

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี บทนี้จึงเสนอเนื้อหาสาระเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารในรูปแบบคณะกรรมการ ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2546 บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2543 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับรายละเอียดต่อไปนี้

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา

1. ปัจจัยคณะกรรมการสถานศึกษา

เป็นองค์ประกอบที่สำคัญเกี่ยวกับตัวคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ได้แก่ ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย การได้รับการยอมรับนับถือ ความไว้วางใจระหว่างกันของคณะกรรมการสถานศึกษา ความพอใจในการทำงานของคณะกรรมการสถานศึกษา และความคาดหวังเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ได้รับ จึงได้เสนอไว้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบายของคณะกรรมการสถานศึกษา

เป้าหมาย หมายถึง ผลลัพธ์สุดท้ายที่องค์กรต้องการให้บรรลุ หรือความคาดหวังสำคัญที่ต้องการให้เกิดขึ้น (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2542: 36)

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2542: 108) กล่าวว่า การมีเป้าหมายชัดเจน (Goal Setting) จะช่วยทำให้ทำงานได้สะดวก เพราะทุกคนรู้จุดมุ่งหมายปลายทางที่แน่นอน และหากเกิดความสงสัยก็สามารถปรึกษาหารือกันได้ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจนจะเป็นการทำทลายความสามารถของคน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542: 39) กล่าวว่า นโยบายเป็นแนวทางการปฏิบัติงานอย่างกว้างๆ ที่คาดหวังให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบายของคณะกรรมการ หมายถึง ข้อความทั่วไปที่ใช้สำหรับเป็นเครื่องมือนำทางสำหรับการบริหารงานต่างๆ และข้อกำหนดที่เป็นหลักการแนวทาง หรือกลวิธีการดำเนินงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานนโยบาย หมายถึง ข้อกำหนดที่เป็นหลักการแนวทาง หรือกลวิธีการดำเนินงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2542: 112) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ เป็นการจูงใจให้บุคคลทำงานที่เกิดจากการยกย่องชมเชย การให้เกียรติ ให้กำลังใจในสิ่งที่ได้กระทำความสำเร็จต่างๆ ทั้งนี้ความรู้สึกว่า ได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยที่สร้างความพอใจ (Satisfier Factor) ในการทำงาน ตามหลักทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ที่อธิบายไว้ว่า หากองค์กรเห็นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน แล้วให้เกียรติให้ความสำคัญก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกได้รับการยอมรับ และจะเป็นสิ่งจูงใจให้เขาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ

มาตี ธรรมสัจจุล (2535: 50) ได้กล่าวถึงการยอมรับนับถือว่า เป็นเรื่องความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรหรือความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร เป็นเสมือนรางวัลแห่งองค์กรที่ให้ผู้ปฏิบัติงานจากการที่เขาทุ่มเทร่างกายให้กับองค์กร ทำให้เขารู้สึกว่าเขาสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้และรู้สึกว่าการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับว่ามีคุณค่า การได้รับการยอมรับอาจแสดงได้หลายลักษณะ เช่น การได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นกว่าปกติ การได้รับรางวัล การเลื่อนตำแหน่ง และการได้รับการเชิดชูทางสังคม ซึ่งทำให้สถานภาพใน

องค์การสูงขึ้น การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณเองได้รับการยอมรับจากองค์การ หรือการที่หน่วยงานเห็นความสำคัญของตนเองเขาจะรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่เขาทำงานอยู่ เนื่องจากองค์การสามารถตอบสนองความต้องการที่จะทำให้ผู้อื่นยกย่องส่งเสริมตนเองได้

สรุปได้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หมายถึง การให้เกียรติ ให้ความสำคัญก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับ และจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ

1.3 ความไว้วางใจระหว่างกันของคณะกรรมการสถานศึกษา

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2545: 364) กล่าวว่า การทำงานร่วมกันของสมาชิกต้องไว้วางใจกัน มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน มีความจริงใจกับบุคคลอื่น ๆ และเชื่อมั่นในความสามารถในการดำเนินการตามเป้าหมาย แต่การพัฒนาความไว้วางใจต้องอาศัยเวลาและหลักที่สำคัญ ได้แก่ การเปิดเผยข้อมูลร่วมกัน การแสดงความซื่อสัตย์ และการยึดหลักคุณธรรม สอดคล้องกับ เสนาะ ดิยาวี (2544: 265) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจระหว่างสมาชิกกลุ่มเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้งานขององค์การมีประสิทธิภาพ ที่ประกอบด้วย ความเชื่อในการยึดถือคุณธรรม ลักษณะส่วนตัวหรือ ความสามารถของบุคคลที่จำเป็นต่อความสำเร็จของงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารงานที่ใช้หลักการมีส่วนร่วมต้องอาศัยความไว้วางใจอย่างมาก

สมศักดิ์ จีเพ็ชร (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงปัจจัยการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยม สังกัดกรมสามัญศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษามีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2537: 207) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในด้าน ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ ความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วม การมีเวลาในการเข้ามามีส่วนร่วม

ดังนั้นในการปฏิบัติงานร่วมกันของคณะกรรมการใด ๆ จะต้องมีความไว้วางใจระหว่างกันของกรรมการ เพราะการทำงานร่วมกันต้องอาศัยหลักการมีส่วนร่วมเพราะฉะนั้นต้อง

มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันหากไม่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันการปฏิบัติงานไม่สามารถประสบความสำเร็จได้

สรุปได้ว่า ความเข้าใจระหว่างกันของคณะกรรมการสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกที่ดีต่อกัน ไว้วางใจ เชื่อมมั่น ในความสามารถในการปฏิบัติงานระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษา

1.4 ความพอใจในการทำงานของคณะกรรมการสถานศึกษา

ความพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ระดับความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากผู้ปฏิบัติงานในทางบวกหรือทางลบต่องาน เสนาะ ดิยาวี (2544: 228) และเอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538: 129-130) กล่าวว่า สิ่งที่ทำให้คนอยากทำงาน ได้แก่ สวัสดิการที่ดี สภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อนร่วมงานที่ดี งานไม่น่าเบื่อ มีความก้าวหน้า มีหน้ามีตาในสังคม ผลตอบแทนเป็นที่น่าพอใจ อุปกรณ์ในการทำงานครบ เป็นต้น ทั้งนี้ เสนาะ ดิยาวี (2544: 228) กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพอใจในการทำงาน ไว้ดังนี้

- 1) ลักษณะงานที่ทำ ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2542: 136) กล่าวว่า ลักษณะงานต้องเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ความยากง่ายเหมาะสมกับความสามารถ จำนวนหรือปริมาณงานเหมาะสม ผู้ทำสามารถควบคุมกระบวนการได้ และทำแล้วก่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆ
- 2) สภาพการทำงาน เป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ทำให้มีความรู้สึกสะดวกสบายและส่งผลต่อความพึงพอใจ ได้แก่ สภาพห้อง อากาศถ่ายเท แสงสว่าง เสียงเหมาะสม อุณหภูมิ เครื่องมือเครื่องใช้ สถานที่ทำงาน หรือปัจจัยด้านวัตถุอื่นๆ เป็นต้น
- 3) ค่าจ้างหรือระบบค่าตอบแทน เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความคุ้มค่าของผู้ปฏิบัติงานจ่ายค่าแรงเป็นธรรมเท่าเทียม และตรงตามกำหนด
- 4) นโยบายและการบริหารองค์กร ซึ่งเป็นเรื่องของระบบงาน กฎเกณฑ์ในการทำงานและสายการบังคับบัญชา
- 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งที่ทำให้คนเกิดความพอใจที่เกิดจากความต้องการทางสังคม ได้แก่ พร้อมทั้งจะช่วยเหลือกัน มีความเป็นมิตรต่อกันและมีสภาพสังคมที่ดีในการร่วมงานกัน
- 6) ความก้าวหน้าทั้งในงานและตำแหน่ง การพัฒนาทางความรู้ ความชำนาญในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความพอใจในการทำงานของคณะกรรมการ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกพึงพอใจต่องานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ

1.5 ความคาดหวังเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ได้รับ

เฉลิมพล มิ่งเมือง (2539: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในการปกครองท้องถิ่นรูปแบบสุขาภิบาล : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสุขาภิบาลในเขตจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความคาดหวังต่อประโยชน์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตสุขาภิบาลทั้งสองรูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นพรัตน์ รัตนพงศ์ (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการหมู่บ้านป้องกันตนเอง ชายแดนไทย – มาเลเซีย กรมทหารราบที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในโครงการหมู่บ้านป้องกันตนเอง ชายแดน ไทย – มาเลเซีย ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความคาดหวังในผลประโยชน์ที่ได้รับ

ปธาน สุวรรณมงคล (2539: 373) ได้กล่าวถึงการที่คนมารวมกันเป็นกลุ่ม เนื่องจาก การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ผลประโยชน์ อาจจะเป็นทั้งด้านวัตถุ เช่น ทรัพย์สิน เงินทอง เจริญศุข และด้านจิตใจ เช่น ความปลอดภัย ชื่อเสียง เกียรติยศ การยอมรับ กลุ่มใดมีการยอมรับสูงจะมีการดึงดูดสมาชิกได้มาก ความพึงพอใจ พอใจในวัตถุประสงค์ กิจกรรม

สรุปได้ว่า ความคาดหวังถึงผลประโยชน์ที่ได้รับ หมายถึง ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามกับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับการปฏิบัติ

จากปัจจัยด้านคณะกรรมการสถานศึกษา สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านคณะกรรมการสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติงานด้านคณะกรรมการสถานศึกษา เกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่เป็นเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง ความไว้วางใจระหว่างกัน ความพอใจในการทำงาน และความคาดหวังจากประโยชน์ที่ได้รับของคณะกรรมการสถานศึกษา

2. ปัจจัยโรงเรียน

การปฏิบัติงาน จะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับคณะกรรมการสถานศึกษา แต่ฝ่ายเดียว แต่ขึ้นอยู่กับฝ่ายที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาโดยตรงหรือฝ่ายปฏิบัติ กล่าวคือ สถานศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการ มีภาระหน้าที่ มีวัตถุประสงค์ ทรัพยากร และทรัพยากรบุคคล และการดำเนินงานภายในสถานศึกษานั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการสถานศึกษา เช่นกัน ประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ ที่จะศึกษา ดังนี้

2.1 ความชัดเจนของเป้าหมาย นโยบาย และแผนงานของสถานศึกษา

ดังได้กล่าวไว้แล้วในปัจจัยข้อ 1.1 ถึงความหมายและความสำคัญของ เป้าหมาย และนโยบาย วิโรจน์ สารรัตนะ (2542: 39) กล่าวว่าไว้ว่าแผนงานต่าง ๆ จะเชื่อมโยงชุดของกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย

ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2529: 52-53) กล่าวว่า นโยบาย (Policy) จะมีความสัมพันธ์กับความมุ่งหมาย (Purpose) วัตถุประสงค์ (Objective) และจะเชื่อมโยงกับการวางแผน (Planning) การกำหนดโครงการ (Program) กล่าวคือ ในการบริหารองค์กร ก่อนอื่น องค์กรจะต้องมีเป้าหมาย (Goal) ว่าต้องการอะไร ซึ่งเป็นการคาดการณ์เพื่อแสดงความต้องการ และจำเป็นที่จะต้องกำหนดรายละเอียดปลีกย่อยที่มีความเฉพาะเจาะจงที่เรียกว่า วัตถุประสงค์ แสดงออกให้เห็นจุดหมายของกิจกรรมที่ลักษณะชัดเจนขึ้น และสะท้อนให้ผลงานที่คาดหมายว่าจะให้เกิด จากนั้นจึงต้องมีการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อให้เกิดการบริหารงานเป็นไปตาม วัตถุประสงค์

สถานศึกษาในฐานะองค์กรทางการศึกษาก็เช่นเดียวกัน ต้องมีการกำหนด เป้าหมาย และนโยบาย ที่เขียนไว้ปรากฏในรูปของวิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือในแผนกลยุทธ์ ธรรมนูญ โรงเรียน หรือแม้กระทั่งแผนงาน โครงการต่าง ๆ ดังที่

เกษม วัฒนชัย (2546: 30) แสดงความคิดเห็นไว้ว่า เป้าหมายหลักของสถานศึกษา อาจเหมือนกัน คือ มุ่งให้เด็กนักเรียนจบการศึกษาทุกคน แต่บางทีอาจมีการตั้งเป้าหมายย่อยอีก เช่น ให้เด็กนักเรียนที่จบออกไปอย่างมีคุณภาพและมีงานทำเป็นต้น เมื่อมีเป้าหมายแล้วสถานศึกษาก็ นำมากำหนดเป็นนโยบายว่าจะพัฒนา การเรียนการสอนอย่างไรให้นักเรียนมีคุณภาพและมีงานทำ ส่วนแผนงานเป็นสิ่งที่นำไปปฏิบัติซึ่งก็จะนำไปเพื่อสนองเป้าหมาย และนโยบายที่วางไว้

ดังนั้น การที่สถานศึกษากำหนดเป้าหมาย นโยบาย และแผนงานไว้อย่างชัดเจน ก็เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และการกำหนดดังกล่าว ก็คือการนำข้อเสนอ ข้อคิดเห็น หรือมติของคณะกรรมการสถานศึกษามาเป็นแนวทางในการกำหนด ดังที่ เกษม วัฒนชัย (2546: 32) กล่าวไว้ว่า คณะกรรมการสถานศึกษาเป็นฝ่ายนโยบาย ส่วนผู้บริหารและครูเป็นฝ่ายปฏิบัติ ซึ่งหากฝ่ายปฏิบัติไม่ได้กำหนดเป้าหมาย นโยบาย และแผนงานสำหรับการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน ผลงานที่ออกมาก็ไม่ดี และจะสะท้อนไปถึงประสิทธิภาพของคณะกรรมการสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ความชัดเจนของเป้าหมาย นโยบาย และแผนงานของสถานศึกษา หมายถึง ข้อความทั่วไปที่ใช้สำหรับเป็นเครื่องมือแนวทางสำหรับการบริหารงานต่างๆ และข้อกำหนดที่เป็นหลักการแนวทาง หรือกลวิธีการดำเนินงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

