

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับการศึกษา การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารวิชาการในสถานศึกษา ที่จัดสอนช่วงชั้นที่ 1 - 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี รวมทั้ง งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปสาระสำคัญได้ตามลำดับ ดังนี้ คือ

1. การบริหารสถานศึกษา

- 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
- 1.2 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

2. การบริหารวิชาการในสถานศึกษา

- 2.1 ความหมายของการบริหารวิชาการในสถานศึกษา
- 2.2 ขอบข่ายของการบริหารวิชาการในสถานศึกษา

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

- 3.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 3.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 3.3 รูปแบบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 3.4 ความจำเป็นของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 3.5 ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

4. บทบาทของครูในการบริหารวิชาการ ในสถานศึกษาที่จัดสอนช่วงชั้นที่ 1 - 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 5.1 งานวิจัยในประเทศ
- 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. การบริหารสถานศึกษา

1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อการบริการทางการศึกษา เพื่อให้การบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล สำหรับความหมายของการบริหารสถานศึกษา มีผู้ให้ความเห็นไว้สอดคล้องกัน ดังนี้

จรัส นองมาก (2541 : 93) กล่าวถึง การบริหารไว้ว่า หมายถึง การทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การบริหารจำเป็นต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการนำเอาทรัพยากรการบริหาร มาประกอบกันตามกระบวนการบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องทำงานกับคณะบุคคลหรือในกลุ่ม เพื่อประกอบภารกิจให้ได้ตามที่ต้องการ

ไพบุลย์ ยอดยิ่ง (2545 : 2 - 3) กล่าวถึง แนวคิดของการบริหาร เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารการศึกษา สรุปว่า ผู้บริหารทุกคนเป็นผู้นำองค์กรและจะได้ชื่อว่าเป็นนักบริหารที่แท้จริง ต่อเมื่อสามารถบริหารงานจนทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยการจัดเตรียมและจัดสรรการใช้ทรัพยากรต่างๆ ให้เป็นกลุ่มงานที่สัมพันธ์กันอย่างดี เป็นโครงสร้างของกลุ่มงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้ ต้องจัดคนที่เหมาะสมกับงานแต่ละด้าน ให้ทุกตำแหน่งงานที่เตรียมไว้ นั้น มีกำลังคนที่มีความสามารถพร้อม จากนั้นจึงดำเนินการสั่งการให้ดำเนินงานด้วยดี และมีระบบความร่วมมือที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และตลอดระยะเวลาทำงานทุกอย่าง ก็ต้องคอยกำกับหรือควบคุม วัตถุประสงค์ให้งานทุกด้านได้ผลมากที่สุด หน้าที่ต่างๆ เหล่านี้ ถือว่าเป็นงานที่ผู้บริหารต้องจัดการภายในหน่วยงานของตน สิ่งที่ผู้บริหารต้องทำ จึงอยู่ที่งานขององค์กรที่จะต้องทำ และคนขององค์กรที่จะต้องมาเป็นผู้ทำงานให้สำเร็จ ผู้บริหารจึงต้องมีการวางแผน และจัดสิ่งเหล่านี้ให้เป็นระเบียบ โดยมีระบบการแบ่งงานที่ดี มีการจัดคนเข้าทำงาน สั่งการ และจูงใจการทำงานของคน เพื่อให้งานได้ผลดีที่สุด งานของผู้บริหารหรือกิจกรรมทางการบริหารจึงอยู่จุดกึ่งกลางระหว่างงานและคนที่เป็นสมาชิกขององค์กรด้านหนึ่ง และเป้าหมายผลสำเร็จของงานอีกด้านหนึ่ง

วีรชัย วรรณศรี (2545 : 9) ได้กล่าวถึง ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าหมายถึง กระบวนการต่างๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมให้บรรลุตามจุดหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545 : 69 - 70) ได้ให้แนวคิดในการบริหารและการจัดการที่ดี เพื่อนำมาใช้ในบริบทขององค์กรทางการศึกษาในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. การกำหนดจุดหมาย ผลที่คาดหวังหรือภาพความสำเร็จของการบริหารและการจัดการที่ดี (Goal Expected Output)
2. กระบวนการบริหารและการจัดการที่ดี (Process)
3. ทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการบริหารและการจัดการที่ดี (Input Resource)
4. ระบบควบคุม (Control System)
5. ปัจจัยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการบริหารและการจัดการ

วัชรกร ทองเพียง (2546 : 29) ได้กล่าวถึง ความหมายของ การบริหาร โรงเรียนว่าหมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อการบริหารและพัฒนาทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม โดยอาศัยหลักสูตรเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ให้บรรลุเป้าหมายและหลักการของหลักสูตร โดยไม่หวังผลกำไรที่เป็นสิ่งของแต่มุ่งการพัฒนาคนให้มีคุณภาพดีขึ้น

จากการศึกษา ความหมายของการบริหารสถานศึกษา สรุปว่า การบริหารสถานศึกษาหมายถึง กระบวนการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพของงานภายในสถานศึกษาและการให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน

1.2 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

การปฏิรูปการศึกษา มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ที่กำหนดให้มีการจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาของไทย ให้มีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหาร งานบุคคล และการบริหารทั่วไป การกระจายอำนาจดังกล่าว จะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหาร

จัดการ เป็นไปตามหลักการของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จึงถือเป็นการสร้างรากฐาน และความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาเพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดขอบข่ายการบริหารจัดการศึกษา รวม 4 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 ข : 6 - 9) สรุปได้ดังนี้

