

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษามีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนกลุ่มระยองวิทยาคม จังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอตามลำดับต่อไปนี้

1. การบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนกลุ่มระยองวิทยาคม
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารโรงเรียนของครู
4. งานบริหารโรงเรียน
5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนกลุ่มระยองวิทยาคม

รูปแบบการจัดการศึกษาโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตามที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และพ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานั้น ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้ดำเนินการบริหารงานตามโครงสร้างซึ่งกระทรวงศึกษาธิการกำหนด โดยกำหนดโครงสร้างแบ่งตามสหวิทยาเขต (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, 2554) ประกอบด้วย 5 สหวิทยาเขต ดังนี้

1. สหวิทยาเขตชลบุรี 1 ประกอบด้วย โรงเรียนชลราษฎรอำรุง โรงเรียนชลกันยานุกูล โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” โรงเรียนบ้านสวน (จันทนุสรณ์) โรงเรียนชลกลัยานุกูล แสนสุข โรงเรียนชลราษฎรอำรุง 2 โรงเรียนหนองรีมมงคลสุขสวัสดิ์ โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” โรงเรียนบ้านบึง “มนูญวิทยาการ” โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย โรงเรียนคลองก้อยวิทยา โรงเรียนหนองใหญ่ศิริรวาวิทยา

2. สหวิทยาเขตชลบุรี 2 ประกอบด้วย โรงเรียนพนัสพิทยาคาร โรงเรียนทุ่งเหียงพิทยาคม โรงเรียนอุทกวิทยาคม โรงเรียนเกาะจันทร์พิทยาคาร โรงเรียนเกาะโพธิ์ด้วยงามวิทยา โรงเรียนบ่อทองวังจันทร์วิทยา โรงเรียนพานทอง โรงเรียนพานทองสภานุปลัณท์

3. สหวิทยาเขตชลบุรี 3 ประกอบด้วย โรงเรียนสิงห์สมุทร โรงเรียนสัตหีบวิทยาคม โรงเรียนบางละมุง โรงเรียนผินแจ่มวิชาสอน โรงเรียนโพธิ์สัมพันธ์พิทยาคาร โรงเรียนศรีราชา โรงเรียนทุ่งสุขลาพิทยา “กรุงเทพอนุเคราะห์” โรงเรียนสุรศักดิ์วิทยาคม โรงเรียนบึงศรีราชาพิทยาคม โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี โรงเรียนเกาะสีชัง

4. สหวิทยาเขตระยอง 1 ประกอบด้วย โรงเรียนระยองวิทยาคม โรงเรียนวัดป่าประดู่ โรงเรียนบ้านค่าย โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา โรงเรียนปลวกแดงพิทยาคม โรงเรียนนิคมวิทยา โรงเรียนระยองวิทยาคม ปากน้ำ โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ระยอง โรงเรียนเพ็ญมาดาวิทยา โรงเรียนระยองวิทยาคม นิคมอุตสาหกรรม

5. สหวิทยาเขตระยอง 2 ประกอบด้วย โรงเรียนแก่ง “วิทยสถาวร” โรงเรียนชำนาญสามัคคีวิทยา โรงเรียนวังจันทร์วิทยา โรงเรียนมกุฏเมืองราชวิทยาลัย โรงเรียนสุนทรภู์พิทยา โรงเรียนห้วยยางศึกษา โรงเรียนเขาชะเมาวิทยา โรงเรียนชำฆ้อพิทยาคม

ภารกิจจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินงานให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546) และมีอำนาจ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ และกำกับตรวจสอบติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสานงานส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ติดตาม ดูแล และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานงานระดมทรัพยากรต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัด และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถานศึกษาอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสานส่งเสริมการดำเนินงานของอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานงานปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจกรรมภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้มีเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต ในเบื้องต้น และกำหนดโครงสร้างสำนักงานเขต ประกอบด้วย 6 กลุ่มงาน ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

สภาพทั่วไปของโรงเรียนระยองวิทยาคม สภาพทั่วไป และข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน

1. ประวัติโรงเรียนระยองวิทยาคมเกิดจากการรวมโรงเรียนเก่า 2 โรงเรียนเข้าด้วยกัน คือ โรงเรียนระยองมิตรอุปถัมภ์ (ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2442) และโรงเรียนสตรีระยองบุญศิริบำเพ็ญ (ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2463) โรงเรียนระยองวิทยาคมได้ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2514 เนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการได้พิจารณาเห็นสมควรที่จะปรับปรุงการศึกษาระดับชั้นมัธยมให้เหมาะสม สะดวก ในการจัดสรรอัตราครูและงบประมาณ เพื่อการบริหารงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงได้ประกาศรวมโรงเรียนทั้งสองเข้ากัน โดยโรงเรียนระยองวิทยาคมตั้งอยู่บนพื้นที่เดิมของโรงเรียนระยองมิตรอุปถัมภ์ ส่วนโรงเรียนสตรีระยองบุญศิริบำเพ็ญปัจจุบันเป็นที่ตั้งของโรงเรียนอนุบาลระยองฝั่งประถม

2. ที่ตั้งสถานศึกษาโรงเรียนระยองวิทยาคมมีเนื้อที่ประมาณ 48 ไร่ 1 งานเศษ ตั้งอยู่ที่ 179 ถนนตากสินมหาราช ตำบลท่าประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง 21000

3. การจัดการเรียนการสอนโรงเรียนระยองวิทยาคม เป็นโรงเรียนแบบสหศึกษา โดยจัดการเรียนการสอนเป็นสองระดับ คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย

4. วิสัยทัศน์ของโรงเรียน คือ “ภายในปีการศึกษา 2555 โรงเรียนระยองวิทยาคม จะก้าวสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย”

สภาพทั่วไปของโรงเรียนระยองวิทยาคมนิคมอุตสาหกรรม สภาพทั่วไป และข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน

1. ประวัติโรงเรียนระยองวิทยาคมนิคมอุตสาหกรรม ก่อตั้งขึ้นโดย นายมังกร กุลวานิช ผู้อำนวยการโรงเรียนระยองวิทยาคม ในขณะนั้นเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด กองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เปิดทำสอนครั้งแรกเมื่อเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2537 ในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โดยเป็นสาขาของโรงเรียนระยองวิทยาคม กรมสามัญศึกษาได้ประกาศจัดตั้งเป็นเอกเทศ โดยใช้ชื่อโรงเรียนระยองวิทยาคมนิคมอุตสาหกรรม เมื่อวันที่ 3 มีนาคม พ.ศ. 2536 ได้รับความอนุเคราะห์ใช้ที่ดิน จากการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

2. ที่ตั้งสถานศึกษาโรงเรียนระยองวิทยาคมนิคมอุตสาหกรรม มีเนื้อที่ประมาณ 31 ไร่ ตั้งอยู่ที่ 99 เคหะชุมชนมาบตาพุด ตำบลห้วยโป่ง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง 21150

3. การจัดการเรียนการสอนโรงเรียนระยองวิทยาคมนิคมอุตสาหกรรม เป็นโรงเรียนแบบสหศึกษา โดยจัดการเรียนการสอนเป็นระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย

4. วิสัยทัศน์ของโรงเรียน คือ “เป็นสถาบันที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และมีระเบียบวินัยในตนเองมีทักษะพื้นฐานด้านอาชีพ ดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า สืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมภายใน ปี พ.ศ. 2558”

สภาพทั่วไปของโรงเรียนระยองวิทยาคมปากน้ำ สภาพทั่วไป และข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน

1. ประวัติโรงเรียนระยองวิทยาคมปากน้ำ ในปี พ.ศ. 2535 ท่านพระครูพิทักษ์รัตเขต เจ้าอาวาสวัดปากน้ำ ได้เสนอความจำนงจะให้ใช้ที่ดินบริเวณหลังวัดปากน้ำ เพื่อก่อสร้างโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อนายมังกร กุลวานิช ผู้อำนวยการโรงเรียนระยองวิทยาคม ในโอกาสที่อธิบดีกรมสามัญศึกษา นายบรรจง พงษ์ศาสตร์ ได้เดินทางมาประชุมสัมมนาข้าราชการกรมสามัญศึกษาที่จังหวัดระยอง และได้ไปดูสถานที่ มีความเห็นชอบจึงมอบให้นายมังกร กุลวานิช ผู้อำนวยการโรงเรียนระยองวิทยาคม ดำเนินการจัดตั้งโรงเรียนมัธยมศึกษา ผ่านสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดระยอง โดยนายอำนาจ ท้วทิตย์ ผู้อำนวยการสามัญศึกษา จังหวัดระยอง โดย พณฯ รัฐมนตรี นายสัมพันธ์ ทองสมัคร ได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องตั้งโรงเรียนระยองวิทยาคมปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2537

2. ที่ตั้งสถานศึกษาโรงเรียนระยองวิทยาคมปากน้ำ มีเนื้อที่ประมาณ 11 ไร่เศษ ตั้งอยู่ที่ 9/13 ถนนอดุลย์ธรรมประภาส ตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง 21000

3. การจัดการเรียนการสอนโรงเรียนระยองวิทยาคมปากน้ำ เป็นโรงเรียนแบบสหศึกษา โดยจัดการเรียนการสอนเป็นสองระดับ คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย

4. วิสัยทัศน์ของโรงเรียน คือ “ภายในปี พ.ศ. 2558 โรงเรียนระยองวิทยาคมปากน้ำ พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถเต็มตามศักยภาพ และมีคุณธรรม นำความรู้ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยมีสาระดังนี้

สมยศ นาวิการ (2535, หน้า 23-24) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมคือ กระบวนการให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งของบุคคลเป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญของการแก้ปัญหา การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นพื้นฐานของแนวคิดการแบ่งอำนาจหน้าที่ ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่ การบริหารให้กับผู้ได้บังคับบัญชา และเป็นการบริหารที่ผู้บังคับบัญชามีความต้องการให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528 อ้างถึงใน กิรติวัฒน์ อัครเส, 2543, หน้า 25-27) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสอดคล้องกับหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยการให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ย่อมจะทำให้สถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนด โดยครูผู้สอนซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ในลักษณะการให้ความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมจิตใจ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการบริหารงานทั้ง 7 ด้านของโรงเรียน คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการ การเงิน และพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานนโยบาย และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538, หน้า 327) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง รูปแบบของความร่วมมือกันของสมาชิกในการประชุม ปรึกษาหารือกันเพื่อการตัดสินใจ และควบคุมการทำงานร่วมกัน

เดวิส และนิวสตรอม (David & Newstrom, 1985, p. 2) ได้ให้นิยามการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้โดยมีประเด็นสำคัญ 3 ประการ คือ การเข้ามีส่วนร่วม การมีส่วนช่วย และการมีส่วนรับผิดชอบ

คุณวุฒิ คนฉลาด (ม.ป.ป. อ้างถึงใน ถัดดา ผลวัฒน์, 2547, หน้า 33) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นเทคนิคที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง โดยหลักการ คือ มุ่งให้สมาชิกในองค์กรมีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นทีมหรือเป็นกลุ่ม ให้ทุกคนมีส่วนร่วม งานจึงประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ สมหวัง วิทยาปัญญา (2542 อ้างถึงใน ถัดดา ผลวัฒน์, 2547, หน้า 33) เสนอความเห็นว่าการจัดการแบบมีส่วนร่วมเน้นการจัดการที่เป็นผู้เกี่ยวข้อง หรือควบคุมปัญหาได้ มาช่วยกันแก้ปัญหาแบบเป็นทีม ซึ่งจะได้ยอมรับในปัญหา และช่วยกันแก้ปัญหาได้ดีขึ้น มักจะได้ผลทางจิตวิทยา สร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานของทุกคนด้วย

กีธ (Keith, n.d. อ้างถึงใน ถัดดา ผลวัฒน์, 2547, หน้า 32) กล่าวในเชิงปรัชญาว่า “The Fellow in the Boat with You Never Bores a Hole in It”

ลอว์เลอร์ (Lawler, n.d. อ้างถึงใน ถัดดา ผลวัฒน์, 2547, หน้า 32) กล่าวว่า ข้อปฏิบัติของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ก่อให้เกิดความพึงพอใจอย่างสูง และสามารถลงใจได้มากกว่าการบริหารแบบเผด็จการ