2.2 ความโปร่งใสในการบริหารจัดการศึกษา

เกษม วัฒนชัย (2546: 27) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา (Transparency) ทั้งในกระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการใช้จ่ายเงินต้องโปร่งใส คำว่า “โปร่งใส” หมายถึง ตรวจสอบได้ อธิบายได้ หรือสามารถให้บุคคลอื่นเข้าไปตรวจสอบได้

หลักความโปร่งใสเป็นองค์ประกอบหนึ่งของแนวคิดเรื่อง ธรรมาภิบาล (Good Governance) อันหมายถึง การบริหารจัดการที่ดี มีความบริสุทธิ์ ไม่นื้อราษฎร์บังหลวง และมีประสิทธิภาพ ดังที่ ธงชัย สันติวงษ์ (2546: 109) กล่าวว่า การยึดหลักธรรมาภิบาล เป็นการสร้างกลไกการบริหารที่ให้มีการตรวจสอบความโปร่งใส เพื่อเป็นการควบคุมการบริหารให้เป็นไปโดยเปิดเผยข้อมูล การตรวจสอบโดยบุคคลที่เป็นกลาง ทั้งนี้เป็นความพยายามให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขตที่เหมาะสม โดยต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม ต่อกลุ่มผลประโยชน์ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder)

เกษม วัฒนชัย (2546: 26) ได้กล่าวว่าหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา คือ การทำในสิ่งที่สอดคล้องกับประโยชน์ของสถานศึกษา และเป็นประโยชน์ของชุมชน กล่าวคือ สถานศึกษาจัดกิจกรรมอะไรก็ตามต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน และต่อชุมชน โดยต้องดำเนินการด้วยความโปร่งใส คณะกรรมการสถานศึกษามีหน้าที่จะต้องช่วยกันดูแลให้เกิดความโปร่งใส ให้สามารถอธิบายได้

ดังนั้น คณะกรรมการสถานศึกษาในฐานะฝ่ายนโยบายที่จะต้องร่วมรับผิดชอบต่อผลการกระทำของฝ่ายปฏิบัติ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู หมายความว่า หากการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาไม่โปร่งใสก็จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาด้วย

สรุปได้ว่า ความโปร่งใสในการบริหารจัดการศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาดำเนินงานด้วยการเปิดเผยข้อมูล หลักฐาน ให้มีการตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ ในการดำเนินงานในสถานศึกษา

2.3 การติดต่อสื่อสารและประสานงานไปยังคณะกรรมการ

จากความหมายสามารถกล่าวได้ว่าการติดต่อสื่อสารมีลักษณะเป็นกระบวนการดังที่

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538: 90) อธิบายไว้ว่า ผู้ส่งข่าวสาร (Sender) เป็นผู้ที่เริ่มต้นส่งข้อมูล ข่าวสาร ความคิด หรือความเข้าใจ ซึ่งจะมีการนำสิ่งที่ต้องการสื่อสารมาเข้ารหัส (Encoding) ให้เหมาะสมกับช่องทางการสื่อสาร (Channel) ซึ่งอาจเป็นภาษาพูด เขียน สัญลักษณ์ สี ท่าทาง หรือภาษากายขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และเมื่อผู้รับ (Receiver) ได้ถอดรหัส (Decoding) และจะรับรู้ข้อมูลข่าวสารตามความเข้าใจของตน และอาจจะส่งข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ให้ผู้ส่งสาร

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว (2542: 191) กล่าวถึงประโยชน์จากการติดต่อสื่อสารไว้ดังนี้

- 1) ช่วยให้การงานเป็นไปอย่างถูกต้องและรวดเร็ว
- 2) เป็นบ่อเกิดของความสามัคคี
- 3) ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน
- 4) การควบคุมได้ผล และมีเอกภาพ
- 5) ทำให้การประสานงานดีขึ้น

สำหรับการประสานงาน (Coordination) ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2529: 105) ให้ความหมาย หมายถึง การที่คนในองค์กรเดียวกันหรือหลายองค์กร ได้ทำงานร่วมกันเป็นไปตามวัตถุประสงค์และแผนที่ได้กำหนดไว้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สมศักดิ์ คงเที่ยง (2542: 41) กล่าวว่า

การประสานงาน หมายถึง การจัดระเบียบวิธีการทำงานเพื่อให้งานและบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติงานไปในทางเดียวกันอย่างราบรื่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์การอย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2542: 191) กล่าวว่า การประสานงานเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้งานขององค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสารและประสานงานไปยังคณะกรรมการสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูลและประสานงานไปยังคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจ แสดงความต้องการ และสร้างความร่วมมือระหว่างกัน ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้คณะกรรมการฯ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการประชุมคณะกรรมการ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538: 305) กล่าวว่า การประชุม คือ การเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น ความรู้ ตลอดจนประสบการณ์ต่าง ๆ ในการทำงานระหว่างสมาชิกของกลุ่ม ซึ่งการประชุม คือ การที่บุคคลกลุ่มหนึ่งมาพบกัน ติดต่อสื่อสารกันเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2546: 87) ทั้งนี้

ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2529: 178) กล่าวว่า การประชุมคือหัวใจสำคัญของการทำงานของคณะกรรมการ และได้ให้ความหมายว่า การประชุม หมายถึง การทำงานร่วมกันของคณะบุคคลด้วยการปรึกษาหารือ ใช้ดุลยพินิจเพื่อการตัดสินใจ ในการหาข้อยุติสำหรับปัญหาต่าง ๆ ที่คณะกรรมการนั้นได้รับมอบหมาย

ดังนั้น การประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา จึงหมายถึง การที่กรรมการสถานศึกษา แต่ละคนมาร่วมปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตัดสินใจเพื่อหาข้อสรุปในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกิจการของสถานศึกษาตามบทบาทหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งต้องประชุมอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง และผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการประชุมคณะกรรมการฯ ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะดำรงตำแหน่งกรรมการและเลขานุการซึ่งมีหน้าที่หลักในการเตรียมการอำนวยความสะดวกการประชุม และเป็นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อสถานศึกษาต่อไปนี้จึงขอกล่าวถึงหลักการ และแนวคิดสำคัญที่จะใช้ในการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการประชุม

สรุปได้ว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา หมายถึง การที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ละคนมาร่วมปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตัดสินใจเพื่อหาข้อสรุปในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกิจการของสถานศึกษาตามบทบาทหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งต้องประชุมอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง

2.5 การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น

เกษม วัฒนชัย (2546: 61) กล่าวว่า คณะกรรมการสถานศึกษามีความสำคัญในด้านการสร้างความเข้าใจระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2542: 70) กล่าวว่า การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนเป็นวิธีการที่สำคัญที่สุดที่จะช่วยให้โรงเรียนพัฒนาจนมีความเจริญรุ่งเรือง เพราะโรงเรียนกับชุมชนต้องอยู่ด้วยกัน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนจึงจำเป็นต้องเป็นกระบวนการสองทาง คือ โรงเรียนต้องมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชน ชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาสนับสนุนโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนจะต้องกำหนดบทบาทว่าจะสนองความต้องการของชุมชนอย่างไรและดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของชุมชน ไม่มุ่งขอเงินบริจาคหรือระดมทรัพยากรจากชุมชนแต่ฝ่ายเดียวแต่ต้องให้เกิดประโยชน์ให้มีความสำคัญต่อชาวบ้านทำตัวเป็นผู้ให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนต้องร่วมมือกับสถาบันต่างๆ ส่งเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น เป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและหน่วยงานอื่น เป็นการประสานความร่วมมือระหว่างกันเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนและประชาชนโดยรวม เพราะการทำงานใดๆ หากทุกฝ่าย ทุกหน่วยงานมีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี ย่อมทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานนั้นๆ ส่งผลให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น หมายถึง ภารกิจปฏิบัติทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อประโยชน์ของโรงเรียนและชุมชนที่จะส่งผลให้เกิดความร่วมมือกัน

2.6 ความมีบุคลิกภาพที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารที่ดีต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ทั้งบุคลิกภาพภายในและบุคลิกภาพภายนอก การมีบุคลิกภาพที่ดีนั้นจะเป็นผลให้บุคคลนั้นมีลักษณะสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต

คำรังสรรค์ ชัยสนิท และสุณี เลิศแสวงกิจ (2540: 4) กล่าวถึง องค์ประกอบของบุคลิกภาพประกอบไปด้วยลักษณะต่างๆ ดังนี้

1. ลักษณะทางกายภาพ หมายถึง ขนาดรูปร่าง หน้าตา สัดส่วน อันเป็นลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล
2. ลักษณะทางใจ หมายถึง ทศนคติต่อสิ่งต่างๆ เช่น การตัดสินใจ อุปนิสัย ความจำ ความคิด เป็นต้น
3. ลักษณะทางสังคม หมายถึง ท่าที การปฏิบัติต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม
4. ลักษณะทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการควบคุม ความรู้สึก และการกระทำต่างๆ ของบุคคล ลักษณะต่างๆ ดังกล่าวมักเป็นลักษณะที่ถาวรเปลี่ยนแปลงยาก

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544: 87) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะโดยส่วนรวมอันเป็นของจำเพาะแต่ละบุคคล ทั้งลักษณะภายนอกและภายใน ซึ่งแสดงออกทางท่าทาง ความรู้สึกนึกคิด ความเฉลียวฉลาด ตลอดจนกิริยามารยาท ลักษณะนิสัยและอุปนิสัย

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเด่นประจำตัวบุคคล ประกอบด้วยลักษณะภายนอกและภายในเป็นลักษณะถาวรจำเพาะแต่ละบุคคล ดังนั้น บุคลิกภาพที่ดีเป็นองค์ประกอบของผู้บริหารหรือบุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จในการบริหารงาน ผู้บริหารต้องอาศัยบุคลิกภาพที่ดีในการโน้มน้าวใจให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

จากปัจจัยด้านโรงเรียน สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านโรงเรียน หมายถึง ลักษณะที่สำคัญในการบริหารจัดการโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่เป็นเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย ความชัดเจนของเป้าหมาย นโยบาย และแผนงาน

ของสถานศึกษา ความโปร่งใสในการบริหารจัดการศึกษา การมุ่งเน้นงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน การติดต่อสื่อสารและประสานงานไปยังคณะกรรมการสถานศึกษา การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น และควมมีบุคลิกภาพที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมของชุมชน

การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชน หากชุมชนมีพลัง มีศักยภาพสูงในการแก้ปัญหา ทั้งทางเศรษฐกิจ จิตใจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และการเมือง ชุมชนก็จะเข้มแข็ง ก่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้าน ดังนั้นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในชุมชนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา จึงได้เสนอไว้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 นโยบายการจัดการศึกษาของรัฐ

อุทัย ดุลยเกษม และอรศรี งามวิทยาพงศ์ (2540: 87-88) หากไม่มีการปรับปรุงนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐในด้านที่สำคัญแล้วการเกิดความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนจะเกิดขึ้นได้ยาก หรือจะได้โดยจำกัด นโยบายที่เป็นเงื่อนไขสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นคือ

1. การขยายเป้าหมายของรัฐในการจัดการศึกษา จากความต้องการของรัฐเพียงฝ่ายเดียวมาสู่ความต้องการของผู้เรียนและชุมชน
2. การเลิกผูกขาดการจัดการศึกษาของรัฐ แล้วกระจายการศึกษาจากแหล่งเดียว (โรงเรียน) ไปสู่แหล่งความรู้ที่หลากหลาย
3. การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการของโรงเรียน ให้เปลี่ยนจากระบบแนวตั้งมาเป็นแบบแนวราบมากขึ้น เพื่อเอื้อให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังของภาคีอื่น รวมทั้งปรับปรุงระบบบริหารบุคคล งบประมาณ การประเมินผลการศึกษา การประเมินผลงานครู และอื่นๆ ให้เอื้อต่อการทำงานร่วมกันกับชุมชนได้อย่างคล่องตัว มีประสิทธิภาพโดยยั่งยืน
4. การให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบโรงเรียน (รวมทั้งครู) ให้มีสัมมาทฤษฎีในเรื่องการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนและชุมชน รวมทั้งพัฒนาครูให้มีเครื่องมือ (ความรู้ วิธีการ ช่องทาง งบประมาณ โอกาส ฯลฯ) ที่จะทำงานกับชุมชนได้

5. การปรับปรุงหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับการพัฒนาวิถีชีวิตของบุคคลและชุมชน และเอื้อให้เกิดการถ่ายทอดสติปัญญาอย่างต่อเนื่องของชุมชน

สรุปได้ว่านโยบายการศึกษาของรัฐ หมายถึง สิ่งที่กำหนดแนวทาง เงื่อนไข ระบบการจัดการศึกษาให้โรงเรียนนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

3.2 ความเชื่อถือและยอมรับนับถือของชุมชนที่มีต่อตัวผู้บริหารสถานศึกษา

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา คือ ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีภาวะผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความเป็นประชาธิปไตย มีมนุษยสัมพันธ์กับทุกคน เป็นนักประสานงานที่ดี บริหารแบบมีส่วนร่วม มีความรู้เรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ ครองตนดี มีความซื่อสัตย์ และโปร่งใส (รุ่ง แก้วแดง, 2546: 218) แต่ที่ผ่านมาผู้บริหารสถานศึกษายังถือว่าไม่ใช่ผู้บริหารมืออาชีพ เนื่องจากไม่มีการคุมเข้มในเรื่องคุณวุฒิ การเข้าสู่ตำแหน่งมักมาจากระบบอุปถัมภ์ ขาดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาด้านการประสานงาน การวางแผน และความสามารถในการบริหารจัดการ อีกทั้งการประเมินผลงานที่ไม่ชัดเจน

