

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร โรงเรียน ในอำเภอนิคมน้ำจืดสงขลาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ที่เกี่ยวข้องนั้น ผู้วิจัยเสนอโดยลำดับดังนี้

1. การจัดการศึกษาสถานศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1
2. แนวคิด หลักการ การบริหาร โรงเรียนเป็นฐาน
3. แนวคิด หลักการ การบริหารแบบมีส่วนร่วม
4. การมีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียน
5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การจัดการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของเขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของเขต 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยอำเภอเมืองระยอง อำเภอปลวกแดง อำเภอนิคมน้ำจืด อำเภอบ้านค่าย และอำเภอบ้านฉาง มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 146 แห่ง แบ่งออกเป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 117 แห่ง และสถานศึกษาเอกชน จำนวน 28 แห่ง ครูจำนวน 2,731 คน นักเรียนจำนวนทั้งหมด 70,462 คน

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 เป็นองค์กรชั้นนำในการบริหาร การศึกษาขั้นพื้นฐานได้มาตรฐาน บริการเป็นเลิศ สู่ประชาคมอาเซียน

นิยามวิสัยทัศน์

1. องค์กรชั้นนำ หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 มีการบริหารจัดการ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีเครือข่ายทางการศึกษา ใช้ ICT เป็นเครื่องมือในการบริหาร

จัดการและการสื่อสารอย่างรวดเร็ว ทันสมัย

2. บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มาตรฐาน หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 บริหารจัดการ โดยยึดมาตรฐานประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 5 มาตรฐาน และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. บริการเป็นเลิศ หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด เต็มใจบริการงานในหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง เท่าเทียมและเป็นกัลยาณมิตร

4. คู่ประชาคมอาเซียน หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดจัดการเรียนรู้ที่เน้นบริบทของประเทศไทยในประชาคมอาเซียน เช่น ภาษา สังคม ประเพณีวัฒนธรรม การเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ อาชีพ ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ เพื่อสร้างความร่วมมือ ช่วยเหลือ การแลกเปลี่ยน การแข่งขัน พร้อมสู่ประชาคมโลกต่อไป

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนได้รับการเรียนรู้อย่างทั่วถึง ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐานเน้นการศึกษาสู่อาชีพและมีศักยภาพในการแข่งขันในประชาคมอาเซียน

2. จัดระบบการบริหารจัดการให้ทันสมัย ตามหลักธรรมาภิบาล

3. จัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

4. พัฒนาคณาจารย์ให้เกิดความตระหนัก จิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี

การบริหารราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1, 2556, หน้า 23)

จัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

1. วิเคราะห์ การตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานเข้าต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

2. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตร ร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

4. ศึกษา วิเคราะห์วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมและคณะทำงานด้านการศึกษา

10. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

11. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมภายในในเขตพื้นที่การศึกษามีโครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วย 7 กลุ่ม มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

กลุ่มอำนวยการ

1. ปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงานเขต

2. ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ

3. ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและยานพาหนะ

4. จัดระบบบริหารงานและพัฒนาองค์กรสำนักงานเขต

5. ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการและผลงานของสำนักงานเขตและส่วนราชการใน

สังกัด

6. เผยแพร่และให้บริการข้อมูลข่าวสาร

7. ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสานงานเกี่ยวกับการสรรหากรรมการและอนุกรรมในระดับต่าง ๆ

9. ตำแหน่งงานเกี่ยวกับการบริหารการเงิน บัญชี พัสดุและสินทรัพย์

10. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมภายในสำนักงานเขตที่มีใช้ของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ

11. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือการสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มบริหารงานบุคคล

1. วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ

2. สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน และออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. ตำแหน่งงานบำเหน็จความชอบ และทะเบียนประวัติ

4. พัฒนาบุคลากร ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติ และพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

5. ตำแหน่งงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ

6. ปฏิบัติงานเลขานุการอนุกรรมการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดทำมาตรฐาน คุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำและเกณฑ์การประเมินผลงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขต

8. ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคลและจัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาเพื่อเสนออนุกรรมการบริหารงานบุคคลเขตพื้นที่การศึกษาและคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

9. ปฏิบัติงานร่วมมือหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มนโยบายและแผน

1. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

2. จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

3. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณ

4. ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณและผลการ

ปฏิบัติงานตามนโยบายและแผน

5. ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
6. ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
7. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

1. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำนโยบายคู่มือ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการรับนักเรียน
2. ประสานหน่วยงานหรือองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องแต่งตั้งคณะกรรมการร่วมดำเนินการวางแผน ประชุม กำหนดนโยบาย
3. ประสานความร่วมมือกับบุคคล หน่วยงาน อื่นที่เกี่ยวข้อง ขอข้อมูลในการจัดทำสำมะโนประชากรวัยเรียน
4. ศึกษาวิเคราะห์สนับสนุนสถานศึกษาทุกแห่งตามบริบทพื้นที่ ประชุมผู้บริหารชี้แจงดำเนินการตามนโยบาย

5. ติดตาม ประเมินผล แก้ไขปัญหาและตรวจสอบการรับนักเรียนในพื้นที่รับผิดชอบ
6. สรุปศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเผยแพร่รูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพแก่สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและรายงานผลหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษา

1. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตร การสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน
2. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อการพัฒนาหลักสูตร การสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการศึกษา
4. วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษารวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
5. นิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
6. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา ส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
7. ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

8. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

1. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคคล และบริหารทั่วไป
2. ดำเนินงานที่เป็นภารกิจของสำนักงานเขตที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน

1. กำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม แลสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน
2. ดำเนินการเกี่ยวกับการออกไปอนุญาตจัดตั้งโรงเรียน และการเปลี่ยนแปลงกิจการโรงเรียนเอกชน
3. ดำเนินการเกี่ยวกับการสงเคราะห์และเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วย โดยเรียนเอกชนและกฎหมายอื่นกำหนด
4. ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับงานศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด
5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1, 2550)

ยุทธศาสตร์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

- กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้
- กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาได้ทั่วถึง ครอบคลุมผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
- กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาคู่มือและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ
- กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางกระจายอำนาจหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1, 2556)

แนวคิด หลักการ การบริหารโรงเรียนเป็นฐาน

การปฏิรูประบบการบริหารการศึกษาที่เปลี่ยนจากการสั่งการจากบนลงล่าง (Top-down) เป็นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการให้ท้องถิ่นและสถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการหรือการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้นเป็นแนวคิดที่ประเทศสหรัฐอเมริกาได้ริเริ่มมาในช่วงทศวรรษ 1970 และในต่างประเทศได้เริ่มดำเนินการในช่วงปลายทศวรรษ 1980

ในปลายทศวรรษ 1980 ได้มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) ในรูปแบบต่าง ๆ จนกลายเป็นประเด็นร่วมและยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาใน ส่วนต่าง ๆ ของโลก เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักรออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ สิงคโปร์ สาธารณรัฐเกาหลี อิสราเอล และฮ่องกง ซึ่งสาเหตุที่ทำให้เกิดการกระจายอำนาจ บริหารจัดการส่วนกลางไปยังท้องถิ่นและสถานศึกษาในแต่ละประเทศคล้ายคลึงกัน คือ ความรู้ ความสามารถที่ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้รับบริการได้ทันทั่วถึง และความ สัมหลวเรื่องคุณภาพการจัดการศึกษา (อุมร์ สวาหลัง, 2546, หน้า 12-13)

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) ได้รับอิทธิพลมา จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจ อุตสาหกรรม ที่ประสบความสำเร็จจากหลักการ วิธีการ และกลยุทธ์ในการทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ สร้างกำไร และสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและผู้เกี่ยวข้องยิ่งขึ้น ความสำเร็จดังกล่าวนี้ทำให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องเห็นว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้นนั้นต้องปรับกระบวนการและวิธีการที่เคย เน้นแต่เรื่องการเรียนการสอน ปรับไปสู่การบริหารโดยการกระจายอำนาจไปยังโรงเรียนที่เป็น หน่วยปฏิบัติ และให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาอย่างแท้จริง (สมศักดิ์ คงเที่ยง, 2544, หน้า 141-142)

สำหรับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management: SBM) ในประเทศไทยนั้นเริ่มปรากฏชัดเจนขึ้นหลังจากที่รัฐบาลประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 แต่ก็เชื่อว่าประเทศไทยจะไม่ดำเนินการบริหารตามแนวทางการบริหาร โดยใช้ โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management: SBM) เลยเสียทีเดียว ถึงแม้ว่าในภาพรวมของ การบริหารการศึกษาของไทยก่อนการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จะอยู่ในลักษณะของการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง ขาดเอกภาพในการบริหาร ขาดการมีส่วนร่วม ของประชาชน และขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบและไม่มีระบบประกันคุณภาพและมาตรฐานที่

ชัดเจน ตลอดจนขาดความเชื่อมโยงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น (อุทัย บุญประเสริฐ, 2543 อ้างถึงใน อุมร์ สวาหลัง, 2546, หน้า 25)

แนวทางการปฏิรูประบบบริหารการศึกษาเพื่อกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษากระจายไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้ชุมชน มีบทบาทและส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา โดยมุ่งหวังให้การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ปราบกฏชัดเจนตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ระบุว่า “ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยัง คณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ในเขตการศึกษาโดยตรง...” (อุทัย บุญประเสริฐ, 2546, หน้า 1)

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - Based Management: SBM) เป็น รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่ได้รับความนิยมในวงการบริหารโรงเรียนมากในปัจจุบัน เพราะเป็น รูปแบบที่น่าจะสอดคล้องกับแนวทางการบริหารตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาก (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 162 - 163)

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - Based Management: SBM) เป็น ยุทธศาสตร์หนึ่งของการพัฒนาการศึกษาโดยการถ่ายโอนอำนาจตัดสินใจจากรัฐหรือเขตพื้นที่ การศึกษาไปยังสถานศึกษาต่าง ๆ การบริหารสถานศึกษาแบบ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็น ฐาน (School - Based Management : SBM) จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียนและ ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการศึกษามากขึ้นด้วยการให้เขาเหล่านั้นรับผิดชอบ ในการตัดสินใจในเรื่องงบประมาณ บุคลากรและหลักสูตร นอกจากการมีส่วนร่วมตัดสินใจใน เรื่องดังกล่าวของครู ผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชนแล้ว การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - Based Management: SBM) ยังเพิ่มประสิทธิภาพของบรรยากาศการเรียนรู้ให้กับเด็ก ด้วย (สมศักดิ์ คงเที่ยง, 2544, หน้า 141)

ความหมายของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานใช้อักษรย่อ “SBM” มาจากคำเต็ม และมีความหมาย ดังนี้ S คือ School เป็นคำนามแปลว่า โรงเรียน Bคือ Based เป็นคำคุณศัพท์ แปลว่า เกี่ยวกับฐาน หรือพื้นฐาน และ M คือ Management เป็นคำนาม แปลว่า การบริหารและการจัดการ

ดังนั้น School-Based Management จึงแปลความหมายว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หรือการใช้โรงเรียนเป็นฐานในการบริหารและการจัดการ หรือการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งเกิดจากแนวความคิดเรื่องปฏิรูปการศึกษา และการกระจายอำนาจทางการศึกษา

นักวิชาการหลายท่านให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของ “การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน” (School-Based Management หรือ Site Based Management: SBM)ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การบริหาร และการจัดการศึกษาที่หน่วยปฏิบัติ โดยมีโรงเรียนเป็นฐาน หรือ เป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษา ซึ่งจะต้องมีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังโรงเรียน ให้โรงเรียนมีอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ มีความอิสระคล่องตัวในการบริหารจัดการ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป ภายใต้คณะกรรมการโรงเรียน (School Board) หรือ School Committee แก่ผู้แทนนักเรียน และผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปโดยมีส่วนร่วม และตรงตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมากที่สุด

กรมสามัญศึกษา (2545, หน้า 9) ให้ความหมายว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือ แนวคิดทางการบริหาร และการจัดการศึกษาที่ให้สถานศึกษาเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ภายใต้กรอบของกฎหมายที่กำหนด โดยมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจที่จะพัฒนา นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา และร่วมมือดำเนินการทั้งด้าน วิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริการทั่วไป โดยบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกัน โดยมุ่งเน้นผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ภายใต้การมีส่วนร่วม และการตรวจสอบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ถวิล มาตรฐาน (2544, หน้า 41) กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การบริหารจัดการโรงเรียนที่สอดคล้องกับคุณลักษณะ และความต้องการของโรงเรียน นั่นคือ สมาชิกโรงเรียน อันได้แก่ คณะกรรมการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ พ่อแม่ ผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดจนสมาชิกชุมชน และองค์กรอื่น ๆ มารวมพลังกันอย่างเต็มที่ รับผิดชอบต่อการใช้ทรัพยากร และการแก้ปัญหา ตลอดจนดำเนินการเพื่อการพัฒนา กิจกรรม

ด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในระยะสั้น และระยะยาว

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541 อ้างถึงใน อุทัย บุญประเสริฐ, 2546, หน้า 2) ให้ความหมายว่า การบริหาร และการจัดการศึกษาที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือ การจัดการศึกษาที่ใช้โรงเรียนเป็นศูนย์กลาง (School – Centered Administration) โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียนได้เข้ามามีบทบาทในการให้คำแนะนำ การช่วยเหลือการประเมิน และการอนุมัติ โดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารเป็นเพียงผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการนำมติในที่ประชุมไปใช้ในการจัดการศึกษา

อุทัย บุญประเสริฐ (2546, หน้า 1) กล่าวว่า การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นกลยุทธ์ในการปรับปรุงการศึกษา โดยเปลี่ยนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจากส่วนกลางไปยังแต่ละโรงเรียน โดยให้คณะกรรมการโรงเรียนซึ่งประกอบด้วยผู้ปกครอง ครู สมาชิกในชุมชน ผู้ทรงคุณวุฒิ ศิษย์เก่า และผู้บริหารโรงเรียน (บางโรงเรียนอาจมีตัวแทนนักเรียนเป็นกรรมการด้วย) ได้มีอำนาจในการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนมีหน้าที่ และความรับผิดชอบในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ บุคลากร และวิชาการ โดยให้เป็นไปตามความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

จากความหมายที่นักวิชาการทางการศึกษาได้ให้ไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากส่วนกลาง ไปยังหน่วยปฏิบัติ คือ สถานศึกษาโดยตรง โดยให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความอิสระในการตัดสินใจ และบริหารจัดการทั้งในด้าน วิชาการ งบประมาณ การเงิน บุคลากร และการบริหารทั่วไป โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ ตัวแทนครู ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า ร่วมกันบริหารสถานศึกษา ให้เป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน และชุมชนมากที่สุด

หลักการพื้นฐานในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

มีนักวิชาการกล่าวถึงหลักการสำคัญในการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้หลาย ๆ ท่านด้วยกัน ดังนี้

เดวิด (David, 1989 อ้างถึงใน Cheng, 1996, p. 4) กล่าวว่า การบริหารโดยการใช้โรงเรียนเป็นฐานต้องประกอบไปด้วยแนวคิดหลักสำคัญ 2 ประการ คือ

1. โรงเรียนเป็นหน่วยสำคัญสำหรับตัดสินใจ ซึ่งการตัดสินใจสั่งการที่ดีควรอยู่ในหน่วยปฏิบัติ จึงควรเพิ่มอำนาจในการบริหารและจัดการงบประมาณให้กับโรงเรียนมากขึ้น และลดการควบคุมจากส่วนกลางลง

2. การมีส่วนร่วมและการมีความรู้สึกเป็นเจ้าของเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการปฏิรูปการบริหารจัดการศึกษา ความสำเร็จของการปฏิรูปไม่ใช่เกิดจากการควบคุมจากภายนอก หากแต่เกิดจากการที่สมาชิกในโรงเรียนและชุมชนให้ความร่วมมือกันในการตัดสินใจการบริหาร และการปฏิบัติงาน

ถวิล มาตรการเยี่ยม (2544, หน้า 42) กล่าวถึงหลักการสำคัญของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. หลักคุณภาพ
2. หลักการกระจายอำนาจ
3. หลักระบบบริหารจัดการตนเอง
4. หลักการริเริ่ม

ชเนศ ขำเกิด (2545, หน้า 149) กล่าวถึง หลักการสำคัญของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ 5 ประการ คือ

1. การกระจายอำนาจ
2. การมีส่วนร่วมและการร่วมคิดร่วมทำ
3. การบริหารตนเอง
4. การตรวจสอบและถ่วงดุล
5. การยึดหลักธรรมาภิบาล