1. 2.1 การบริหารวิชาการ งานวิชาการเป็นงานหลักหรือภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการ ไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจน การวัดผล และประเมินผล รวมทั้ง การวัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชนและท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และส่งเสริม สนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา

1.2.2 การบริหารงบประมาณ โดยมุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ และมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้ง จัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพต่อผู้เรียน การบริหารงบประมาณมีขอบข่าย คือ การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี และการบริหารพัสดุและสินทรัพย์

1.2.3 การบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคล ให้เกิดความคล่องตัว อีสรระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้า ในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ การดำเนินการบริหารงานบุคคลมีขอบข่าย ดังนี้ คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

1.2.4 การบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลัก ด้านการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการ การศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจน การมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การดำเนินการบริหารทั่วไป จึงมีขอบข่าย ดังนี้ คือ การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนา องค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริม ประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ และงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

จากการศึกษา ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัย สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคลากร และการบริหารทั่วไป ทั้งนี้ คุณภาพของการบริหารสถานศึกษา ขึ้นอยู่กับการบริหารวิชาการเป็นภารกิจหลัก สำหรับการบริหารด้านอื่นๆ นั้น เพื่อส่งเสริม และสนับสนุนให้การบริหารวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจำเป็นจะต้องได้รับความร่วมมือจากคณะครูในสถานศึกษาให้มีส่วนร่วมในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง งานด้านวิชาการนั้น ถือเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับครูโดยตรง ดังนั้น ในการศึกษารครั้งนี้ ผู้วิจัย จึงกำหนดทำการศึกษา เฉพาะการบริหารวิชาการในสถานศึกษาเท่านั้น เพื่อความสำเร็จตรงตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

2. การบริหารวิชาการในสถานศึกษา

งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือภารกิจหลักของสถานศึกษา จึงมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมถึง นักการศึกษาได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความหมายของการบริหารวิชาการในสถานศึกษา และขอบข่ายการบริหารวิชาการในสถานศึกษาไว้สอดคล้องและแตกต่างกันรายละเอียด ดังนี้

2.1 ความหมายของการบริหารวิชาการในสถานศึกษา

อนุศักดิ์ สมิตสันต์ (2540 : 2) กล่าวถึง ความหมายของการบริหารงานวิชาการ ว่าหมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกประเภทในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา หรือการปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการสอนและหลักสูตร รวมทั้ง การพัฒนาครู เพื่อนำผลการพัฒนาทั้งหลายทั้งปวงนั้น มาใช้อำนวยและปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545 : 84) กล่าวถึงความหมายของ การบริหารงานวิชาการว่า เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารการศึกษา ที่บุคคลหลายฝ่ายร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาเยาวชนให้เจริญงอกงามในทุกด้าน เพื่อเติบโตขึ้นเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม และเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ มีความเข้าใจ รวมทั้ง พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร

วินิจ เกตุขำ (2543 : 1) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ คือ การบริหารกิจกรรมทุกชนิด ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนใน โรงเรียนหรือสถานศึกษา เพื่อให้การเรียนการสอนเกิดผลดีมีประสิทธิภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 2) กล่าวถึง ความหมายของการบริหาร วิชาการว่า หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียน การสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน และประเมินผลการสอน ให้เป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ข : 33) กล่าวถึง การบริหารงานวิชาการว่า เป็นงานหลักหรือภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษา ให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่ให้สถานศึกษาดำเนินการ ได้อิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้อง กับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสีย ทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการ สามารถพัฒนา หลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจน การวัดและประเมินผล รวมทั้ง การวัดปัจจัย เกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษา เรื่อง ความหมายของการบริหารวิชาการในสถานศึกษา สรุปได้ว่า การบริหารวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ และการปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ บังเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

2.2 ขอบข่ายของการบริหารวิชาการในสถานศึกษา

เพื่อให้การบริหารวิชาการในสถานศึกษา มีประสิทธิภาพและบังเกิด ประสิทธิภาพ ตรงตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กำหนดกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารวิชาการ ในสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 ข : 33 - 38)

2.2.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ได้กำหนดแนวปฏิบัติและแนวทาง สำหรับดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 สารระ เกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการ ของสังคม ชุมชนและท้องถิ่น

2) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้ง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3) จัดทำโครงสร้างหลักสูตร สาระต่างๆ กำหนดให้มีหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยบูรณาการเนื้อหาสาระ ทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

4) การนำหลักสูตร ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการ ใช้หลักสูตรให้เหมาะสม

5) นิเทศการใช้หลักสูตร

6) ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

7) ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

2.2.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติ และแนวทางการดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่าน และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่างๆ ให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรมและค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ กิจกรรม ทั้งนี้ โดยจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

3) จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนให้แก่ครู ในกลุ่มสาระต่างๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ทั้งนี้ เพื่อพัฒนา การเรียนการสอนร่วมกัน หรือแบบอื่นๆ ตามความเหมาะสม

4) ส่งเสริมการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

2.2.3 การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติและแนวทางการดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลสถานศึกษา
- 2) ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผล ประเมินผลแต่ละรายวิชา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 3) ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล ประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง จากกระบวนการปฏิบัติและผลงาน
- 4) จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการและอื่นๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด
- 5) พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