การแสดงความทศนภาพดังกล่าวจะส่งผลโดยตรงต่อตัวผู้บริหารสถานศึกษาที่จะได้รับความเชื่อถือและยอมรับจากชุมชน เมื่อเป็นเช่นนี้โอกาสที่ชุมชนจะเข้ามาร่วมสนับสนุนสถานศึกษาย่อมเกิดขึ้น ดังที่

เกษม วัฒนชัย (2546: 35) กล่าวว่า ครูใหญ่ คือ “รอยต่อเดียว” ของคณะกรรมการสถานศึกษา ที่จะเชื่อมกับการบริหารสถานศึกษา บริหารหลักสูตร การพัฒนานักเรียน และความสัมพันธ์กับชุมชน ฉะนั้น เมื่อชุมชนเชื่อถือและยอมรับในตัวผู้บริหารสถานศึกษาก็จะเป็นการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาด้วย

สรุปได้ว่า ความเชื่อถือและยอมรับนับถือของชุมชนที่มีต่อตัวผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลในชุมชนแสดงออกถึงการยกย่อง ให้เกียรติ ศรัทธา เคารพและยอมรับนับถือในตัวผู้บริหาร

3.3 การมีส่วนร่วมขององค์กรต่าง ๆ ในชุมชนต่อกิจกรรมของสถานศึกษา

องค์กรต่าง ๆ ในชุมชนในที่นี้ หมายถึง องค์กรตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครั้ว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันทางสังคมอื่น ๆ ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ดังที่

รุ่ง แก้วแดง (2546: 175) กล่าวว่า เจตนารมณ์ ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มุ่งให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับชุมชน ซึ่งชุมชนเป็นทั้งผู้ให้ทรัพยากร และเป็นผู้รับผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพราะชุมชนมีทั้งทรัพยากรที่เป็นบุคคล องค์ความรู้ ภูมิปัญญา และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ผู้รับประโยชน์ก็คือลูกหลานของชุมชน ซึ่งสถานศึกษาจะต้องมีเครือข่ายร่วมจัดการ ศึกษา เช่น เครือข่ายบ้านเรือน เครือข่ายโรงเรียนวัด เครือข่ายโรงเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

อุทัย คุลเกษม และอรศรี งามวิทยาพงศ์ (2540: 85) การแสวงหาความร่วมมือ และการสนับสนุนจากองค์กรต่างๆ เป็นเงื่อนไขที่จะทำให้โรงเรียนและชุมชนร่วมกันสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนได้มากขึ้น เพราะในสถานการณ์ที่ชุมชนอ่อนแอ นั้นมีความจำเป็นที่จะต้องแสวงหาความรู้ ความคิด กำลังใจ ประสบการณ์ บทเรียน งบประมาณ ฯลฯ จากภายนอก เพื่อเป็นแนวทางให้เกิดความร่วมมือ และพัฒนาความร่วมมือนั้นไปสู่การผลักดันให้การศึกษากำหนดที่สร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมขององค์กรต่าง ๆ ในชุมชนต่อกิจกรรมของสถานศึกษา หมายถึง การที่องค์กรต่างๆ ในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่สถานศึกษาจัดขึ้น

3.4 การให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของผู้นำชุมชน

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538: 98) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ทั้งนี้ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2522: 7-8) กล่าวถึงผู้นำว่า เป็นผลของความสัมพันธ์ระหว่างพลังอำนาจ อิทธิพล และอำนาจหน้าที่ และหากพิจารณา ผู้นำชุมชนก็จะหมายถึงบุคคลที่มีอำนาจ บทบาท หรือมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในชุมชน ฉะนั้น ผู้นำชุมชน ในที่นี้ก็คือ ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน ผู้นำสถาบันศาสนา สมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำกลุ่มองค์กร

ท้องถิ่น เช่น ประชานชมรม ประชากลุ่มออมทรัพย์ หมู่บ้าน หรือบุคคลที่ประชาชนในท้องถิ่นยอมรับและเชื่อถือ เป็นต้น ผู้นำชุมชนเหล่านี้จึงเป็นบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น เช่น มีอิทธิพลโดยใช้อำนาจตามกฎหมาย หรืออิทธิพลทางความคิด และสามารถทำให้ผู้ตามคล้อยตามได้

ดังนั้น ผู้นำชุมชนจะต้องตระหนักและเข้าใจถึงความจำเป็นในการจัดการศึกษาดังที่องค์การยูเนสโก สรุปไว้ว่า การศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี จะส่งผลดี คือ จะลดความยากจน ทำให้การพัฒนาสุขภาพดีขึ้นทำให้กระบวนการประชาธิปไตยเข้มแข็ง และจัดทำให้การพัฒนาชุมชนมั่นคงขึ้น (เกษม วัฒนชัย, 2546: 9-10) ฉะนั้น การศึกษาจึงมีความสำคัญต่อสมาชิกของชุมชนอันเป็นผลต่อคุณภาพชีวิต ผู้นำชุมชนเองจึงต้องเป็นผู้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา และต้องเป็นแนวร่วมในการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งอาจจะมีส่วนร่วมโดยตรงคือ ร่วมเป็นกรรมการสถานศึกษา หรือเป็นฝ่ายสนับสนุน เช่น สนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ การให้ความร่วมมือกับกรรมการฯ การกระตุ้นสร้างจิตสำนึกที่ดีเกี่ยวกับการศึกษาให้กับประชาชน เป็นต้น จึงสรุปได้ว่า หากผู้นำชุมชนเป็นผู้ให้ความสำคัญต่อการศึกษาแล้วก็จะช่วยส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

ซรรค์ชัย พันธุยา (2541: 28) ได้กล่าวถึงปัจจัยในชุมชนว่า หมายถึง การศึกษาของชาวบ้านมีระดับสูงขึ้น ผู้นำชุมชนมีความรู้ความสามารถ สถาบันการเมืองชุมชน (บ้าน วัด โรงเรียน) มีความสามัคคี กลมเกลียวกัน และมีระบบการจัดการความขัดแย้งภายในชุมชน โครงสร้างสังคม เป็นสังคมที่เปิดโอกาสให้ชาวบ้านมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน แรงจูงใจของชาวบ้านที่ต้องการเข้าร่วมโครงการ หรือองค์กรที่เสริมสร้างหลักประกันชีวิต โครงสร้างทางเศรษฐกิจที่ประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจหลายอย่าง โดยเฉพาะระบบเกษตรแบบไร่นาสวนผสม และปัจจัยภายนอกชุมชน หมายถึง บทบาทเจ้าหน้าที่ของรัฐ บทบาทขององค์กรพัฒนาเอกชน พ่อค้า นักธุรกิจที่อยู่นอกชุมชน นักการเมือง

สรุปได้ว่า การให้ความสำคัญต่อการศึกษาของผู้นำชุมชน หมายถึง การที่ผู้นำชุมชนตระหนัก เข้าใจถึงความจำเป็นและให้ความสำคัญในการจัดการศึกษา กระตุ้นสร้างจิตสำนึกที่ดีเกี่ยวกับการศึกษาให้กับประชาชน โดยเป็นแนวร่วมในการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.5 ความพึงพอใจและศรัทธาของชุมชนต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

เกษม วัฒนชัย (2546: 52-53) กล่าวว่า ถ้าครูประจำชั้น ครูในหมวดวิชาไม่เอาไหน และครูใหญ่ไม่เอาไหนด้วย ไม่มีใครช่วยเด็ก ผลที่ได้คือ เด็กออกกลางคัน เด็กติดยา สำส่อนทางเพศ ตั้งท้องในวัยเรียน สอบตก หรือคะแนนต่ำ เมื่อเป็นเช่นนี้แล้ว ก็จะเป็นผลสะท้อนทางลบต่อสถานศึกษา

การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษานั้นก็เพื่อประโยชน์ของชุมชน ดังที่

เกษม วัฒนชัย (2546: 53) กล่าวว่า การที่กรรมการทำงานดีก็จะเป็นประโยชน์ต่อนักเรียนที่จบออกไป นักเรียนเป็นคนเก่ง เป็นคนที่มีอาชีพ เป็นคนที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูที่ดีในโรงเรียนที่ดี ครอบครัวของเขาก็ได้รับประโยชน์ ขณะที่การปฏิบัติงานของคณะกรรมการฯ ก็จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากชุมชนที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการของสถานศึกษา จึงกล่าวได้ว่า หากชุมชนมีความพอใจและศรัทธาต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแล้ว ก็จะก่อให้เกิดความร่วมมือ และสนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจและศรัทธาของชุมชนต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสนองตอบนโยบายของรัฐ

3.6 ความเหมาะสมของแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

มาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กำหนดว่า รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูลและแหล่งการเรียนรู้的其他พอเพียงและมีประสิทธิภาพ

รุ่ง แก้วแดง (2546: 156-157) กล่าวว่า แหล่งเรียนรู้ในชุมชนมีมากมาย แต่การให้คำจำกัดความแหล่งเรียนรู้ต้องให้สอดคล้องกับหลักสูตรที่นักเรียนต้องเรียน เช่น วัดเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนาและศิลปะ ป่าไม้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านชีววิทยาและสิ่งแวดล้อม โบราณสถานและ

พิพิธภัณฑ์เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านประวัติศาสตร์และโบราณคดี สถาบันอนามัยเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านสาธารณสุข องค์การบริหารส่วนตำบลก็เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านการปกครอง เป็นต้น ชุมชนมีองค์ความรู้มากมายและความรู้ของชุมชนนั้นเกิดจากการสั่งสมความรู้โดยระบบการศึกษาตามอัธยาศัย ถึงแม้ไม่มีปริญญารับรองแต่ประสบการณ์จากการเรียนรู้เหล่านั้นเป็นสภาพจริง

ทั้งนี้ เกษม วัฒนชัย (2546: 60) กล่าวถึง แหล่งเรียนรู้ไว้ 2 ลักษณะดังนี้

- 1) ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียน หมายถึง ชุมชนส่งวิทยากรมาสอน เช่น สอนภาษา สอนทอผ้า สอนตีดาบ เป็นต้น
- 2) โรงเรียนก็เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน เช่น ชาวบ้านมาหาความรู้ที่ห้องสมุดโรงเรียน เป็นต้น

สรุปได้ว่า ความเหมาะสมของแหล่งเรียนรู้ในชุมชน หมายถึง การที่ท้องถิ่นหรือชุมชนมีแหล่งเรียนรู้จำนวนมากก็จะมีส่วนสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาตามหน้าที่ประการหนึ่งของคณะกรรมการที่ว่า ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา วิทยากรจากภายนอก และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการนักเรียนทุกด้าน สืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและชาติ

จากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของชุมชน สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของชุมชน หมายถึง ลักษณะที่สำคัญด้านชุมชนเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่เป็นเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย นโยบายการจัดการศึกษาของรัฐ ความเชื่อถือและยอมรับนับถือของชุมชนที่มีต่อตัวผู้บริหารสถานศึกษา การมีส่วนร่วมขององค์กรต่าง ๆ ในชุมชนต่อกิจกรรมของสถานศึกษา การให้ความสำคัญต่อการศึกษาของผู้นำชุมชน ความพึงพอใจและศรัทธาของชุมชนต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ความเหมาะสมของแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

การบริหารแบบมีส่วนร่วม

1. ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สมยศ นาวิการ (2525: 1) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการของการให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล ใช้ความคิดและความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ปัญหาของการบริหาร บนพื้นฐานของแนวความคิด ของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่า ใให้กับผู้ได้บังคับบัญชาของพวกเขา ต้องการให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร ไม่ใช่เพียงแค่สัมผัสปัญหาหรือแสดงความห่วงใย

สายพิณ ทับล้อม (2539: 9) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ได้มีโอกาสแสดงความรับผิดชอบ หรือแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง ในโครงการหรืองานบางอย่าง ทั้งในระดับการแสดงความคิดเห็น พิจารณาตัดสินใจ การวางแผน การร่วมปฏิบัติงาน การติดตามผลและการร่วมรับผิดชอบ ในกิจกรรมหรือโครงการนั้น ๆ และลักษณะการมีส่วนร่วมนั้นจะมากหรือน้อยแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัย ลักษณะพื้นฐานของบุคคล กลุ่มบุคคลอันได้แก่ ความสนใจ ประโยชน์ที่ได้รับ โอกาส เวลา และกิจกรรมหรือโครงการที่จัดนั้นต้องสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนหรือสถานการณ์ในขณะนั้น

ประกอบ กุลเกลี้ยง (2545: 27) ได้กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ วิธีการบริหาร หรือรูปแบบการตัดสินใจ ซึ่งเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากการทำงานในองค์กร สิ่งสำคัญที่สุดของผู้บริหาร คือ การตัดสินใจ ในประเทศโลกเสรี เชื่อเรื่องความเสมอภาคและประชาธิปไตย เชื่อว่าถ้าเอาวิธีการนี้มาใช้ในการบริหารแล้วจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจและแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงาน การตัดสินใจทั่ว ๆ ไปมี 4 ระดับ คือ

1. ตัดสินใจด้วยผู้บริหารเอง
2. ปรีกษาผู้ร่วมงาน ในที่สุดผู้บริหารตัดสินใจ
3. ตัดสินใจร่วมกัน
4. ผู้บริหารมอบหมายให้ผู้อื่นไปตัดสินใจ

อนงค์ อนันตยเวช (2539: 5) ได้สรุปไว้ว่า โดยหลักการของการบริหารการมีส่วนร่วม วัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ 1) เพื่อต้องการตอบสนองความต้องการด้านจิตวิทยาของสมาชิกในองค์กร 2) เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกรู้สึกว่ามีความสำคัญ และ 3) เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของซึ่งเป็นการเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการทำงานส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ชาญชัย อาจิณสมาจาร (2539: 121-122) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การเข้ามาเกี่ยวข้องกับทางสมองและอารมณ์ของบุคคลโดยการที่สนับสนุนเขาให้ทำประโยชน์กับเป้าหมายของกลุ่มและมีส่วนในหน้าที่รับผิดชอบ

