งหมายการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนที่สำคัญไว้ว่า เป็นการสร้างประโยชน์ให้ทั้งบ้าน ทางโรงเรียนและชุมชน โดยให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจซึ่งกันและกันในการดำเนินงาน ความก้าวหน้าตลอดจนความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของโรงเรียนกับชุมชน สามารถทำงานด้วยกันเป็นอย่างดี ซึ่งจะเกิดผลดีกับทุกฝ่าย

ความมุ่งหมายการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน จึงพอสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนและชุมชน เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาในชุมชน
2. เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมสนับสนุนโรงเรียนทุก ๆ ด้าน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา
3. เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน เป็นการเสริมสร้างความสามัคคี และร่วมมือกันพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน

ความสำคัญของการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2542, หน้า 1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนได้ 6 ประการ ดังนี้

1. เป็นการส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นแหล่งให้การศึกษาแก่ประชาชน
2. เป็นการส่งเสริมให้ชุมชนได้ใช้บริการของสถานศึกษา
3. เป็นการส่งเสริมให้สถานศึกษาได้ช่วยพัฒนาชุมชนทั้งในเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมการเมือง การปกครอง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม
4. เป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้เป็นประโยชน์แก่การพัฒนาสถานศึกษา
5. เป็นการให้ประชาชนได้ตระหนักว่าสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา

6. เป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน อันเป็นเครื่องมือช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษาและชุมชนบรรลุวัตถุประสงค์

ลออ เกษสุวรรณ (2544, หน้า 18) ได้สรุปความสำคัญของและความจำเป็นการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไว้ว่า โรงเรียนกับชุมชนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง สร้างสัมพันธ์กัน โรงเรียนเป็นสถาบันพัฒนาคน เพื่อดำรงชีวิตที่ดีในชุมชน และโรงเรียนยังเป็น ส่วนหนึ่งของชุมชนด้วย โรงเรียนกับชุมชนจึงมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด และความจำเป็น การสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชนนั้น มีหลายประการด้วยกัน การศึกษาใน โรงเรียนสัมพันธ์กับบุคคลในชุมชนเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ทำให้ครูกับผู้บริหาร นักเรียน และประชาชนมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับกลุ่มคนที่เป็นปัญหาต่อ การศึกษา เพื่อปรับปรุงหลักสูตร และการเรียนการสอนตามความต้องการของชุมชน เพื่อให้ ทรัพยากรของชุมชนให้เกิดประโยชน์ ทำให้โรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจชุมชนดี โรงเรียนเป็น แหล่งคัดเลือกคนให้ชุมชน โรงเรียนเป็นแหล่งพัฒนาคนให้ชุมชน โรงเรียนเป็นแหล่งรวมสาขาวิชา ต่างๆ โรงเรียนเป็นแหล่งถ่ายทอดวัฒนธรรม โรงเรียนเป็นศูนย์อบรมของชุมชน และโรงเรียนกับ ชุมชนมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 193) ได้สรุปความสำคัญ ของงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. เพื่อให้ชุมชนมีความเข้าใจอันดีต่อโรงเรียน อันจะช่วยให้โรงเรียนได้รับความร่วมมือ ความสะดวกในการดำเนินการ
2. เพื่อให้โรงเรียนสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรในชุมชน คือบุคคล วัสดุ สิ่งแวดล้อม ฯลฯ เพื่อการดำเนินงานของโรงเรียน
3. เพื่อให้โรงเรียนได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากชุมชน ด้านการเงิน แรงงาน วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานของโรงเรียน
4. เพื่อให้ความช่วยเหลือในด้านวิชาการและอื่น ๆ ที่เป็นการช่วยเหลือและมีส่วนร่วม ในการพัฒนาสังคม
5. เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานในงานหลักของโรงเรียน คืองานวิชาการประสบ ผลสำเร็จ
6. เพื่อสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีของหน่วยงาน รวมถึงการสร้างขวัญและ กำลังใจให้บุคลากรในการปฏิบัติงาน
7. เพื่อเป็นการป้องกันและร่วมแก้ปัญหาในการดำเนินงานของโรงเรียนที่อาจเกิดขึ้น จากผลกระทบกับชุมชน

จึงพิจารณาได้ว่า การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน มีความสำคัญและมีความจำเป็น เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เป็นแหล่งรวมวิทยาการ เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของชุมชน

ขอบข่ายการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน

คุรุสภา (2548) ได้ออกข้อบังคับว่า ด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งพอประมวลได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ดังนี้คือ

1. หลักการและกระบวนการบริหาร
2. นโยบายและการวางแผนการศึกษา
3. การบริหารด้าน
 - 3.1 วิชาการ
 - 3.2 ธุรการการเงินและพัสดุ
 - 3.3 บุคลากร
 - 3.4 กิจกรรมนักศึกษา
4. การประกันคุณภาพ
5. การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
6. การประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน
7. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร

การบริหารการศึกษาที่คุรุสภารับรอง

สำนักประสานและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น (2550, หน้า 56) ได้กำหนดขอบข่ายงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน ดังนี้

1. การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน
2. การร่วมกิจกรรมของชุมชน
3. การประชาสัมพันธ์โรงเรียน
4. การให้บริการแก่ชุมชน
5. การสร้างเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนและองค์กรต่าง ๆ ในท้องถิ่น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 200) การบริหารงาน

สัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน ได้เสนอขอบข่ายของงานไว้ ได้แก่

1. งานการให้บริการชุมชน หมายถึง การบริการที่โรงเรียนให้กับชุมชนตาม

ความสามารถ ที่โรงเรียนจะดำเนินการได้ ได้แก่ การให้บริการด้านข่าวสารข้อมูล วิชาการ การให้คำแนะนำ คำปรึกษาหารือ การให้บริการอาคารสถานที่หรือวัสดุครุภัณฑ์ การให้บริการด้านสวัสดิการ เพื่อแก้ปัญหาด้านเศรษฐกิจ เช่น ที่พักผ่อนหย่อนใจ สนามกีฬา สหกรณ์ร้านค้า ธนาคารข้าว ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ร้านตัดผม ตู้ยาประจำบ้าน น้ำสะอาด เป็นต้น

2. งานรับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน หมายถึง การรับความช่วยเหลือจากชุมชนทุกอย่าง ทั้งทางด้านวิชาการ แรงงาน วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ สถานที่คำแนะนำ

3. งานการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น หมายถึง การดำเนินงานหรือกิจกรรมของโรงเรียน ที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสัมพันธ์อันดี เช่น การจัดนิทรรศการ การจัดงานประจำปี การจัดงานปีใหม่ วันสงกรานต์ วันลอยกระทง ห่อเทียนจำนำพรรษา วันไหว้ครู วันพ่อ วันแม่ วันแจกประกาศนียบัตร ทศนศึกษาชุมชน การพัฒนาชุมชน การแข่งขันกีฬา เป็นต้น

4. งานเกี่ยวกับคณะกรรมการโรงเรียน เป็นงานที่โรงเรียนต้องดำเนินการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการ โรงเรียน พ.ศ.2539 ซึ่งจะต้องดำเนินการตั้งแต่การสรรหา การเสนอแต่งตั้ง การเสริมความรู้บทบาทหน้าที่ การจัดประชุมและดูแลให้ปฏิบัติตามระเบียบดังกล่าว เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการพัฒนาตามที่รัฐต้องการ

5. งานการจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคม มูลนิธิฯ เพื่อการแสวงหาแนวทางและความร่วมมือจากชุมชน ด้านการสนับสนุนให้กลุ่มเหล่านี้ได้มีโอกาสให้คำปรึกษา จัดตั้งกิจกรรมช่วยเหลือโรงเรียนหรือร่วมมือกันพัฒนาโรงเรียน ให้มีความพร้อมต่าง ๆ มากขึ้น

6. งานการประชาสัมพันธ์ เป็นงานที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเพราะเป็นงานที่จะเผยแพร่ข่าวสารการดำเนินการของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ และมีความภูมิใจในผลงานร่วมกัน รวมทั้งเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน อันจะช่วยให้โรงเรียนปฏิบัติงานด้วยความสะดวกราบรื่นยิ่งขึ้น กิจกรรมที่ปฏิบัติโดยทั่วไป เช่น การประชุมผู้ปกครอง การจัดทำจุลสาร สิ่งพิมพ์ ป้ายประกาศ การพบปะเยี่ยมเยียน การออกข่าวทางสื่อมวลชน การจัดทำหอกระจายข่าว เสียงตามสาย หรือการพูดประชาสัมพันธ์ในงานพิธีต่าง ๆ ที่มีโอกาส เป็นต้น

คุรุสภา (2548) ได้ออกข้อบังคับว่า ด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งพอประมวลได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ดังนี้คือ

1. หลักการและกระบวนการบริหาร
2. นโยบายและการวางแผนการศึกษา
3. การบริหารด้าน วิชาการ ธุรการการเงินและพัสดุ บุคลากร กิจกรรมนักศึกษา
4. การประกันคุณภาพ

5. การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
6. การประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน
7. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารการศึกษาที่คุรุสภารับรอง

สรุปได้ว่า การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน เป็นกระบวนการในการบริหาร โดยผู้บริหารจะต้องพิจารณาว่าเป็นหน้าที่อันสำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหาร เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อชุมชนและท้องถิ่น

กระบวนการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร ได้มีผู้ให้แนวคิดไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 7) ได้แบ่งขั้นตอนการบริหารไว้ 4 ด้าน คือ

1. การวางแผน หมายถึง การเตรียมการไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไรโดยการทำนายหรือพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
2. การจัดองค์การ หมายถึง การจัดบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานตามแผน
3. การควบคุม หมายถึง การกำกับดูแล เพื่อให้งานเดินไปตามแผนนั้น ๆ จึงจำเป็นต้องมีผู้นำคอยควบคุมดูแลให้งานเดินไปตามขั้นตอน
4. การจูงใจ หมายถึง การหาวิธีการและแนวทางให้คนทำงานด้วยความสบายใจ โดยให้มีความพยายามในการทำงาน มีความอดทนในการทำงาน และมีทิศทางในการทำงานตามเป้าหมายขององค์การ

กูลิค และลันเดล เออร์วิก (Gulick and Lyndall Urwick, 1937 อ้างถึงใน ยุทธนา ศรีพิจารณ์, 2547, หน้า 14) นักทฤษฎีการบริหารองค์การผู้ที่ได้ร่วมกันนำเสนอแนวความคิดของฟายโบล์มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการ ได้กล่าวถึงกระบวนการการบริหารที่เรียกว่า POSDCoRB ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ประการคือ

1. Planning หมายถึง การวางแผนล่วงหน้าว่าองค์การจะทำอะไรบ้างเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
2. Organizing หมายถึง การจัดองค์การ การกำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงาน การจัดสายการบังคับบัญชา และการกำหนดตำแหน่งหน้าที่
3. Staffing หมายถึง การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การ

พัฒนา การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การประเมินผลงาน การพิจารณาความดีความชอบ การให้สวัสดิการ และการให้พ้นจากงาน

4. Directing หมายถึง การอำนวยการ การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการ และการควบคุมบังคับบัญชา

5. Coordinating หมายถึง การประสานงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือ เพื่อดำเนินการไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

6. Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานขององค์การ เพื่อให้สมาชิกขององค์การทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงาน

7. Budgeting หมายถึง การจัดทำงบประมาณ การใช้จ่ายเงิน การควบคุมการใช้จ่าย และการตรวจสอบด้านการเงิน

เกรก (Gregg, 1957) อ้างถึงใน เมตต์ เมตต์การุณจิต 2547, หน้า 46) ได้เสนอกระบวนการบริหารเป็น 7 ขั้นตอน คือ