อุทัย บุญประเสริฐ (2543, หน้า 154 – 156) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ 5 ประการ คือ

1. หลักการกระจายอำนาจ
2. หลักการมีส่วนร่วม
3. หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน
4. หลักการบริหารตนเอง
5. หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 3-4) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานแต่ละแห่งอาจไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะและความจำเป็นของแต่ละโรงเรียนจะตั้งอยู่บนหลักการพื้นฐานเดียวกัน คือ

1. หลักการกระจายอำนาจ
2. หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม
3. หลักการบริหารตนเอง

4. หลักการพัฒนาทั้งระบบ
5. หลักความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้
6. หลักการมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2554 อ้างถึงใน ชีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 171) ได้กล่าวถึงการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีหลักสำคัญ 3 ประการ คือ

1. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)
2. หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation)
3. หลักการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance in Education)

จากหลักการทั้ง 3 ประการข้างต้น สามารถกล่าวในรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้ การบริหารการใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้นจะเป็นการบริหารที่เป็นการกระจายอำนาจดังที่ ชีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 166) กล่าวว่า การกระจายอำนาจ คือ อำนาจการจัดการศึกษาให้กับประชาชน สำหรับประเทศไทยจะมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษา

อุทัย บุญประเสริฐ (2546, หน้า 189) ได้กล่าวถึง หลักการกระจายอำนาจ ว่าเป็นการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้มากที่สุด โดยมีความเชื่อว่าโรงเรียนเป็นหน่วยสำคัญในการจัดการศึกษาในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาของเด็ก ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ อินทรา หิรัญสาข (2544, หน้า 4) ที่กล่าวว่า การกระจายอำนาจเป็นการตัดสินใจ และใช้อำนาจของสถานศึกษาผ่านคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป นอกจากนี้ ถวิล มาตรฐาน (2544, หน้า 42) ยังกล่าวถึง หลักการกระจายอำนาจตามแนวทางของ SBM ว่า เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป จะส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการโรงเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีความยุ่งยากและเพิ่มปัญหามากขึ้น ดังนั้น การกระจายอำนาจให้โรงเรียนมีพลังอำนาจ และรับผิดชอบต่อในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ และส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ยูดี ศันสนียรัตน์ (2545, หน้า 6) กล่าวถึง หลักการกระจายอำนาจตามแนวทางของ SBM ว่า เป็นการตัดสินใจจากส่วนกลางที่สถานศึกษามีอำนาจตัดสินใจใน 3 เรื่องหลัก คือ งบประมาณ และทรัพยากร บุคลากร หลักสูตร หรือโปรแกรมการเรียน โดยให้สถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการจัดโปรแกรมการเรียนที่ตรงกับความต้องการของนักเรียนในพื้นที่นั้น ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ ธเนศ ขำเกิด (2545, หน้า 149) ที่ได้กล่าวว่า การกระจายอำนาจนั้นเป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด โดยมีความเชื่อ

ว่าโรงเรียนเป็นหน่วยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาของเด็ก และนิพนธ์ เสือก้อน (2545, หน้า 5) ยังกล่าวอีกว่า การกระจายอำนาจนั้นเป็นการสร้างและเพิ่มพลังอำนาจ (Empowerment) ในการจัดการศึกษาของผู้มีส่วนรับผิดชอบในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ผู้บริหารต้องใช้อำนาจกับทีมงาน หรือบุคลากรในการทำงานอย่างเต็มที่ ทั้งอำนาจในการบริหารจัดการ ความรับผิดชอบ การบริหารทรัพยากร และความชอบธรรมต่าง ๆ ในขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย

1. การกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจให้กับสายงานในระดับต่ำลงไปจะต้องเกิดขึ้น โดยที่ผู้บริหารไม่เข้าไปก้าวก่าย หรือเข้าไปมีอิทธิพลเหนือการตัดสินใจของสมาชิก
2. จะต้องเปลี่ยนความคิด และการปฏิบัติในเรื่องของอำนาจ การควบคุมที่เคยเป็นของผู้บริหารแต่เพียงผู้เดียว มาเป็นการควบคุมด้วยกลุ่มสมาชิก การควบคุมจึงเป็นของทุกคนในองค์กร
3. องค์กรจะต้องมีสภาพที่สมาชิกสร้างสรรค์งานได้อย่างเต็มความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขั้นพื้นฐานขององค์กร

สรุปได้ว่า หลักการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีหลักการคือหลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการใช้โรงเรียนเป็นศูนย์กลาง หลักการบริหารตนเอง หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ หลักการประสานงาน หลักการต่อเนื่อง และหลากหลาย

รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 2) ได้สรุปรูปแบบของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้ 4 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 บริหารแบบเพื่อนร่วมวิชาชีพโดยครูเป็นหลักมีส่วนร่วมและเป็นประชาธิปไตย มีการมอบอำนาจการตัดสินใจให้ครูมาก โดยในโรงเรียนขนาดใหญ่ใช้การเลือกตั้งตัวแทนครู ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กอาจใช้ครูทั้งโรงเรียนในการตัดสินใจ

รูปแบบที่ 2 บริหารโดยการนำของผู้บริหาร โดยผู้บริหารเป็นหลักอาจมีการปรึกษากับครูและผู้เชี่ยวชาญบ้าง

รูปแบบที่ 3 บริหารโดยคณะกรรมการผู้ปกครองโดยชุมชนเป็นหลักคณะกรรมการดังกล่าวจะทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการบริหาร และมีอำนาจในการตัดสินใจมากที่สุด

รูปแบบที่ 4 บริหารโดยคณะกรรมการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยครูและชุมชนเป็นหลัก แต่จะรับผิดชอบเฉพาะด้าน มีอำนาจในการตัดสินใจเฉพาะเรื่อง เช่น คณะกรรมการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับดูแลเรื่องเด็กพิการ เด็กพิเศษ คณะกรรมการ

บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับดูแลเรื่องบริหารงบประมาณ เป็นต้น

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2550, หน้า 3) ได้แบ่งรูปแบบที่สำคัญอย่างน้อย 4 รูปแบบ ได้แก่

1. รูปแบบที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก (Administration Control SBM) ผู้บริหารเป็นประธานคณะกรรมการ ส่วนกรรมการอื่น ๆ ได้จากการเลือกตั้งหรือคัดเลือกจากกลุ่มผู้ปกครอง ครู และชุมชน คณะกรรมการมีบทบาทให้คำปรึกษา แต่อำนาจการตัดสินใจยังคงอยู่ที่ผู้บริหารโรงเรียน

2. รูปแบบที่มีครูเป็นหลัก (Professional Control SBM) เกิดจากแนวคิดที่ว่า ครูเป็นผู้ใกล้ชิดนักเรียนมากที่สุด ย่อมรู้ปัญหาได้ดีกว่าและสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุด ตัวแทนคณะครูจะมีสัดส่วนมากที่สุด ในคณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารยังเป็นประธานคณะกรรมการโรงเรียน บทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร

3. รูปแบบที่ชุมชนมีบทบาทหลัก (Community Control SBM) แนวคิดสำคัญ คือ การจัดการศึกษาควรตอบสนองความต้องการและค่านิยมของผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุด ตัวแทนของผู้ปกครอง และชุมชนจึงมีสัดส่วนในคณะกรรมการโรงเรียนมากที่สุด ตัวแทนผู้ปกครองและชุมชนเป็นประธานคณะกรรมการ โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นกรรมการและเลขานุการ บทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการ โรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร

4. รูปแบบที่ครูและชุมชนมีบทบาทหลัก (Professional Community Control SBM) แนวคิดเรื่องนี้เชื่อว่า ทั้งครูและผู้ปกครองต่างมีความสำคัญในการจัดการศึกษาให้แก่เด็ก เนื่องจาก ทั้ง 2 กลุ่มต่างอยู่ใกล้ชิดนักเรียนมากที่สุด รับรู้ปัญหาและความต้องการได้ดีที่สุดสัดส่วนของครู และผู้ปกครอง (ชุมชน) ในคณะกรรมการโรงเรียนจะมีเท่า ๆ กันแต่มากกว่าตัวแทนกลุ่มอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นประธาน บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร

สรุปได้ว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการบริหารที่โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีความอิสระคล่องตัวในการบริหารจัดการ ทั้งด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ภายใต้คณะกรรมการโรงเรียนซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) โดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Administration) โดยให้เป็นที่ไปตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนมากที่สุด