สายพิณ ทับล้อม (2539: 121-122) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้มีโอกาสแสดงความรู้สึกชอบ หรือแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องในโครงการหรืองานบางอย่าง ทั้งในระดับของการแสดงความคิดเห็น พิจารณาตัดสินใจ การวางแผนการร่วมปฏิบัติงาน การติดตามผลและร่วมรับผิดชอบในกิจกรรม หรือ โครงการนั้น ๆ และลักษณะการมีส่วนร่วมนั้นจะมากหรือน้อยแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัย ลักษณะพื้นฐานของบุคคล กลุ่มบุคคล อันได้แก่ ความสนใจ ประโยชน์ที่ได้รับ โอกาส เวลา และกิจกรรมหรือโครงการที่จัดนั้นต้องสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนหรือสถานการณ์ในขณะนั้น

จอห์น เอ็ม โคเฮน และ นอร์แมน ที อัฟฮอฟ (John M. Cohen and Norman T. Uphoff, 1977: 6) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วม ว่าหมายถึงการเกี่ยวข้องกับเรื่องการตัดสินใจในการดำเนินงาน การปฏิบัติงาน การใช้ทรัพยากรหรือ ความร่วมมือต่อองค์กรหรือกิจกรรม การรับผลประโยชน์ร่วมกันและ / หรือการดำเนินงานร่วมกัน

โรเบิร์ต ดี สไมเธอร์ และคณะ (Robert D. Smither, 1996: 356) ได้กล่าวถึงรูปแบบการบริหาร จากตาข่ายภาวะผู้นำของ เบลค และมูตัน (Blake & Mouton) แบบ 9.9 การบริหารเป็นทีม (Team Management) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการมีส่วนร่วม คือ การเข้าไปเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีประสิทธิผลทั้งด้านบุคคลและด้านงาน เป็นภาวะผู้นำที่สมบูรณ์ ด้วยการตัดสินใจและแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสามารถบรรลุเป้าหมายของบุคคล ประสานกับวัตถุประสงค์ขององค์กรตามรูปแบบนี้ ผู้บริหารสามารถสร้างเสริมประสิทธิผลของงานพร้อม ๆ กับคุณธรรม

จริยธรรม เป็นรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลสูงสุดและเป็นวิธีการที่ดีสำหรับผู้บริหารทุกคน และองค์กรทุกองค์กร

จากความหมายของ การมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้สรุปความหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง วิธีการบริหารที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และมีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเข้าร่วมกันวางแผน ตัดสินใจ ติดตามผลและร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงานร่วมกัน ด้วยความสมัครใจ โดยการใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญ และทรัพยากรร่วมกันในการแก้ปัญหา พัฒนางาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน

2. ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

อนงค์ อนันตริยเวช (2539: 24-26) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นการใช้นโยบายของการบริหารเชิงระบบและเน้นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ โดยการพิจารณาว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรหลักที่สำคัญของการศึกษา ที่จะทำให้การบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพและยังได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน แล้วสรุปความสำคัญของการบริหารที่มุ่งให้ทุกคนมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีลักษณะเด่น คือ เป็นการสร้างความไว้วางใจและเชื่อมั่นในบุคลากร การสื่อสารเป็นไปโดยอิสระ เปิดกว้างให้มีการโต้แย้งกันอย่างเปิดเผยและมีการเห็นพ้องต้องกัน (Consensus)
2. ผู้บริหารสามารถกระตุ้นจิตใจให้ผู้บังคับบัญชาเกิดกำลังใจการปฏิบัติงาน โดยการให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา
3. การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ กระทำได้โดยบุคลากรในทุกระดับของสถานศึกษา
4. เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และการดำเนินงานของสถานศึกษา
5. การควบคุมงานสามารถกระจายไปในหมู่ผู้ปฏิบัติ โดยการให้ควบคุมกันเอง เพื่อเน้นการแก้ปัญหา สามารถหลีกเลี่ยงการตำหนิ

6. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การทำงานมีผลงานสูงสุด และสำเร็จตามเป้าหมาย
7. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างการอภิปรายในที่ประชุม เป็นการจัดแนวคิดที่ขาดเหตุผล และไม่เหมาะสมให้หมดไป
8. การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อเมื่อบุคลากรในสถานศึกษาที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในแขนงต่าง ๆ มีมุมมองที่แตกต่างกันในการแก้ปัญหาเดียวกัน

อมเรศ ศิลาอ่อน (2543: 83-84) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาประการหนึ่ง คือ ให้ทุกสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การศึกษาของชาติไม่ควรถือว่าเป็นภารกิจผูกขาดของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง เพราะเมื่อหน่วยงานอื่นของสังคม หรือส่วนอื่นไม่มีส่วนร่วมเขาก็ละทิ้ง และไม่สนใจภารกิจด้านการศึกษา พ่อแม่เห็นว่าหน้าที่หล่อหลอมเยาวชนเป็นภารกิจของครู เขาก็ไม่ต้องทำหน้าที่ ยกภารกิจทั้งหมดให้ครู เมื่อเด็กอยู่ที่บ้านก็ไม่สอนเด็กเพิ่มเติม เพราะคิดว่าครูสอนหมดแล้ว เรื่องเช่นนี้เกิดขึ้นจริงในทุกวันนี้ แต่ถ้าเผยแพร่แนวคิดไปว่าการศึกษาเป็นเรื่องของการจะพัฒนาลูกไม่ใช่ยกหน้าที่ให้เป็นของครูแต่เพียงผู้เดียว ทุกกระทรวง ทุกกรม ทุกคน ในสังคมไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พ่อแม่ต้องมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาของคนรุ่นต่อไป เพราะคุณภาพและสมรรถภาพของคนเหล่านี้จะกำหนดชะตากรรมของชาติในอนาคต

สุรพล นิติไกรพจน์ (2544: 67) ได้กล่าวถึงเรื่องของการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับท้องถิ่นว่า กฎหมายการศึกษาแห่งชาติได้เตรียมกลไกเอาไว้แล้ว ในอนาคตท้องถิ่นจะต้องเข้ามารับผิดชอบการศึกษา ขั้นแรกจึงให้ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม จากนั้นพัฒนาไปสู่การที่เขาเอาไปทำเองหรือมารับไปทำก็ได้ โดยในกรอบของการจัดระบบบริหารเขตพื้นที่ได้เตรียมเรื่องนี้ไว้ชัดเจน คือกำหนดให้ตัวแทนท้องถิ่นเข้าร่วมเป็นกรรมการบริหารเขตพื้นที่ มาร่วมเป็นกรรมการบริหารโรงเรียน กำหนดให้ท้องถิ่นมีบทบาทสนับสนุนงบประมาณ หรือแผน หรือนโยบาย หรือคน หรือสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับโรงเรียนที่อยู่ในท้องถิ่นได้ และทั้งหมดนี้อยู่ในกฎหมาย ขั้นตอนและแผนการการกระจายอำนาจด้วย ตามกฎหมายการเข้ามามีส่วนร่วม ไม่ใช่เข้ามานั่งเฉย ๆ แต่จะมีอำนาจในการบริหารโรงเรียน ในการตัดสินใจเรื่องงบประมาณ จากการศึกษาที่ท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในเรื่องการศึกษาท้องถิ่นจะเข้มแข็งขึ้นมา ได้เรียนรู้เรื่องการบริหารจัดการ มีประสบการณ์ตรงในการที่จะดำเนินงานของตนเองไปในอนาคตอาจจะตั้งโรงเรียนขึ้นมาเองได้

กระทรวงศึกษาธิการรัฐสภายุคแคนาดา (2542: 22) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครอง และชุมชน ว่า เมื่อมีการปฏิรูปการศึกษาเกิดขึ้นความจำเป็นที่จะให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่นก็มีความสำคัญเพิ่มขึ้น การพิจารณาหา นโยบายแบบ โครงสร้างที่เหมาะสมต่อการมีส่วนร่วมนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะให้บุคคลต่าง ๆ เข้ามาปรึกษาหารืออย่างจริงจัง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนจึงนับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา

ส่วนเฮิร์ช (Hirsch, 1996: 185-186) ได้จำแนกความสำคัญของการมีส่วนร่วมตามลักษณะของจุดเด่นไว้ 3 ด้าน คือ

1. ด้านบริบท (Context)

การมีส่วนร่วมเป็นการนำคนไทยในท้องถิ่นที่รู้จักสังคมและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของชุมชนอย่างแท้จริง ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ทำให้สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการปฏิบัติ (Practical)

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้คนไทยมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา และทำให้ประชาชนมีโอกาสใช้ความสามารถในการร่วมกันทำงาน ทั้งในรูปของความคิด การตัดสินใจ และการกระทำอย่างเต็มที่ รวมทั้งมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นเจ้าของชุมชน และต้องการร่วมแก้ไขปัญหาของชุมชน มากกว่าการนำโครงการที่กำหนดทุกอย่างไว้เรียบร้อยแล้วมาใช้ในชุมชนซึ่งจะทำให้คนในชุมชนปฏิเสธและหลีกเลี่ยงที่จะให้ความร่วมมือ

3. ด้านจิตใจ (Moral)

การมีส่วนร่วมทำให้ประชาชนเกิดความรู้สึกที่ตนเองมีสิทธิในการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้อง และส่งผลต่อวิถีชีวิตของตน

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมนับมีความสำคัญ หากผู้ร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องอื่น มีความเห็นชอบและยอมรับก็จะทำให้ทราบถึงข้อมูลและข้อเท็จจริง เป็นการสร้างจิตสำนึกในความเป็นเจ้าของ ก่อให้เกิดการควบคุมตรวจสอบ เกิดภาวะผู้นำ เพิ่มพูนทรัพยากรและการร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพของสังคมและและสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชนและท้องถิ่น

3. รูปแบบของการมีส่วนร่วม

กรมสามัญศึกษา (2544: 21) ได้กล่าวถึงการบริหารและมีส่วนร่วมว่า เป็นวิธีการหนึ่งที่ถูกนำมาใช้ในการทำงานร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา ทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ประเด็นสำคัญของการมีส่วนร่วมที่เกี่ยวกับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประกอบด้วย **ใครควรมีส่วนร่วม** บุคคลที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในระดับท้องถิ่นประกอบด้วยบุคลากรทางการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ชุมชนและนักเรียน บุคคลดังกล่าวคือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย **มีส่วนร่วมในเรื่องอะไร** พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บัญญัติไว้ในมาตรา 39 ให้สถานศึกษามีอำนาจในการบริหารตนเองในงานด้านวิชาการ (หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน) งานด้านงบประมาณ (การบริหารงบประมาณแบบ มุ่งเน้นผลงาน) งานด้านบุคลากร และการบริหารทั่วไป **มีส่วนร่วมอย่างไร** งานแต่ละด้านมีแผนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในวงจร การทำงาน (PDCA-Cycle) ประกอบด้วย มีส่วนร่วมในการวางแผน (Plan) มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Do) มีส่วนร่วมในการกำกับตรวจสอบ (Check) มีส่วนร่วมในการประเมินและสะท้อนผลงานที่ดำเนิน (Action) **มีส่วนร่วมในระดับใด** มีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการ คือ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การติดตามและประเมินผล การตัดสินใจจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความเท่าเทียม **สาระของการมีส่วนร่วมคืออะไร** การมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และงานด้านบริหารทั่วไป

มูลนิธิสดศรี – สฤษดิ์วงศ์ (2540: 37) ได้กล่าวถึงการดำเนินงานของโรงเรียนและชุมชน ควรก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมที่เพิ่มมากขึ้นจากทุกฝ่าย คือ ด้านปริมาณ มีชาวบ้านและภาคอื่นๆ ในด้านคุณภาพ การมีส่วนร่วมต้องมีทั้งการร่วมคิด ร่วมเสนอแนะ ร่วมตัดสินใจ ร่วมการเลือกสรร ร่วมดำเนินการ

อุทัย บุญประเสริฐ (2542: 113-114) ได้กล่าวถึงรูปแบบการมีส่วนร่วมในการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณี โครงการสารภีตำบลท่าช้าง อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งได้สรุปรูปแบบการมีส่วนร่วมเป็น 10 รูปแบบ คือ

1. การมีส่วนร่วมประชุม
2. การมีส่วนร่วมในการออกเงิน
3. การมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ
4. การมีส่วนร่วมเป็นผู้นำ
5. การมีส่วนร่วมสัมภพณ์
6. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ชักชวน
7. การมีส่วนร่วมเป็นผู้บริโภค
8. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ริเริ่มหรือผู้ร่วมการ
9. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ใช้แรงงาน
10. การมีส่วนร่วมออกวัสดุอุปกรณ์

อคิน รพีพัฒน์ (2538: 188) ได้กล่าวถึง รูปแบบของการมีส่วนร่วม ซึ่งจำแนกได้ 3 ประการตามลักษณะของการมีส่วนร่วม คือ

1. การที่ประชาชนมีส่วนร่วมโดยตรง โดยผ่านองค์กรจัดตั้งของประชาชน
2. การที่ประชาชนมีส่วนร่วมทางอ้อม โดยผ่านองค์กรผู้แทนของประชาชน เช่น กรรมการของกลุ่ม หรือชุมชน
3. การที่ประชาชนมีส่วนร่วมโดยการเปิดโอกาสให้ โดยผ่านองค์กรที่ไม่ใช่ผู้แทนของประชาชน เช่น สถาบัน หรือหน่วยงานที่เชิญชวน หรือเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเมื่อไหร่ก็ได้ตลอดเวลา

จึงสรุปได้ว่า รูปแบบของการมีส่วนร่วม^๑นั้นจะเกิดจากผลกระทบของ บุคคล สังคม ชุมชน ท้องถิ่น และโรงเรียน ซึ่งจะเป็นการแลกเปลี่ยนปัจจัยพื้นฐานและมอบประโยชน์แก่กันตามที่ต้องการ จึงพิจารณาการมีส่วนร่วมใน 2 รูปแบบ คือ