2.2.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติและแนวทางการดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการบริหารการจัดการและการพัฒนาคุณภาพวิชาการ ในภาพรวมของสถานศึกษา
- 2) ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แก่แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 3) ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจน เผยแพร่ผลงานวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุวกอกร หน่วยงานและสถาบันอื่น

2.2.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติและแนวทางการดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) ศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารวิชาการ
- 2) ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน
- 3) จัดหาสื่อและเทคโนโลยี เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาด้านวิชาการ

4) ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานวิชาการ กับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

5) การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา

2.2.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติและแนวทาง ดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) ดำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง

2) จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน สถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง

3) จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ รวมทั้ง พัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน และสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา ในการจัดตั้ง ส่งเสริมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน

4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกโรงเรียน ในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.2.7 การนิเทศการศึกษา ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติและแนวทางดำเนินการ ให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) จัดระบบงานนิเทศวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

2) ดำเนินงานนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบ ที่หลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา

3) ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษา ภายใน สถานศึกษา

4) ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการ นิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา

5) แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษา ภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษา ภายในเขตพื้นที่ การศึกษา

2.2.8 การแนะแนวการศึกษา ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติและแนวทาง
ดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) จัดระบบแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพ ภายในสถานศึกษา
โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการเรียนการสอน
- 2) ดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคนภายใน
สถานศึกษา
- 3) ติดตามและประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนว
การศึกษาในสถานศึกษา
- 4) ประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์
ในด้านการแนะแนวกับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

2.2.9 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้กำหนด
แนวทางปฏิบัติและแนวทางการดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) จัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพ
ภายในสถานศึกษา
- 2) กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา
ตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา
- 3) วางแผนการพัฒนาคูณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพ
การศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา
- 4) ดำเนินการพัฒนางานตามแผนและการติดตาม ตรวจสอบและประเมิน
คุณภาพภายใน เพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 5) ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น เพื่อปรับปรุง
และพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และการพัฒนาคูณภาพการศึกษาตามระบบการประกัน
คุณภาพการศึกษา
- 6) ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษา
ของสถานศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา
- 7) ประสานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา
ในการประเมินสถานศึกษา เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2.2.10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติ และแนวทางการดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) การศึกษา สำรวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน
- 2) จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิด และเทคนิค ทักษะทางวิชาการ เพื่อพัฒนาทักษะ วิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น
- 3) การส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของ สถานศึกษา และที่จัด โดยบุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 4) ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครั้ว ชุมชนและท้องถิ่น

2.2.11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา กำหนด แนวทางปฏิบัติและแนวทางการดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) การประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการ กับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับอุดมศึกษา ทั้งบริเวณใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่การศึกษาต่างเขตพื้นที่การศึกษา
- 2) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่างๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

2.1.12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติและแนวทางการดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) สำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้ง ความต้องการ ได้รับความสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 2) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพ การเรียนรู้ ให้การจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 3) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษามูลบุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

จากการศึกษา ขอบข่ายการบริหารวิชาการในสถานศึกษา สรุปว่า กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารวิชาการในสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 ข : 33 - 38) ว่าประกอบด้วย การบริหารงานตามภารกิจ รวม 12 ประการ ผู้วิจัย ได้นำมาสังเคราะห์ โดยนำ ขอบข่ายที่มีภารกิจใกล้เคียงกัน จัดรวมเป็นกลุ่มเดียวกัน พบว่า ขอบข่ายการบริหารวิชาการ ในสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย ภารกิจ รวม 6 ประการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และกระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัย การพัฒนา สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ การนิเทศและการแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา และการส่งเสริม สนับสนุนและประสานความร่วมมือพัฒนา วิชาการ จึงนำการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารวิชาการในสถานศึกษา ตามภารกิจ 6 ประการ ดังกล่าว มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

3.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สำหรับความหมายของการมีส่วนร่วม ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงไว้สอดคล้อง และแตกต่างกันในรายละเอียด ดังนี้

ดิน ปรัชญาพฤทธิ (2533 : 642) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง การเข้าไปเกี่ยวข้องกับการเลือกตั้ง หรือเข้าไปมีส่วนมีเสียงในการกำหนดนโยบาย และการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตลอดจน การเข้าไปดูผลกระทบของนโยบาย เพื่อนำมาแก้ไข ปรับปรุงเป็นนโยบายในครั้งใหม่ต่อไป

อรุณ รักรธรรม (2536 : 270) กล่าวถึง ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้นำนุญาตให้ผู้ตามเป็นจำนวนมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ให้มี โอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้มากที่สุด

ทัศนยา แสงศักดิ์ (2539 : 15) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมที่ถูกต้องว่าควรมี ลักษณะที่คนในทีมงาน รู้สึกด้วยใจและสำนึกในความคิดว่า คนร่วมงานกับบุคคลอื่น โดยมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลของการปฏิบัติงาน โดยมีความรู้สึกว่าเป็นงานของพวกเขา แทนคำว่าเป็นงานของฉัน นอกจากนั้น การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับ 3 ลักษณะ คือ เป็นการให้การช่วยเหลือ เป็นการให้อำนาจ และเป็นงานขององค์กร รวมทั้ง ข้ำถึงความสำคัญของการให้อำนาจว่า เป็นความหมายของการมีส่วนร่วม การให้อำนาจเป็นการเพิ่มหรือการพัฒนาทักษะ