1. Decision Making คือ การตัดสินใจเพื่อดำเนินการ
2. Planning คือ การวางแผนปฏิบัติการตามแนวทางที่ตัดสินใจเลือกแล้ว
3. Organizing คือ การจัดองค์การ
4. Communicating คือ การติดต่อสื่อสาร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ

5. Influencing คือ การจูงใจให้ทุกคนในองค์การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

6. Coordinating คือ การประสานงาน

7. Evaluating คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน

สมาคมผู้บริหารโรงเรียนแห่งสหรัฐอเมริกา (American Association of School Administrators – AASA, 1955 อ้างถึงใน จันทราณี สงวนนาม 2545, หน้า 22) ได้กำหนดขั้นตอนของการบริหารงานไว้ 5 ขั้นตอน คือ

1. (Planning) คือ การวางแผนปฏิบัติการในการบริหาร
2. (Allocating) คือ การจัดสรรทรัพยากรที่เป็นปัจจัยจำเป็นในการบริหาร
3. (Stimulating) คือ การกระตุ้น การให้กำลังใจ และการบำรุงขวัญผู้ปฏิบัติงาน
4. (Coordinating) คือ การประสานงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือ
5. (Evaluating) คือ การประเมินผล และติดตามผลการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดต่าง ๆ โดยสรุป กระบวนการบริหารมีขั้นตอนแตกต่างกัน จำนวนของ

ขั้นตอนแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเจ้าของแนวคิด หรือเจ้าของทฤษฎี ที่จะมองความสำคัญของขั้นตอนนั้น ๆ แล้วนำมาจัดลำดับก่อนหลังตามแนวความคิดของตน

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการใช้กระบวนการบริหาร ตามแนวคิดของสมาคมผู้บริหารโรงเรียนแห่งสหรัฐอเมริกา (American Association of School Administrators – AASA, 1955, p.17) ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้คือ

1. การวางแผน

ความหมายของการวางแผน อูทัย บุญประเสริฐ (2532, หน้า 19) สรุปความหมายของการวางแผนไว้โดยละเอียดว่า การวางแผนเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ ข้อกำหนดที่ระบุไว้ในแผนจะเป็นเค้าโครงของสิ่งที่คาดว่าจะทำในอนาคต เป็นกิจกรรมที่คาดหวังว่าจะต้องปฏิบัติและข้อกำหนดเหล่านั้นมาจากการค้นหาและกำหนดวิธีทำงานในอนาคตเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อองค์การให้มากที่สุด รายละเอียดที่กำหนดไว้จะแสดงให้เห็นว่า จะทำอะไร ที่ไหน เมื่อใด ให้ใครทำ ทำอย่างไร ตลอดจนรายละเอียดอื่น ๆ ที่จำเป็น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนอนันต์ เกตุวงษ์ (2543, หน้า 4-5) ได้สรุปความหมายของการวางแผน หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการในการจัดทำแผน ซึ่งเป็นข้อกำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อนำไปดำเนินการในอนาคต

ทวีป ศิริธรรม (2545, หน้า 21) สรุปความหมายของการวางแผน หมายถึง การบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงานไว้ว่าเป็นกระบวนการดำเนินงานที่องค์การหรือหน่วยงานกำหนดขึ้นเพื่อภารกิจใด ๆ ที่กำหนดให้บรรลุผลในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด และสมาน อัสวภูมิ (2545, หน้า 121) กล่าวว่า ความหมายของการวางแผน หมายถึง กระบวนการในการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการบรรลุและเลือกทางเลือกที่จะดำเนินการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว

จากความหมายของการวางแผน สรุปได้ว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการกำหนดทางเลือกในการทำงานไว้ล่วงหน้า เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์คุ้มค่า

สุเมธ เดียววิเศษ (2527, หน้า 80-81) กล่าวถึง ความสำคัญของการวางแผนของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หากผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการวางแผนในเรื่องต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาไว้เป็นแนวทางสำหรับปฏิบัติแล้ว จะก่อให้เกิดผลดีหลายประการ คือ

1. ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ต้องประสบกับความล้มเหลว เนื่องจากสามารถมองเห็นสิ่งอาจเกิดขึ้นในอนาคตได้

2. ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความหวังว่าจะได้ผลงานที่ถูกต้องและใกล้เคียงกับสิ่งที่หวังไว้ หากมีอุปสรรคเกิดขึ้นจะสามารถแก้ไขได้ทันที่

3. ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การวางแผนไม่เพียงแต่เป็นการหาคำตอบในการแก้ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังสามารถนำมาใช้เป็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการดำเนินการได้อีกด้วย

5. ช่วยให้การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ช่วยรักษาคุณภาพของความไม่แน่นอนและความเปลี่ยนแปลง

7. ทำให้การควบคุมการปฏิบัติงานง่ายขึ้น

ดิลก บุญเรืองรอด (2537, หน้า 31) กล่าวถึงความสำคัญของการวางแผนไว้ 5 ประการ

คือ

1. การวางแผนที่ดีนำไปสู่การลดความลังเล ความไม่แน่นอนในองค์การ

2. การวางแผนที่ดีย่อมลดอิทธิพลส่วนบุคคลลง สามารถระดมสรรพกำลังมาใช้ในการบริหารได้มากขึ้น

3. การวางแผนช่วยให้เกิดความรอบคอบในการเตรียมเลือกการเลือกทางเลือกหรือทางออกล่วงหน้า

4. การวางแผนช่วยให้สามารถมีการควบคุมงานที่ดีได้

5. การวางแผนนำไปสู่ประสิทธิภาพของงาน

ทวีป ศิริธรรม (2545, หน้า 22) กล่าวถึงความสำคัญของการวางแผนไว้ 5 ประการเช่นกัน

ดังนี้คือ

1. การวางแผนช่วยให้มองเห็นภาพรวมในการปฏิบัติงานขององค์การ

2. การวางแผนช่วยให้การบริหารงานขององค์การมีจุดมุ่งหมายและทิศทางที่แน่นอน

3. การวางแผนช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและเป็นข้อผูกมัดในการปฏิบัติของบุคลากร