1. การมีส่วนร่วมในเชิงกระบวนการ โดยจะมีขั้นตอนในการร่วมกันปฏิบัติภารกิจดังนี้

- 1.1 การวางแผน
- 1.2 การปฏิบัติงาน / ปฏิบัติตามแผน
- 1.3 การตรวจสอบการปฏิบัติงาน
- 1.4 การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา

2. การมีส่วนร่วมในเชิงปริมาณ หรือระดับของการมีส่วนร่วม โดยจะเริ่มจากน้อยไปหามาก ดังนี้

- 2.1 การเป็นผู้ให้การสนับสนุน
- 2.2 การเป็นที่ปรึกษา
- 2.3 การมีส่วนร่วมครั้งเดียว
- 2.4 การมีส่วนร่วมบางโอกาส
- 2.5 การเป็นผู้ร่วมงาน
- 2.6 การเป็นผู้นำ

ซึ่งในสภาพความเป็นจริงทั้ง 2 รูปแบบอาจจะเกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน หรือต่อเนื่องกันก็ได้

4. ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

จากรายงานการสัมมนา เรื่อง กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2543: 1) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. ได้ความคิดดีในการปฏิบัติงานและความเป็นไปได้
2. มีผลทางจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลงและเกิดการยอมรับมากขึ้น
3. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า แลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์การทำงานร่วมกัน ตลอดจนการเริ่มสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
4. ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกัน มีน้ำใจและจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น
5. ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพยิ่งขึ้น ส่งเสริมการปรับปรุงงานให้มากขึ้น และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ธรรมรส โชติคุณุช (2546: 230) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการบริหารโดยการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. เมื่อผู้ร่วมงานใดมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลง เขาจะยอมรับการเปลี่ยนแปลง แทนที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

2. ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา จะมีความราบรื่นมากขึ้น ความไม่พอใจ และการร้องทุกข์จะน้อยลง
3. ความผูกพันของบุคลากรกับองค์กรจะรู้สึกผูกพันมากขึ้น
4. บุคลากรจะไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น เพราะบุคลากรรู้แรงจูงใจ และความต้องการของฝ่ายบริหาร
5. การบริหารผู้ใต้บังคับบัญชามีความง่ายขึ้น เพราะผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับการเปลี่ยนแปลง และไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น
6. การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น
7. การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรระดับสูงกับองค์กรระดับต่ำดีขึ้น
8. ก่อให้เกิดการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

ธงชัย สันติวงษ์ (2539: 138-139) กล่าวถึงประโยชน์ของวิธีการจัดการ โดยให้มีส่วนร่วมในการบริหารนั้น สรุปได้ดังนี้

1. ช่วยให้มีโอกาสได้รับทราบข้อเท็จจริงของปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ณ จุดปฏิบัติ โอกาสที่จะช่วยแก้ไขปัญหา หรือตัดสินใจดำเนินการต่าง ๆ จะตรงกับสถานการณ์ที่เป็นจริงมากยิ่งขึ้น
2. ช่วยให้มีโอกาสได้รับข้อคิดเห็นใหม่ ๆ จากผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะส่งผลให้เกิดแนวทางดำเนินงานใหม่ ๆ ขึ้นมาอีกหลายอย่างก็ได้
3. ช่วยส่งเสริมกำลังใจของลูกน้อง ให้มีโอกาสมีส่วนร่วมและแสดงออกซึ่งความสามารถส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจดีขึ้น
4. ช่วยให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่ดีขึ้น ทำให้ความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยดี ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานด้วยดีด้วยความสบายใจ

จากประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่กล่าวมา มีผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน กำลังใจของผู้ร่วมงาน ได้ความคิดที่ดีมีความหลากหลายในการทำงาน มีความรักและความผูกพันระหว่างบุคลากรด้วยกันและระหว่างองค์กรมากขึ้น ทุกคนได้มีโอกาสในการทำงาน มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานมากขึ้น

5. ลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษา

อकिन รพีพัฒน์ (2538: 49) ได้กล่าวถึงกระบวนการมีส่วนร่วมของชาวบ้านในการพัฒนามี 5 ระดับ คือ

1. ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการค้นปัญหา การพิจารณา และการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา
2. ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการค้นหาสาเหตุแห่งปัญหา
3. ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการค้นหา และพิจารณาแนวทางวิธีการในการแก้ปัญหา
4. ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหา
5. ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการประเมินผลของกิจกรรมการพัฒนา

ประยูร ศรีประสาธน์ และคณะ (มปป: 50-51) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการศึกษาว่า หมายถึง การเปิดโอกาสหรือจัดให้ประชาชนได้เข้าร่วมเป็นกรรมการของหน่วยงาน หรือเข้าร่วมในการดำเนินงานกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของหน่วยงานหรือเข้าร่วม แสดงความคิดเห็นเพื่อการดำเนินงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาใน กระทรวง ทบวง กรม จังหวัด อำเภอ และสถานศึกษา

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2537: 19) ได้ศึกษาวิเคราะห์พระราชบัญญัติและระเบียบของสถาบันการศึกษาต่างๆ ในส่วนที่ให้เอกชนมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาที่ภาครัฐจัดดำเนินการ ปรากฏว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการศึกษามีอยู่ในลักษณะเดียวคือ ในรูปแบบของคณะกรรมการ การเข้าร่วมในคณะกรรมการก็จะอยู่ในลักษณะของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิมีความหมายรวมถึงข้าราชการในหน่วยงานอื่นๆ ข้าราชการบำนาญ หรือประชาชนทั่วไป

จากแนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาสรุปได้ว่า ชุมชนหรือผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษามีส่วนร่วมในการเข้ามาช่วยคิดค้นปัญหา วางแผนแก้ปัญหา ให้การสนับสนุน ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผลประโยชน์จากการศึกษา ตลอดจนการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อให้กิจกรรมของโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารในรูปคณะกรรมการ

1. ความหมายของคณะกรรมการ

คณะกรรมการตามความหมายในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2542 หมายถึง บุคคลที่ได้รับเลือกหรือได้รับแต่งตั้งเข้าเป็นคณะร่วมทำงานหรือทำกิจกรรมบางอย่างซึ่งได้รับมอบหมาย (ราชบัณฑิตสถาน, 2546: 13)

เสนาะ ตีเขาว์ (2546: 246) กล่าวว่า คณะกรรมการ เป็นกลุ่มที่ตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการให้ดูแลในเรื่องที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน มักจะตั้งเป็นถาวร คนที่เป็นกรรมการมักจะมาจากหลายหน่วยงาน ซึ่ง ชงชัย สันติวงษ์ (2546: 322) ให้ทัศนะว่า เป็นการรวมกลุ่มบุคคลที่ชำนาญการจากหลาย ๆ ด้านเข้ามาร่วมกันทำงาน

นอกจากนี้ ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2529: 171) ให้ความหมายว่า คณะกรรมการ หมายถึง คณะบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากบุคคลหรือองค์กรหนึ่งองค์กรใด ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกองค์กรนั้นหรือร่วมกับบุคคลที่มาจากองค์กรอื่น เพื่อทำหน้าที่ด้วยการประชุมพิจารณา ปรีกษาหารือหรือปัญหาเฉพาะเรื่องที่คณะกรรมการชุดนั้นได้รับมอบหมายและรวบรวมข้อวินิจฉัย หรือข้อเสนอแนะต่อองค์กรนั้นๆ

ประกอบ กุลเกลี้ยง และสิทธิพร ลิ้มบริบูรณ์ (2545: 2) กล่าวว่า การบริหารในรูปคณะกรรมการ คือ การบริหารโดยมีบุคคลหลายคนเข้าไปร่วมกันรับผิดชอบ กำหนดนโยบาย ตัดสินใจ วินิจฉัย ตลอดจนวางแนวทางต่าง ๆ ไว้เป็นบรรทัดฐานเพื่อให้ฝ่ายปฏิบัตินำไปปฏิบัติ ก่อให้เกิดการกิจต่าง ๆ ของหน่วยงานบังเกิดสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการมีส่วนร่วมดังกล่าวอาจดำเนินการได้ 2 ทาง คือ โดยผู้มีส่วนได้เสียเข้าไปร่วมเป็นองค์คณะบุคคลในการบริหาร โดยตรงหรืออาจคัดเลือกตัวแทนกลุ่มของตนเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือเป็นองค์คณะบุคคลทางการบริหารนั้น ๆ แทนสมาชิกเพื่อให้การบริหารสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการได้มากที่สุด

สรุปได้ว่า คณะกรรมการ คือ กลุ่มคนที่มีความชำนาญงานอย่างเป็นทางการเพื่อร่วมกันทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ

2. ความสำคัญของคณะกรรมการ

การบริหารรูปแบบของคณะกรรมการเป็นที่นิยมใช้มากที่สุดในปัจจุบัน และถือได้ว่า คณะกรรมการเป็นเครื่องมือที่สำคัญของการบริหารที่มีความเหมาะสมในด้านการกำหนดนโยบาย การสร้างความคิดสร้างสรรค์ การติดต่อสื่อสาร การจูงใจ ระบอบประชาธิปไตย การประสานงาน และการให้คำปรึกษา ซึ่งเป็นการทำงานที่ไม่ผลักระยะความรับผิดชอบให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง (สมยศ นาวิการ, 2540: 62) ทั้งนี้ บุญทัน ดอกไธสง (2537: 72) กล่าวว่า คณะกรรมการจะช่วยในการแก้ไขความขัดแย้ง แนะนำแนวทางปฏิบัติ เสนอแนวความคิด และบริหารกิจการขององค์การ

การทำงานในรูปคณะกรรมการนั้นประกอบด้วยกรรมการหลาย ๆ คนซึ่งเป็นการทำงานที่มีลักษณะเป็นงานกลุ่ม ซึ่ง ทิศนา แจมมณี (2545: 11-12) ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ดังนี้

1. บุคคลเพียงคนเดียวไม่สามารถทำงานใหญ่ ๆ หรือทำงานที่สลับซับซ้อนได้ จึงต้องอาศัยการร่วมกันทำงานเป็นกลุ่มบุคคล
2. บุคคลแต่ละคนมีความจำกัดและความแตกต่างในเรื่องสติปัญญา ความสามารถ ซึ่งหากหลายคนช่วยกันคิด ช่วยกันดูแลให้ครอบคลุมและรอบคอบขึ้น
3. มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันและมีความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์กันทางสังคมกับผู้อื่น ดังนั้น การที่มนุษย์จะอยู่หรือทำงานร่วมกันจึงเป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน
4. ลักษณะสังคมปัจจุบันมีการทำงานร่วมกันในทุกระดับและทุกองค์การ หากไม่สามารถทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มแล้วก็จะเป็นการอุปสรรคต่อความเป็นอยู่และความเจริญก้าวหน้าของสถาบันและประเทศ
5. การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มให้ผลงานที่ดีกว่าการทำงานเดี่ยว นั่นคือ การทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมมีพลังงานมากกว่าการนำพลังของแต่ละบุคคลมารวมกัน
6. การที่บุคคลมีโอกาสมารวมกลุ่มกันทำงานช่วยให้ได้เรียนรู้จากผู้อื่น เกิดเป็นความเจริญงอกงามของตนเอง ในขณะที่เดียวกันความเจริญส่วนบุคคลก็จะผลให้กลุ่มเจริญงอกงามตามไปด้วย

จากความสำคัญของคณะกรรมการสามารถสรุปได้ว่า คณะกรรมการมีความสำคัญในการบริหาร เหมาะสมในด้านการกำหนดนโยบาย เสนอแนวความคิด แก้ไขความขัดแย้ง ประสานงาน และให้คำปรึกษา ซึ่งเป็นการทำงานที่มีความรับผิดชอบไม่ผลักระยะให้กับบุคคลอื่น

3. รูปแบบของคณะกรรมการ

คณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้นมักจะมีลักษณะต่าง ๆ กัน อาจจะจัดตั้งขึ้นได้หลายแบบตามแต่วัตถุประสงค์ต่าง ๆ ของการที่จะใช้คณะกรรมการดังกล่าว ซึ่งพอจะรวบรวมรูปแบบจากนักวิชาการต่าง ๆ ได้ดังนี้

ประกอบ กุลเกลี้ยง (2545: 9) ได้จำแนกลักษณะขององค์คณะบุคคลในการบริหารโดยจำแนกพฤติกรรมการบริหาร ดังนี้

1. คณะกรรมการตามพิธีการ เป็นกรรมการประชุมเพียงเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายหรือข้อบังคับเท่านั้น มิได้เป็นการระดมความคิดเพื่อการมุ่งพัฒนาให้งานดีขึ้น
2. คณะกรรมการตกแต่ง เป็นคณะกรรมการที่ทำหน้าที่เสมือนผู้ประทับตราอย่างให้ความเห็นชอบตามข้อเสนอของฝ่ายบริหาร
3. คณะกรรมการควบคุม เป็นคณะกรรมการที่ทำหน้าที่พิจารณานโยบายโครงการ รายงานที่ฝ่ายบริหารเสนอขออนุมัติและทบทวนตรวจสอบการปฏิบัติของฝ่ายปฏิบัติและผู้บริหาร
4. คณะกรรมการตัดสินใจ เป็นคณะกรรมการที่ทำหน้าที่กำหนดนโยบายวัตถุประสงค์ และให้ความเห็นชอบในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

ธงชัย สันติวงษ์ (2539: 331) ได้กล่าวถึงประเภทของคณะกรรมการ มี 2 ประเภท ดังนี้

1. คณะกรรมการถาวร เป็นกรรมการที่ใช้สำหรับการทำงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องระยะยาว หรือเองที่จะต้องปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ
2. คณะกรรมการชั่วคราว เป็นกรรมการที่ใช้สำหรับแก้ปัญหาเฉพาะเรื่องหรือทำงานเป็นครั้งคราวเท่านั้น

สมยศ นาวิการ (2536: 274) ได้อธิบายว่า กลุ่มงานและคณะกรรมการที่เป็นทางการภายในองค์การ มี 4 ประเภท คือ