หรือขีดความสามารถในการบริหาร การมีส่วนร่วม จึงมีความสัมพันธ์กับการให้อำนาจขององค์การ องค์การเป็นปัจจัยพื้นฐานของการให้อำนาจ และเป็นรากฐานสำคัญของการให้ความช่วยเหลือ ดังนั้น การช่วยเหลือ การให้อำนาจ และงานขององค์การจึงมีความเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

เฉลิมพล หนองเรือ (2546 : 27) กล่าวว่า การให้มีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง การให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการตัดสินใจ อันเป็นการให้ความสำคัญต่อบุคคล รวมทั้ง เป็นการสนองตอบความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งจะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษา ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน ตั้งแต่การร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน ร่วมกันปฏิบัติ ร่วมตัดสินใจ และร่วมกันประเมินผล เพื่อให้บังเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ

3.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สำหรับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีนักวิชาการและนักการศึกษา ให้ความเห็นไว้ ดังนี้

ทัศนาศ แสงศักดิ์ (2539 : 16) ให้แนวคิดว่าการมีส่วนร่วมในการบริหาร ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้ดีกว่า มีคุณค่า มีความสำคัญ ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ นำไปสู่การเพิ่มผลผลิต นอกจากนั้น ยังทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี และสร้างบรรยากาศของความสามัคคี เป็นประชาธิปไตย ทำให้เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ลดความขัดแย้ง ลดความไม่พอใจ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ไม่เบี่ยงเบน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2539 : 12) ได้เสนอแนวคิดของการมีส่วนร่วมของบุคคลว่า จะก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง และการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อหน่วยงานและภารกิจที่ตนเองมีส่วนร่วม นั้นแสดงว่า ถ้าสถานศึกษาหรือหน่วยงานใดตระหนักถึงความสำคัญของผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานจะเห็นความสำคัญของหน่วยงาน และงานที่ได้รับมอบหมายหรือเกี่ยวข้อง เช่นเดียวกัน

ธรรมธศ โขติคุณุช (2540 : 224) กล่าวถึง การบริหารโดยการมีส่วนร่วม ว่ามีลักษณะที่สำคัญในเรื่องต่อไปนี้

1. เป็นกระบวนการของการเปิด โอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วม เกี่ยวข้องในการตัดสินใจ
2. เป็นการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของบุคคล
3. เป็นใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในด้านการแก้ปัญหา ของการบริหาร
4. การบริหาร โดยการมีส่วนร่วมตั้งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดของการ แบ่งหน้าที่ ผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้กับผู้ได้บังคับบัญชา
5. ต้องให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร มิใช่เพียงแต่ห่วงใยหรือสัมผัสปัญหา

ชาญชัย อาจิณสมจาร (2541 : 16) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับ การบริหาร แบบมีส่วนร่วมที่ยึดหลักความร่วมมือว่า หลักความร่วมมือจากระดับล่าง จะช่วยส่งเสริมการจัด องค์กรและการบริหารที่มีประสิทธิภาพ แต่ละแผนกขององค์กรใดๆ จะต้องมีความร่วมมือ ในแนวราบ (Horizontal co - ordination) แทนที่จะเป็นความร่วมมือในแนวตั้ง (Vertical co - ordination) โดยผ่านทางผู้บริหารสูงสุดขององค์กร ความร่วมมือต้องมีทั้งในชั้นวางแผน ชั้นการออกปฏิบัติ และความร่วมมือไม่ใช่ทำเป็นครั้งคราว แต่จะต้องทำอย่างต่อเนื่อง

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2541 : 12) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการบริหารว่า จะช่วยให้ฝ่ายปฏิบัติกับผู้บริหาร มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เมื่อใดถ้าเจ้าหน้าที่ยอมรับ เป้าหมายขององค์กรมาเป็นเป้าหมายของตนเองแล้ว ก็จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ มากขึ้นเท่านั้น เพราะบรรยากาศในการทำงานจะก่อให้เกิดความสามัคคีปรองดอง มีความเข้าใจ ซึ่งกันและกัน มีความเป็นระเบียบ และสิ่งเหล่านี้จะเป็นปัจจัยให้เกิดพลัง

เสาวนิต เสาธานนท์ (2541 : 45) ได้กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participation Leadership) ส่วนใหญ่ จะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการตัดสินใจ โดยมีแนวโน้มในการเปิด โอกาสให้บุคคลอื่น ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือให้มีอิทธิพลในการตัดสินใจของผู้นำ เช่น การร่วมปรึกษาหารือ การร่วมตัดสินใจ การร่วม ใช้อำนาจ รวมทั้ง การกระจายอำนาจ หรือการบริหารแบบประชาธิปไตย ทั้งนี้ การมีส่วนร่วม

อาจเกี่ยวข้องกับผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา บุคคลอื่นๆ ภายนอกหน่วยงาน หรือองค์กร

สถิติ กองคำ (2542 : 35) ได้ให้ทัศนะว่า การเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร คือการที่บุคคลและกลุ่มมีความรับผิดชอบ และมีความผูกพันทางใจต่อองค์กร เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายต่างๆ ถ้าหากได้มีส่วนสร้างสรรค์ขึ้นมาด้วยตนเอง ไม่ว่าจะป็นหลักการหรือวิธีการย่อมมีคุณค่าแก่กระบวนการพัฒนาองค์กรทั้งสิ้น