4. การวางแผนช่วยลดหรือหลีกเลี่ยงความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ซึ่งการทำงานซ้ำซ้อนทำให้สิ้นเปลือง หรือเกิดความขัดแย้งได้

5. การวางแผนช่วยลดความเสี่ยงหรือปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

สมาน อัสวภูมิ (2545, หน้า 126) ได้กล่าวไว้ถึงความสำคัญของการวางแผนไว้ 5

ประการ คือ

1. การวางแผนทำให้องค์การมีเป้าหมายและทิศทางในการดำเนินงานชัดเจน

2. การวางแผนทำให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในองค์การทราบถึงสภาพและข้อจำกัดใน

การดำเนินงานขององค์การ

3. การวางแผนช่วยให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องสามารถประสานงาน ระดมสรรพกำลัง กระตุ้นจิตใจ ในการทำงานร่วมกัน

4. การวางแผนทำให้งานขององค์การเป็นงานของทุกคน ไม่ใช่งานของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

5. การวางแผนทำให้เกิดความชัดเจนชัดเจนความซ้ำซ้อนของงาน คน และทรัพยากร

จากความสำเร็จของการวางแผน สรุปได้ว่า การวางแผนเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งของการบริหาร เพราะการวางแผนจะแสดงให้เห็นถึงการทำงานที่มีจุดมุ่งหมาย การวางแผนช่วยให้ผู้บริหารทราบถึงงานที่ต้องดำเนินการในอนาคต มีทิศทางในการที่จะช่วยตัดสินใจได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว เพิ่มความชัดเจนในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการวางแผนจะเป็นเครื่องมือชี้ทางให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เกิดประโยชน์ และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเภทของแผน สุภาพร พิศาลบุตร (2543, หน้า 61) ได้แบ่งประเภทของแผนไว้ 3 ระยะ ดังนี้

1. แผนระยะยาว เป็นแผนที่กำหนดล่วงหน้า เป็นช่วงชุดของเวลา ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป
2. แผนระยะปานกลาง เป็นแผนที่กำหนดไว้ระยะประมาณ 3-5 ปี
3. แผนระยะสั้น เป็นแผนระยะ 1-3 ปี

อเล็กซานเดอร์ และ เซอร์เซย์ (Alexander and Sersey, 1999, p. 3) ได้อธิบายแผนทั้ง 3 แบบ ไว้ว่า

1. แผนระยะยาว (Long Range Plan) เป็นแผนที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นการกำหนดจุดหมายวัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์ในช่วง 3-5 ปี
2. แผนดำเนินงาน (Business or Tactical Plan) เป็นแผนระยะสั้นหรือระยะปานกลาง จะมีระยะเวลาระหว่าง 2-3 ปี

3. แผนประจำปี (Annual or Operational Plan) หรือแผนปฏิบัติการเป็นแผนซึ่งแปลงแผนระยะยาวและแผนดำเนินงานไปสู่การปฏิบัติที่จำดำเนินการให้เสร็จใน 1 ปี

วิลเลียมส์ (Williams, 2000, p. 140) ได้แบ่งประเภทแผนไว้ 2 ประเภท ดังนี้

1. แผนงานประจำ (Standing Plan) หมายถึง กฎระเบียบที่กำหนดขึ้นใช้ในการบริหารงานประจำวันไปจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง
2. แผนงานเฉพาะเรื่อง (Single use Plan) หมายถึง แผนที่กำหนดขึ้นเพื่อการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นการเฉพาะ เมื่อทำงานบรรลุเป้าหมายแผนนั้นก็ยกเลิกไป

กล่าวสรุปได้ว่า การวางแผนเป็นการตั้งเป้าหมายเพื่อนำไปปฏิบัติ หรือดำเนินการให้เป็นไปตามขั้นตอนที่จะนำมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ

2. การจัดการทรัพยากร ความหมายของการจัดการทรัพยากร จันทานี สงวนนาม (2545, หน้า 13) กล่าวว่า ทรัพยากร หมายถึง ปัจจัยที่สำคัญของการบริหาร มีอยู่ 4 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) ส่วน เมตต์ เมตต์การุณจิต (2547, หน้า 44) มีความเห็นว่า ทรัพยากร หมายถึง ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การบริหารภารกิจใด ๆ ประสบความสำเร็จ แต่การที่มีทรัพยากรแล้วก็ยังไม่เพียงพอที่จะจัดการได้ จำเป็นต้องพิจารณาว่าจะจัดสรรอย่างไรจึงจะประหยัด และให้ผลสูงสุด ที่สำคัญก็คือ ทรัพยากรต่าง ๆ จะต้องมีความพร้อมทางด้านปริมาณที่พอดีกับภารกิจ รวมถึงมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ

สรุปได้ว่า การจัดการทรัพยากร หมายถึง การแสวงหาทรัพยากรในการบริหารงาน ให้เพียงพอตามความจำเป็น และใช้ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่ามากที่สุด โดยการจัดบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ

3. การกระตุ้น เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องประกอบด้วย การจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงาน อาคม วัชโรสง (2547, หน้า 114) ได้ให้ทัศนะไว้ดังนี้

การจูงใจ หมายถึง การสร้างแรงผลักดันให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการส่วนตัวเพื่อให้มีความตั้งใจทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

การสร้างขวัญกำลังใจ หมายถึง การทำให้เกิดความรัก ความสามัคคี ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดความมุ่งมั่นทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ท่วมเท่กำลังใจและสติปัญญา ทำงานเต็มศักยภาพ ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องานที่ทำ เป็นงานที่สำคัญมีคุณค่า ชอบ และถนัด ก็จะมีความสุข

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องใช้การกระตุ้นและส่งเสริมให้ปฏิบัติตามด้วยวิธีการจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ และความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดีโดยใช้วิธีการต่าง ๆ ในสถานการณ์ที่เหมาะสม

4. การประสานงาน เป็นปัจจัยอันสำคัญที่จะทำให้งานทั้งหลายดำเนินไปอย่างราบรื่น การประสานงานที่ดีจะต้องมีลักษณะที่ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายในระยะเวลาที่กำหนดให้