1. กลุ่มงานเฉพาะกิจ เป็นกลุ่มงานหรือทีมงานที่ถูกจัดตั้งขึ้นมาเพื่อดำเนินการแก้ปัญหาหรืองานเฉพาะอย่าง โดยกลุ่มงานเฉพาะกิจเหล่านี้จะดำรงต่อไปเรื่อง ๆ จนกว่างานจะสำเร็จหรือได้รับการแก้ปัญหาแล้ว

2. คณะกรรมการประจำ เป็นคณะกรรมการถาวรที่จะตอบสนองความต้องการขององค์กรอยู่เรื่อยไป โดยปกติคณะกรรมการดังกล่าวนี้อาจจะคอยให้คำแนะนำที่เป็นทางการแก่ผู้บริหารระดับสูง หรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในองค์การอย่างใดอย่างหนึ่ง

3. คณะกรรมการอำนวยการ เป็นคณะกรรมการที่ประกอบด้วยบุคคลต่าง ๆ ที่ได้รับแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง ในการบริหารองค์การเอกชนหรือรัฐบาล เช่น คณะกรรมการอำนวยการของบริษัทถูกเลือกโดยผู้ถือหุ้นของบริษัท เพื่อควบคุมบริหารทรัพย์สินของบริษัท กำหนดนโยบาย เป้าหมาย การพิจารณาความก้าวหน้าของบริษัท ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งถือได้ว่าเป็นคณะกรรมการอำนวยการระดับสถานศึกษา มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย แผนงานการศึกษาต่างๆ

4. คณะกรรมการบริหารระดับสูง เป็นคณะกรรมการบริหารทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหารสูงสุด เช่น คณะรัฐมนตรี

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวถึงรูปแบบของการบริหารโดยคณะกรรมการนั้น สามารถสรุปได้ 2 รูปแบบใหญ่ ๆ คือ

1. คณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้นตามกำหนดระยะเวลา ประกอบด้วย คณะกรรมการประจำที่องค์กรนั้นๆ ได้แต่งตั้งขึ้นเพื่อให้มีหน้าที่พิจารณาตรวจสอบงานที่มีลักษณะต่างๆ ไปและเฉพาะเรื่อง ส่วนคณะกรรมการเฉพาะกิจ เป็นคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นมาเพื่อปฏิบัติงานเป็นเรื่องๆ ไป จะสลายตัวเมื่องานสิ้นสุด

2. คณะกรรมการที่ตั้งขึ้นตามความมุ่งหมาย ประกอบด้วย คณะกรรมการบริหาร เป็นคณะกรรมการที่มีอำนาจ การบริหารระดับสูง มีหน้าที่กำหนดนโยบายและวางแผนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตลอดจนการตัดสินใจภายในองค์การ ส่วนคณะกรรมการที่ปรึกษา มีหน้าที่ในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคคลหรือองค์การที่แต่งตั้งขึ้นมาร่วมให้คำปรึกษาแนะนำ

4. ผลดีและผลเสียของการบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการ

กิติมา ปริดีดิถ (2539: 43) ได้ชี้ให้เห็นผลดีของการบริหารในรูปแบบคณะกรรมการสรุปได้ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความร่วมมือกันปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย
2. ช่วยส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจกันและทำงานให้ลุล่วงไปด้วยดี

3. เป็นแหล่งที่ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ดี
4. ช่วยส่งเสริมบุคคลที่ได้เป็นคณะกรรมการมีความภูมิใจและทำงานในหน้าที่เต็มความสามารถ

ธงชัย สันติวงษ์ (2539: 323-333) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลดีของการทำงานในรูปคณะกรรมการ พอสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อให้การตัดสินใจที่ดี โดยอาศัยความคิดเห็นของกลุ่มในกรณีที่จะต้องทำการแก้ไขปัญหาสำคัญและยุ่งยาก
2. เพื่อประโยชน์ในการร่วมมือ ประสานงาน เนื่องจากองค์การมีขนาดใหญ่ขึ้น มีการแบ่งงานกันทำตามความถนัด หรือทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ อาจจะต้องเกี่ยวพันกับฝ่ายอื่น ๆ เสมอ
3. ช่วยให้การปฏิบัติงานเข้ากันได้เป็นอย่างดี มีความเข้าใจกัน และช่วยบรรเทาความขัดแย้งได้อีกด้วย
4. เพื่อประโยชน์สำหรับฝึกฝนตัวบุคคล ทำให้บุคคลที่รับผิดชอบในหน้าที่ต่าง ๆ ได้มีโอกาสฝึกฝน หาประสบการณ์ และสามารถลดภาระหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูงลงได้

ธงชัย สันติวงษ์ (2539: 333-334) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับข้อเสียของการใช้คณะกรรมการ ไว้ว่า

1. เป็นการสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่าย การใช้คณะกรรมการจะเป็นการกินเวลาของผู้บริหารเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะในการถกเถียงปัญหาสำคัญว่า จะตัดสินใจปัญหาใด ๆ ได้ จะต้องมีการเสียเวลาในการดำเนินการถกเถียง โดยฝ่ายต่าง ๆ ซึ่งบางครั้งอาจจะหาข้อยุติไม่ได้ในการประชุมครั้งนั้น หรือถึงแม้หาข้อยุติได้ก็ล่าช้า เป็นเรื่องที่ทำให้เกิดการเสียเวลา และเสียค่าใช้จ่ายเป็นอย่างมาก
2. อาจมีอันตรายเนื่องจากการตัดสินใจปัญหาที่เป็นไปในลักษณะที่พยายามจะประนีประนอมกันมากกว่าด้วยเหตุผล ปัญหานี้จะเกิดขึ้นเมื่อสมาชิกในกลุ่มขาดความตั้งใจจริงที่จะโต้แย้งกันด้วยเหตุผล อาจเป็นเพราะสมาชิกแต่ละคนมีงานมาก หรือสมาชิกไม่สนใจเรื่องราวของฝ่ายอื่นก็ได้ จริงอยู่การประนีประนอมอาจจะเป็นสิ่งจำเป็น แต่การใช้วิธีการตัดสินใจปัญหาโดยถือทางสายกลางเป็นเกณฑ์นั้นมิใช่จะเป็นหลักประกันที่แน่นอนว่าข้อยุตินั้นจะเป็นข้อยุติที่ดีที่สุด

3. เป็นการยากที่จะกำหนดความรับผิดชอบได้ การใช้คณะกรรมการอาจก่อให้เกิดปัญหาสำคัญที่ว่า ในการตัดสินใจปัญหาใด ๆ นั้น จะไม่สามารถกำหนดความรับผิดชอบไว้กับผู้หนึ่งผู้ใดได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้เพราะคณะกรรมการมีลักษณะเป็นกลุ่มที่จะต้องรับผิดชอบร่วมกัน

4. ก่อให้เกิดความล่าช้าและไม่สามารถหาข้อยุติ เพราะบุคคลที่เป็นสมาชิกของคณะกรรมการมักจะมีภาระส่วนตัวมากอยู่แล้ว ไม่มีเวลาเพียงพอสำหรับอำนวยความสะดวกบ่อยครั้งหรือประชุมนาน ๆ ความล่าช้าดังกล่าวนี้จะเป็นผลเสียประการสำคัญขององค์การที่จะทำให้เกิดการตัดสินใจปัญหาต่างๆไม่ทันการ

5. อาจถูกรวบคลุม โดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพราะบ่อยครั้งที่การทำงานต่าง ๆ ของคณะกรรมการเป็นไปโดยมีอุปสรรค อันเนื่องมาจากมีบุคคลใดบุคคลหนึ่งเข้าไปก่อกวน หรือทำลายบรรยากาศในที่ประชุมของคณะกรรมการ บุคคลดังกล่าวชอบใช้วิธีการโต้แย้งอย่างรุนแรงจนเกินเหตุผล หรือมักจะทำตัวเป็นผู้พูดเพียงคนเดียว ซึ่งมักจะก่อให้เกิดผลในทางที่ไม่ดีต่อบรรยากาศในที่ประชุม และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าหากผู้นำประชุมในคณะกรรมการนั้นไม่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหานี้ก็ยิ่งจะทำให้การประชุมไม่บังเกิดผลดีแต่อย่างใด

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 40 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กับมาตรา 8 และมาตรา 38 วรรคสอง และวรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ในกฎกระทรวงนี้

“ผู้ปกครอง” หมายความว่า บิดามารดา หรือ บิดาหรือมารดา ซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจปกครองหรือผู้ปกครองตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของนักเรียน และให้ความหมายรวมถึงบุคคลที่นักเรียนอยู่ด้วยเป็นประจำ หรือที่นักเรียนอยู่รับใช้การงาน

“ครู” หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการศึกษา การสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาของรัฐ

“สถานศึกษา” หมายความว่า โรงเรียน วิทยาลัย หรือหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่อ
 อย่างเป็นทางการของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่ หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับ
 งบประมาณจากรัฐแต่ละแห่ง ยกเว้น สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยและศูนย์การเรียนรู้

“สถานศึกษาขนาดเล็ก” หมายความว่า สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกินสามร้อยคน

“สถานศึกษาขนาดใหญ่” หมายความว่า สถานศึกษาที่มีนักเรียนเกินกว่าสามร้อยคนขึ้นไป

“องค์กรชุมชน” หมายความว่า ชุมชนหรือองค์กรที่มีประชาชนรวมตัวกัน ไม่น้อยกว่าสิบ
 ห้าคน เพื่อดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนโดยส่วนรวมอย่างต่อเนื่องเป็น
 ระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี มีผลงานที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 รับรองและมีที่ตั้งแน่นอนอยู่ในท้องที่ตำบลหรือแขวงที่เป็นภูมิลำเนาของนักเรียนในสถานศึกษา
 หรือท้องที่ตำบลหรือแขวงที่สถานศึกษาตั้งอยู่

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า องค์กรการบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กร
 บริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่ได้รับการ
 จัดตั้งตามกฎหมาย ซึ่งสถานศึกษาตั้งอยู่

“ศิษย์เก่า” หมายความว่า ผู้ที่สถานศึกษารับรองว่าสำเร็จการศึกษาจากหรือเคยศึกษาใน
 สถานศึกษานั้น

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ละแห่ง

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่ละแห่ง

“ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ของเขตพื้นที่การศึกษาที่สถานศึกษาตั้งอยู่

ข้อ 2 ในสถานศึกษาขนาดเล็กให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน
 เก้าคน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน สิบห้าคน
 ประกอบด้วย

1. ประธานกรรมการ
2. กรรมการที่เป็นผู้แทนผู้ปกครอง จำนวนหนึ่งคน
3. กรรมการที่เป็นผู้แทนครู จำนวนหนึ่งคน
4. กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรชุมชน จำนวนหนึ่งคน
5. กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนหนึ่งคน
6. กรรมการที่เป็นผู้แทนศิษย์เก่า จำนวนหนึ่งคน

7. กรรมการที่เป็นผู้แทนพระภิกษุสงฆ์และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาในพื้นที่จำนวนหนึ่งรูปหรือหนึ่งคนสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กและจำนวนสองรูปหรือสองคนสำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่

8. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหนึ่งคนสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กและจำนวนหกคนสำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่

9. ผู้อำนวยการ เป็นกรรมการและเลขานุการ

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

1. มีอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปีบริบูรณ์
2. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
3. ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
4. ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

5. ไม่เป็นคู่สัญญากับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานั้น

ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ใดมีลักษณะต้องห้ามตาม (5) ต้องออกจากความเป็นบุคคลซึ่งมีลักษณะต้องห้ามหรือแสดงหลักฐานให้เป็นที่เชื่อได้ว่าคนได้เลิกประกอบกิจการหรือการใดๆ อันมีลักษณะต้องห้ามดังกล่าวแล้วต่อผู้อำนวยการภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งหากมิได้ดำเนินการดังกล่าวให้ถือว่าผู้นั้นไม่เคยได้รับแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการหรือกรรมการ

ข้อ 4 นอกจากคุณสมบัติข้อ 3 แล้ว

1. กรรมการตามข้อ 2(2) ต้องเป็นผู้ปกครองตามทะเบียนนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษานั้น และไม่เป็นครู เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้างของสถานศึกษา ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีสัญญาจ้างกับสถานศึกษานั้น

2. กรรมการตามข้อ 2(3) ต้องเป็นครู

3. กรรมการตามข้อ 2(4) ต้องไม่เป็นครู เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้างของสถานศึกษา ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีสัญญาจ้างกับสถานศึกษานั้น

4. กรรมการตามข้อ 2(6) ต้องเป็นผู้ที่เคยศึกษาหรือสำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษานั้น และไม่เป็นครู เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้าง ที่ปรึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีสัญญาจ้างกับสถานศึกษานั้น

5. กรรมการตามข้อ 2(8) ต้องไม่เป็นกรรมการสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเกินกว่าสามแห่งขึ้นไปในเวลาเดียวกัน และไม่เป็นครู เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้าง ที่ปรึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีสัญญาจ้างกับสถานศึกษานั้น

ข้อ 5 ให้ผู้อำนวยการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกประธานกรรมการและกรรมการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังต่อไปนี้

1. ในการสรรหาและคัดเลือกกรรมการตามข้อ 2(2) (3) และ (6) ให้บุคคลแต่ละประเภทเสนอชื่อผู้ที่เห็นสมควรเป็นกรรมการ ซึ่งมีคุณสมบัติตามข้อ 3 และข้อ 4 จากนั้นให้ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเลือกกันเองให้เหลือประเภทละหนึ่งคน ทั้งนี้ โดยให้แต่ละประเภทแยกกันดำเนินการ

2. ในการสรรหาและคัดเลือกกรรมการตามข้อ 2 (4) ในห้องประชุมเสนอชื่อผู้ที่เห็นสมควรเป็นกรรมการ ซึ่งมีคุณสมบัติตามข้อ 3 และข้อ 4 จากนั้นให้ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเลือกกันเองให้เหลือจำนวนหนึ่งคน