แนวคิด หลักการ การบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบของการบริหารที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย ในองค์การทั้งภาครัฐและเอกชน เนื่องจากการบริการแบบมีส่วนร่วมเป็นการให้ความสำคัญกับ บุคคลของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลดังที่ สมยศ นาวิกาน (2545, หน้า 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการของการให้บุคลากรมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจ ไม่ใช่เพียงสัมผัสหรือแสดงความห่วงใยโดย เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคลในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญ เพื่อการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญบนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจ และ ธงชัย สันติวงษ์ (2537, หน้า 138) ได้แสดงความคิดเห็นที่คล้ายกันว่าการมีส่วนร่วมในการบริหาร คือวิธีที่ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ เช่นการมีส่วนร่วมในการวางแผน ช่วยเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร ตลอดจนการให้โอกาส และมีอิสระกับกลุ่มที่ตัดสินใจทำงานเองภายใต้เป้าหมายและนโยบายที่ มอบหมายไว้อย่างกว้าง ๆ ซึ่ง ชาญชัย อาจิณสมาจาร (2539, หน้า 93) ให้ทัศนะว่ากระบวนการ การมีส่วนร่วมจะทำให้ทุกฝ่ายมีแรงจูงใจและแรงขับในการแสดงของตนสูงขึ้นทำให้เกิดความ คล่องตัวในการสร้างความสำเร็จในงาน สำหรับ อรุณ รักรธรรม (2526, หน้า 174) นั้นได้บรรยาย ไว้อย่างชัดเจนว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีลักษณะเด่นอยู่ที่การเน้นความสำคัญของสมาชิกใน องค์การหรือเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จึงเป็นลักษณะแนวราบมีผู้ อยู่ตรงกลางวงไม่ใช้อยู่เบื้องบน การวินิจฉัย การสั่งการ และการบริหารเป็นผลงานของกลุ่มโดย ผู้นำไม่ได้ทำจริง ๆ แต่มีบทบาทเป็นผู้ประสานงานและปฏิบัติตามมติ หรือความเห็นของกลุ่ม ซึ่ง การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีความร่วมมือร่วมใจกันอย่างจริงจังของสมาชิกที่มี จิตใจเป็นประชาธิปไตยเต็มใบเท่านั้น

ในขณะที่ สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542, หน้า 127) ก็มีความคิดเห็นไปในทาง ทิศทางเดียวว่าการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมนอกจากจะหมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมี ส่วนร่วมทางสมองหรือความคิดในการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมที่สำคัญมาก ที่สุดเพราะเมื่อบุคคลมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในโครงการต่างๆเมื่อถึงภาคปฏิบัติก็จะมี แรงจูงใจ และกระตือรือร้นให้งานบรรลุผลตามที่ได้มีส่วนกำหนดขึ้นมาด้วยแล้ว การได้มีส่วน ร่วมนี้ยังหมายถึงการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในภารกิจต่างๆขององค์การ ตอบสนองของ Maslow ด้วย นอกจากนี้ อุทัย บุญประเสริฐ (2546, หน้า 185) ก็มีความเห็นในทำนองเดียวกันว่า หลักการมีส่วนร่วมนั้นเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจและร่วมจัดการศึกษาทั้งครู ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทน

นักเรียน การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และ
รับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น

จากความหมายของนักวิชาการในเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ให้ความหมายไปใน
แนวทางเดียวกัน ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการตัดสินใจ
ดำเนินการของผู้บริหารเพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษาซึ่งมี
เป้าหมายในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งกายอารมณ์ สังคม
และสติปัญญาท่ามกลางบรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตยความเคารพซึ่งกันและกันทำให้เกิด
ความไว้วางใจความร่วมมือด้วยความเต็มใจ ในลักษณะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในการมี
ส่วนร่วมปฏิบัติการกิจการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ
(Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การสั่งการ (Directing) และการควบคุม
(Controlling) จะนำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ คือ ประสิทธิภาพ ขวัญใจในการ
ทำงานที่สูงขึ้นของบุคลากรอันเกิดจากการได้รับการยอมรับในคุณค่าของตนเองจากผู้บังคับบัญชา
การได้มีส่วนร่วมคิดร่วมทำและรับทราบผลสำเร็จของงานจากการตัดสินใจร่วมสร้างความพึงพอใจ
และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกรับผิดชอบต่อผู้เกี่ยวข้อง เสียสละ และทุ่มเทเพื่อ
ประสิทธิภาพของงานที่สูงขึ้น

ความหมายการมีส่วนร่วม

วอง (Whang, 1998 อ้างถึงใน ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2540, หน้า 13) การมีส่วนร่วม
หมายถึง กระบวนการเข้าไปดำเนินงาน งานบุคคลหรือกลุ่มเพื่อให้สะท้อนถึงความสนใจของตน
หรือเพื่อให้การสนับสนุนทางด้านกำลังงาน หรือ ทรัพยากรต่อสถาบัน ระบบที่ครอบคลุมการ
ดำเนินชีวิตของพวกเขา

วัชระ สกุล ณ มรรคา (2541, หน้า 18) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง กระบวนการ
ทำงานที่มีบุคลากรในองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กรทุกขั้นตอนด้วยความ
ตั้งใจ เต็มใจและสบายใจ เพื่อให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่องค์กรต้องการ และทำให้บุคลากร
เหล่านั้นเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อองค์กร

กำพล แสนบุญเรือง (2542, หน้า 57) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การทำงานร่วมกัน
เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความตั้งใจ โดยกระทำการงานดังกล่าวในห้วงเวลาและลำดับการที่
ทรงประสิทธิภาพ คือ ถูกจังหวะและเหมาะสม กับทั้งกระทำการงานดังกล่าวด้วยความรู้สึกผูกพัน
ให้ประจักษ์ว่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ การมีส่วนร่วมเป็นหัวใจของการเสริมสร้างพลังการทำงาน
ร่วมกันเป็นกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา

เพราะการมีส่วนร่วมทำผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วมเข้าใจสถานการณ์ และอุทิศตนมากยิ่งขึ้น เพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนา

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมคือ กระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคลในหน่วยงานหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียหรือมีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมแก้ปัญหาของการบริหาร โดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อทุกกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

การบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมในรูปแบบที่สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา เป็นกระบวนการที่สนับสนุนส่งเสริมพัฒนามาตรฐานการศึกษา ได้มีผู้ทำการศึกษาไว้จำนวนมาก และให้ความหมายแตกต่างกัน ดังนี้

สมาน อัสวภูมิ (2541, หน้า 11) กล่าวว่า การบริหารและการจัดการเป็นกระบวนการในการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการสรรหาและผสมผสานทรัพยากรบุคคลกับทรัพยากรปัจจัยต่าง ๆ ยิ่งไปกว่านั้นองค์การกับการบริหารมีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก องค์การเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดระบบงาน การจัดโครงสร้างของทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรปัจจัย ส่วนการบริหารเป็นเรื่องของการสรรหาและการใช้ทรัพยากรเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพ วิโรจน์ สารรัตนะ (2542, หน้า 11) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่หลักการบริหารอย่างน้อย 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดการองค์การ กาน้ำ และการควบคุม

ศิริอร ขันธหัตถ์ (2551, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหารหมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

อนันตชัย อุทัยพัฒนาชีพ (2544, หน้า 36-37) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมความจำเป็นต่อการบริหารเพราะ

1. จะเกิดความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะความมีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับความเหมาะสมและความสำเร็จของเป้าหมาย ส่วนความมีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายของความสำเร็จตามเป้าหมาย
2. ทำให้พฤติกรรมของบุคคลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ คือการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์การ โดยการปฏิบัติงานและขวัญของแต่ละบุคคล

3. ช่วยสร้างแรงจูงใจการบริหารแบบมีส่วนร่วมสนองความต้องการทางจิตใจตามทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์และทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ชเบอร์เกอร์

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมหมายถึง กระบวนการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ทางการศึกษาที่บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมมือกันดำเนินงาน โดยใช้ทรัพยากรการบริหารเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นสมาชิกที่ดีมีคุณภาพของสังคมตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

ลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการได้เสนอลักษณะของการมีส่วนร่วมไว้มากมายหลายทัศนะดังต่อไปนี้