แอนโทนี (Anthony, n.d. อ้างถึงใน ถัดดา ผลวัฒน์, 2547, หน้า 32) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารจะปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานให้เขาได้รับรู้ปัญหา และร่วมตัดสินใจ และให้ผู้ร่วมงานเป็นส่วนของการดำเนินงาน

กีธ (Keith, n.d. อ้างถึงใน ถัดดา ผลวัฒน์, 2547, หน้า 32-33) เสนอแนวคิดที่ผู้บริหารจะไม่ใช้ระบบอัตราค่าจ้าง และไม่ปล่อยตามสบายจนเกินขอบเขต ผู้บริหารแบบมีส่วนร่วมจะให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และร่วมรับผิดชอบกับผู้ปฏิบัติงาน ผลที่ตามมา คือ พนักงานเกิดการรับรู้ในเป้าหมายของกลุ่ม และเกิดความร่วมมือร่วมใจกับกลุ่ม ซึ่งกีธ จะเน้นการมีส่วนร่วมด้านจิตใจ (Emotional Involvement) มากกว่าเป็นเพียงการร่วมทำกิจกรรม (Mere Muscular Activity)

วอง (Whang, n.d. อ้างถึงใน ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2540, หน้า 13) การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการเข้าไปดำเนินงาน งานบุคคลหรือกลุ่มเพื่อให้สะท้อนถึงความสนใจของตน หรือเพื่อให้การสนับสนุนทางด้านกำลังงาน หรือทรัพยากรต่อสถาบัน ระบบที่ครอบคลุมการดำเนินชีวิตของพวกเขา

วัชร สกฤต ณ มรรคา (2541, หน้า 18) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการทำงานที่มีบุคลากรในองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กรทุกขั้นตอน ด้วยความตั้งใจ เต็มใจ และสบายใจ เพื่อให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่องค์กรต้องการ และทำให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมรับผิดชอบกับองค์กร

กัปท แสตนนุญเรื่อง (2542, หน้า 57) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความตั้งใจ โดยกระทำการงานดังกล่าวในห้วงเวลา และลำดับการที่ทรงประสิทธิภาพ คือ ถูกจังหวะและเหมาะสมกับทั้งกระทำการงานดังกล่าวด้วยความรู้สึกผูกพันให้ประจักษ์ว่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ การมีส่วนร่วมเป็นหัวใจของการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้าง และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนา เพราะการมีส่วนร่วมทำผู้เกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนร่วมเข้าใจสถานการณ์ และอุทิศตนมากยิ่งขึ้น เพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนา

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การมีส่วนร่วมในกระบวนการกระจายอำนาจให้บุคคลในหน่วยงาน หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือมีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมแก้ปัญหาของการบริหาร โดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อทุกกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างพึงพอใจและเต็มใจของผู้บริหาร

บทเรียนที่สนับสนุนแนวคิด ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการและนักทฤษฎีทางการบริหารจำนวนมาก ได้ทำการศึกษาเพื่อสนับสนุนแนวคิด ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ว่าเป็นระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพสูง โดยการวิจัยของเมโย (Mayo, n.d. อ้างถึงใน ลัดดา พลวัฒน์, 2547, หน้า 35) โคช และเฟรนช์ (Coch & French, n.d. อ้างถึงใน ลัดดา พลวัฒน์, 2547, หน้า 35) โบเวอร์ และซีซอร์ (Bower & Seashor, n.d. อ้างถึงใน ลัดดา พลวัฒน์, 2547, หน้า 35) ประสบการณ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบริษัท ลินคอล์น อิเล็กตริก (Lincoln Electric) วิธีการของสแกนลอน (Scanlon Plan) และประสบการณ์การบริหาร โดยยึดหลักความร่วมมือแบบการมีส่วนร่วมในระดับสูง (High Involvement) ของบริษัท ไมโครซิสเต็มส์ (Microsystems) และคอมแพค คอมพิวเตอร์ (Compaq Computer) ที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการบริการแบบมีส่วนร่วม ดังรายละเอียดต่อไปนี้ ประกอบคุณารักษ์ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน ลัดดา พลวัฒน์, 2547, หน้า 35)

การศึกษาที่ฮอว์ธอน (Hawthorn Experiment 1927-1932) โดยนักวิชาการของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด คือ เอลตัน เมโย (Elton Mayo) และนักจิตวิทยาสังคม คือ โรชิสเบอร์เกอร์ (Roethlisberger) ทั้งสองได้รับการติดต่อจากบริษัท Western Electric ผู้ผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าในเมืองชิคาโก ให้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมทางกายภาพด้านแสงสว่าง อุณหภูมิ ระยะเวลาพักผ่อน การเพิ่มค่าจ้างและการควบคุมงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการผลิต โดยได้ทำการศึกษาสามแบบ ได้แก่ 1) การศึกษาสภาพการทำงานภายในห้อง (Room Studies) 2) การสัมภาษณ์ (Interview Studies) และ 3) การสังเกต (Observation Studies) ผลการศึกษาพบว่า

1) ประมาณของผลผลิตมิได้ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หากขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคม 2) เงินไม่ใช่ปัจจัยสำคัญ แต่ขวัญ กำลังใจ และความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน และ 3) อิทธิพลของกลุ่มมีความสำคัญยิ่งในการดำเนินการหน่วยงาน (Roethlisberger & Dickson, n.d. อ้างถึงใน ลัดดา พลวัฒน์, 2547, หน้า 35)

การศึกษาของโคช และเฟรนช์ (Coch & French, n.d. อ้างถึงใน ลัดดา พลวัฒน์, 2547) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในปลายทศวรรษที่ 1940 โดยได้เปรียบเทียบผลงานของพนักงาน 3 กลุ่มคือ 1) กลุ่มควบคุมพนักงานไม่มีส่วนร่วม 2) กลุ่มทดลอง 1 คน งานมีส่วนร่วมบ้าง 3) กลุ่มทดลอง 2 คนงานทั้งหมดมีส่วนร่วม โดยมีเงื่อนไขต่าง ๆ กัน และได้ผลการทดลอง ดังนี้ 3.1) กลุ่มควบคุม (ไม่มีส่วนร่วม) ได้รับรู้จากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลง เช่น การขยายงานและอัตราใหม่ของการจ่ายต่อชิ้น (New Piece Rate) ภายใน 40 วัน ของการเปลี่ยนแปลง พบว่า 17 เปอร์เซ็นต์ ของพนักงานลาออก และที่เหลืออยู่บ้างและหยุดการผลิต ปฏิเสธที่จะร่วมมือ และจำนวนหน่วยของผลงานต่อชั่วโมงยังเท่าเดิม 3.2) กลุ่มทดลอง 1 (คนงานมีส่วนร่วม) หลังจากที่มีการชี้แจงความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ได้มีการพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ และอัตราการจ่ายตามที่ฝ่ายบริหารร้องขอให้ช่วยกลุ่มได้เลือกผู้ปฏิบัติงานบางคนไปฝึกอบรมวิธีการทำงานใหม่ๆ หลังจาก 2 สัปดาห์ของการปรับปรุงแก้ไข กลุ่มมีผลงานดีกว่าครั้งก่อน และอีก 2 สัปดาห์ของการปรับปรุงแก้ไขกลุ่มที่มีผลงานดีขึ้นอีก คนงานไม่ลาออก และมีทัศนคติดีขึ้น 3.3) กลุ่มทดลอง 2 (คนงานมีส่วนร่วมทั้งหมด) หลังจากที่ได้รับฟังถึงความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติทั้งหมดได้ช่วยกันออกแบบงานใหม่ ทุกคนทำงานได้ดีที่สุดผลผลิตเป็นหน่วยต่อชั่วโมงเพิ่มขึ้น ผลการปฏิบัติงานก้าวหน้าสูงกว่าก่อนที่มีการเปลี่ยนแปลง 14 เปอร์เซ็นต์ นิตยา เงินประเสริฐศรี (ม.ป.ป. อ้างถึงใน ลัดดา พลวัฒน์, 2547, หน้า 35-36)

ในปี ค.ศ. 1948 บาวเวลาส (Bavelas, n.d. อ้างถึงใน ลัดดา พลวัฒน์, 2547) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบข่ายการปฏิบัติงานของพนักงานเย็บผ้า ซึ่งเกณฑ์ปกติพวกทำได้เฉลี่ย 74 หน่วยต่อชั่วโมง (จากที่กำหนดไว้ 72-78 หน่วยต่อชั่วโมง) บาวเวลาส (Bavelas) ได้ขอร้องให้พนักงานกำหนดมาตรฐานการทำงานใหม่ หลังจากที่ได้มีการอภิปรายกันแล้ว พนักงานสามารถกำหนดมาตรฐานเพิ่มขึ้นเป็น 84 หน่วยต่อชั่วโมง หลังจากนั้น 5 วัน พวกเขาสามารถทำได้ดีกว่า จึงลดลงมาเหลือ 90 หน่วยต่อชั่วโมง ต่อจากนั้นเป็นเวลาหลายเดือน พนักงานเหล่านั้นสามารถสร้างผลผลิตได้เฉลี่ย 87 หน่วยต่อชั่วโมง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบริหารโดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานเป็นการทำให้ได้มีปริมาณของผลผลิตเพิ่มขึ้น (Keith, n.d. อ้างถึงใน ลัดดา พลวัฒน์, 2547, หน้า 36)

ในปี ค.ศ. 1962 บริษัท ฮาร์วูด แมนูแฟกเจอริง (Harwood Manufacturing) ได้เข้าซื้อกิจการของบริษัท เวลคอน คอมพานี (Weldon Company) ซึ่งผลิตเสื้อขาดทุนติดต่อกันหลายปี หลังจากซื้อกิจการบริษัทฮาร์วูด ได้จ้างผู้จัดการฝ่ายจักรกล ผู้จัดการฝ่ายขาย ที่ปรึกษา และทีมงานของบริษัท เวลคอน ต่อ และให้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารใหม่ และจัดองค์การใหม่ การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ การให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการปรับปรุง และรักษาเครื่องจักร และเครื่องมือต่าง ๆ เพิ่มค่าครองชีพ และฝึกอบรมพนักงาน รวมทั้งฝึกอบรมผู้จัดการทุกฝ่ายและที่ปรึกษา โดยใช้หลักการบริหารระบบให้กลุ่มงานทุกระดับมีส่วนร่วม การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ทำให้บริษัท ฮาร์วูด แมนูแฟกเจอริง ประสบความสำเร็จจนได้ชื่อว่าเป็นบริษัทที่มีความเป็นเลิศในการบริหาร (Bower & Seashor, n.d. อ้างถึงใน ถัดดา ผลวัฒน์, 2547, หน้า 36-37)

ประสบการณ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบริษัท ลินคอน อิเลคตริก (Lincoln Electric) ซึ่งเป็นบริษัทผู้ผลิตเครื่องจักรไฟฟ้า สำหรับอุตสาหกรรมอยู่ในเมืองคลีฟแลนด์ (Cleveland) ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการจูงใจให้พนักงานทำงานหนัก เมื่อได้รับผลตอบแทนตามผลงาน ให้พนักงานช่วยลดต้นทุน และเพิ่มประสิทธิภาพถ้าได้รับผลตอบแทนจากสิ่งเหล่านี้ ลดอุปสรรคระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับพนักงาน กำหนดปรัชญา คำขวัญให้ชัดเจน เพื่อให้พนักงานทราบความคาดหวัง คณะกรรมการที่ปรึกษาจะมีประสิทธิภาพ เมื่อฝ่ายบริหารให้ความสำคัญแบบการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ ทำให้เกิดกำไรและประสิทธิภาพในการผลิต (ประกอบ คุณารักษ์, ม.ป.ป. อ้างถึงใน ถัดดาวัลย์ ผลวัฒน์, 2547, หน้า 37)