ในกรณีไม่มีองค์กรชุมชนในท้องที่ตำบลหรือแขวงที่เป็นภูมิลำเนาของนักเรียนในสถานศึกษาหรือตำบลหรือแขวงที่สถานศึกษาตั้งอยู่ หรือมีแต่ไม่เสนอชื่อผู้แทนเข้ารับเลือกเป็นกรรมการให้ผู้อำนวยการสรรหาผู้แทนองค์กรชุมชนในท้องที่ตำบลหรือแขวงใกล้เคียง หรือในท้องที่ตำบลหรือแขวงของเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียงเป็นกรรมการผู้แทนองค์กรชุมชนในสถานศึกษานั้น

3. การสรรหาและเลือกกรรมการตามข้อ 2(5) ให้ดำเนินการโดยสภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

4. การสรรหาและเลือกกรรมการตามข้อ 2(8) ให้ดำเนินการ โดยการพิจารณา ร่วมกันของผู้ที่ได้รับการสรรหา และได้รับการเลือกให้เป็นกรรมการตามข้อ 2(2) (3)(4)(5)(6)(7) และกรรมการตามข้อ 2(9) ให้ได้จำนวนสองคนสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กและจำนวนเจ็ดคนสำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่

5. การสรรหาและการเลือกประธานกรรมการ ให้ผู้ได้รับให้เป็นกรรมการตามข้อ 2 (2)(3)(4)(5)(6)(7)(8) และกรรมการตามข้อ 2(9) ร่วมกันเลือกประธานกรรมการ จากผู้ที่ได้รับเลือกเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

6. ให้ผู้อำนวยการเสนอรายชื่อผู้ที่ได้รับการสรรหาและได้รับเลือกตาม (1) ถึง (5) ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการและกรรมการ

ข้อ 6 หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา และการเลือกกรรมการนอกจากที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนี้ให้เป็นไปตามประกาศของสถานศึกษา

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

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

1. ตาย
2. ลาออก
3. คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาให้ออกเพราะบกพร่องต่อหน้าที่ทำให้เสื่อมเสียต่อสถานศึกษาหรือหย่อนความสามารถ
4. ขาดคุณสมบัติตามข้อ 3 หรือ ข้อ 4
5. พ้นจากการเป็นพระภิกษุ เฉพาะกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนที่เป็นพระภิกษุสงฆ์

ข้อ 8 ในกรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการตามข้อ 2 (2)(3)(4)(5)(6)(7) หรือ(8) พ้นจากตำแหน่งก่อนพ้นวาระ ให้ดำเนินการสรรหา เลือกและแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนภายในเก้าสิบวัน เว้นแต่วาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึงร้อยแปดสิบวันจะไม่ดำเนินการก็ได้

ให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่ประธานกรรมการและกรรมการตามวรรคหนึ่งจะพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้ดำเนินการสรรหากรรมการใหม่ภายในเก้าสิบวันก่อนวันครบวาระ และให้ผู้ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าประธานกรรมการและกรรมการซึ่งแต่งตั้งใหม่เข้ามารับหน้าที่

ข้อ 9 สถานศึกษาที่มีสภาพและลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยทั่วไป ซึ่งไม่สามารถแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาได้ครบองค์ประกอบตามกฎกระทรวงนี้ การกำหนดองค์ประกอบ อำนาจหน้าที่ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา และจำนวนกรรมการในแต่ละลักษณะและประเภทของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบของคณะกรรมการสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐาน

ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้มีอำนาจในการประกาศให้สถานศึกษาใดเป็นสถานศึกษาที่มีสภาพและลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยทั่วไป

ข้อ 10 ในวาระเริ่มแรกให้ผู้อำนวยการดำเนินการสรรหาและเลือกประธานกรรมการและกรรมการให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่กฎกระทรวงนี้ ใช้บังคับ

ข้อ 11 ในวาระเริ่มแรกกรรมการตามข้อ 2(3) ยังไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจนกว่าคุรุสภาจะกำหนดให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามกฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อ 12 ให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาอันเกี่ยวกับการปฏิบัติการ หรือการดำเนินการสรรหาการเลือกประธานกรรมการและกรรมการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนี้

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2543

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2543 นั้น สำคัญมาก คณะกรรมการสถานศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งตามระเบียบนี้ จำเป็นต้องรู้บทบาทตนเองอย่างลึกซึ้ง ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กล่าวถึงบทบาทกรรมการไว้ดังนี้

1. กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา

1.1) ศึกษาและทำความเข้าใจในความมุ่งหมายหลักการของการจัดการศึกษาตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

1.2) ศึกษาและทำความเข้าใจข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของชุมชน/ท้องถิ่น ที่ตั้งของสถานศึกษา

1.3) กำหนดนโยบาย เป้าหมายและทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

1.4) กำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ กิจกรรมนักเรียนและความสัมพันธ์ชุมชน

1.5) กำหนดให้สถานศึกษาจัดทำรัฐธรรมนูญโรงเรียน

1.6) กำหนดให้สถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา ให้เสร็จก่อนเปิดภาคเรียนของแต่ละปีการศึกษา

2. ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา

2.1) ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา

2.2) พิจารณาความสอดคล้องของแผนปฏิบัติการประจำปีกับแผนพัฒนาของสถานศึกษา

2.3) พิจารณาถึงความเป็นไปได้ และความเหมาะสมเกี่ยวกับวิธีการหรือยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกิจกรรม/งาน/โครงการที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา

2.4) ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา

3. ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

3.1) ศึกษาหลักการ จุดหมาย โครงสร้างของหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2) ให้ความเห็นชอบสาระหลักสูตรท้องถิ่นของสถานศึกษา

3.3) ให้ความเห็นชอบสาระหลักสูตรท้องถิ่นของสถานศึกษา

4. กำกับ และติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา

4.1) กำหนดแผนการกำกับและติดตามร่วมกับสถานศึกษา ได้แก่ วิธีการและระยะเวลา

4.2) ดำเนินการกำกับ ติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษา ตามแผนที่กำหนดไว้โดยใช้วิธีการสังเกต สัมภาษณ์ แบบสอบถาม ประชุม ฯลฯ

4.3) ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่สถานศึกษาและช่วยเหลือ สนับสนุนและสร้างขวัญกำลังใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา

5.ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.1) สถานศึกษาจัดทำข้อมูล สารสนเทศเกี่ยวกับจำนวนผู้เรียน การคมนาคม สภาพเศรษฐกิจของชุมชน และข้อมูลอื่นที่จำเป็นให้เป็นปัจจุบัน

5.2) สนับสนุนและจัดหาที่เรียนให้แก่เด็กในพื้นที่บริการได้เข้าเรียนได้อย่างทั่วถึง

5.3) จัดหาทุนการศึกษา อุปกรณ์การศึกษาและสิ่งจำเป็นอื่น ๆ แก่ผู้เรียนที่ขาดแคลนและไม่สามารถพึ่งตนเองได้

ส่งเสริมให้มีการพิทักษ์เด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ

6.1) ส่งเสริมให้เด็กพิการได้มีการเรียนทุกคน

6.2) สอดส่องเด็กที่ได้รับการทารุณ กดขี่ข่มเหง ล่วงละเมิดทางเพศ ใช้แรงงานเด็ก กักขัง ฯลฯ ให้ได้รับความช่วยเหลือเป็นพิเศษ

6.3) สอดส่องดูแลเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจสติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือร่างกายหรือบุคคลที่ไม่สามารถพึ่งตนเองได้หรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาส ให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง

6.4) ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีความสามารถพิเศษ ให้ได้รับการพัฒนาเป็นรายบุคคลให้มากที่สุด

6.5) สนับสนุน ส่งเสริมการทำงานร่วมกับองค์กรพิทักษ์สิทธิเด็ก

7. เสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหาร

7.1) การบริหารจัดการด้านวิชาการ

7.1.1) กำหนดมาตรฐานวิชาการของสถานศึกษา

7.1.2) ประเมินภายในเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

7.1.3) กำกับ ติดตาม ประเมิน ตรวจสอบมาตรฐานการศึกษา

7.2) การบริหารจัดการด้านงบประมาณ

7.2.1) กำหนดวิธีการบริหารการใช้งบประมาณของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ

7.2.2) กำหนดวิธีการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล

7.3) การบริหารจัดการด้านการบริหารบุคคล

7.3.1) กำหนดแผนพัฒนาครูและบุคลากรอื่นในสถานศึกษาและส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

7.3.2) ให้ขวัญกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครูและบุคลากรอื่นในสถานศึกษา

7.3.3) จัดสวัสดิการให้แก่ครูและบุคลากรอื่นในสถานศึกษาตามความเหมาะสม

7.4) การบริหารจัดการด้านบริหารทั่วไป

7.4.1) ให้มีการใช้ ดูแลและบำรุงรักษาอาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์ของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์

7.4.2) จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้
สวยงามเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน

8. ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายในและ
ภูมิปัญญาท้องถิ่น

8.1) หารายได้ทรัพย์สินและทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการ
จัดการเรียนการสอน

8.2) ส่งเสริมและกำกับติดตามการใช้วิทยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่น

8.3) กำกับ ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่สืบสานจารีต
ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและของชาติ พร้อมทั้งการยกย่องเชิดชูเกียรติภูมิปัญญาท้องถิ่น
ตามความเหมาะสมและโอกาสอันควร

9.เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

9.1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาร่วมกับชุมชนองค์กรทั้ง
ภาครัฐและเอกชนจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการศึกษาและพัฒนาท้องถิ่น

9.2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากรและ
ให้บริการด้านต่างๆ แก่ชุมชน

10. ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ของสถานศึกษา

10.1) ให้สถานศึกษาจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี

10.2) เสนอแนะในการปรับปรุงรายงานผลการดำเนินงานประจำปี

10.3) ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษาก่อน

เผยแพร่ต่อสาธารณชน

11. แต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการเพื่อการดำเนินงาน

ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาแต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการตาม
ความเหมาะสมและความจำเป็นในแต่ละกรณี

12.ปฏิบัติกรอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้น
ส่งเสริมสนับสนุนและให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายจาก
หน่วยงานต้นสังกัด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ชูชาติ พวงสมจิตร (2540: 274-275) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนประกอบด้วย 3 กลุ่มปัจจัย คือ กลุ่มปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่โครงสร้างทางเศรษฐกิจที่มีอุตสาหกรรมเป็นแกนหลัก และสถานะในช่วงที่เศรษฐกิจดี ปัจจัยทางการเมืองการปกครอง ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปกครองท้องถิ่น กระตุ้นให้นักการเมืองท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน ปัจจัยด้านสังคมวัฒนธรรม ได้แก่ ลักษณะนิสัยพื้นฐานของสังคมไทย กลุ่มปัจจัยเกี่ยวกับชุมชน ได้แก่ ความศรัทธา ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความเป็นห่วง สวัสดิการของบุตรหลาน ความเกี่ยวข้องผูกพันกับโรงเรียน สถานภาพของคนในชุมชน ความคาดหวังที่มีต่อโรงเรียน ลักษณะนิสัยพื้นฐานของคนในชุมชน เครือข่ายของชุมชน ผู้นำชุมชน ความพร้อมของคนในชุมชน การเห็นความสำคัญของตนเอง การเห็นแก่ความเจริญของส่วนรวม กลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวกับโรงเรียน ปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคลากรของโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารรุ่นก่อนสร้างศรัทธาไว้ให้ ผู้บริหารและครูที่ความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ผู้บริหารทำงานกับการศึกษาได้ดี ผู้บริหารและครูประพฤติตนดี อนุรักษ์ผูกพันและรู้สึกว่าเป็นเจ้าของโรงเรียน โรงเรียนมีครูเก่าแก่หรือศิษย์เก่าอยู่ในโรงเรียน ครูสนใจเด็กและสอนดี และครูมีความสามัคคี ปัจจัยเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเป็นผู้เข้าไปขอความร่วมมือจากชุมชน สร้างระบบที่เอื้อให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมให้ความเอื้อเพื่อต่อชุมชน และสร้างความมั่นใจให้กับชุมชน ปัจจัยเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนมีแผนงานที่ดี มีความน่าเชื่อถือเรื่องการเงิน มีการพัฒนาที่ดี ปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน ความเป็นโรงเรียนของชุมชน ชื่อของโรงเรียน และการที่โรงเรียนเป็นแหล่งสร้างประโยชน์แก่ผู้เข้ามามีส่วนร่วม

กล้า ทองขาว (254 : 76-79) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา โครงการขยายโอกาสการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าโรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาสทั่วประเทศ พึงพอใจการศึกษาขยายโอกาสในโรงเรียนประถมศึกษาอย่างมาก แต่เมื่อพิจารณามิตราข่อยพบว่า ผู้ปกครองพึงพอใจในการเรียนของนักเรียนต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองตามเพศ ตามความสัมพันธ์กับนักเรียน

ตามระดับชั้นของนักเรียน และตามภูมิภาค พบว่าต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองตามอาชีพพบว่าไม่ต่างกัน ปัจจัย 5 ประการ คือ 1) ความมีชื่อเสียงของโรงเรียน 2) ความมีผลงานของโรงเรียน 3) ความเพียงพอและทันสมัยของอาคาร อุปกรณ์และเครื่องมือ 4) การจัดหลักสูตรและการสอนของโรงเรียน และ 5) สภาพแวดล้อมของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน ชุดปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนได้ดีที่สุดประกอบด้วยผลรวมของ 1) ความมีผลงานของโรงเรียน 2) การจัดหลักสูตรและการสอนของโรงเรียน 3) ความมีชื่อเสียงของโรงเรียน โดยสมการนี้สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจของผู้ปกครองได้ประมาณร้อยละ 28.50 ปัญหาสำคัญของโรงเรียน คือ ปัญหาวินัยและความประพฤตินักเรียน ปัญหาสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และปัญหาการเรียนของนักเรียน ตามลำดับ ผู้ปกครองเสนอแนะให้โรงเรียนแก้ปัญหาดังกล่าวโดยขอให้ครูและผู้บริหารโรงเรียนอบรมสั่งสอนและเอาใจใส่ดูแลนักเรียนให้มากยิ่งขึ้น