เพทแมน (ดิน ปรัชญาพฤทธิ์. 2533 : 642 - 643 ; อ้างอิงมาจาก Pateman. 1976 : 14 - 18) ได้แบ่งทฤษฎีการให้มีส่วนร่วมไว้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ

1. ทฤษฎีความเป็นผู้แทน ทฤษฎีนี้เน้นความเป็นผู้แทนของผู้บริหาร และถือว่าการให้มีส่วนร่วมในการเลือกตั้งหรือถอดถอน เป็นเครื่องหมายของการที่จะให้หลักประกันกับการบริหารงานดี ทฤษฎีนี้เน้นเฉพาะการวางโครงสร้างสถาบัน เพื่อเป็นเครื่องมือในการให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมเท่านั้น เช่น การเลือกตั้งทั่วไป การเลือกตั้งโดยคะแนนลับ และการประชุมปรึกษาหารือประจำปี

2. ทฤษฎีประชาธิปไตยแบบให้มีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมตามทฤษฎีนี้มีวัตถุประสงค์ไม่เฉพาะแต่การเข้าไปพิจารณาเลือกตั้งหรือถอดถอนผู้บริหารเท่านั้น แต่รวมถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในการให้การศึกษา และการพัฒนาการดำเนินงานทางการเมืองและสังคมที่มีความรับผิดชอบ นั่นคือการไม่ยอมให้มีส่วนร่วมนับว่าเป็นการคุกคามต่อเสรีภาพของบุคคล

กอร์ดอน (Gordon . 1990 : 629 - 630) ได้เสนอแนวคิดของ Likert ว่า การมีส่วนร่วมในทฤษฎีองค์กร เป็นการจัดระบบที่เปิดให้โอกาสแก่สมาชิก เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์กร ผู้ได้บังคับบัญชา จะรู้สึกว่ามีเสรีภาพในด้านการให้ความคิดเห็นและให้คำปรึกษา

ปาร์คเกอร์ (Parker . 1990 : 33) ได้กล่าวถึง หลักของการทำงานร่วมกัน ที่มีประสิทธิภาพว่า ประกอบด้วยลักษณะ 12 ประการ ได้แก่ ต้องมีความมุ่งหมายที่ชัดเจน มีความเป็นกันเอง การมีส่วนร่วม การมีศิลปะในการฟัง การใช้ความไม่ลงรอยให้เกิดคุณค่า การใช้มติแบบเอกฉันท์ การสื่อสารแบบเปิดบทบาทและการกำหนดงานไว้ชัดเจน การมีภาวะผู้นำร่วมกับการมีความสัมพันธ์กับภายนอก ความหลากหลายรูปแบบในการปฏิบัติ และมีการประเมินตนเอง

จากการศึกษา แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สรุปได้ว่า การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะส่งผลให้งานขององค์กรบังเกิดประสิทธิภาพและบรรลุประสิทธิผล บุคคลทุกคนในองค์กรควรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมสนับสนุน ส่งเสริม ร่วมตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบในการดำเนินการ ร่วมประเมินผลงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของงานอย่างแท้จริง

3.3 รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้ มีผู้เสนอรูปแบบการบริหารไว้หลายท่าน ส่วนใหญ่จะกล่าวถึงหลักการที่คล้ายคลึงกันเกี่ยวกับความเป็นอิสระและการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยมีรูปแบบ สรุปได้ดังนี้

3.3.1 การบริหารโดยวัตถุประสงค์ (Objective By Management)

ธรรมธ โขติภุชฺสร (2540 : 247) แสดงทัศนะถึง ลักษณะของการบริหารโดยวัตถุประสงค์ ว่ามีลักษณะเป็นความร่วมมือระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันในการกำหนดความมุ่งหมาย เป้าหมาย ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงาน มาตรฐานของหน่วยงาน ถือเป็นการบริหารงาน โดยความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนที่ดี

สถิต กองคำ (2542 : 51-56) กล่าวถึง การบริหารงานโดยวัตถุประสงค์ว่าเป็นรูปแบบการบริหารงานอย่างหนึ่ง ที่จัดอยู่ในรูปแบบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งถือเป็นรูปแบบของการบริหารงานยุคใหม่ที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ทั้งนี้ เพราะให้ความสำคัญแก่คนหรือมนุษย์ในองค์กร โดยเน้นแนวคิดที่ว่า การบริหารหรือการทำงานนั้น ควรตอบสนองต่อความต้องการทางจิตใจของคน เห็นความสำคัญของการทำงาน ที่มีลักษณะเป็นการร่วมแรงร่วมใจ ทำให้ได้ผลดีกว่าการบังคับหรือการลงโทษ อีกทั้งยังเป็นหนทางที่ทำให้การบริหารงานจากการเป็นผู้ตามหรือการยอมรับ มาเป็นการบริหารงานแบบเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน ได้แสดงความคิดเห็น และได้มีความรับผิดชอบร่วมกัน โดยมีหลักการที่สำคัญ คือ การยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักสำคัญหรือเป็นหัวใจของการดำเนินงานทุกระดับขององค์กร การวัดความสำเร็จของการทำงานพิจารณาผลงานเป็นหลัก เน้นแนวคิด การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน เน้นหรือส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการดำเนินงานต้องมีการวางแผนและการควบคุมงานที่มีระเบียบแบบแผนชัดเจนแน่นอน คือ มีทั้งแผนงานและควบคุมงาน