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2551) ได้อธิบายเกี่ยวกับ การประสานงาน หมายถึง การจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว ไม่ทำให้งานซ้อนกัน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไป

อย่างราบรื่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายขององค์กรนั้นอย่างสมานฉันท์ และมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการประสานงาน

การประสานงานเกิดจากความต้องการที่จะให้งาน หรือกิจกรรมย่อย ๆ ที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จ โดยปฏิบัติอย่างสอดคล้องในจังหวะเวลาเดียวกัน ได้ผลงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่เป็นไปตามข้อกำหนด ประหยัดเวลาและทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ก่อนการประสานงานเราควรกำหนดความต้องการให้แน่ชัดว่าเราจะประสานงานให้เกิดอะไรหรือเป็นอย่างไร หรือจะทำให้ได้ผลรับอย่างไร เพราะหากว่าไม่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเราก็คงจะประสานงานไปผิดจากที่ควรจะเป็น โดยทั่วไปเราประสานงานเพื่อให้การดำเนินงานมีความสะดวกราบรื่นไม่เกิดปัญหาข้อขัดแย้ง แต่ในการประสานงานในแต่ละครั้งหรือในแต่ละกรณี การประสานงานโดยวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้

1. เพื่อแจ้งให้ผู้ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องทราบ
2. เพื่อรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดี
3. เพื่อขอคำยินยอมหรือความเห็นชอบ
4. เพื่อขอความช่วยเหลือ
5. เพื่อขจัดข้อขัดแย้งอันอาจมีขึ้น

สรุปได้ว่า การประสานงานที่ดีนั้น ผู้บริหารต้องใช้กระบวนการบริหารที่เหมาะสมกับลักษณะขององค์กรนั้น ๆ องค์กรมีนโยบาย แผนงาน วัตถุประสงค์ที่เหมาะสม ผู้ร่วมงานมีน้ำใจที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งองค์กรมีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

5. การประเมินผล เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการบริหาร และมีความสำคัญอย่างยิ่ง หย่อนไปว่าขั้นตอนอื่น ๆ

ความหมายของการประเมินผล พนัส หันนาคินทร์ (2529, หน้า 43) ที่กล่าวว่า การประเมินผล เป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการบริหาร เป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าและผลงานเป็นระยะ ๆ เพื่อทราบผลการปฏิบัติและปัญหาเพื่อจะได้ดำเนินการในขั้นต่อไปได้ นอกจากนี้ ภิญโญ สาร (2526, หน้า 195) ให้ความหมายของการประเมินผลว่า หมายถึง การตรวจสอบว่างานที่ทำไปแล้วนั้นได้ผลเพียงใด โดยเทียบกับวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้ก่อนลงมือปฏิบัติงานหรือเปรียบเทียบกับนโยบายหรือแผนงานที่กำหนดไว้ ส่วน สมพงศ์ เกษมสิน (2526, หน้า 150) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลไว้ว่า การประเมินผล หมายถึง การประเมินคุณค่าการทำงานของคน

สรุปได้ว่า การประเมินผล หมายถึง การวัดการทำงาน และความสามารถของ ผู้ปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่เป็นระเบียบ แบบแผน เพื่อพัฒนาการทำงาน

กระบวนการประเมินผลงาน ภิญโญ สาร (2526, หน้า 223) แบ่งกระบวนการ ประเมินผลงานเป็น 4 ขั้น คือ

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลให้แน่นอนว่า ต้องการประเมินผลงานอะไร
2. กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงาน เช่น อย่างไรจึงจะได้จัดว่าดีมาก อย่างไรจึงจัดว่าดี และอย่างไรจัดว่าบกพร่อง
3. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ โดยอาศัยวิธีเลือกข้อมูลที่รัดกุมตามแนวหลักเกณฑ์ในการ ประเมินผลงาน

4. แปลข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้

สมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 152-155) ได้กล่าวถึง กระบวนการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภิญโญ สาร คือ

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ จะต้องกำหนด จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ไว้ให้ชัดเจน ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานไปยังเป้าหมายโดยรวดเร็ว และถูกต้อง
2. กำหนดแบบและลักษณะงานที่จะประเมิน คือ เมื่อได้กำหนดวัตถุประสงค์แล้ว จะต้องกำหนดวิธีที่จะใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยสร้างแบบประเมินขึ้น หากจำเป็นและในแบบควรกำหนดลักษณะงานที่ต้องการจะประเมินไว้ด้วย
3. กำหนดตัวผู้ประเมินและทำการอบรมผู้ทำการประเมิน เมื่อกำหนดแบบประเมินและ ลักษณะงานที่จะประเมินแล้วนั้น ต่อมาคือ กำหนดตัวผู้ที่จะทำการประเมินโดยปกติ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาใกล้ชิดของผู้ที่จะถูกประเมิน
4. กำหนดวิธีการประเมินผล ในขั้นนี้หน่วยงานจะต้องกำหนดวิธีประเมินว่าจะใช้การ ประเมินผลโดยวิธีใดที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการประเมินผล ย่อมแตกต่างกันไปตามความต้องการของ ผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจจะประเมินเพื่อวัตถุประสงค์สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีผู้เสนอไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุเมธ เดียวศิริเรศ (2529, หน้า 171-173) ได้เสนอเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการ ประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. เพื่อประเมินผลการทำงานของบุคคล
2. เพื่อพัฒนาบุคคล
3. เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีในการนิเทศเพื่อปรับปรุงงาน

4. เพื่อเป็นแนวทางในการเปลี่ยนหน้าที่การงาน
5. เพื่อปรับปรุงค่าจ้างเงินเดือน
6. เพื่อพัฒนางานบริหารบุคคล

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานมีหลายประการ ตั้งแต่เพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง การพัฒนาสมรรถภาพส่วนบุคคล และพัฒนาสมรรถภาพของหน่วยงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด

ประโยชน์ของการประเมินผลงาน ได้มีผู้กล่าวถึงไว้หลายประการ ดังนี้

- สมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 160-161) กล่าวว่าประโยชน์ของการประเมินผลงาน ได้แก่
1. เพื่อให้การปูนบำเหน็จแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ดำเนินการไปด้วยความยุติธรรม มีเหตุผล มีระบบ เป็นระเบียบแบบแผน ซึ่งใช้ต่อบุคคลในองค์กรเดียวกันโดยเสมอหน้า
 2. เพื่อให้การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเป็นไปโดยยุติธรรม มีข้อเปรียบเทียบเป็นหลักในการพิจารณา ป้องกันการกินตำแหน่งเกล่งใจแก่ผู้ที่มีได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่ง ให้ได้ทราบข้อบกพร่องด้วยความเป็นธรรม
 3. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาว่าบุคคลใดมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานหรือผู้ใดหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
 4. เพื่อประโยชน์ในการกำหนดวิธีการฝึกอบรมพนักงานเจ้าหน้าที่ให้ถูกต้องตามความจำเป็น และความต้องการในการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่แต่ละประเภท แต่ละหน้าที่ และแต่ละสาขาวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร
 5. เพื่อประโยชน์ในการสับเปลี่ยนโยกย้ายพนักงานเจ้าหน้าที่ ได้ปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน เพื่อเกิดประสิทธิภาพแก่งาน
 6. เพื่อประกอบการพิจารณาปรับปรุงวิธีสรรหาบุคคลที่องค์กรให้เลือกสรรบุคคล เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นแล้ว ก็จะได้ทราบว่าวิธีการทดสอบที่ใช้ยังสามารถวัดและเลือกสรรบุคคลได้ถูกต้องตามความประสงค์ขององค์กรหรือไม่ หากมีข้อบกพร่องจะได้ปรับปรุงแก้ไขได้ทันที่
 7. เพื่อเป็นเครื่องจูงใจให้พนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์กร ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถ ไม่ต้องคอยกังวลที่จะประจบผู้บังคับบัญชาด้วยวิธีที่ไม่ถูกต้อง แต่จะประจบจนผู้บังคับบัญชาด้วยการปฏิบัติงานโดยปราศจากความกังวลใจ

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นวิธีการที่จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาตัดสินตัวบุคคลแลผลงานจากผลที่ได้ประเมินในเรื่องต่าง ๆ อย่างมี

หลักเกณฑ์ เพื่อดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ทางการบริหารงานบุคลากรให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม

ข้อควรคำนึงในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น มักจะมีข้อขัดแย้งกันเสมอ ระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน ดังนั้น จึงควรพิจารณา ดังนี้ สมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 163)

1. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้ที่มีหน้าที่ในผลการปฏิบัติงานทุกคน
2. เมื่อทุกฝ่ายให้ความเห็นชอบในแบบประเมินผลการปฏิบัติแล้ว จะต้องยึดถือเป็นนโยบายโดยเคร่งครัดและทั่วถึง มิฉะนั้นแบบประเมินผลการปฏิบัติก็จะไม่สัมฤทธิ์ผล
3. ก่อนที่จะนำวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับความเห็นชอบมาใช้ ควรจะได้ชี้แจงให้ผู้มีอำนาจหน้าที่แบบประเมินผลการปฏิบัติงานได้เข้าใจถึงแบบและวิธีการโดยถ่องแท้ เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปในแนวทางเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อสามารถปฏิบัติงานโดยไม่มีข้อผิดพลาด
4. ผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรจะได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ ความเข้าใจโดยถูกต้อง เพื่อสามารถปฏิบัติงานโดยไม่มีข้อผิดพลาด
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน นอกจากเพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณาความดีความชอบแก่บุคลากรในหน่วยงานแล้ว ควรจะมีลักษณะเป็นไปในลักษณะของการสอนแนะงานแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วย

สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการบริหาร ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ทำให้บุคลากรในหน่วยงานได้รู้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะนำผลการประเมินมาช่วยในการวิเคราะห์ปัญหาขององค์กร และทำการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรต้น แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

1. อายุ

อายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการกำหนดฐานะของบุคคลในสังคม บุคคลที่มีอายุต่างกัน จะมีความคิดเห็นและการปฏิบัติแตกต่างกัน (สุรศักดิ์ หลาบลมาลา, 2532, หน้า 4) ดังที่ ประมว สติเวทิน (2533, หน้า 27) กล่าวว่า โดยทั่วไปคนที่มีอายุน้อยมักจะมีความคิดแบบเสรีนิยม ความคิด

แบบสมัยใหม่ และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่มียาอายุมาก ในขณะที่คนที่มียาอายุมากจะมีความคิดแบบอนุรักษนิยม ยึดถือการปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ รั้วมักระวัง และมองโลกในแง่ร้ายมากกว่าคนที่มียาอายุน้อย สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากคนที่มียาอายุมากมีประสบการณ์ในชีวิตมาก เคยเผชิญกับปัญหาและเหตุการณ์ต่างๆ มายาวนานกว่าคนที่มียาอายุน้อย ส่วน กนิษฐา สมนอย (2544, หน้า 44) กล่าวว่า อายุเป็นเงื่อนไขของแต่ละบุคคลที่มีผลต่อการตอบสนองสิ่งเร้า สอดคล้องกับรัชดาภรณ์ ชาญชากริตพงษ์ (2543, หน้า 24) ที่พบว่า การเปลี่ยนแปลงทางอายุยังส่งผลให้แต่ละบุคคลมีความคิดเห็น การตอบสนองต่อสิ่งเร้า และพฤติกรรมต่อเรื่องราวต่างๆ แตกต่างกัน และสุชาดา วุฒิสิริ (2537, หน้า 35) กล่าวว่า อายุเป็นตัวตัดสินใจในการตอบสนองสิ่งเร้า เนื่องจากบุคคลมีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญมากขึ้น ความคิดอ่านจะรอบคอบ มองปัญหาได้ชัดเจน ถูกต้องตามความเป็นจริงมากขึ้น นวลอนงค์ ศรีบุญรัตน์ (2543, หน้า 3 อ้างถึงใน นิภารัตน์ รื่นสุข, 2546, หน้า 56) กล่าวว่า อายุของบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการพัฒนา และวุฒิภาวะ ซึ่งเห็นได้จากงานวิจัยของ ปรายมาศ ขุนภักดี (2533) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานด้านบริหาร ด้านบริการ ด้านวิชาการ และด้านการประสานงาน