ชรรค์ชัย พันธญา (2541: 37-40) ได้ศึกษาความเข้มแข็งของชุมชนในชนบท จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า มีความเข้มแข็งของชุมชนเกิดขึ้นน้อยมาก หรือเป็นชุมชนที่ไม่ค่อยเข้มแข็ง เพราะองค์การความร่วมมือของชุมชนที่เริ่มก่อตั้งโดยชาวบ้านมีน้อยมาก ในส่วนของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำให้ชุมชนเข้มแข็ง พบว่ามีปัจจัยที่สอดคล้องกับแนวความคิดที่เป็นกรอบในการศึกษา แบ่งเป็น 3 ปัจจัย 1. ปัจจัยภายในชุมชน อาทิ ความสามัคคีของสถาบันการเมืองชุมชน (บ้าน วัด โรงเรียน) ชุมชนมีโครงสร้างสังคมที่เปิดโอกาสให้ชาวบ้านเข้าร่วมในกิจกรรมสวนรวมของชุมชน 2. ปัจจัยภายนอกชุมชน อาทิ บทบาทของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ บทบาทขององค์กรพัฒนาเอกชน พ่อค้านักธุรกิจ และนักการเมือง 3. ปัจจัยอื่นๆ ลักษณะการคมนาคมขนส่ง จำนวนชุมชนเมืองที่ชุมชนชนบทติดต่อกัน และพบว่ารูปแบบขององค์การความร่วมมือของชุมชนที่พบในการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ คือ 1. คติ ความเชื่อ ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และสิ่งแวดล้อม 2. การประกอบอาชีพ 3. แนวคิด หลักปฏิบัติ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ชาวบ้านนำมาใช้ 4. รูปแบบผสมผสาน

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2541: 87-89) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการการศึกษาประจำโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดนครราชสีมา ได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม มี 2 กลุ่มปัจจัย ได้แก่ 1. ปัจจัยเกี่ยวกับกรรมการศึกษา ได้แก่ เวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน การมีถิ่นกำเนิด และหรือมีที่พักอาศัยในท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่ การเป็นศิษย์เก่า การมีบุตรหลานเรียนอยู่ในโรงเรียน ความคาดหวังต่อโรงเรียน การมีความสัมพันธ์กับโรงเรียนและ

ความหวังใจต่อสวัสดิภาพเด็ก 2. ปัจจัยเกี่ยวกับโรงเรียน ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความซื่อสัตย์ เป็นคนในท้องถิ่น โดยกำเนิด คุณลักษณะของครู ได้แก่ ครูมีความประพฤติดี มีความรู้ความสามารถ มีความเอาใจใส่ต่อเด็ก มีมนุษยสัมพันธ์ดี และมีความเสียสละ การปฏิบัติของโรงเรียนต่อกรรมการ ได้แก่ การให้เกียรติและการให้โอกาส การมีส่วนร่วม การเข้าร่วมกิจกรรมชุมชน การปฏิบัติงานของครู ได้แก่ การเอาใจใส่ต่อการเรียน การสอน และความสามัคคีในหมู่ครู ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ได้แก่ ความมีชื่อเสียงของโรงเรียน และการบริหารเงินโปร่งใส

เกสร วงศ์พัฒนากิจ (2542: 150-151) ได้ศึกษาความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของกรรมการบริหารส่วนตำบลต่อการพัฒนาสาธารณสุขในระดับท้องถิ่น พบว่ากรรมการบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ เห็นด้วยมากต่อความคิดเห็นในการพัฒนาสาธารณสุขในระดับท้องถิ่นร้อยละ 98 มีส่วนร่วมปานกลางต่อการพัฒนาสาธารณสุขในระดับท้องถิ่นร้อยละ 41.1

นิคม สุวรรณทา (2542: 86-88) ได้ศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมทุกงาน ตามภารกิจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานธุรการ งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์ชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีวุฒิการศึกษา อาชีพ รายได้ และฐานะตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาไม่แตกต่างกัน

บุญเทียม อังสัจจัง (2542: 87-89) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชนในการดำเนินงานของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า 1. สภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการดำเนินงานศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ ในวัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และ 2. รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชน พบว่ามีส่วนร่วมในด้านการวางแผน, การจัดสรรทรัพยากรและแปรประสานการเตรียมการเพื่อสนับสนุนศูนย์ และด้านการจัดการเรียนการสอนและการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประสาน คงสมบูรณ์ (2542: 76-78) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการดำเนินงานตามโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้าน ในเขตชนบท (กศ.พช.) สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี พบว่า 1. ภาวะการณ์มีส่วนร่วมของชุมชนในการดำเนินการตามโครงการ กศ.พช. ในด้านกิจกรรมก่อนเข้าเรียน การดำเนินการจัดกิจกรรมการสอน กิจกรรมเสริมประสบการณ์ และกิจกรรมบริการสำหรับผู้ที่ยังออกจากโรงเรียนไปแล้ว โดยภาพรวมชุมชน “เข้าร่วมบางครั้ง” ในทุกกิจกรรม รองลงมา คือ เข้าร่วมทุกครั้งและไม่เคยเข้าร่วมเลย ยกเว้นกิจกรรม 2 กิจกรรมที่ชุมชนเข้าร่วมมากที่สุด คือ การจัดให้มีการณรงค์ต่อต้านสิ่งเสพติด เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจถึงพิษภัย และการจัดกิจกรรมเพื่อแสดงความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ เนื่องในวันสำคัญ 2. ลักษณะการมีส่วนร่วมของชุมชนในการดำเนินงานตามโครงการ กศ.พช. จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวบ่งบอกว่า กิจกรรมที่เป็นกระบวนการบริหาร กลุ่มประชากรเลือก “ร่วมดำเนินการ” เป็นอันดับแรก และรองลงมาตามลำดับคือ ร่วมในการเลือกวิธีการ ร่วมในการวางแผน และร่วมติดตามประเมินผล

พิรพัฒน์ วัชรินทรางกูร (2542: 71-73) ได้ศึกษาบทบาทของสมาคมผู้ปกครองและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน อาจารย์ และผู้ปกครองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และบทบาทที่ปฏิบัติจริง อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติจริงสูงกว่า อาจารย์ และผู้ปกครอง ผู้บริหารโรงเรียน อาจารย์ ผู้ปกครอง คาดหวังบทบาทของสมาคมสูงกว่าบทบาทที่สมาคมปฏิบัติจริง กลุ่มอาจารย์ที่เป็นกรรมการและไม่เป็นกรรมการมีความคิดเห็นไม่ต่างกันทั้งบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติจริง กลุ่มผู้ปกครองที่เป็นกรรมการ คาดหวังบทบาทของสมาคม และเห็นว่าการปฏิบัติจริงสูงกว่าผู้ปกครองที่ไม่เป็นกรรมการ

วิรัตน์ หมั่นจินะ (2543: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของผู้แทนประชาชนในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดชัยราช ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของผู้แทนประชาชนในคณะกรรมการฯ ในระดับมาก คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมมีความเกี่ยวข้องอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชน และ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของผู้แทนประชาชนในคณะกรรมการฯ

ศราวุธ ยาวีริง (2543: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับของปัจจัยในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการฯ พบว่า ปัจจัยสำคัญในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการนิเทศงานและด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่อยู่ในระดับปานกลางและน้อย ตามลำดับ และปัจจัยจูงใจในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่อยู่ในระดับมากได้แก่ การมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน รองลงมา ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมในการสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ ตามลำดับ

ชาติชาย พานิชชอบ (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวโน้มบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอนาคต โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) ผลการศึกษาพบว่า 1) บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านการกำกับกิจการของสถานศึกษา 4 ด้าน ดังนี้ ด้านวิชาการ มีบทบาทในด้านการร่วมวางแผนงานด้านวิชาการกับโรงเรียนกำหนดนโยบายให้สถานศึกษา จัดทำหลักสูตรท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน โดยมีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก และการกำกับดูแลให้มีการทำและปฏิบัติตามแผน ด้านงบประมาณ มีบทบาทในด้านการวางแผนจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม การกำหนดแนวทางการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ และการใช้งบประมาณตรงตามเวลาที่กำหนดในแผน ด้านบริหารงานบุคคล มีบทบาทในด้านการร่วมกำหนดนโยบายและกำกับให้บุคลากรจัดทำกรรณสูตผลการปฏิบัติงานและการพัฒนางานประจำปี การเลื่อนตำแหน่งอัตราเงินเดือน จรรยาบรรณวิชาชีพ และเสนอแนะสรรหาบุคลากร และด้านบริหารทั่วไป มีบทบาทในด้านการปลอดภัยของสถานศึกษาทั้งอาคารที่ดิน สิ่งก่อสร้าง นักเรียนและบุคลากร การบริหารเป็นไปตามระบบและการคืนอำนาจเบ็ดเสร็จของผู้บริหาร 2) บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านการส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา 4 ด้าน ดังนี้

ด้านวิชาการ มีบทบาทในด้านการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพด้านวิชาการ การแสวงหาภูมิปัญญาท้องถิ่น การส่งเสริมประสบการณ์ด้านการศึกษา และจัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านงบประมาณ มีบทบาทในด้านการจัดตั้งกองทุนสำหรับนักเรียน และบุคลากร การจัดซื้อ จัดจ้าง ของสถานศึกษา และการบริหารงบประมาณแบบมุ่งผลงาน ด้านบริหารงานบุคคล มีบทบาทในด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ ในวิชาชีพครู จัดบริการด้านสวัสดิการต่าง ๆ ในสถานศึกษา และการสร้างขวัญกำลังใจ และด้านบริหารทั่วไป มีบทบาทในด้านการให้โรงเรียนมีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของเด็กในเขตบริการ การให้โรงเรียนขนานรับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด การให้บริการงานธุรการ และการเงินอย่างเหมาะสม และการใช้ผลวิจัยเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ

ทรงสิทธิ์ ยืนชีวิต (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการฯ มี 5 ปัจจัยได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะของกรรมการ โรงเรียนและความสัมพันธ์ที่มีต่อโรงเรียน 2) ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน 3) ด้านพฤติกรรมของครู 4) ด้านการปฏิบัติต่อกรรมการ โรงเรียน และ 5) ด้านผลงานของโรงเรียน ส่วนระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการฯ นั้นมีส่วนร่วมในระดับ “มาก” ทุกด้าน เรียง 3 อันดับแรกได้ดังนี้ 1) รับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียน ภาคเรียนละ 1 ครั้ง 2) ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน 3) ประสานงานกับองค์กรในท้องถิ่นทั้งภาครัฐและเอกชน

ทูลธรรม วรรณคำ (2544 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2546: 203-205) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างยั่งยืน เขตการศึกษา 12 ผลการศึกษาพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างยั่งยืน ตามความคิดเห็นของครูและชุมชน ทั้ง 6 ด้าน พบว่าชุมชนควรมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับมากทุกข้อทุกด้าน โดยเฉพาะด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูง ได้แก่ ด้านอาคารสถานที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ด้านกิจการนักเรียน และด้านวิชาการ ตามลำดับ 2) แนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างยั่งยืนนั้นควรเป็นการบริหารและพัฒนาโดยการบูรณาการและให้เกิดพฤติกรรมมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และชุมชน ตามองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 6 ด้าน ที่สำคัญ คือ การมีส่วนร่วมด้านกิจการนักเรียน การมีส่วนร่วมด้าน

วิชาการ การมีส่วนร่วมด้านงบประมาณ และการมีส่วนร่วมด้านบุคลากรตามลำดับ รวมทั้งสถานศึกษาจะต้องถือคุณและพัฒนาชุมชนด้วย

นเรศ หิ้นนุกูล (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า 1) คณะกรรมการฯ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้าน และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) คณะกรรมการฯ ที่มีสภาพแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทั้ง 12 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) คณะกรรมการฯ ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทั้ง 12 ด้าน โดยภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดเล็ก 4) ปัญหาการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการฯ ได้แก่ คณะกรรมการฯ ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ไม่มีเวลา ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ขาดการประสานงานระหว่างสถานศึกษากับคณะกรรมการของสถานศึกษา ขาดงบประมาณ

ลัดดา สมิตะมาน และคณะ (2544: 125) ได้ทำการวิจัยเชิงนโยบาย รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนว พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยใช้วิธีการทั้งการศึกษาวิจัยเอกสาร (Documentary Analysis) และการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพโดยทำการศึกษาเจาะลึกเฉพาะกลุ่ม (Focus Group) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่เคยอยู่ในโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดราชบุรี สมุทรสาคร ลพบุรี และระยอง ผลการศึกษาทางเลือกในรูปแบบและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นการศึกษาพิจารณาการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบคณะกรรมการ ซึ่งมีทางเลือกใน 3 รูปแบบ คือ การบริหารในรูปแบบคณะกรรมการ การบริหารในรูปแบบคณะกรรมการที่ปรึกษา และการบริหารในรูปแบบคณะกรรมการกึ่งบริหารและที่ปรึกษา ในแต่ละรูปแบบทางเลือกของการบริหารนี้ คณะกรรมการสถานศึกษาจะมีอำนาจหน้าที่แตกต่างกันไป

ฉลวิทย์ คิวงศ์ (2545 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2546: 30-33) ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดมุกดาหาร ผลการศึกษาพบว่า

1) คณะกรรมการฯ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความเชื่อถือศรัทธาในคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีส่วนร่วมบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารบุคคล ด้านวิชาการ และด้านงบประมาณ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของคณะกรรมการฯ ได้แก่ ระดับการศึกษา การประกอบอาชีพ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน ตำแหน่งในคณะกรรมการ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และความเชื่อถือศรัทธาในคุณลักษณะของผู้บริหาร