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Upholf, 1980, pp. 213 – 218 อ้างถึงใน วันเพ็ญวอกลาง, 2534, หน้า 16) ได้แบ่งชนิดของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ชนิด

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติการ
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากรการบริหารและการประสานขอความร่วมมือ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุ ผลประโยชน์ทางสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538, หน้า 328-332) กล่าวถึง ระบบการมีส่วนร่วมที่เป็นที่ยอมรับในปัจจุบันมี 3 ระบบ คือ

1. ระบบการปรึกษาหารือ เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้บริหารและการประสานความร่วมมือ
2. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
3. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

เมตต์ เมตต์การ์ณจิต (2541, หน้า 24-25) ได้สรุปลักษณะของการมีส่วนร่วมโดยพิจารณาได้หลายมุมมอง ดังนี้

1. จำแนกตามกระบวนการบริหาร ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการจัดองค์การ การมีส่วนร่วมในการสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการใช้อิทธิพล การมีส่วนร่วมในการประสาน และ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล
2. จำแนกตามประเภทของกิจกรรมที่เข้าร่วม ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการประชุม การมีส่วนร่วมในการเสวนาสถะทรัพย์สิน การมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ การมีส่วนร่วมเป็นผู้ชักชวน และการมีส่วนร่วมเป็นผู้ใช้แรงงาน

3. จำแนกตามระดับความเข้มของการมีส่วนร่วม ประกอบด้วยระดับของการมีส่วนร่วม
เทียม ระดับของการมีส่วนร่วมบางส่วน ระดับของการมีส่วนร่วมที่แท้จริง

4. จำแนกตามวิธีการมีส่วนร่วม ประกอบด้วยการมีส่วนร่วมโดยตรง และการมีส่วนร่วม
ร่วมโดยอ้อม

อนันตชัย อุทัยพัฒนาชีพ (2544, หน้า 36) กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมควรมี
ลักษณะดังนี้

1. เป็นกระบวนการของการให้ผู้ที่บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ
2. เป็นการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของบุคคล
3. ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาของการบริหาร
4. การบริหารโดยการมีส่วนร่วมตั้งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่
ผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
5. ต้องการให้ผู้ที่บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่
สำคัญขององค์การมิใช่เพียงแต่ห่วงใยหรือสัมผัสปัญหา

อุทัย บุญประเสริฐ (2546, หน้า 113-114) ได้กล่าวถึงรูปแบบการมีส่วนร่วมในการวิจัย
เรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ซึ่งสรุปเป็น 10 รูปแบบคือ

1. การมีส่วนร่วมประชุม (Attendance at Meeting)
2. การมีส่วนร่วมในการออกเงิน (Financial Contribution)
3. การมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ (Membership on Committees)
4. การมีส่วนร่วมเป็นผู้นำ (Position of Leadership)
5. การมีส่วนร่วมการสัมภาษณ์ (Interviewer)
6. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ชักชวน (Solicitor)
7. การมีส่วนร่วมเป็นผู้บริโภค (Customers)
8. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ริเริ่มหรือผู้ร่วมการ (Entrepreneurs)
9. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ใช้แรงงาน (Employers)
10. การมีส่วนร่วมออกวัสดุอุปกรณ์ (Material Contribution)

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 อ้างถึงใน สนิท คังชู, 2547, หน้า 6) ได้เสนอรูปแบบการ
มีส่วนร่วมไว้ 4 รูปแบบ คือ

1. การปรึกษาหารือ (Conductive Management) เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้
ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในรูปแบบของคณะกรรมการ

(Committee) เช่น คณะกรรมการโครงการ คณะกรรมการดำเนินงาน คณะกรรมการเฉพาะกิจ รูปแบบนี้เป็นการกระจายอำนาจการบริหารและการตัดสินใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงานด้วยระบบการปรึกษาหารือนี้เหมาะสำหรับผู้บริหารระดับต้นขึ้นไป โดยมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าคณะทำงาน ประธานโครงการ ประธานคณะกรรมการหรือกรรมการ เป็นต้น

2. กลุ่มคุณภาพ (QC Circles) เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในรูปของกลุ่มบุคคล 3 – 10 คนที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน รูปแบบคุณภาพนี้เหมาะสำหรับใช้ผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติหรือระดับหัวหน้าเพราะเป็นการฝึกฝน และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน เพื่อค้นหาปัญหา วิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุของปัญหาตลอดจนแนวทางการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งมีกระบวนการในการบริหารกลุ่มสร้างคุณภาพใน 4 ขั้นตอน คือการวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Action)

3. ระบบข้อเสนอแนะ (Suggestion System) เป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ได้ผลมากทางการปฏิบัติ มีลักษณะเป็นกล่องหรือตู้รับฟังความคิดเห็นเท่านั้นกล่าวคือรูปแบบนี้จะมีข้อเสนอแนะให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกรอกแบบที่กำหนด เช่น ปัญหาที่พบคืออะไร วิธีแก้ปัญหามีอะไรบ้าง ผลที่คาดว่าจะได้รับนั้นเป็นอย่างไร แบบฟอร์มที่กำหนดอาจแตกต่างกันไปตามความต้องการของแต่ละหน่วยงาน แต่มีหลักการปฏิบัติเดียวกัน ก็จะต้องมีคณะกรรมการพิจารณาข้อเสนอแนะมีหน้าที่ในการประเมินข้อเสนอแนะนำเสนอผู้มีอำนาจพิจารณาต่อไป

4. ระบบส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ (Employee Ownership Plan) รูปแบบที่พบมากในการบริหารจัดการบริษัท หน่วยงานเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ โดยการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการด้วยการลงทุนซื้อหุ้นของบริษัททำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีความรักความผูกพันในการปฏิบัติงานด้วยดี

สุเมธ ทราญแก้ว (2536, หน้า 15-16) ได้แบ่งชนิดของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน คือริเริ่ม (Initial Decisions) ดำเนินการตัดสินใจ (Ongoing Decisions) และตัดสินใจปฏิบัติงาน (Operational Decisions)

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (Implementation) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือการสนับสนุนด้านทรัพยากร (Resource Contribution) การบริหารจัดการและการประสานความร่วมมือ (Administration and Coordination) และการขอความร่วมมือ (Enlistment)

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ (Material) ผลประโยชน์ทางสังคม (Social) และผลประโยชน์ส่วนบุคคล (Personal)

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมควรมีลักษณะดังนี้ การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในกระบวนการทุกขั้นตอน เริ่มจากการร่วมกันวางแผนร่วมกันปฏิบัติ ร่วมกันตรวจสอบ และร่วมกันปรับปรุงแก้ไขการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ความหมายของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ด้วยการที่ผู้บังคับบัญชาได้ขอความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน

2. การกระจายอำนาจในการบริหาร ได้แก่ การใช้คณะกรรมการและกลุ่มงานเฉพาะกิจในการปฏิบัติงาน การให้อิสระกับพนักงานในการดำเนินงานที่รับผิดชอบ

3. การให้อำนาจในการตัดสินใจ ได้แก่ การให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องปรึกษาผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนผู้บริหารทุกคนในการใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

สนอง เครือมาก (2546, หน้า 15-16) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อการบริหารในองค์กร เพราะองค์กรที่ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงมักจะมีเป้าหมายขององค์กร คือ องค์กรเพื่อเพิ่มขวัญ กำลังใจและความพอใจในงานให้มากขึ้น และเพื่อให้องค์กรตอบสนองต่อความต้องการของสภาพแวดล้อมได้ดีขึ้น

ธรรมรส โชติคุณุช (2555 อ้างถึงใน เฉลิม นิลแก้ว, 2550, หน้า 6) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บริหารและหน่วยงาน และการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีความ

ราบรื่นมากขึ้นความไม่พอใจและการร้องทุกข์น้อยลง ความผูกพันของบุคคลากรในองค์กรจะรู้สึกผูกพันมากยิ่งขึ้นบุคลากรจะไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้นเพราะบุคลากรรู้แรงจูงใจและความต้องการของฝ่ายบริหารตลอดจนการบริหารผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความง่ายขึ้น เพราะผู้ได้บังคับบัญชามีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความคิด ไปในทิศทางเดียวกับผู้บริหารมากยิ่งขึ้น การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้นการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรระดับสูงกับระดับต่ำดีขึ้นและก่อให้เกิดการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพได้