แผนของสแกนลอน (Scanlon Plan) เป็นวิธีการที่โจเซฟ เอน สแกนลอน (Joseph N. Scanlon) ใช้บริหารจัดการที่บริษัทจำหน่ายเหล็กในปี ค.ศ. 1938 ประสบความสำเร็จ และบริษัทอื่น ๆ ได้ใช้เป็นตัวแบบดำเนินการโดยวิธีแบ่งผลกำไรให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยใช้ระบบการจ่ายค่าตอบแทนแบบแบ่งผลกำไร (Gainsharing) ซึ่งเป็นการจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงาน ตามผลการปฏิบัติงาน โดยพนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการลดต้นทุนการผลิต และมีส่วนแบ่งในเงินที่ประหยัดได้ (ร้อยละ 75: ร้อยละ 25) โดยแบ่งร้อยละ 75 ให้กับพนักงานทั้งหมด ร้านค้า สำนักงาน พนักงานขาย และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ และอีกร้อยละ 25 เป็นของบริษัท ลักษณะพิเศษ สแกนลอน (Scanlon Plan) คือ การให้พนักงานประเมิน และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงผลผลิต นอกจากนี้ ลิเคิร์ต (Likert, n.d. อ้างถึงใน ถัดดา ผลวัฒน์, 2547) ยังเสนอว่าแผนของสแกนลอนมีการใช้ระบบให้ผู้ร่วมงาน มีปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อให้ได้ผลผลิตเพิ่มขึ้นและใช้กระบวนการลดต้นทุนการผลิต จัดความสูญเสียเปล่า ปรับปรุงการประเมิน และนำผลไปใช้อย่างฉับไว ระบบการสร้างปฏิสัมพันธ์ของสแกนเนอร์ (Scanlon Plan) เป็นแนวดำเนินการบริหารตามระบบที่ 4 (System 4) ประกอบ คุณารักษ์ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน ถัดดา ผลวัฒน์, 2547, หน้า 37)

ประสบการณ์การบริหารระบบความร่วมมือสูง (High Involvement Organization) การบริหารแบบมีส่วนร่วม กลายเป็นแนวทางที่ใช้ดำเนินการความสำเร็จในการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริษัทที่ผลิตอุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยี ที่ต้องเผชิญหน้ากับบริษัทคู่แข่งข้ามประเทศอย่างแข็งแกร่ง เช่น บริษัท ไมโครซิสเต็ม (Microsystems) และคอมแพค คอมพิวเตอร์ (Compaq Computer) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการดำเนินการ โดยให้พนักงานทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งองค์กรที่มีความร่วมมือในระดับสูง ผู้บริหารระดับบนมีความเชื่อว่าหากผู้ร่วมงานได้ทำ ความตกลงในพันธสัญญา (Commitment) ร่วมกัน เกี่ยวกับทิศทางของธุรกิจที่ดำเนินอยู่ โดยผู้บริหารจากทีมงานระดับสูงให้การสนับสนุนทรัพยากรระดับล่าง ผลักดันภาระงาน ศึกษา กลุ่มงาน และเทคนิคต่าง ๆ ที่จะสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะส่งผลกระทบต่อ องค์กรโดยรวม หากพิจารณาด้านโครงสร้างองค์กรจะเป็นแนวราบ มีการกระจายอำนาจ พนักงาน ระดับล่างมีความสัมพันธ์โดยตรงกับลูกค้า เพื่อรับฟังข้อมูลย้อนกลับ และมีส่วนรับผิดชอบ ในคุณภาพสินค้า และการบริการต่อลูกค้าในขณะที่สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว การมี ส่วนร่วมของพนักงานจะต้องยังมีพลังมากขึ้น กิจกรรมที่นับวันจะซับซ้อนยิ่งขึ้น ดังนั้น ต้องอาศัย ความร่วมมือ และต้องการนวัตกรรมและความรวดเร็ว เพื่อทันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ

นอกจากบริษัท คอมแพค คอมพิวเตอร์ ได้ประสบความสำเร็จในธุรกิจอุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ โดยมีความเข้าใจระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และแผนการตลาดอย่างดี ในขณะที่มีบริษัทคู่แข่ง เช่น ไอบีเอ็ม เฮลเลดต์ แพคการ์ด, แพคการ์ดเบล และแอปเปิล (IBM, Hewlett Packard, Packard Bell and Apple) ในปี ค.ศ. 1993 บริษัท คอมแพค ได้ปรับเปลี่ยน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์อุปสรรค และโอกาสจาก สิ่งแวดล้อมภายนอก และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนภายในองค์กร มีการประเมินภาระหน้าที่ของ องค์กร ทรัพยากร และทักษะด้านต่าง ๆ ของบุคคลทุกระดับ เพื่อการตัดสินใจร่วมกันในการ เตรียมแผนกลยุทธ์ที่ประสบความสำเร็จ (Bateman & Snell, n.d อ้างถึงใน ถัดดา พลวัฒน์, 2547, หน้า 37-38)

จากแนวคิด ทฤษฎี การบริการแบบมีส่วนร่วม และประสบการณ์ในการบริหารที่กล่าว มาแล้วโดยลำดับ จึงเป็นที่แน่ชัดว่าการบริหารจัดการในปัจจุบันที่สภาพแวดล้อมเปลี่ยนไป “คน” มีความรู้ ความต้องการ และการแสวงหาสิ่งต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ผู้ร่วมงานกลายเป็นทรัพยากรทาง การบริหารที่มีค่า และมีความสำคัญมาก ดังนั้น การแสวงหาแนวคิดทางการบริหาร และการจัดการ แนวใหม่มาใช้กับองค์กรปัจจุบัน ซึ่งแนวคิดดังกล่าว คือ การบริการแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) ที่องค์กรต่าง ๆ ได้นำมาประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลาย ฯลฯ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ในการทำงาน การให้บริการที่ตรงกับความต้องการของลูกค้า การแข่งขัน และความเหมาะสมกับ

สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ทั้งทางด้านธุรกิจและการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับประเทศไทย ที่มีการปฏิรูประบบราชการ รวมทั้งระบบการศึกษาที่ต้องนำระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม มาบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม นักการศึกษาได้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีการกระทำทางสังคม (The Theory of Social Action) รีคเดอร์ (Reeder, 1974, p. 39) กล่าวว่า การกระทำทางสังคมประกอบด้วย กลุ่มปัจจัยหลายประการ มิได้จำกัด อยู่เพียงปัจจัยหนึ่ง และได้อธิบายถึงเหตุผลของการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดของบุคคลว่าขึ้นอยู่กับปัจจัย หลายประการที่เรียกว่าความเชื่อ หรือความไม่เชื่อ มิได้จำกัดอยู่เพียงปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง แบ่งได้ ดังนี้ กล่าวว่า การกระทำของมนุษย์ในเรื่องใดก็ตามขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมาย ความเชื่อที่สืบทอดกันมา ค่านิยมมาตรฐาน นิสัย และธรรมเนียม ประเพณี ความคาดหวัง ความผูกพัน แรงเสริม โอกาส ความสามารถ และการสนับสนุน ซึ่งปัจจัย หรือสาเหตุที่มีผลต่อ การกระทำทางสังคม มีดังนี้

1.1 ในสถานการณ์ของการกระทำทางสังคม จะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางสังคม ซึ่งแต่ละคนก็มีเหตุผลแต่ละอย่างในการตัดสินใจในการกระทำ

1.2 บุคคล หรือองค์กรจะตัดสินใจ หรือแสดงการกระทำบนพื้นฐานของกลุ่มเหตุผล ซึ่งตัดสินใจเองได้ว่าสอดคล้อง หรือตรงปัญหาสถานการณ์นั้น ๆ

1.3 เหตุผลบางประการอาจสนับสนุนการตัดสินใจ และเหตุผลบางประการ อาจต่อต้านการตัดสินใจ

1.4 เหตุผลนั้นผู้ตัดสินใจให้น้ำหนักที่แตกต่างกัน การเลือกเหตุผล หรือปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อการตัดสินใจ

1.5 เหตุผลในการตัดสินใจนั้นไม่ไ้มาจากเหตุผลใดเหตุผลหนึ่ง

1.6 การตัดสินใจกลุ่มของเหตุผลที่เกี่ยวกับสถานการณ์นั้น ๆ จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ทุกโอกาส

1.7 กลุ่มของปัจจัย หรือเหตุที่มีอิทธิพลต่อการกระทำทางสังคมนั้นย่อมจะมีการ เปลี่ยนแปลง

1.8 สำหรับกรณีเฉพาะอย่างภายใต้การกระทำทางสังคมนั้นย่อมจะมีการเปลี่ยนแปลง

1.9 ผู้กระทำ หรือผู้ตัดสินใจอาจเลือกทางใดทางหนึ่ง

1.10 เหตุผลที่จะตัดสินใจสามารถที่จะมองเห็นได้จากทางเลือกที่ถูกต้องแล้ว

จากทฤษฎีดังกล่าว สรุปได้ว่า การเร้าให้เกิดกิจกรรมทางสังคม เพื่อให้คนในสังคม เข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมทางสังคม โดยต้องมีความเข้าใจในวิถีชีวิต ค่านิยม จารีตประเพณี

ทัศนคติของบุคคล การพัฒนาโดยใช้สิ่งที่เหมาะสมนำไปสู่การที่สมาชิกในชุมชนเข้าร่วมชุมชนในรูปแบบการมีส่วนร่วม และสมัครใจ

2. ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ (Structural and Function Theory) พาร์สัน (Parson, 1951, pp. 150-155) ได้กล่าวว่า หน่วยของการกระทำในลักษณะที่บุคคลที่มีทางเลือกหลายทางในการเข้าหาเป้าหมายในหน่วยของการกระทำ โดยมีองค์ประกอบคือ

2.1 บุคคล หรือผู้กระทำ (Actor)

2.2 การเข้าหาเป้าหมาย (Goal Seeking)

2.3 วิธีการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีหลายวิธีการ (Alternative Means)

2.4 สถานการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลจะต้องประสบ (Situation Conditions) เช่น ลักษณะทางชีวภาพในตัวบุคคล สิ่งแวดล้อมภายนอก

2.5 ผู้กระทำจะถูกควบคุมโดยบรรทัดฐานค่านิยม และความคิดต่าง ๆ ทางสังคม ซึ่งเข้าไปอยู่ในตัวของผู้กระทำ

พาร์สัน (Parson, 1951) ได้ขยายการอธิบายหน่วยของการกระทำเข้ามาเป็นการอธิบายระบบสังคม (Social System) ประกอบด้วย ผู้ร่วมกระทำตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยผู้ร่วมกระทำแต่ละคนมีบทบาท สะพานภาพ วิธีการบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนอยู่ภายใต้เงื่อนไขของสถานการณ์และบรรทัดฐาน ค่านิยม รวมไปถึงความคิดต่าง ๆ นอกจากนี้แล้วผู้ร่วมกระทำในระบบสังคมมีลักษณะการฝึกอบรม (Orientation) ติดตัวมาด้วย ซึ่งลักษณะการฝึกอบรมดังกล่าวแบ่งได้ 2 แบบ คือ

1. การฝึกอบรมในด้านอารมณ์ (Motivation Orientation) ซึ่งเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดพลังงานในการเข้าร่วม

2. การฝึกอบรมด้านค่านิยม (Value Orientation) การฝึกอบรมในเรื่องค่านิยมเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการรับรู้ในบรรทัดฐาน ตลอดจนแบบแผนความประพฤติต่าง ๆ ในการแสดงการกระทำระหว่างกันในระบบสังคม

นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า ภายในระบบสังคมยังมีระบบย่อยอื่น ๆ เข้ามาประสานสอดแทรก เช่น ระบบวัฒนธรรม (Cultural System) ระบบอินทรีย์ของผู้ร่วมสัมพันธ์ (Organismic System) หรือบางทีระบบอินทรีย์ดังกล่าวอาจจะเรียกว่า ระบบชีววิทยา (Biological System)

พาร์สัน (Parson, 1951) ได้กล่าวถึงตัวแปรที่เป็นแบบแผนพฤติกรรมภายในระบบสังคม (Pattern Variables) 5 คู่ด้วยกัน ตัวแปรเหล่านี้จะพบได้ในสังคมที่ล้าหลัง และระบบสังคมที่พัฒนาแล้ว กล่าวคือ

1. การกระทำที่ใช้อารมณ์ และการกระทำที่ปราศจากอารมณ์ (Affective and Affection Neutrality) ในแบบแรกเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ในกลุ่มปฐมภูมิ เช่น ครอบครัว เพื่อนสนิท ส่วนแบบที่สอง เป็นการกระทำที่ปราศจากอารมณ์ เช่น การปฏิบัติระหว่างแพทย์กับคนไข้