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

ในการดำเนินงานขององค์กร หากบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสบการณ์ องค์กรจะดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จไม่ได้ (บัณฑิต อินทรชื่น, 2526, หน้า 1 อ้างถึงใน ชัชชัย พุทธสุวรรณ, 2544, หน้า 19) ในสถานศึกษาที่เช่นกัน ประสบการณ์ของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการวิเคราะห์ปัญหาและการแก้ไขปัญหาต่างๆ ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ฝึกทักษะ และสร้างทัศนคติที่ดีแก่ผู้เรียน และการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับจรรยา สุวรรณทัต และดวงเดือน พันธุนาวัน (2531, หน้า 52) กล่าวว่า สติปัญญาของบุคคลไม่ได้ขึ้นอยู่กับหนทางที่ศึกษาทางสมองของบุคคลนั้นจะได้รับการขยายให้ดีขึ้นสูงขึ้นตามประสบการณ์ และโอกาสที่บุคคลนั้นจะได้รับในเวลาต่อมาอีกด้วย และกันยา สุวรรณแสง (2536, หน้า 81) กล่าวว่า ประสบการณ์และการเรียนรู้ของแต่ละคนทั้งสองอย่างนี้ มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด แยกออกจากกันไม่ได้ ประสบการณ์เป็นเครื่องมือหรือวิธีการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ และในเวลาเดียวกันนั้นผลจากการเรียนรู้ทำให้คนมีความรู้ ทักษะ เจตคติ แต่ต้องอาศัยการจัดประสบการณ์ที่ดีพอจึงจะทำให้คนได้เรียนรู้เป็นผลสำเร็จ แต่ทุกคนไม่ได้รับประสบการณ์ที่เท่าเทียมกัน สิ่งแวดล้อมไม่เหมือนกันจึงมีโอกาสได้เรียนรู้ต่างกัน ฉะนั้นคนเราจึงมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับธานินทร์ ลียาภาส (2539, หน้า 16) ที่กล่าวว่า ประสบการณ์ และความคิดความอ่านที่สะสมมานานจนตกผลึก หากที่จะละลายหรือคลี่คลายเป็นอย่างอื่น

3. ขนาดโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน หมายถึง จำนวนนักเรียนซึ่งเป็นตัวกำหนดขนาดของโรงเรียนตามเกณฑ์การแบ่งขนาดสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกได้ 3 ขนาด คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน สถานศึกษานขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 121 ถึง 300 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป ขนาดของสถานศึกษา มีส่วนสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานภายในสถานศึกษานั้น ๆ ประสบความสำเร็จได้มากหรือน้อย เมื่อสถานศึกษาขนาดใหญ่กิจการในสถานศึกษาก็จะมีความซับซ้อน ขนาดของโรงเรียน เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญ ซึ่ง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2532, หน้า 179 อ้างถึงในธงชัย เนื่องสิทธิ์, 2545, หน้า 32) ได้เปรียบเทียบให้เห็นว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีปริมาณงานไม่มาก การจัดการจะทำให้สะดวกรวดเร็ว เพราะผู้บริหารจะทราบข้อมูลรายละเอียดอยู่แล้ว จึงสามารถตัดสินใจสั่งการดำเนินการได้ทันที ไม่ต้องรอการรวบรวมข้อมูลจากฝ่ายต่าง ๆ เหมือนโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งจะต้องแบ่งงานความรับผิดชอบออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ การตัดสินใจในการสั่งการของผู้บริหาร จะต้องดูข้อมูลและฟังความคิดเห็นจากฝ่ายที่เกี่ยวข้องก่อน และในเรื่องนี้ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2523, หน้า 42 อ้างถึงในธงชัย เนื่องสิทธิ์, 2545, หน้า 32) ได้บันทึกไว้ว่า เหตุผลสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กสามารถปฏิบัติงานการเกณฑ์เด็กเข้าเรียนได้บรรลุเป้าหมาย และเด็กได้มาเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพราะโรงเรียนขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์กับชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ค่อนข้างสูง จึงได้รับความร่วมมือจากชุมชนในการส่งเด็กเข้าเรียนและด้านอื่น ๆ ในอัตราที่สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ สายัณห์ มานีไชย (2543, หน้า 96) ได้ทำการศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอยและมัสเคล (Hoy & Miskel, 1988, p. 232 อ้างถึงใน กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2536, หน้า 211-212) พบว่า ขนาดของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียน และโรงเรียนเอกชนที่มีขนาดใหญ่ จะมีประสิทธิผลสูงกว่าโรงเรียนเอกชนที่มีขนาดกลาง และขนาดเล็ก และโรงเรียนเอกชนที่มีขนาดกลาง จะมีประสิทธิผลสูงกว่าโรงเรียนเอกชนที่มีขนาดเล็ก เมื่อพิจารณาตามประเภทของโรงเรียน พบว่าโรงเรียนเอกชนที่ไม่ได้รับเงินอุดหนุน มีประสิทธิผลสูงกว่าโรงเรียนเอกชนที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐในทุกด้าน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียน มีเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า ดังต่อไปนี้