ศิริอร ชันชหัตถ์ (2551, หน้า 162-163) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหาร หรือผู้จัดการควรใช้เทคนิคของหลักการทางพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการบริหาร โดยให้สมาชิกในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการบริหารอันแสดงถึงความเป็นเจ้าขององค์กรทำให้สมาชิกรู้จักองค์กร เข้าใจองค์กร รักองค์กร ศรัทธาองค์กร กตัญญูต่อองค์กร และซื่อสัตย์ต่อองค์กร หลักการนี้เรียกว่า “การมีส่วนร่วมในการบริหาร” (Participative Management) หรือการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objective)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม หรือการบริหารงานตามวัตถุประสงค์เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหารงานระดับสูงเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน และมีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความพอใจและมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

กระบวนการมีส่วนร่วม

ขั้นตอนของกระบวนการมีส่วนร่วมในทัศนะของนักวิชาการได้แบ่งออกเอาไว้แตกต่างกันออกไปแตกต่างกัน (United, 1975, pp. 219-222) ได้แยกขั้นตอนการมีส่วนร่วมไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนเริ่มแรกที่สำคัญ เพราะหากเรายังไม่สามารถเข้าใจปัญหาและสาเหตุด้วยตัวเองแล้ว กิจกรรมต่างๆ ที่ตามมาก็ไร้ประโยชน์เพราะเราจะขาดความเข้าใจและมองไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรมนั้น หรือเป็นการศึกษา ถึงสภาพที่เป็นอยู่ว่ามีอะไรเดือดร้อนและมีสาเหตุมาจากอะไร ตลอดจนมีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและมีการคัดเลือกปัญหาที่จะแก้ไขตามลำดับก่อนหลัง

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม การวางแผนดำเนินกิจกรรมเป็นขั้นตอนที่ขาดไม่ได้ เพราะหากเจ้าหน้าที่หรือพนักงานที่ต้องการเพียงแต่ผลงานการพัฒนาวัตถุประสงค์ให้เสร็จสิ้นโดยฉับก็จะดำเนินกิจกรรมการวางแผนงานด้วยตนเอง ผลที่ตามมาคือผู้ที่มีส่วนร่วมก็จะไม่สามารถดำเนินการวางแผนได้ด้วยตนเอง หรืออาจจะกล่าวได้ว่า การร่วมวางแผนเป็นการวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และ

การพิจารณาทางเลือกในการแก้ไขปัญหานี้ ซึ่งจะเป็นไปแนวเดียวกับลักษณะที่ว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผนจะทำให้รู้จักวิธีการคิด การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล รู้จักการนำเอาปัจจัยข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการวางแผน

3. การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน ถึงแม้บางครั้ง ผู้ร่วมดำเนินกิจกรรมมีทรัพยากรบางอย่างที่ไม่เพียงพอต่อการลงทุน แต่การมีส่วนร่วมในการลงทุนลงแรงในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการลงทุนที่ง่ายที่สุด ก็ทำให้ผู้ดำเนินกิจกรรมเกิดความรู้สึกของการมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของ ทำให้การปฏิบัติงานร่วมกันทำให้เกิดหน้าที่และความรับผิดชอบในการดูแลรักษาาร่วมกันหรืออาจจะกล่าวได้ว่า การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน จะทำให้สามารถคิดค้นทุนการดำเนินงานได้มีการเรียนรู้การดำเนินงานอย่างใกล้ชิด และเมื่อเห็นผลประโยชน์ก็สามารถดำเนินกิจกรรมเหล่านั้นด้วยตัวเองได้

4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงาน การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงานเป็นขั้นตอนที่สำคัญอีกเช่นกัน เพราะวัตถุประสงค์ที่สำคัญของการประเมินผล คือ เพื่อศึกษาให้ทราบถึงความก้าวหน้าและการสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินกิจกรรมในด้านต่าง ๆ การติดตามจึงเป็นการรวบรวมข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร วิธีการปฏิบัติในการดำเนินกิจกรรม การประมวลผลที่เกิดขึ้น รวมทั้งการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อรายงานให้ผู้มีส่วนรับผิดชอบในการดำเนินงานได้ทราบ และได้มีส่วนร่วมในการพิจารณา ทบทวนทั้งจุดเด่นและจุดอ่อนในการดำเนินงานว่าอยู่ตรงไหน ขั้นตอนไหน และในเรื่องอะไร โดยการประเมินผลอาจจะทำการแก้ไขปัญหาลักษณะที่เกิดขึ้นไปด้วย และอาจจะทำระหว่าง การดำเนินงาน หรือภายหลังโครงการเสร็จสิ้นแล้วก็ได้

จากการศึกษาทฤษฎี หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับกระบวนการการมีส่วนร่วมทั้งหมด พอสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมจะช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพทำให้งานประสบความสำเร็จ ทำให้ในการดำเนินผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเข้าใจและควรมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยต้องคำนึงถึง กระบวนการมีส่วนร่วมควรประกอบขั้นตอนหลัก 4 ขั้น ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการค้นคว้าปัญหาและสาเหตุ 2) การวางแผนดำเนินกิจกรรม 3) การลงทุนและปฏิบัติงาน 4) การติดตามและประเมินผล สิ่งเหล่านี้จำช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนในรูปแบบที่เป็นนิติบุคคลจะมีความแตกต่างไปจากบริหารแบบเดิม ทั้งในเรื่องของโครงสร้างการบริหารงาน การบริหารในฝ่ายงานย่อย ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจและวางแผนการบริหารงานในฝ่ายต่าง ๆ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548, หน้า 32)

การบริหารวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกือหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548, หน้า 35)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการ ๆ ได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น
 2. เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนาตนเอง และการประเมินจากหน่วยงานภายนอก
 3. เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัดปัจจัยเกือหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
 4. เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง
- ขอบข่าย/ ภารกิจ
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 3. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
7. การนิเทศ
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน
10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. สนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัด

การศึกษา

สรุป การบริหารวิชาการหมายถึงการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ วัสดุ ประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา ส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นและส่งเสริม สนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

การบริหารงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษานั้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้
2. เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ
3. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

ขอบข่ายภารกิจ

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ
 - 1.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา
 - 1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา
 - 1.3 การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณ
 - 2.1 การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
 - 2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
 - 2.3 การโอนเงินงบประมาณ
3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
 - 3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
 - 3.2 การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
4. การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา
 - 4.1 การจัดการทรัพยากร
 - 4.2 การระดมทรัพยากร
 - 4.3 การจัดหารายได้และผลประโยชน์
 - 4.4 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา
 - 4.5 กองสวัสดิการเพื่อการศึกษา
5. การบริหารการเงิน
 - 5.1 การเบิกเงินจากคลัง
 - 5.2 การรับเงิน
 - 5.3 การเก็บรักษาเงิน
 - 5.4 การจ่ายเงิน
 - 5.5 การนำส่งเงิน
 - 5.6 การกักเงินไว้เบิกเหลือมปี
6. การบริหารบัญชี
 - 6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน
 - 6.2 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
 - 6.3 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

- 7.1 การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา
- 7.2 การจัดหาพัสดุ
- 7.3 การกำหนดแบบรูปราชการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง
- 7.4 การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

สรุป การบริหารงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดทำและเสนอขอ งบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และการรายงานการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารการบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการศึกษาพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขอบข่าย/ ภารกิจ

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย

5. การออกจากราชการ

สรุป การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การดำเนินการทางวินัย และการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

การบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการ การศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความ โปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจน การมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวก ให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิด ความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

ขอบข่ายและภารกิจ

1. การดำเนินงานธุรการ
2. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
4. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ
7. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป
8. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
10. การรับนักเรียน

11. การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และ
 ความอรรถาศัย

12. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
13. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
14. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
15. งานบริการสาธารณะ
16. งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

สรุป การบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการดำเนินงานธุรการงานพัฒนา
 ระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบการ
 บริหารและพัฒนาองค์กร การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหาร
 ทั่วไป ดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม จัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน ส่งเสริมและ
 ประสานงานการจัดการศึกษา การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การงานส่งเสริมงานกิจการ
 นักเรียน การประชาสัมพันธ์ การส่งเสริมสนับสนุนและ ประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล
 องค์กร หน่วยงาน สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน และการ
 บริการสาธารณะ

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับวิจัยในด้านสถานภาพของครู ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและ
 ขนาดโรงเรียนต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียน

เพศ เป็นตัวแปรที่มีส่วนร่วมในการบริหารอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิง หรือเพศชาย
 เกิดความเชื่อมั่น สรทธา มีทัศนคติที่ดี มีความร่วมมือร่วมใจ ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม
 เป้าหมาย และ ผลการวิจัยยังพบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล เนื่องจาก การปฏิรูปการศึกษา สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล
 มีอิสระ และผู้บริหารมีอำนาจในการบริหารงานอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการบริหารงาน
 บุคคล ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรโดยตรง เมื่อสถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาบุคลากร
 น้อย ทำให้ครูไม่ได้รับ การจูงใจที่เหมาะสม ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน บุคลากรซึ่งเป็นครูที่
 ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ที่มีเพศต่างกัน มีมุมมองและความคิดที่ต่างกัน โดยมุมมองและความคิด
 ของเพศชาย มีสูงกว่าเพศหญิง เพศชายจะมีความคิดเชิงรุก คิดก้าวไกลในอนาคต มีความคาดหวัง
 ในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง (ณรงค์ บุญเนบ, 2548, หน้า 27) สอดคล้องกับงานวิจัยของ
 สุเทพ ทรัพย์อักษรณ์ (2549) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูที่ปฏิบัติการสอนใน

โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดอยุธยา พบว่าครูเพศชายและครูเพศหญิง มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูชายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสูงกว่าครูหญิง และ มงคล อืดเหล็ก (2546, หน้า 72-81) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการในการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดตราด พบว่า ครูชายกับครูหญิงมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูชายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารงานมากกว่าครูหญิง โคเบลลี (Cobelli, 1989, p. 1226-A) ได้ศึกษารูปแบบการตัดสินใจในการบริหารงานภายในระดับอุดมศึกษา โดยศึกษาอำนาจหน้าที่ สถานภาพ บุคลิกภาพ เพศ ตลอดจนขนาดขององค์การมีผลต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร

ประสบการณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอน เป็นตัวแปรสำคัญตัวหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจที่แตกต่างกัน หรือปฏิบัติของบุคลากร โดยทั่วไป และไม่สามารถหาคำตอบที่แน่นอนได้ว่าระหว่างผู้เริ่มปฏิบัติงานใหม่ ๆ ผู้ที่ผ่านการทำงานมานานแล้ว ผู้ใดจะปฏิบัติงานหรือตัดสินใจได้ดีกว่ากัน อาจขึ้นอยู่กับส่วนประกอบอื่น ๆ อีกหลายอย่าง และจากข้อเขียน ปัญจมาพร พิพัฒน์วงศ์ (2540, หน้า 44) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานหนุ่มสาวที่เข้ามาทำงานใหม่ ๆ ต้องการที่ท้าทายอยากทำงานให้เร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้ มีความกระตือรือร้นสูง และผลการวิจัยของ ญัญจวี ทองวิไลกุล (2548, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารน้อยกว่า 10 ปี และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไปมีความรู้ทางการบริหาร โรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระดับ 0.5 และ วิรวัฒน์ พันธุ์คง (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และเกณฑ์จำนวนครูในสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและทุกรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า ประสบการณ์อาจเป็นตัวแปรที่ทำให้มองเห็นความแตกต่างที่หลากหลาย จึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจอย่างยิ่ง

ขนาดโรงเรียน ขนาดของโรงเรียนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลและประสิทธิผลของโรงเรียน และมีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการเรียน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของประสิทธิผลของโรงเรียน (ชงชัย สันติวงษ์, 2537, หน้า 194) สอดคล้องกับคำกล่าวของ ภิญโญ สาธร (2526, หน้า 339) ที่ว่า การบริหารโรงเรียนมีความยุ่งยาก ซับซ้อนเพียงใดขึ้นอยู่กับขนาดโรงเรียน ถ้าเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่การบริหารงานก็ค่อนข้างจะซับซ้อน เพราะมีจำนวนนักเรียนมาก ครูมาก บุคลากรอื่น ๆ ก็มาก เครื่องมือที่ใช้ในการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

การเงินก็ทวีการใช้จ่ายมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกฤษ คัมภีรานันท์ (2546, หน้า 101-105) ได้วิจัยเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระบุรี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และวัลภา พูนชัย (2550, หน้า 70-85) ศึกษาการแนวทางการพัฒนาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัญหาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อยเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ สถิตี เชาวดี (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านงบประมาณมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญ-ทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า ไม่ว่าจะเป็นเพศ ประสบการณ์ปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนอาจส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 จึงควรศึกษาตัวแปรทั้งสามเป็นอย่างยิ่ง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิจัยในประเทศ

เสริมศักดิ์ โรยสุวรรณ (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง พบว่า

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า งานวิชาการ งานบุคลากร งานธุรการการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนงานกิจการนักเรียนอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนของข้าราชการครู ตามตัวแปรประสพการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า งานวิชาการ งานอาคารสถานที่ งานบุคลากรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ยรรยง แก่นสาร (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการบริหารงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง พบว่าการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการบริหารโรงเรียนของครูอยู่ระดับ มาก แต่ยังมีการบริหารงานบางด้านที่ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมให้มาก ได้แก่งานความสัมพันธ์กับชุมชน งานบุคลากร งานธุรการ และการเงินพัสดุ ครูชายมีส่วนร่วมมากกว่าครูหญิง

ยรรยง แก่นสาร (2545) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการบริหารงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง พบว่าการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการบริหารโรงเรียนของครูอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีการบริหารงานบางด้านที่ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมให้มาก ได้แก่งานความสัมพันธ์กับชุมชน งานบุคลากร งานธุรการและการเงินพัสดุ ครูชายมีส่วนร่วมมากกว่าครูหญิง

สุทธิณี เรืองฤทธิ์ (2545) การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการศึกษากิ่งอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการศึกษากิ่งอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง โดยไม่รวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการมีบทบาทร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการสื่อสาร และด้านการร่วมตัดสินใจ

2. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการศึกษากิ่งอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ โดยรวมและทุกรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการศึกษากิ่งอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษา

สังกัด สำนักงานการศึกษาถึงอำเภอพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามประเภทการทำงาน โดยรวมและรายด้านแต่ต่างกันอย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติ

พรชิตา บุญชู (2546) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดนครนายก พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านงานวิชาการ ด้านงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า กระบวนการคัดสรรคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดนครนายก มีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้ได้บุคคลที่มีศักยภาพในการบริหาร โรงเรียนด้วยการมีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียนให้ เป็นไปตามเป้าหมายการจัดการศึกษา

พิทักษ์ แพทย์ผล (2546) การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจสั่งการในการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการศึกษาอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี พบว่า

1. การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจในการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการศึกษาอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารงานกิจการนักเรียน การบริหารงานความสัมพันธ์โรงเรียนกับชุมชน การบริหารงานสถานที่ การบริหารงานธุรการ/การเงินและพัสดุ และการบริหารงานบุคลากร

2. การมีส่วนร่วมของครูชายและครูหญิงในการตัดสินใจในการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการศึกษาอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการบริหารงานอาคารสถานที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูชายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารมากกว่าครูหญิง

3. การมีส่วนร่วมของครูที่มีประสบการณ์มากและครูที่มีประสบการณ์น้อยในการตัดสินใจในการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการศึกษาอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่มีครูที่มีประสบการณ์มากมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารงานของผู้บริหารงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย

4. การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทที่โรงเรียนเปิดทำการสอน ครูโรงเรียนที่เปิดการสอน 2 ระดับ กับครูโรงเรียนที่เปิดการสอน 3 ระดับ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการนำการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภราดร พวงดี (2546) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานโรงเรียนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอเกาะจันทร์จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานโรงเรียนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอเกาะจันทร์จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ปลายกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับคือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การบริหารงานกิจกรรมนักเรียน การบริหารงานธุรการการเงิน และพัสดุ การบริหารงานอาคารสถานที่ และการบริหารงานบุคคล

2. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานโรงเรียนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอเกาะจันทร์จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศและประสบการณ์โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเพศชายมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนมากกว่าครูเพศหญิง และครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีส่วนร่วมในการบริหารงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์เท่ากับหรือน้อยกว่า 15 ปี