2. ความสัมพันธ์ของทุกเรื่อง และเฉพาะเจาะจง (Defuses and Specificity) ความสัมพันธ์ในสถานการณ์ที่จำกัดเฉพาะเรื่อง คำนึงผลประโยชน์ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างพ่อค้ากับลูกค้า

3. วิธีปฏิบัติโดยเลือกเฟ้น และโดยทั่ว ๆ ไป (Universalism and Particularism) ในแบบแรกเป็นการพิจารณาจากความคุ้นเคยใกล้ชิด เป็นการปฏิบัติกับกลุ่มบุคคลบางกลุ่ม โดยการให้สิทธิพิเศษต่าง ๆ ส่วนการปฏิบัติในแบบทั่ว ๆ ไปนั้นจะไม่มีเลือกปฏิบัติ แต่จะปฏิบัติโดยเท่าเทียมกัน เช่น การทำหน้าที่ของผู้พิพากษาโดยเที่ยงธรรมไม่เลือกกว่าใคร เป็นคนรายนาน

4. การประเมินจากสถานภาพ และความสำเร็จของบุคคล (Ascription and Achievement) เป็นการประเมินบุคคลจากสถานภาพที่ได้รับมาแต่กำเนิด เช่น ในด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง ความมั่นคง และประเมินบุคคลจากความสามารถ เช่น การเลื่อนตำแหน่งในองค์กรต่าง ๆ การสอบแข่งขันเข้าทำงาน

5. การทำงานเพื่อตนเอง และเพื่อนกลุ่ม (Self-Orientation and Collectivity Orientation) ในแบบแรกเป็นแบบแผนการกระทำของสมาชิกในระบบสังคมที่เน้นตนเองเป็นหลัก เช่น รักสนุก ทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนตน ในแบบที่สอง เน้นประโยชน์กลุ่ม

นอกจากนี้ พาร์สัน (Parson, 1951) ได้กล่าวถึงหน้าที่จำเป็น (Functional Prerequisites) ในการจัดปัญหาต่าง ๆ ของสังคม 2 กลุ่ม ที่สำคัญคือ หน้าที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก และภายใน (External and Internal) และหน้าที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมาย และวิธีการเข้าสู่เป้าหมาย โดยแยกหน้าที่จำเป็นออกเป็น 4 ประการ คือ

1. หน้าที่ในการปรับตัว (Adaptation) คือ หน้าที่ของโครงสร้างสังคมที่ตอบสนองความต้องการอยู่รอดของสมาชิก เช่น การผลิต การจำหน่าย แจกจ่ายทรัพยากรภายในระบบสังคม เป็นหน้าที่ของสถาบันเศรษฐกิจ

2. หน้าที่ในการจัดปัญหาเกี่ยวกับเป้าหมายของสังคม (Goal Attainment) เป็นหน้าที่ในการวางแผนเป้าหมาย ตลอดจนการทำให้บรรลุเป้าหมายของสังคม

3. หน้าที่เกี่ยวกับปัญหาการบูรณาการ (Integration) เป็นหน้าที่เกี่ยวกับการตกลงร่วมกัน ความสอดคล้องกันของสมาชิกในสังคม เช่น สถาบันศาลยุติธรรม พรรคการเมือง กลุ่มผลประโยชน์ สถาบันการแพทย์ก็รวมอยู่ในหน้าที่นี้ด้วย ถึงแม้จะไม่โดยตรงก็ตาม

4. หน้าที่เกี่ยวกับการรักษาแบบแผนขจัดความขัดแย้ง (Pattern-Main-Tenancies and Tension) หน้าที่เป็นของสถาบันทางสังคม สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษาที่จะขัดเกลา ตลอดจนให้ความรู้ในเรื่องการร่วมกันในสังคมแก่สมาชิกของสังคม

จากทฤษฎีดังกล่าวสรุปได้ว่า บุคคลมีทางเลือกหลายทางในการตัดสินใจกระทำให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผู้ร่วมกระทำจะมีบทบาท สถานภาพ วิธีการ เงื่อนไขของสถานการณ์ และบรรทัดฐาน ค่านิยม รวมไปถึงความคิดต่าง ๆ แตกต่างกันไป รวมทั้งองค์ประกอบในด้านอารมณ์ บุคลิกภาพ และค่านิยม รวมไปถึงความคิดต่าง ๆ แตกต่างกันไป รวมทั้งองค์ประกอบในด้านอารมณ์ บุคลิกภาพ และค่านิยมที่จะก่อให้เกิดการรับรู้ในบรรทัดฐาน ตลอดจนแบบแผนความประพฤติต่าง ๆ ในการกระทำระหว่างกันในระบบสังคม

3. ทฤษฎีจิตวิทยาทางสังคม (Theory of Social Psychology) มาสโลว์ (Maslow, 1970, p. 90) ได้ค้นคว้าเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation) ของการกระทำของมนุษย์ไว้หลายประการ และได้อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานที่เกิดขึ้นมากจากความพึงพอใจ ความต้องการเหล่านั้นถูกจำกัดลำดับขั้นของความต้องการจากน้อยไปหามาก เมื่อความต้องการได้เกิดขึ้น และไม่ได้ได้รับการบำบัดเพียงพอ ความต้องการเหล่านั้นก็ยังคงอยู่ และจะเป็นแรงขับที่มีพลังผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมโน้มไปในทางที่จะบำบัดความต้องการเหล่านั้นอยู่เสมอ มาสโลว์ (Maslow, 1970) ได้อธิบายว่า ความต้องการพื้นฐานที่ทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีอยู่ 5 ประการด้วยกัน แยกลำดับความสำคัญดังนี้

3.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)

3.2 ความต้องการความมั่นคง และความปลอดภัยของชีวิต (Safety and Security Needs)

3.3 ความต้องการด้านสังคม (Social Needs)

3.4 ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs)

3.5 ความต้องการความสำเร็จแห่งตน (Self – Actualization Needs)

จากทฤษฎีที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เกิดจากความพึงพอใจเป็นแรงขับที่มีพลังผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างลำดับขั้น ความต้องการของมนุษย์ตามความคิดของมาสโลว์ (Maslow, 1970) ส่วนใหญ่ลำดับขั้นความต้องการส่วนล่างจะเกิดก่อนลำดับขั้นสูง และบางครั้งความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่หมด ความต้องการอื่นก็แทรกเข้ามา ดังนั้นพฤติกรรมหนึ่ง ๆ ของมนุษย์จึงไม่ใช่เกิดแรงจูงใจอันเนื่องมาจากความต้องการเพียงอย่างเดียว

4. ทฤษฎีการสร้างผู้นำ (Leadership) อำนาจ อนันตชัย (2526, หน้า 130) กล่าวว่า การสร้างผู้นำจะช่วยจูงใจให้ประชาชนทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์

ร่วมกัน ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของการรวมกลุ่มคน จูงใจคนไปยังวัตถุประสงค์ โดยทั่วไป ผู้นำอาจจะมีทั้งผู้นำที่ดี เรียกว่า ผู้นำปฏิฐาน (Positive Leader) ผู้นำพลวัตร คือ เคลื่อนไหวนำทาง อยู่เสมอ (Dynamic Leader) และผู้นำในทางที่ไม่ดี คือ ไม่มีผลงานที่สร้างสรรค์ ที่เรียกว่า ผู้นำ นิเสธ (Negative Leader)

สรุปได้ว่า ผลที่ได้จากการใช้ทฤษฎีการสร้างผู้นำ ทำให้เกิดระดมความช่วยเหลือร่วมมือ ปฏิบัติงานอย่างมีขวัญ งานมีคุณภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และร่วมรับผิดชอบ การสร้าง ผู้นำที่ดีจึงยอมนำไปสู่การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ในทางที่ดี และเกิดผลงานที่สร้างสรรค์

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารโรงเรียนของครู

ความหมายของการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมของประชาชน (People Participation) หมายถึง การที่ประชาชนมีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผูกพันกับกิจกรรมสาธารณะในทุกระดับการตัดสินใจ ทั้งด้านการเมือง การบริหาร การเศรษฐกิจ และสังคม โดยอาศัยวิธีการต่าง ๆ ตั้งแต่การลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง การปรับปรุงสภาพแวดล้อมของชุมชน การมีบทบาทหน้าที่องค์กร หรือหน่วยงาน ต่าง ๆ ของสังคม องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมมีองค์ประกอบ (Vitti, 1983, p. 15)

กิจกรรมในการดำเนินบริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องได้รับความร่วมมือจากครูในโรงเรียน ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารโรงเรียน การมีส่วนร่วมของประชาชน หรือบุคลากร หรือบุคคลทุกฝ่ายในองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการวางแผน และความเป็นไปได้ในการวางแผนปฏิบัติเพราะทุกฝ่ายมีความรู้ ความเข้าใจ และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และกระทำ (ประชุม รอดประเสริฐ, 2525, หน้า 222) การมีส่วนร่วมนั้นมีกรอบแตกต่างกัน ซึ่งแต่เดิมนั้นมักจะมองในแง่ของการร่วมสมทบแรงงาน ร่วมคิดร่วมวางแผนร่วมกันทำ และร่วมบำรุงรักษามากกว่าสมทบด้านการเงิน และวัสดุ โดยภาพรวม (ไพรัตน์ เจริญรินทร์, 2527, หน้า 6-7) เน้นว่าประชาชนควรมีส่วนร่วมในการพัฒนา ดังต่อไปนี้

1. ร่วมกันศึกษาปัญหา และสาเหตุของปัญหา และความต้องการของประชาชน
2. ร่วมคิดสร้างรูปแบบพัฒนาเพื่อแก้ปัญหา และสนองความต้องการของประชาชน
3. ร่วมกำหนดทิศทางแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม
4. ร่วมตัดสินใจในการสร้างทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
5. ร่วมบริหารงานพัฒนาทั้งสติปัญญา แรงงาน และทุนตามขีดความสามารถทั้งควบคุม ติดตามการประเมินผล และซ่อมบำรุงรักษาผลที่เกิดจากการกระทำนั้น

ความจำเป็นที่ต้องมีส่วนร่วม หลักการที่ต้องสนองความต้องการให้ชุมชนได้มีส่วนร่วม ในกระบวนการบริหารของโรงเรียน (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2525, หน้า 61) ควรมีดังนี้

1. ควรมีความร่วมมือระหว่างวิชาการ และประชาชนในการพัฒนาโรงเรียน สิ่งที่ชุมชน ควรจะได้ตระหนักถึงก็คือ โรงเรียนใดที่สามารถบริหารได้ผลอย่างเต็มที่หากปราศจากความร่วมมือ จากประชาชนทั้งประเทศ นโยบายการศึกษาจะมาจากการกำหนดของประชาชนในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง ประชาชนทั้งประเทศควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไม่ทางตรงก็ทางอ้อม นักวิชาการต่าง ๆ นักศึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญใด ๆ ควรมีหน้าที่ให้ข้อเสนอแนะ แต่การตัดสินใจ ขั้นตอนสุดท้ายควรเป็นการกระทำของประชาชน ในหลักการนี้อาจจะไม่ได้รับการยอมรับอย่างดี จากนักศึกษา และนักวิชาการด้วย เห็นว่าประชาชนชาวไทยยังด้อยการศึกษาจนเกินกว่าจะทำการ ตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง แต่เมื่อเราพัฒนาการศึกษาเพื่อประชาธิปไตยจนถึงระดับหนึ่งแล้ว การตัดสินใจเรื่องนโยบายการศึกษาที่สำคัญจะเป็นของประชาชน แต่จะมาในรูปแบบใดนั้นย่อมสุดแต่ การพิจารณา

2. การดำเนินงานที่แท้จริงของโรงเรียนเป็นความรับผิดชอบของนักวิชาการ และ บุคลากรการศึกษา ในขณะที่นโยบายการศึกษา หรือการตัดสินใจว่าโรงเรียนควรจะเป็นอย่างไรนั้น ควรเป็นเรื่องของประชาชน แต่หน้าที่การทำงานโดยแท้จริงเป็นของนักการศึกษา ครู-อาจารย์ และ เจ้าหน้าที่ของโรงเรียน สรุปคือ ประชาชนควรกำหนดว่าควรได้อะไร ส่วนนักการศึกษา และ บุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้กำหนดว่าควรจะทำอย่างไร