บุญเข้ม คู่ป้อง (2540) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเลย กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอนและกรรมการโรงเรียน จำนวน 309 คน พบว่าผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอนและกรรมการ โรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติการงานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เว้นแต่ด้านการให้บริการชุมชนและด้านการให้ชุมชนร่วมกิจกรรมของโรงเรียน กรรมการโรงเรียนเห็นว่ามีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอนและกรรมการ โรงเรียน เห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านเว้นแต่ด้านการให้บริการชุมชนและด้านการให้ชุมชนร่วมกิจกรรมของโรงเรียน กรรมการ โรงเรียนเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและอุปสรรคในการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอนและกรรมการ โรงเรียนมีความคิดเห็น โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิรักษ์ เลียบโย (2540) ได้ทำการวิจัย เรื่องความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ได้เสนอแนวทางในการบริหารงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนว่าผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการจัดตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาปัญหา และความต้องการของชุมชน และพิจารณาหาวิธีดำเนินกิจกรรม เพื่อสนับสนุนช่วยเหลือชุมชน ตามความต้องการของชุมชน สนับสนุนให้บุคลากรในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ ส่งเสริมให้มีการอบรมให้ความรู้ด้านวิชาการ และพัฒนาอาชีพที่เหมาะสมกับชุมชนในท้องถิ่น

โกมล ศิริผันแก้ว (2541) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาในการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ในด้าน 6 ด้าน คือ การวางแผนงานการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียน การให้บริการชุมชน การมีส่วนร่วมในการพัฒนากับชุมชน การได้รับการสนับสนุนจากชุมชน การประเมินผลงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน พบว่า การจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 12 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สุมาลี นิตยจินต์ (2542) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหการบริหารงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนท่าใหม่ พุทธสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล ตามความ

คิดเห็นของข้าราชการครูที่มีสภาพภาพในการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ผลการค้นคว้าวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับปัญหาจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ การเป็นผู้นำและให้ความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน การวางแผนความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การได้รับการสนับสนุนจากชุมชน การสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียน การให้บริการชุมชนและการประเมินผลงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ประสาร พรหมณา (2546) ได้ทำการวิจัย เรื่องปัญหาการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว ได้เสนอแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียน ควรจัดให้มีบุคลากรในการให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ชุมชน และเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน เพื่อเป็นการรับรู้ปัญหาของชุมชน โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน

สัน สุขม่วง (2546) ได้ทำการวิจัย เรื่องการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก การประชาสัมพันธ์และการให้บริการชุมชนในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ประเสริฐ กลิ่นหอมหวล (2547) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การให้บริการแก่ชุมชน ด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและหน่วยงานอื่น การประชาสัมพันธ์โรงเรียน และการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน

สุนทร เพ็ญจันทร์ (2548) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนอัสสัมชัญ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนอัสสัมชัญ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ทั้งโดยรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านบริหารงานอาคารสถานที่ ด้านการ

บริหารงานบุคลากร ด้านการบริหารงานบุคลากร ด้านการบริหารงานธุรการการเงินและพัสดุ
ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน และด้านการบริหารวิชาการ

รมย์วันทร์ ดันติฤทธิพล (2549) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหาร
ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเมืองชลบุรี ผลการวิจัย
ปรากฏดังนี้ โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเมืองชลบุรี ที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลและนอกเขต
เทศบาลมีปัญหาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง และ
เสนอแนวทางพัฒนาการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่สำคัญ ได้แก่
การวางแผนการให้บริการชุมชนร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีการประชาสัมพันธ์ และ
แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการร่วมกัน การนำวิทยากรท้องถิ่นมาช่วยการเรียนการสอนในบาง
โอกาส มีการจัดนิทรรศการกิจกรรมทางวิชาการอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง จัดให้มีการอบรมสัมมนา
ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การร่วมกับผู้นำในชุมชนพัฒนาประเพณีวัฒนธรรม
ภายในชุมชน และการจัดทำสิ่งพิมพ์เพื่อเผยแพร่ ข่าวสารกิจกรรมของโรงเรียน
งานวิจัยต่างประเทศ จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน มีเอกสารที่
เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า ดังต่อไปนี้

อะคินซันยา (Akinsanya, 1974) ได้ทำการศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนการศึกษา
ของครูในคาลอส ประเทศไนจีเรีย ตามทัศนะของนักการมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า นักการ
มัธยมศึกษาต้องการให้ครูใหญ่ใช้แผนประเมินและนิเทศแผนงาน วางแผนงานบริหาร วางแผน
อบรมบุคลากร และวางแผนสัมพันธ์ชุมชน พร้อมทั้งปฏิบัติตามแผนด้วย นอกจากนี้ผู้วิจัยได้
เสนอแนะว่าครูควรจะมีส่วนร่วมในการวางแผนการศึกษา โดยเข้าร่วมในกรรมการวางแผนเพื่อ
เป็นตัวเชื่อมระหว่างชุมชนกับโรงเรียน

โจนส์ (Jones, 1981) ได้วิเคราะห์งานการบริหารแบบ POSDCoRB และการปฏิบัติงาน
เกี่ยวกับการศึกษาของชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา รัฐอิลลินอยส์ พบว่า การวางแผนจะช่วย
แก้ปัญหาในการกำหนดโครงการเพื่อนำทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่
และการลงทุนทางการศึกษาเป็นเงื่อนไขสำคัญที่สุดในการกำหนดโครงการและการศึกษาของ
ชุมชนดำเนินไปได้ ผู้บริหารต้องระลึกอยู่เสมอว่ากระบวนการบริหารมีความสำคัญต่อการพัฒนา
การศึกษาของชุมชน

กรีน (Green, 1994, p.3758-A) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนใน
การวางแผนที่จะนำอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ภายในโรงเรียนมาให้บริการแก่ชุมชน
ในอนาคต ซึ่งจะช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนดีขึ้น เมื่อชุมชนขยายขึ้นความ

ต้องการก็ยิ่งเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นจึงต้องมีการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้อุปกรณ์ต่าง ๆ เหล่านั้นให้บริการต่าง ๆ แก่ชุมชนได้นาน ๆ และคุ้มค่า โดยที่จะต้องคำนึงถึงงบประมาณค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในอนาคตด้วย

จากผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การบริหารงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จะต้องเป็นการให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนและชุมชน เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่เป็นการพัฒนาชุมชนให้เจริญก้าวหน้าต่อไป