วิโรจน์ รัตนชูศรี (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอกระเสสินธุ์ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษา อำเภอกระเสสินธุ์ จังหวัดสงขลา มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอกระเสสินธุ์ จังหวัดสงขลา พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษา อำเภอกระเสสินธุ์ จังหวัดสงขลา ที่มีเพศต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมและด้านบุคลากรแตกต่างกัน ส่วนด้านวิชาการ ด้านงบประมาณและด้านบริหารทั่วไป มีส่วนร่วมในการบริหารไม่แตกต่างกัน คณะกรรมการสถานศึกษา อำเภอกระเสสินธุ์ จังหวัดสงขลาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน คณะกรรมการสถานศึกษา อำเภอกระเสสินธุ์ จังหวัดสงขลาที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหาร

สถานศึกษาชั้นพื้นฐานในภาพรวมด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารบุคลากร ด้านบริหารทั่วไป ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านบริหารวิชาการ แตกต่างกัน คณะกรรมการสถานศึกษา อำเภอกระเสสิงห์ จังหวัดสงขลาที่มีระดับเจตคติต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในภาพรวม ด้านบริหารงบประมาณด้านบริหารบุคลากร และด้านวิชาการแตกต่างกัน ส่วนด้านบริหารทั่วไป มีส่วนร่วมในการบริหาร ไม่แตกต่างกัน

กมลาศน์ ศรีประสิทธิ์ (2549) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอสะเดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอสะเดา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสงขลา เขต 3 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีส่วนร่วมสูงกว่า

วิริยะ อ่องสุวรรณ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ สถานศึกษาชั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง ผลการวิจัย พบว่าระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาระนอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านงาน ด้านวิชาการ งานด้านงบประมาณ งานด้านบริหารบุคคล และงานด้านบริหารทั่วไป อยู่ในระดับ มากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในการ บริหารการศึกษา จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และผลการเปรียบเทียบ ระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในการบริหารการศึกษา จำแนกตาม สถานภาพโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการมีส่วนร่วมของ ผู้แทนผู้ปกครองกับผู้แทนครู ผู้แทนครูกับผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนครูกับผู้แทนองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นผู้แทนครูกับผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนครูกับผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนศิษย์เก่ากับผู้บริหาร สถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิกับผู้บริหาร สถานศึกษา การมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้แทนองค์กรชุมชนกับผู้บริหารสถานศึกษาการมีส่วนร่วมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสถานภาพคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

สมควร กาพรรัตน์ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่สุราษฎร์ธานีเขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมากทุก

ด้านผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาศุวาชธานี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพโดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการมีส่วนร่วมของผู้แทนครูกับผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครูกับผู้แทนองค์กร-ชุมชน ผู้แทนครูกับผู้แทนองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ผู้แทนครูกับผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนครูกับผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนศิษย์เก่ากับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิกับผู้บริหารสถานศึกษา การมีส่วนร่วมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ส่วนผู้แทนองค์กรชุมชนกับผู้บริหารสถานศึกษา

จรินทร์ ถาวรสิน (2550) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระงั่ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระงั่ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับดีมาก 3 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล

2. การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระงั่ว เขต 1 ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระงั่ว เขต 1 โรงเรียนในเขตเทศบาลและโรงเรียนนอกเขตเทศบาลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วิโรจน์ รัตนชูศรี (2548) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในการอบรมของคณะกรรมการสถานศึกษาพื้นฐาน โดยในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 ซึ่งพบว่า คณะกรรมการที่เคยผ่านการอบรมมีส่วนร่วมสูงกว่าคณะกรรมการที่ไม่เคยผ่านการอบรม

สถิต เชาวดี (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก ด้านงบประมาณ ด้านบุคคล และด้านบริหารทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านงบประมาณมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กนิษฐา ทองเลิศ (2552) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 61 คน คิดเป็น ร้อยละ 19.06 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 48.13 และโรงเรียน ขนาดใหญ่ จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 32.81
2. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานวิชาการ ตามลำดับ

ทวิท ระโหฐาน (2552) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 สรุปผลการวิจัย พบว่า

1. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารบุคคล
2. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ไกรประสิทธิ์ ฟินสะอาด (2555) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียนอำเภอขลุง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียนในอำเภอขลุง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านงานวิชาการ ด้านงานบริหารทั่วไป ด้านงานงบประมาณและด้านงานบริหารบุคคล ยกเว้นด้านงานบุคคล

2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียนในอำเภอขลุง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียนในอำเภอขลุง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียนในอำเภอขลุง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วิจัยต่างประเทศ

ฟาวเลอร์ (Fowler, 1986 อ้างถึงใน โกศล สุวรรณมณี, 2543, หน้า 41) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมตัดสินใจกับขวัญกำลังใจการทำงานของครู อาจารย์โรงเรียนประถมศึกษาในภาครัฐ ภาคตะวันออกเฉียงใต้ เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านกิจการนักเรียน ด้านบุคคล ด้านทรัพยากร และด้านสัมพันธ์กับชุมชนผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ทางบวก กับขวัญกำลังใจ การทำงาน
2. โรงเรียนที่เปิดโอกาสให้ครู อาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโรงเรียนที่ไม่เปิดโอกาสให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการ มีขวัญกำลังใจในการทำงานแตกต่างกัน

นาโดซี (Nadocie, 1993, p. 201) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และวัฒนธรรมโรงเรียนกับการแสดงออกถึงความพอใจในงานของครูผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู เป็นปัจจัยหนึ่งที่สัมพันธ์กับการแสดงออกถึงความพอใจในการทำงานของครู

เฮลเบิร์ก (Helberg, 1995, p. 27) ได้ทำการศึกษาการตัดสินใจร่วมกันของครูที่เป็นคณะทำงาน ผลการวิจัยพบว่า การที่คณะทำงานได้ตัดสินใจร่วมกัน โดยทุกคนมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดการพัฒนางานมากกว่าการมีปัจจัยอื่น

ไซเบิร์ต (Siebert, 1991 อ้างถึงใน ทศนา แสงศักดิ์, 2539, หน้า 37) ได้ศึกษาถึงบทบาทของครูใหญ่ในการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนในลอนดอน ประเทศอังกฤษ ซึ่งเป็นความพยายามที่จะชี้ให้เห็นถึงการพัฒนาโรงเรียน และการกระจายการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจข้อค้นพบของงานวิจัย คือครูใหญ่ เป็นกลไกสำคัญของความสำเร็จของการทำงานและเป็นผู้กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วม

โฮกแลนด์ (Hoagland, 1986 อ้างถึงใน ภาวนา วงสว่าง, 2541, หน้า 61) ศึกษาความเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารโรงเรียนโดยมุ่งเปรียบเทียบทัศนะของครูอาจารย์ และผู้บริหารในรัฐอิลลินอย (Illinois) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครู อาจารย์ ที่มีอายุประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนแตกต่างกันมีทัศนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการแตกต่างกัน

กอยน์ (Goin, 1992, p. 1746-A) ได้ศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมของครูและครูใหญ่ในการบริหารโรงเรียน ตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การมีส่วนร่วมของครูและครูใหญ่จะอยู่ในลักษณะการเป็นเจ้าของร่วมกัน และมีส่วนร่วมทั้งในการเตรียมการ การวางแผนของโรงเรียน การฝึกอบรม การนำไปปฏิบัติและการธำรงรักษาไว้ให้มั่นคง

บรัคคี่ (Braddy, 1991, p. 27) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการตัดสินใจของครู โดยศึกษาจากความคิดเห็นของครูซึ่งอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมในรัฐแคลิฟอร์เนียตอนเหนือ ผลการวิจัยพบว่าครูทั้งโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษาต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยเฉพาะการตัดสินใจในเรื่องการเรียนการสอนนอกจากนั้นยังพบว่าลักษณะของผู้นำจะส่งผลถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งยิ่งถ้าผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อย ครูจะยิ่งมีความต้องการมีส่วนร่วมตัดสินใจมากขึ้น

จากการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานของผู้บริหารไม่สามารถดำเนินการได้โดยผู้บริหารคนเดียว จำเป็นต้องได้รับข้อมูลอย่างเพียงพอและมีแนวทางที่

หลากหลายในการตัดสินใจจากบุคลากรที่มีความเกี่ยวข้อง จึงจะทำให้เกิดการตัดสินใจสั่งการที่
ก่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อที่จะส่งผลต่อการ
บรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานของ โรงเรียนต่อไป

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University