3. ประชาชนมีส่วนร่วมกับการศึกษาทุกระดับ การศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของประชาชน ไม่ว่าจะเป็นชุมชนระดับชาติ จังหวัด อำเภอ หมู่บ้าน ฯลฯ และผลการดำเนินการศึกษาทุกระดับ มีผลสืบเนื่องกัน การมีส่วนร่วมควรมีแม้กระทั่งในชั้นเรียน และควรมี “สภาการศึกษา” ในแต่ละ ระดับ เช่น สภาการศึกษาแห่งชาติ สภาการศึกษาจังหวัด เป็นต้น

4. การที่ประชาชนธรรมดามีส่วนร่วมในการศึกษานั้น ต้องมีการแนะนำจากนักวิชาการ ประชาชนธรรมดา ไม่มีความรู้เทคนิคมากนัก แต่ก็สามารถทำประโยชน์ได้ หากมีนักวิชาการต่าง ๆ คอยแนะแนว ความช่วยเหลือจากนักวิชาการ และนักการศึกษาในรูปแบบวิธีดำเนินการประชุม ร่วมกัน การจัดประชุมพิเศษ การวางแผนโครงสร้าง ฯลฯ บางครั้งประชาชนเข้ามาร่วมกิจกรรม โดยไม่มีนักวิชาการได้ และบางครั้งอาจมีปัญหาตามมาภายหลัง

5. การมีส่วนร่วมของชุมชนต้องกระจายไปอย่างทั่วถึงไม่ใช่เป็นไปแต่เฉพาะบุคคล บางกลุ่มบางเหล่า ซึ่งจะมีการหาผลประโยชน์ส่วนตน และกลุ่มได้

6. การมีส่วนร่วมใด ๆ ในการศึกษาประชาชนควรจะต้องขึ้นอยู่กับพื้นฐานการศึกษาที่ได้รับ มาอย่างถ่องแท้ ปัญหาทางการศึกษาอย่างยากซับซ้อน บางครั้งปัญหามีขอบข่ายกว้างขวางเกินกว่า

จะแก้ปัญหาเฉพาะในชุมชน หากจะแก้ปัญหาใด ๆ ให้มีประสิทธิภาพก็ควรจะได้มีการศึกษากัน ให้นัก ถกเถียงข้อดีข้อเสีย และการตัดสินใจอย่างรอบคอบ โดยจะต้องพิจารณาเหตุผลเป็น ประการสำคัญ

7. การเข้ามามีส่วนร่วมต้องเป็นไปตามแบบแผน ควรจะกำหนดขอบเขตของประชาชน ในการเข้ามามีส่วนร่วมดังกล่าวนี้ อาจได้แก่ การวางกฎระเบียบ แนวปฏิบัติของการทำงานร่วมกัน ทุกคนต้องรู้หน้าที่ของตน มิฉะนั้นจะเกิดปัญหาได้

8. การเข้าร่วมควรปรับให้สอดคล้องกับท้องถิ่นนั้น ๆ การแก้ปัญหาอาจทำได้สำเร็จ ในชุมชนหนึ่ง แต่จะไม่ได้ผลเลยถ้ากระทำในอีกชุมชนหนึ่งในระดับประเทศ เช่น โครงการ โรงเรียนชุมชนในประเทศสหรัฐอเมริกา ฟิลิปินส์ อาจจะใช้ไม่ได้ในประเทศ ควรจะได้มีการ ปรับปรุงให้สอดคล้องกับประเทศนั้น

9. การเข้าร่วมต้องมีการเรียนรู้ สำหรับการเรียนรู้การมีส่วนร่วมของประชาชนจะต้อง เริ่มขึ้นจากการทำงานง่าย ๆ ก่อนแล้วจึงนำไปสู่งานยาก ในการก่อสร้างการศึกษาหากเริ่มกันด้วย ปัญหาหนัก เช่น การเก็บภาษีเพิ่ม และการออกกฎหมายบังคับจะยากเปรียบเสมือนการสอนเด็ก เดินก่อนกลาน

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1977, p. 219) ได้แบ่งชนิดการมีส่วนร่วมว่ามี 4 ชนิดคือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ริเริ่ม ตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และการตัดสินใจไปปฏิบัติการ

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุน ด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานของความช่วยเหลือ

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุ ผลประโยชน์ทางสังคม หรือผลประโยชน์ทางบุคคล

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

ชาดิด, ปรีนซ์ และแนส (Shadid, Prins, & Nas, 1982, p. 356) เห็นว่าแนวคิดที่ได้รับการ พัฒนาอย่างเป็นระบบมากที่สุด คือ แนวคิดของโคเฮน และอัฟฮอฟ ซึ่งได้จำแนกขั้นตอน หรือประเภทของการมีส่วนร่วมออกเป็นเรื่องของการตัดสินใจ (Decision Making) การดำเนิน (Implementation) ผลประโยชน์ (Benefits) และการประเมินผล (Evaluation) ดังมีรายละเอียด ต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในกระบวนการของการตัดสินใจนั้น ประการแรก ที่สุดที่จะกระทำก็คือ การกำหนดความต้องการ และการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือก

นโยบาย และประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงาน โครงการนั้นจะได้มาจากคำถามที่ว่า ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงาน และประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นั้น นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณ และคุณภาพแล้ว ยังจะต้องพิจารณาการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้รวมทั้งผลประโยชน์ในทางบวก และผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งเป็นผลประโยชน์ และเป็นโทษต่อบุคคล และสังคมด้วย

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นสิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตคือ ความเห็น (Views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectations) ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

ประยูร ศรีประสาธน์ (2539, หน้า 242-243) ได้กล่าวถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยเสนอแนวคิดกว้าง ๆ ดังนี้

1. ขอบเขตของการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยทั่วไปแล้วผู้ได้บังคับบัญชา มีความตั้งใจ และยอมรับการชี้แนะทางการบริหารบางอย่างโดยไม่มีข้อโต้แย้ง ขอบเขตของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจก็คือ ขอบเขตที่ผู้บริหารกำหนด หรือเปิดโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วม ซึ่งจะเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย กฎระเบียบ ประเพณีที่ปฏิบัติกันมา รวมทั้งเรื่องที่ดำเนินการแต่ละเรื่อง

2. บทบาท และขอบเขตของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของบุคลากรผู้บริหารควรใช้ วิจารณ์พิจารณาพิจารณาว่าเรื่องที่จะดำเนินการตัดสินใจควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจนั้นเกี่ยวข้องกับบุคลากรผู้ใด หรือมีความชำนาญในเรื่องนั้น ๆ ในการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจตั้งแต่ต้นจะทำให้เกิดผลดี และสามารถดำเนินการได้ถูกต้องตรงประเด็นของปัญหา แต่ถ้าในกรณีที่บุคลากรไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง ไม่มีความรู้ความชำนาญก็ไม่ควรให้มีส่วนร่วมตัดสินใจ ผู้บริหารควรเป็นผู้ตัดสินใจเอง

3. การจัดกลุ่มตัดสินใจ คือ การที่บุคลากรมีส่วนร่วมตัดสินใจควรจะจัดกลุ่มตัดสินใจอย่างไร จึงจะมีประสิทธิภาพเหมาะสม ซึ่งจัดกลุ่มการตัดสินใจ 3 ประการ คือ

3.1 การรับฟังข้อคิดเห็นซึ่งนิยมใช้กันมาก โดยให้บุคลากรเป็นผู้เสนอปัญหา แสดงความคิดเห็นวิพากษ์วิจารณ์ เพื่อผู้บริหารจะได้นำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเอง

3.2 การใช้เสียงส่วนใหญ่เป็นการอภิปรายแสดงความคิดเห็นแล้วขอมติในที่ประชุม โดยให้แต่ละคนมีสิทธิออกเสียงได้เท่ากัน คือ คนละหนึ่งเสียง เป็นการตัดสินใจโดยใช้มติของคนส่วนใหญ่

3.3 การใช้มติเอกฉันท์เป็นการใช้วิธีเห็นพ้องต้องกันในแนวทางแก้ปัญหาจากผู้ร่วมประชุมทั้งหมด โดยไม่นิยมคะแนนเสียง ใช้วิธีการยอมรับของที่ประชุมถ้ายังมีใครไม่ยอมรับ ก็จะอภิปรายกันต่อจนกว่าจะเห็นพ้องต้องกัน

4. บทบาทของผู้บริหารในการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม การมีผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารต้องวางตัวเป็นกลาง และพยายามรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายในกรณีรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ส่วนการใช้เสียงส่วนใหญ่หรือมติเอกฉันท์ของผู้บริหาร ต้องระมัดระวังในเรื่องการลำเอียงในการอภิปราย ไม่เอนเอียง หรือใช้อคติของตนเข้าข้างใดข้างหนึ่ง ควรให้ผู้เข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็น และใช้เหตุผลเต็มที่ภายในขอบเขตหัวข้อที่ร่วมประชุม สรุปแล้วการมีส่วนร่วมในการบริหาร หรือตัดสินใจ เป็นเพียงแนวทางในการพิจารณาทางเลือกร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรเท่านั้น ดังนั้นจึงต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ หรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กร และความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานให้มากที่สุด

งานบริหารโรงเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 32) แบ่งงานบริหารโรงเรียนออกเป็น 4 ฝ่าย คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

การบริหารวิชาการ

งานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้ โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น

2. เพื่อให้การบริหาร และการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้มาตรฐาน และมีคุณภาพ สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนาตนเอง และจากการประเมินหน่วยงานภายนอก

3. เพื่อให้โรงเรียนพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนป้องกันปัญหา การเรียนรู้ที่สนองต่อความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพ

4. เพื่อให้โรงเรียนได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา และของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง ขอบข่าย/ภารกิจ

1. การพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้
2. การจัดทำทะเบียน และวัดผล – ประเมินผล
3. การบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
4. การส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษา
5. การส่งเสริมพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. การพัฒนาห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้
7. การสร้างเครือข่ายพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน

กลุ่มงาน

1. กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้

1.1 งานพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 1) ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น 2) วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมิน สถานภาพการศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมี ส่วนร่วมของทุกฝ่ายในโรงเรียน และชุมชน 3) จัดทำโครงสร้างหลักสูตร และสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่ พึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระ ทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน และระหว่าง กลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม 4) นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และ บริหารจัดการการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม 5) เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

6) จัดทำหลักสูตร และแนวปฏิบัติการใช้หลักสูตร 7) ตรวจสอบเกี่ยวกับการโอน/ย้าย หลักสูตร ระหว่างโรงเรียน และหลักสูตรอื่น 8) สำรวจความต้องการของผู้รับบริการในการจัดการเรียน การสอนนอกระบบโรงเรียน การเรียนอัยาศัย รวมทั้งกำหนดแนวทางการใช้หลักสูตร เสนอแนะ กลุ่มงาน งานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน

1.2 งานพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วย 1) ส่งเสริมนิเทศ ติดตาม และกำกับให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระ และหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ 2) ส่งเสริมนิเทศติดตาม และกำกับให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระ และ กิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน 3) ให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม 4) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู โดยการจัดอบรมสัมมนาศึกษาดูงานตามสถาบันต่าง ๆ เพื่อนำมา พัฒนาการเรียนการสอน

1.3 งานตารางสอน ประกอบด้วย 1) สำรวจความรู้ ความสามารถของครู และ ความสอดคล้องของครูกับหลักสูตรของโรงเรียน ประสานกับกลุ่มบริหารงานบุคคล เพื่อจัดสรร อัตรากำลัง 2) วิเคราะห์โครงสร้างหลักสูตร สำรวจความต้องการความถนัดความสนใจร่วมกับกลุ่ม งานแนะแนว และเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริหารหลักสูตรเพื่อจัดรายวิชาให้นักเรียนลงทะเบียน 3) จัดตารางสอนนักเรียน ครู ตารางการใช้ห้อง และติดตามควบคุมให้การดำเนินการตาม ตารางสอนให้ถูกต้อง ทั้งการเรียน และการสอน 4) กำหนดแนวปฏิบัติในการจัดสอนแทนติดตาม ผลการปฏิบัติ