3.3.2 กลุ่มสร้างคุณภาพ (Quality control circles : Q.C.C)

ธรรมรส โชติคุณุช (2540 : 247) ได้กล่าวถึง การบริหารโดยใช้หลักการ กลุ่มสร้างเสริมคุณภาพว่า กลุ่มสร้างคุณภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หัวหน้างาน ได้ใช้ ความสามารถ และมีความกระตือรือร้น ในการควบคุมคุณภาพ รวมทั้ง ให้กลุ่มเกิดการ ระมัดระวังและสำนึกในคุณภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 26) กล่าวถึง แนวคิดของกลุ่มสร้างคุณภาพไว้ 7 ประการ คือ

1. กลุ่มสร้างคุณภาพ เป็นการรวมตัวกันเพื่อทำงานหรือแก้ไขปัญหา หรือปรับปรุงวิธีการทำงานในความรับผิดชอบด้วยความสมัครใจ เป็นไปตามลักษณะของ กระบวนการกลุ่ม มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น
2. การรวมตัวกันในลักษณะกลุ่มสร้างคุณภาพ เป็นการเสริมสร้าง ขวัญ กำลังใจและสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ตรงจุดยิ่งขึ้น
3. กิจกรรมของกลุ่มสร้างคุณภาพ เป็นกิจกรรมที่ต้องทำควบคู่ กับงานประจำ การปฏิบัติกิจกรรมจะดำเนินไปในรูปของการประชุมกลุ่ม การแบ่งงาน รวมทั้ง การมอบหมายหน้าที่ให้ช่วยกันทำ
4. ความคิดพื้นฐานที่สำคัญประการหนึ่งของกลุ่มสร้างเสริมคุณภาพ คือ การทำกิจกรรมร่วมกันและการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน
5. การดำเนินการเกี่ยวกับกลุ่มสร้างเสริมคุณภาพในโรงเรียน จำเป็น ต้องมีการเตรียมการอย่างรอบคอบ มีขั้นตอนที่เหมาะสม
6. ขั้นตอนของกลุ่มสร้างเสริมคุณภาพ ประกอบด้วย การเลือกหัวข้อ ปัญหา การเลือกวิธีการแก้ปัญหา ทดลองแก้ปัญหา และการกำหนดวิธีการแก้ไขปรับปรุง
7. หลักปฏิบัติในการดำเนินกิจกรรมกลุ่มสร้างเสริมคุณภาพ ช่วยให้ เห็นแนวทางการแก้ไขหรือปรับปรุงหรือแก้ปัญหาได้รอบคอบและชัดเจน สะดวกต่อการนำไป ปฏิบัติ

สถิต กองคำ (2542 : 181) เสนอหลักการของกลุ่มสร้างคุณภาพว่าจะต้อง ยึดหลักปฏิบัติ 4 ประการ ได้แก่ ต้องไม่ขัดกับนโยบายของหน่วยงานหรือองค์การ ต้องปฏิบัติ ได้เองภายในกลุ่ม จะต้องทำงานเป็นกลุ่ม และจะต้องทำอย่างต่อเนื่อง

สัมฤทธิ์ กางเพิง (2545 : 10) ให้ความเห็นถึง ลักษณะที่สำคัญของกลุ่มสร้างคุณภาพ ว่ามีองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

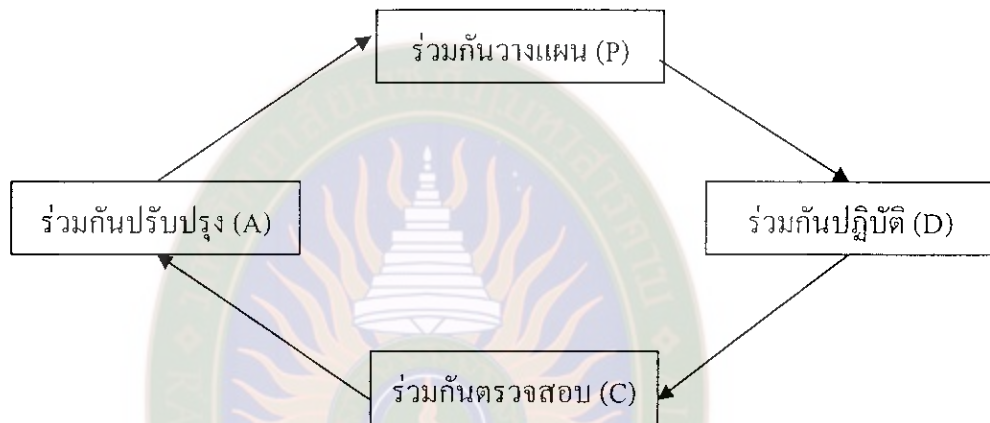
1. เป็นการรวมกลุ่มด้วยความสมัครใจ ปกติจะมีกลุ่มละประมาณ 10 คน
2. มีการคัดเลือกผู้นำกลุ่มกันเอง และเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้ฝึกการเป็นผู้นำและผู้ตาม
3. มีผู้ประสานงานทำหน้าที่ประสานงานกับฝ่ายบริหาร หรือกลุ่มอื่นๆ ในโรงเรียน
4. สมาชิกของกลุ่มจะมีความรู้ ความสามารถหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับภารกิจของกลุ่มโดยตรง
5. เป็นกลุ่มที่จัดตั้งขึ้น เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ โดยอาศัยกระบวนการกลุ่ม ส่งผลทำให้ทุกคนในกลุ่มสำนึกในความเป็นหมู่คณะ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ปรึกษาหารือกันอย่างเป็นอิสระ มีการปรับปรุงวิธีการทำงานด้วยวิธีการง่ายๆ ไม่สลับซับซ้อนและไม่ขัดกับนโยบายของโรงเรียน
6. ใช้กระบวนการในการบริหารกลุ่มสร้างคุณภาพ รวม 4 ขั้นตอน ได้แก่ P (Plan) การวางแผน D (Do) การปฏิบัติ C (Check) การตรวจสอบ และ A (Action) การปรับปรุงแก้ไข