2. กลุ่มงานทะเบียน และวัดผล

2.1 งานทะเบียน ประกอบด้วย 1) จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เอกสาร ระเบียบ คู่มือ เกี่ยวกับงานทะเบียน 2) ดำเนินการกรอกข้อมูลนักเรียน ลงทะเบียนข้อมูลผลการเรียนในระบบงาน ทะเบียน 3) ตรวจสอบผลการจบการศึกษา ออกหลักฐานทางการศึกษา กรณีนักเรียนย้ายสถานศึกษา จบการศึกษา การรับรองการเป็นนักเรียน 4) ควบคุมการออกเกียรติบัตรในโรงเรียน 5) เก็บรักษา เอกสาร/ หลักฐานที่เกี่ยวข้องตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี 6) รายงานผลการการศึกษาต่อ หน่วยงานต่าง ๆ ตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2.2 งานวัดผล และประเมินผล ประกอบด้วย 1) จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เอกสาร ระเบียบ คู่มือ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครูในการวัดผลประเมินผลการเรียน 2) กำหนดระเบียบ แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลของสถานศึกษา 3) ส่งเสริมนิเทศ ติดตาม พัฒนาครู และกำกับดูแลให้ครู จัดทำแผนการวัดผลประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

4) ส่งเสริม นิเทศ ติดตาม ควบคุม และกำกับให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียน การสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติ และผลงาน 5) ดำเนินการ สอดคัดเลือคนักเรียนเข้าศึกษาต่อ และอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนปกติ 6) พัฒนา เครื่องมือวัดผล ประเมินผลให้ได้มาตรฐาน 7) ดำเนินการจัดทำข้อมูลการวัด และประเมินผล การเรียน กรอกข้อมูล ติดตามตรวจสอบการกรอกข้อมูลของครูในระบบงานวัดผล และส่งต่องาน ทะเบียน 8) วิเคราะห์ และประเมินผลการเรียน 9) ดำเนินการแก้ไขปัญหาการเรียนของนักเรียน ทั้งระหว่างเรียน และหลังการประเมินผลร่วมกับผู้สอนกลุ่มสาระ กลุ่มงาน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. กลุ่มสาระการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

3.1 จัดโครงสร้างการบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.2 บริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้เป็นไปตามหลักสูตรของโรงเรียนสอดคล้องกับ นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน และของหลักสูตร

3.3 ควบคุม ดูแล กำกับการใช้หลักสูตรของกลุ่มสาระการเรียนรู้ ประเมินผลการใช้ หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเสนอขอปรับปรุงหลักสูตร เมื่อพบข้อบกพร่องหรือจุดที่ควรพัฒนา

3.4 ดูแล ควบคุม กำกับ ติดตามการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตร ตามตารางสอน

3.5 จัดการนิเทศภายในการวิจัยในชั้นเรียน และการพัฒนาครูโดยการประชุมสัมมนา ศึกษาดูงาน

3.6 จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร และร่วมกับงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนจัดกิจกรรม พัฒนาผู้เรียน

3.7 ควบคุมดูแลให้การดำเนินงานของกลุ่มสาระให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติราชการ ของโรงเรียน

3.8 ประสานงานระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในการ บูรณาการ การเรียนการสอนระหว่างกลุ่มสาระ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

3.9 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของกลุ่มสาระ

4. กลุ่มงานส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษา

4.1 งานนิเทศภายใน ประกอบด้วย 1) จัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียน การสอนในโรงเรียน 2) นิเทศ ติดตาม จัดหาผู้นิเทศ เครื่องมือการนิเทศ เอกสารเกี่ยวกับการนิเทศ งานวิชาการ 3) พัฒนาคู่มือความรู้ ความสามารถในการนิเทศ ทั้งผู้ให้การนิเทศ และผู้รับการ นิเทศ 4) พัฒนาระบบการนิเทศให้มีความหลากหลาย สนองต่อความต้องการของครู บุคลากร และโรงเรียน รวมทั้งจัดระบบสารสนเทศ และการจัดทำรายงานการนิเทศ

4.2 งานวิจัย และวิจัยในชั้นเรียน ประกอบด้วย 1) ศึกษาวิเคราะห์ วิจัยการบริหาร การจัดการ และพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา 2) ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ 3) ประสานความร่วมมือ ในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนเผยแพร่ผลงานการวิจัย หรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น 4) รวบรวม จัดทำรายงานการวิจัย

4.3 งานส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ ประกอบด้วย 1) ส่งเสริมให้ครู และ นักเรียนได้แสดงผลงานทางวิชาการ 2) ส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนมีโอกาสเข้าร่วมแข่งขัน และ ทดสอบความรู้ทางวิชาการของสถาบันอื่นทางวิชาการทุกระดับ 3) ฝึกอบรม ให้ความรู้กับนักเรียน ก่อนที่จะเข้าร่วมแข่งขันทางวิชาการกับสถาบันอื่น 4) จัดระบบ และดำเนินงานเกี่ยวกับการประกัน คุณภาพงานวิชาการตามมาตรฐานของโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ และสมศ. 5) ดำรง และ รายงานผล ปัญหา อุปสรรค และความสำเร็จของกิจกรรมทางวิชาการต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา

4.4 งานแก้ไขปัญหาการเรียน ประกอบด้วย 1) จัดสอนซ่อมเสริมสำหรับนักเรียน ที่มีปัญหาการเรียน หรือไม่ผ่านการประเมินผล 2) จัดเรียนซ้ำ สำหรับนักเรียนที่ไม่ผ่านการ ประเมินผล 3) ประสานงานผู้ปกครอง ครูที่ปรึกษา ครูแนะแนว ครูประจำวิชา เพื่อติดตามแก้ไข ปัญหาการเรียน ศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อค้นหาแนวทาง แก้ปัญหานักเรียนที่เรียนซ้ำ มีปัญหา การเรียน และนำไปปรับปรุงพัฒนาการ จัดกระบวนการเรียนการสอนร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง

5. กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา

5.1 งานโสตทัศนศึกษา ประกอบด้วย 1) จัดหาโสตทัศนอุปกรณ์ที่ส่งเสริมสนับสนุน การเรียนการสอน 2) ให้บริการ และควบคุมดูแลโสตทัศนอุปกรณ์ประเภทต่าง ๆ เช่น เครื่องเล่น เทปโทรทัศน์ เครื่องฉายภาพนิ่ง เครื่องบันทึกเสียง เครื่องเสียง ฯลฯ 3) บันทึกเสียง ถ่ายภาพ ถ่ายทำสไลด์ ถ่ายเทปโทรทัศน์ ประกอบคำบรรยาย 4) ให้คำแนะนำในการสร้าง และผลิตสื่อ การสอน 5) จัดเก็บรักษาจัดทำทะเบียน วัสดุ ครุภัณฑ์ ซ่อมแซมโสตทัศนอุปกรณ์ 6) จัดบริการ ขอยืมสื่อการศึกษาจากแหล่งวิชาการต่าง ๆ นำมาใช้ในการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรม และ ควบคุมการเบิกจ่าย ให้บริการยืมโสตทัศนอุปกรณ์ 7) พัฒนาคูร นักเรียน และบุคลากร เพื่อให้มี ความรู้ความสามารถในการใช้สื่อ อุปกรณ์โสตทัศนศึกษา 8) ให้บริการ และคำปรึกษาแก่หน่วยงาน และชุมชนเกี่ยวกับการใช้โสตทัศนอุปกรณ์

5.2 งานศูนย์เทคโนโลยีทางการบริหาร และการเรียนการสอน ประกอบด้วย 1) วางแผน จัด ควบคุมดูแล แก้ไขปัญหา และเป็นทีปรึกษาในการใช้เทคโนโลยีระบบเครือข่าย ภายในโรงเรียน ทั้งการใช้อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต วิทยุ โทรทัศน์ 2) พัฒนาคูร นักเรียน และ

บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ทั้งส่วนที่เป็นฮาร์ดแวร์ และซอฟต์แวร์ 3) สนับสนุนฮาร์ดแวร์ และซอฟต์แวร์ต่อการบริหารงาน และการจัดการเรียนการสอน 4) พัฒนาระบบเครือข่ายภายในโรงเรียน ทั้งการใช้อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต วิทยู โทรทัศน์ ทั้งส่วนที่เป็นฮาร์ดแวร์ และซอฟต์แวร์ 5) เป็นผู้จัดการระบบเครือข่าย และเว็บมาสเตอร์ของโรงเรียน 6) ประสานร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนา การใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และพัฒนางานวิชาการกับบุคลากรภายในสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น 7) ประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

5.3 งานพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) สนับสนุนการทำผลงาน เพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครู และผู้บริหาร 2) จัดอบรมสัมมนาให้ครูได้เรียนรู้ด้านวิชาการที่ทันสมัย เกิดแนวทางในการคิดสร้างนวัตกรรม 3) คัดสรรนวัตกรรมต้นแบบ ยกย่อง มอบรางวัล และเผยแพร่ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

6. กลุ่มงานห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้

6.1 งานห้องสมุด และศูนย์วิทยบริการ ประกอบด้วย 1) จัดทำแผนปฏิบัติการ งบประมาณ โครงการของงานห้องสมุดให้เป็นไปตามนโยบายของโรงเรียน 2) จัดและพัฒนา สถานที่ห้องสมุดให้เหมาะสมกับแหล่งค้นคว้าหาความรู้ได้ตลอดเวลา และหลากหลาย 3) จัดให้มี วัสดุ-ครุภัณฑ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกที่เพียงพอกับจำนวนสมาชิก 4) ดูแล เก็บรักษา ซ่อมบำรุงครุภัณฑ์ ให้อยู่ในสภาพที่ดีใช้งานได้ตลอด 5) จัดหาซื้อ ทำเอกสาร วารสาร และสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการค้นคว้าหาความรู้ และความบันเทิง 6) ให้บริการใช้ห้องสมุด แก่นักเรียน ครู และบุคคลภายนอก 7) จัดบรรยากาศ สถานที่ และสิ่งแวดล้อมการบริการ ให้ชักจูงบุคคลภายนอกให้เห็นประโยชน์ และเข้ามาใช้บริการ 8) จัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียน ของโรงเรียนมีนิสัยรักการอ่าน 9) จัดทำสถิติ ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงาน รวมทั้งประเมินผลงาน ที่ปฏิบัติตลอดภาคเรียน/ปี

6.2 งานแหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น ประกอบด้วย 1) สำรวจแหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นทั้งในสถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคลองค์กร หน่วยงาน 3) จัดตั้ง และพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งพัฒนาให้เกิด องค์กรความรู้ 4) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งใน และนอกโรงเรียน การจัดการกระบวนการ เรียนรู้ให้ครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น 5) ร่วมกับกลุ่ม/กลุ่มงาน/งาน/กลุ่มสาระในการสร้าง และ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน

7. กลุ่มงานเครือข่ายพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน

7.1 งานสร้างเครือข่ายการพัฒนาวิชาการ ประกอบด้วย 1) ประสานงาน และจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิชาการกับกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย เครือข่ายครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่โรงเรียนสังกัดอยู่ และเครือข่ายอื่น 2) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย สถาบัน สมาคม องค์กรต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ 3) มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการกิจต่าง ๆ ของกลุ่มโรงเรียน รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะ หรือดำเนินงานเพื่อการพัฒนากิจกรรมของกลุ่มโรงเรียน

7.2 งานศูนย์กลุ่มสาระการงาน และอาชีพ ประกอบด้วย 1) บริหารงานศูนย์กลุ่มสาระการงานอาชีพ และเทคโนโลยีให้เป็นไปตามแนวนโยบาย และภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ 2) วางแผน และดำเนินการจัดโครงการ/ กิจกรรมของศูนย์ 3) จัดให้มีการฝึกแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนการสอน วิชาการงานอาชีพ และเทคโนโลยี 4) จัดให้มีพัฒนาหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอน การจัดทำ และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมจัดการเรียนการสอนกลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี

การบริหารงบประมาณ

กระทรวงศึกษาธิการ (2548, หน้า 39-50) การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้
2. เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ
3. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ ขอบข่าย/ ภารกิจ

การจัดทำ และเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุ และสินทรัพย์

การบริหารงานบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2548, หน้า 51-63) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จ ตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
4. เพื่อให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขอบข่าย/ภารกิจ

การวางแผนอัตราค่าจ้าง และกำหนดตำแหน่งการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการวินัย และการรักษาวินัย การออกจากราชการ

ความหมายและความสำคัญของงานบุคลากร

การบริหารบุคลากร เป็นกระบวนการเกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงานเข้ามาทำงานให้ได้ผลดีที่สุด โดยหน่วยงานสามารถดึงดูด คุ้มครอง รักษา และพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตามความมุ่งหมาย งานบุคลากรเป็นงานสำคัญงานหนึ่งที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน เพราะงานบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานด้านอื่นๆ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ การบริหารบุคลากรมีคำที่ใช้อยู่หลายคำ เช่น การบริหารงานบุคคล การจัดการงานบุคคล และการบริหารงานการเจ้าหน้าที่ เป็นต้น ซึ่งมีความหมายเดียวกัน คือ การบริหารบุคลากร และมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

กิตติมา ปรีดีดิลก (2532, หน้า 82) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัด และดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนนโยบายเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร ตั้งแต่การสรรหาผู้มีความรู้ ความสามารถที่มีจำนวนเพียงพอเข้ามาดำเนินงานให้เกิดประโยชน์เต็มที่ ตลอดจนการบำรุงรักษา ส่งเสริม และพัฒนาสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์กร

ชัยวัฒน์ บุญทริก (2533, หน้า 158) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน นับตั้งแต่การแสวงหา และการเลือกสรรบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน การบำรุงรักษา พัฒนา ตลอดจนการให้พ้นจากการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การวางแผน นโยบาย การกำหนดแผน และความต้องการด้านบุคลากร โดยทั้งหมดนี้ต้องการมุ่งที่จะให้บุคคลในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลด้วยความพึงพอใจและมีความสุข

เสนาะ ตีเขาว์ (2535, หน้า 10-40) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการจัดระเบียบ และการควบคุมคนให้ทำงานเพื่อใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ทำให้องค์กรได้เปรียบทางการแข่งขัน และได้รับผลงานมากที่สุด รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

ทวีป อภิสิทธิ์ (2536, หน้า 40) ให้ความหมายการบริหารบุคคล คือ กระบวนการนโยบาย และแผนการวางระเบียบ ขอบบังคับ เพื่อเป็นปทัสถานให้บุคคลในองค์กรได้ปฏิบัติเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ ตลอดจนการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ปฏิบัติงานได้นาน และมีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการ

บรรยงค์ โตจินดา (2542, หน้า 18-19) กล่าวว่า การบริหารบุคคล คือ การใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลประโยชน์สูงสุด สิ้นเปลืองเวลา และทรัพยากรน้อยที่สุด โดยที่ผู้ทำงานก็มีความสุข และความพอใจในการทำงาน ดังนั้นถึงเป็นความจำเป็นของผู้บริหารในการที่จะดำเนินการบริหารบุคคลให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างสูง

พิชัย เสงี่ยมจิตต์ (2542, หน้า 109) การบริหารบุคคลเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานโดยนำเอาวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยรู้จักสรรหาและเลือกบุคคลเข้าทำงานอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งรู้จักกระตุ้นให้เขาเหล่านั้นเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ และพึงพอใจในงานนั้น ๆ อีกด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 177) การบริหารงานบุคคล คือ ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานโดยตรง

ผู้บริหารที่ดีคือ ผู้ที่ใช้ความสามารถในการบริหารงานบุคคลให้ร่วมมือกัน ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีแนวคิดในการบริหารงานบุคคล คือ บรรดาปัจจัยทางการบริหารทั้งหลาย คนถือเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจและความสามารถสูงในการบริหารงานบุคคล จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ขอบเขตการบริหารบุคลากรในโรงเรียนกำหนดไว้ 4 ประการ ดังนี้ 1) การแสวงหาบุคลากร 2) การบำรุงรักษามูลค่าบุคลากร 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การให้บุคลากรพ้นจากงานขอบเขตเหล่านี้ อธิบายโดยสังเขป ดังนี้

1. การแสวงหาบุคลากร หมายถึง วิธีการให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับงาน โดยปกติหมายถึง กระบวนการรับสมัคร และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรในการบริหารโรงเรียนในระบบการศึกษาไทย ครูใหญ่มีบทบาทอย่างมากในด้านการรับสมัคร หรือบรรจุแต่งตั้งบุคลากร อำนาจเหล่านี้มักจะเป็นอำนาจในระดับสูง เช่น ระดับผู้ว่าราชการจังหวัด หรือระดับกรมเจ้าสังกัด ครูใหญ่ไม่มีโอกาสพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเท่าที่ควร อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารโรงเรียนที่มีโอกาสในการคัดเลือกบุคลากร ควรมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกหลักเกณฑ์โดยทั่วไป คือ

1.1 ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความรับผิดชอบ มีระเบียบ เสียสละ รักษาเกียรติยศ ชื่อเสียง สนใจในงานบริหาร และมีความภูมิใจในโรงเรียน

1.2 ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 อย่าง คือ ความสามารถทั่วไป และความสามารถเฉพาะ

2. การบำรุงรักษามูลค่าบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ดูแลบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนมีประสิทธิภาพในการทำงานสิ่งจูงใจในรักษามูลค่าบุคลากรมีหลายประการ เช่น

2.1 สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน รางวัล สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุนี้ ผู้บริหารต้องพิจารณาอย่างรอบคอบว่าควรให้ลักษณะใด เมื่อไร และใช้หลักอะไรในการพิจารณา

2.2 สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน เช่น สวัสดิการของครูบรรยาการในการทำงาน

2.3 สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส หมายถึง การให้โอกาสได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.4 สิ่งจูงใจที่เป็นพัฒนาวิชาชีพ เช่น การเปิดโอกาสให้ไปดูงานการอบรมศึกษาต่อ

3. การพัฒนาบุคลากร คือ การกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานในหน้าที่นี้ด้วยความขยันหมั่นเพียร มีพลังใจในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรทางด้านการสอน อาจทำได้โดยการส่งเสริมการลาศึกษาต่อ การอบรม การสัมมนา การประชุมปรึกษาหารือ การวิจัย การศึกษาด้วยตนเอง เป็นต้น

4. การให้บุคลากรพ้นจากหน้าที่การงานเป็นกระบวนการสุดท้ายของการบริหารบุคลากร การให้บุคลากรพ้นจากงานมีสาเหตุหลายประการ เช่น การลาออก การย้าย หรือโอน การให้ออก เกษียณอายุ หรือการลดจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เป็นต้น การให้พ้นจากงาน ด้วยสาเหตุปกติ เช่น การเกษียณอายุไม่มีใครมีปัญหา แต่การให้บุคลากรพ้นจากงานด้วยสาเหตุ พิเศษ เช่น การขอโอน การให้ออกเพราะผิดวินัย การลดจำนวนบุคลากร ผู้บริหารต้องพิจารณา อย่างรอบคอบ และตัดสินใจโดยให้กระทบกระเทือนต่อการดำเนินงานน้อยที่สุด

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความหมาย ขอบข่าย และหน้าที่ของบุคลากร ขอบข่ายงานบุคลากรในโรงเรียนจะประกอบด้วย ภาระงานหลัก 4 ประการ คือ 1) การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 2) การพัฒนา และธำรงรักษามูลค่าบุคลากร 3) การรักษา ระเบียบวินัย 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

บทบาทหน้าที่โดยทั่วไปของงานบุคลากรมีดังต่อไปนี้ 1) จัดโครงสร้างการบริหาร บุคลากรให้เป็นระบบ 2) ปฐมนิเทศเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบการปฏิบัติงานในโรงเรียน 3) กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคนให้ชัดเจน 4) มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ ของบุคลากร 5) ควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศบุคลากรให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ และ เป็นไปตามจุดประสงค์ของโรงเรียน 6) ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร 7) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และพัฒนาทุกรูปแบบ 8) ดูแล และ ดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการของบุคลากร 9) ดำเนินการประเมินผลเป็นระยะ ๆ ตามลักษณะของงาน 10) ดำเนินการเกี่ยวกับการเข้ารับราชการ และออกจากราชการของบุคลากรในโรงเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า การบริหารงานธุรการปัจจุบัน ซึ่งเป็นงานที่ต้อง รักษากฎระเบียบ และให้ครูบุคลากรในโรงเรียนถือปฏิบัติการบริหารงานธุรการให้เกิดประสิทธิภาพ จำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียน และผู้เกี่ยวข้องต้องให้ความสนใจ ศึกษาหาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ คำสั่งต่าง ๆ ทักษะในการบริหารงาน และเอกสารที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านนี้เป็นไปด้วยความถูกต้อง เกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษาตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้

ภารกิจงานบุคลากร

1. การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง

1.1 การวิเคราะห์ และวางแผนอัตรากำลังคน ประกอบด้วย 1) วิเคราะห์ภารกิจ และประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา 2) จัดทำแผนอัตรากำลัง ข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด 3) นำเสนอแผนอัตรากำลัง เพื่อขอความเห็นชอบ ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา 4) นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

1.2 การกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย 1) สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 2) นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติ

1.3 การขอลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา และวิทยฐานะข้าราชการครู ประกอบด้วย 1) สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ ขอลื่อนวิทยฐานะ/ ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ ขอตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) ประเมิน เพื่อขอลื่อนวิทยฐานะ/ ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ ขอตำแหน่งเพิ่มข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด 3) ส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง/ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ/ ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ ขอตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ อ.ค.ศ. แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติ และเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

2. การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง

2.1 ดำเนินการสรรหา เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

2.1.1 การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก และการคัดเลือกในกรณีจำเป็น หรือมีเหตุพิเศษในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษาให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.1.2 การบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการ หรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง

2.1.2.1 ให้สถานศึกษาเสนอเหตุผล และความจำเป็นอย่างยั่งยืนต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และขออนุมัติต่อ ก.ค.ศ.

2.1.2.2 เมื่อ ก.ค.ศ. อนุมัติแล้วให้สถานศึกษาดำเนินการบรรจุ และแต่งตั้งในตำแหน่งวิทยฐานะ และให้ได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.2 การจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

2.2.1 กรณีการจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้งบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กระทรวงการคลัง หรือตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2.2.2 กรณีการจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์ และวิธีการที่สถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์ และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

2.3 การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

2.3.1 การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา หรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

2.3.1.1 เสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาอนุมัติของผู้ประสงค์ย้าย และผู้รับย้ายแล้วแต่กรณี

2.3.1.2 บรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่นในเขตพื้นที่การศึกษา หรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น สำหรับตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

2.3.1.3 รายงานการบรรจุแต่งตั้ง และข้อมูลประวัติส่วนตัวไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อจัดทะเบียนประวัติต่อไป

2.3.2 การโอน หรือการเปลี่ยนสถานะของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

2.3.2.1 เสนอคำร้องขอโอนของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการต่อไป

2.3.2.2 บรรจุแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ศึกษากำหนด

การบริหารทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 64-72) การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดบริหารองค์กร ให้บริการบริหารอื่น ๆ บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหาร และการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน และอำนวยความสะดวก ให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2. เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธา และให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

ขอบข่าย/ภารกิจ

การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบ และข้อมูลเครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศ การประสาน และพัฒนาเครือข่ายสถานศึกษา การจัดระบบบริหาร และพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการงบประมาณบุคลากร และบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริม และประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยการระดมทรัพยากรเพื่อรับการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุน และประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสาน งานบริการสาธารณะ และงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน กลุ่มระยองวิทยาคม จังหวัดระยอง โดยได้กำหนดเพศ ประสิทธิภาพการทำงานของครู และที่ตั้งของโรงเรียน เป็นตัวแปรต้น ซึ่งจากผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ความคิดเห็นของครูมีความเกี่ยวข้องกับมีส่วนร่วมดังนี้

ด้านเพศ เป็นสถานภาพประจำตัวที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารอย่างยิ่ง ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยของสำเร็จ สมสงค์ (2532) ที่ศึกษาการบริหารงานเป็นทีมที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีสถานภาพส่วนตัวทางเพศแตกต่างกัน การเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ครูเพศชาย และครูเพศหญิงเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นทีมแตกต่างกัน ซึ่งครูเพศชายส่วนใหญ่จะมีความกระตือรือร้น และกล้าแสดงออกในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นทีม ทำให้ครูเพศชายมีความรู้ และประสบการณ์ต่าง ๆ ในด้านการบริหารงานในโรงเรียนมากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับสุเทพ ทรัพย์อาภรณ์ (2539) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูที่ปฏิบัติการการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอยุธยา พบว่า ครูเพศชาย และครูเพศหญิงมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่แตกต่างกัน โดยครูชายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสูงกว่า

ครูหญิง และยังคงคล้องกับนวนจันทร์ พรหมพิจิตร (2549) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานโรงเรียนของครูประถมศึกษามือเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ครูชายกับครูหญิงมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บริหารงานโรงเรียนของครูแตกต่างกัน โดยครูชายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานโรงเรียนของครูมากกว่าครูหญิง

สรุปได้ว่า ตัวแปรด้านเพศเป็นตัวแปรที่หลายท่านให้ความสำคัญ และศึกษาเป็นตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนกลุ่มระยองวิทยาคม จังหวัดระยอง ที่แตกต่างกันไปผู้วิจัยนำตัวแปรด้านเพศมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ด้านประสบการณ์การสอนของครู พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 (2546, หน้า 16-17) มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพประกอบด้วยมาตรฐานความรู้กำหนดให้ครูมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง และมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพกำหนดให้ผู้ที่เข้ามาประกอบวิชาชีพครูจะต้องมีความรู้ และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ จึงจะสามารถขอรับครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยมีสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ ค่าตอบแทนเพียงพอ และมีความเหมาะสม ประสบการณ์ และการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลทั้งสองอย่างมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ประสบการณ์เป็นเครื่องมือ หรือวิธีการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ และในเวลาเดียวกันผลจากการเรียนรู้ทำให้คนมีความรู้ มีทักษะ มีเจตคติ แต่ต้องอาศัยการจัดประสบการณ์ที่ดีพอ จึงจะทำให้การเรียนรู้เป็นผลสำเร็จ (กันยา สุวรรณแสง, 2536) ทั้งนี้เพราะประสบการณ์เป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร (ธงชัย สันติวงษ์, 2536) การที่มีประสบการณ์มาก ยิ่งทำให้ผู้นั้นมีความรู้ ความสามารถ และปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจได้ศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า ประสบการณ์จะช่วยให้เข้าใจปัญหา และสถานการณ์ตามความจำเป็นดีขึ้น การได้ผ่านงานมาย่อมมีความรอบรู้มากกว่าคนที่ไม่เคยผ่านงานนั้น ๆ มาก่อน ประสบการณ์เป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่ง ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจ หรือการปฏิบัติงานของบุคคลโดยทั่วไป และไม่สามารถหาคำตอบที่แน่นอนได้ว่าระหว่างผู้ที่เริ่มปฏิบัติงานใหม่ ๆ กับผู้ที่ผ่านการปฏิบัติงานมานานแล้ว ผู้ใดที่จะปฏิบัติงาน หรือตัดสินใจได้ดีกว่ากัน อาจขึ้นอยู่กับส่วนประกอบอื่น ๆ อีกอย่าง และจากข้อเขียน

ประสาน มฤคพิทักษ์ (2533, หน้า 2) กล่าวว่า ประสบการณ์ หมายถึง เวลาที่เราได้ผ่านงานอย่างใดอย่างหนึ่ง และงานนั้นประสบความสำเร็จ ซึ่งเกิดจากวิธีการคิด และวิธีทำงานของเจ้าของประสบการณ์ และจากแนวคิดของปัญจมาพร พิพัฒน์วงศ์ (2540, หน้า 44) เขียนไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานหนุ่มสาวที่เข้ามาทำงานใหม่ ๆ ต้องการงานที่มีความท้าทาย อยากทำงานให้เร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้

มีความกระตือรือร้นสูง และผลการวิจัยของจิราพัชร เทียงตรง (2547) ที่ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหาร โรงเรียนของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 15 ปี และครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าประสบการณ์การทำงานอาจจะเป็นตัวแปรที่ทำให้มองเห็นความต่างได้อย่างหลากหลาย จึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่าประสบการณ์ของครูเป็นตัวแปรสำคัญที่น่าสนใจว่าจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนที่แตกต่างกันไปผู้วิจัย จึงได้นำประสบการณ์ของครูมาเป็นตัวแปรหนึ่งในการศึกษาครั้งนี้

ด้านที่ตั้งของโรงเรียน ตำแหน่งที่ตั้งของโรงเรียนมีผลต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นอย่างมาก เนื่องจากในปัจจุบัน โรงเรียนต้องมีการนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม โรงเรียนใดอยู่ในชุมชนที่มีการพัฒนาส่งผลให้โรงเรียนมีแนวโน้มพัฒนามากไปด้วย โดยเฉพาะชุมชนที่มีความพร้อมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ จะส่งผลต่อการจัดการศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งในขณะที่สังคมเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ก็ได้เกิดแหล่งชุมชนที่มีความหนาแน่นของประชากรใหม่ ๆ ขึ้นมา เช่น บริเวณนิคมอุตสาหกรรม บริเวณแหล่งงาน บริเวณตลาดการค้า เป็นต้น จึงต้องมีโรงเรียนเกิดขึ้นใหม่ตามมา เพื่อที่จะมารองรับเยาวชนในชุมชนใหม่ ๆ นั้น แต่ในโรงเรียนที่เกิดขึ้นใหม่อาจจะไม่มีความพร้อมทางการเงินที่โรงเรียนต้องอาศัยความร่วมมือจากชุมชนรอบข้าง ยิ่งชุมชนใดเป็นชุมชนที่มีความพร้อมทางการเงินดีก็ย่อมส่งผลให้โรงเรียนนั้นพัฒนามากไปด้วย และในหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านจำนวนครู บุคลากรอื่น ๆ สื่อการเรียนการสอน และอาคารสถานที่ มาสนับสนุนให้จัดการเรียนการสอนในโรงเรียนให้สมบูรณ์ และเกิดประสิทธิภาพตามโรงเรียนมาตรฐานหรือต้นแบบได้ ซึ่งในการจัดการศึกษาจะต้องจัดให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนเป็นผลให้โรงเรียนจะสามารถจัดการศึกษาและพัฒนาต่อไปได้ โดยที่โรงเรียนในกลุ่มระยองวิทยาคม เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่เทียบเคียงการจัดการศึกษากับโรงเรียนระยองวิทยาคม แต่อยู่ในพื้นที่ที่แตกต่างกันในเขตอำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งโรงเรียนในกลุ่มระยองวิทยาคม จังหวัดระยอง มี 3 แห่ง คือ โรงเรียนระยองวิทยาคม โรงเรียนระยองวิทยาคมนิคมอุตสาหกรรม โรงเรียนระยองวิทยาคมปากน้ำ ซึ่งโรงเรียนแต่ละแห่งมีภารกิจในการจัดการศึกษาจึงส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูสอดคล้องกับ ภัทขรา ลาวัลย์ (2554) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2553 ได้แก่ โรงเรียนเทศบาลนครแหลมฉบัง 1

โรงเรียนเทศบาลนครแหลมฉบัง 2 และโรงเรียนเทศบาลนครแหลมฉบัง 3 จำนวน 144 คน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ที่เป็นจริงโดยจำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3 มีส่วนร่วมมากกว่าโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 2 และโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 2 มีส่วนร่วมมากกว่าโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1

สรุปได้ว่า ตำแหน่งที่ตั้งของโรงเรียนมีผลทำให้การจัดการศึกษาในโรงเรียนแต่ละพื้นที่นั้น ๆ แตกต่างกันไปด้วย ที่สภาพแวดล้อม และความพร้อมในทุก ๆ ด้านของโรงเรียนแต่ละพื้นที่ เข้ามามีบทบาทในการพัฒนา และจัดการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนของครูที่แตกต่างกันไป ผู้วิจัยจึงนำที่ตั้งของโรงเรียนมาศึกษาในครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

จิราพัชร เทียงตรง (2547) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารโรงเรียนของครูประถมศึกษาทั้งอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานโรงเรียนของครูประถมศึกษาทั้งอำเภอเกาะจันทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ งานอาคารสถานที่ งานธุรการการเงินและพัสดุ และงานบุคลากร อยู่เป็นอันดับสุดท้าย และครูชายกับครูหญิงมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารแตกต่างกัน โดยครูชายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานโรงเรียนมากกว่าครูหญิง และประสบการณ์ของครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารแตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานโรงเรียนมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 15 ปี

นวลจันทร์ พรณพิจิตร (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานโรงเรียนของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูประถมศึกษาอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 250 คน ปีการศึกษา 2548 จำนวน 322 คน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานโรงเรียนของครูประถมศึกษาอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารงานวิชาการ

และการบริหารทั่วไป และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารงบประมาณและการบริหารบุคคล และเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บริหารงานโรงเรียนของครูประถมศึกษาอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยครูเพศชายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่าเพศหญิง และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยครูที่มีประสบการณ์มากมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย

จรินทร์ ถาวรสิน (2550) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 322 คน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบริหารวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป และการบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนระหว่างโรงเรียนในเขตเทศบาล และนอกเขตเทศบาล พบว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภัทรา ถาววัญ (2554) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำนวน 144 คน ในปีการศึกษา 2553 ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล และเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์สอนของครู โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนจำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

คอกซ์ และเฟรนช์ (Coch & French, n.d. อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, ม.ป.ป., หน้า 236) ได้ศึกษาถึงผลงานของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยทดลองกับคนงานในโรงงาน Harwood

Manufacturing Corporation พบว่า การที่ให้คนงานมีส่วนร่วมในการคิด และตัดสินใจแสดงความคิดเห็นบอกถึงสาเหตุต่างๆ ในการทำงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งคนงาน มีการผลิตสินค้าได้เพิ่มมากยิ่งขึ้นอย่างชัดเจน

ฟอร์เลอร์ (Fowler, 1986, p. 3204-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐ Southeastern เกี่ยวกับงานการบริหารการศึกษาด้านหลักสูตร ด้านกิจการนักเรียน ด้านบุคลากร ด้านทรัพยากร และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน ครู-อาจารย์โรงเรียนที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการกับครูอาจารย์ โรงเรียนที่ไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีขวัญกำลังใจในการทำงานแตกต่างกัน

เจนเน็ต และเอลน (Jenet & Elaine, 1986, p. 1802-A) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม และแบบไม่มีส่วนร่วม โดยใช้แบบการตัดสินใจตามแนวคิดของวรูม และเยตตัน (Vroom & Yetton, 1973) พบว่า ผู้บริหารร้อยละ 74 เห็นด้วยกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการ และผลการวิจัยสรุปว่า การตัดสินใจสั่งการของผู้บริหาร ไม่ยึดแบบหนึ่งแบบใดตายตัว แต่จะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารจะไม่คำนึงอายุ ประสบการณ์ เพศ สาขาวิชา หรือการอยู่ร่วมสถาบันเดียวกัน และยังพบว่า ผู้บริหารเพศหญิง และเพศชายใช้แบบการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน

แบรดดี้ (Braddy, 1991, p. 27A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู โดยศึกษาจากความคิดเห็นของครู ซึ่งอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษาในรัฐแคลิฟอร์เนียตอนเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ครูทั้งโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษาต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยเฉพาะการตัดสินใจในเรื่องการเรียนการสอน นอกจากนั้นพบว่า ลักษณะของผู้นำจะส่งผลต่อความต้องการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งยิ่งถ้าผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อย ครูจะยิ่งมีความต้องการเข้าร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น

จากผลการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานของผู้บริหารไม่สามารถดำเนินได้โดยผู้เดียว จำเป็นต้องได้รับข้อมูลอย่างเพียงพอ และมีแนวทางที่หลากหลายในการตัดสินใจจากบุคลากรที่มีความเกี่ยวข้อง จึงจะทำให้เกิดการตัดสินใจสั่งการที่เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อที่จะส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานของสถานศึกษาต่อไป