สายนต์ มุลทาทอง (2546 : 45 - 46 ; อ้างอิงมาจาก Demming, 1986)

กล่าวถึงกลุ่มสร้างคุณภาพ (Quality control circles : Q.C.C) เรียกย่อว่า QC หมายถึง กลุ่มบุคคลขนาดเล็ก จำนวน 3 - 10 คน ที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน รวมตัวกันอย่างอิสระ เพื่อทำกิจกรรมร่วมกันเกี่ยวกับการแก้ปัญหา และเพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาซึ่งกันและกัน องค์ประกอบของกลุ่มคุณภาพนั้น ประกอบด้วย สมาชิก 3 ฝ่าย ได้แก่ หัวหน้ากลุ่ม เลขานุการกลุ่ม และสมาชิกกลุ่ม สำหรับจุดมุ่งหมายของกลุ่มสร้างคุณภาพนั้นมี 3 ประการ คือ ประการแรก เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการควบคุมงานและภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น โดยให้เกิดการพัฒนาตนเองเป็นลำดับไป ประการที่ 2 ให้ทุกคนจนถึงพนักงานปลายแถวเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจและควบคุมคุณภาพทั่วทั้งสถานที่ปฏิบัติงาน โดยอาศัยกิจกรรมกลุ่มคุณภาพเป็นสื่อกลาง อีกทั้ง เพิ่มพูนความสำนึกในเรื่องคุณภาพ ปัญหาและการแก้ไข ปรับปรุงงาน และประการสุดท้าย เพื่อให้กิจกรรมควบคุม

คุณภาพทั่วทั้งองค์กรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สอดคล้องกัน ส่วนหลักการปฏิบัติกิจกรรม กลุ่มคุณภาพ มี 4 ประการ คือ ต้องไม่ขัดกับนโยบายของหน่วยงาน สามารถปฏิบัติได้เอง ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม และทำงานอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ กระบวนการในการบริหารงานของกลุ่มสร้างคุณภาพมี 4 ขั้นตอน ดังนี้ คือ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Action) แสดงได้ดังแผนภูมิที่ 3 ดังนี้ คือ



แผนภูมิที่ 2 แสดงกระบวนการบริหารงานคุณภาพของเดมมิ่ง

จากแผนภูมิที่ 3 แสดงให้เห็นได้ว่า กระบวนการบริหารงานคุณภาพ ตามวงจรของเดมมิ่ง ประกอบด้วย ขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอน และมีจุดเด่น คือ มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

3.3.3 การบริหารทีมงาน (Team Management)

ประยูร อาษานาม (2541 : 58 - 70) ได้เสนอรูปแบบวิธีการบริหารงาน โดยการมีส่วนร่วมลักษณะหนึ่ง คือ การบริหารทีมงาน ซึ่งกลุ่มบุคคลรวมกันเพื่อปฏิบัติภารกิจ โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน อาจเป็นทีมงานถาวรหรือทีมงานชั่วคราว ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. องค์ประกอบของทีมงานหรือกลุ่มงาน มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ จุดมุ่งหมายและภารกิจ การสร้างทีมงาน ผู้นำของทีมงาน สมาชิกของทีมงาน และงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวก

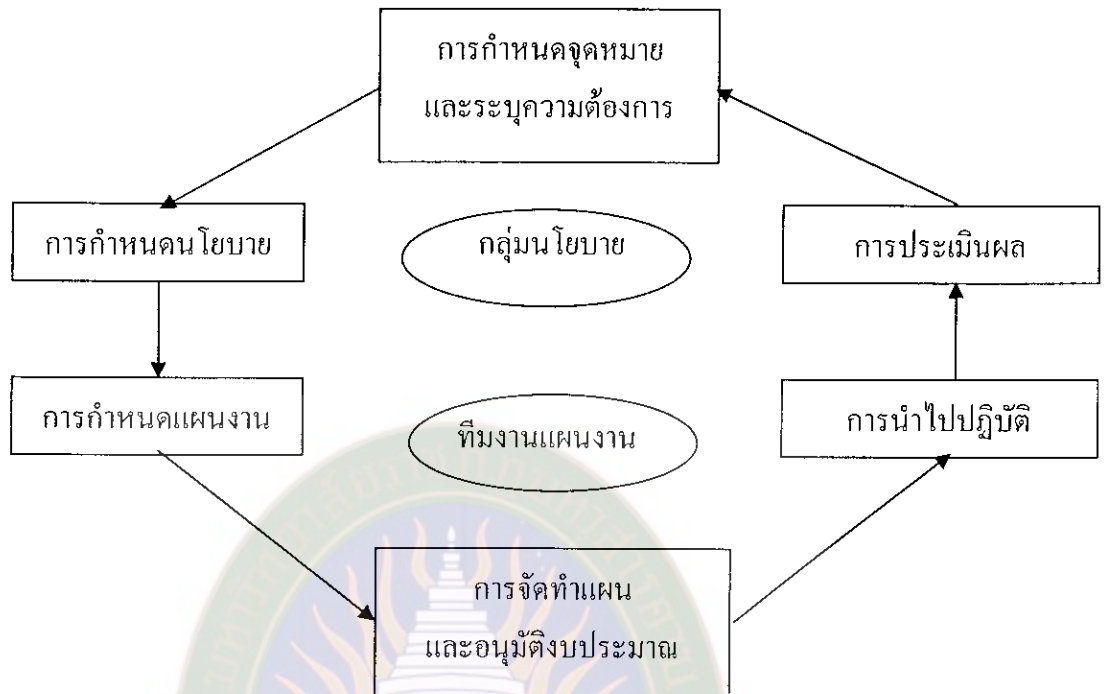
2. หลักการดำเนินงานของทีมงาน หลักการปฏิบัติงานของทีมงาน สามารถดำเนินการได้ ตามขั้นตอน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงาน

ร่วมกัน การวางแผนการดำเนินงานโดยละเอียด การกำหนดความรับผิดชอบและปทัศสถาน ในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้หรือการนำไปปฏิบัติ การกำกับ ควบคุมและการปฏิบัติงาน และการประเมินผลงาน

3. ประสิทธิภาพของทีมงาน จุดประสงค์ของการจัดตั้งทีมงานนั้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แก้ปัญหาการปฏิบัติงาน หรือแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงมีองค์ประกอบหลายประการ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของ ทีมงาน ได้แก่ สมาชิกของทีมงานมีสมรรถภาพเหมาะสมกับลักษณะงาน ความสามานฉันท์ ของทีมงาน ความเห็นพ้องต้องกันของสมาชิกในการกำหนดวัตถุประสงค์ ความเห็นพร้อม ต้องกันในการกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติงานและปทัศสถานของทีมงาน ประสิทธิภาพ ของการติดต่อสื่อสาร การประชุมและปรึกษาหารือเป็นระยะๆ ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน การประสานงานของทีมงาน การประสานงานที่มีประสิทธิภาพ อิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมที่มี ผลกระทบต่อทีมงาน เช่น นโยบายและการจัดโครงสร้างขององค์กร

3.3.4 การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรูปแบบวงจรการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Collaborative School Management cycle)

วิโรจน์ สารรัตน์ (2542 : 16 - 17) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Caldwell และ Spinks เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยใช้รูปแบบวงจรการบริหารแบบมีส่วนร่วม ว่ามีลักษณะที่สำคัญ ประกอบด้วย กระบวนการกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียน การกำหนด นโยบาย การวางแผน การงบประมาณ การนำไปปฏิบัติ และการประเมินผลในเชิงบูรณาการ ที่แตกต่างจากกระบวนการ ที่ใช้แต่เดิม ซึ่งมักจะเป็นระบบแยกส่วน ก่อให้เกิดความสับสน และความไร้ประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากคณะครู นักเรียนและชุมชน ที่เหมาะสม โดยมีการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีลักษณะเน้นหน้าที่หลัก ของโรงเรียน คือ การเรียนการสอน และการบริหารแผนงาน ที่สอดคล้องกับรูปแบบปกติ ของงานในโรงเรียน โดยวงจรของการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีขั้นตอนที่เป็นวงจรคล้ายคลึง กับวงจรการบริหารงานหรือการจัดการโดยทั่วไป มี 6 ขั้นตอน คือ การกำหนดจุดมุ่งหมาย และระบุความต้องการ การกำหนดนโยบาย การกำหนดแผนงาน การจัดทำแผนและอนุมัติ งบประมาณแผนงาน การนำไปปฏิบัติงาน และการประเมินผล แสดงได้ดังตารางที่ 3 ต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 3 แสดงวงจรการบริหารแบบมีส่วนร่วม

วงจรการบริหารแบบมีส่วนร่วม นั้น มีลักษณะพิเศษ 3 ประการ ได้แก่ ประการแรก เป็นการกำหนดความรับผิดชอบอย่างชัดเจนในขั้นตอนที่เกี่ยวกับนโยบายว่า เป็นของกลุ่มนโยบาย (Policy group) และขั้นตอนเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นของทีมงานแผนงาน (Program teams) ประการที่ 2 นิยามเกี่ยวกับคำว่า นโยบายว่า ไม่ได้เป็นเพียงข้อความทั่วๆ ไปเท่านั้น แต่เป็นข้อความที่เฉพาะเจาะจงถึงเป้าหมาย และชุดของแนวทางการปฏิบัติที่กำหนดไว้อย่างกว้างๆ และประการที่ 3 การกล่าวถึงการจัดทำแผนจะเจาะจงไปที่แผนงาน ซึ่งสอดคล้องกับรูปแบบของงานตามปกติ จากลักษณะของการบริหารงาน โดยใช้รูปแบบวงจรการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนนั้น คณะครูทุกคน จะมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดหมาย และนโยบายของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการวางแผนงานและงบประมาณ มีส่วนร่วมในการนำแผนไปปฏิบัติ และมีส่วนร่วมประเมินผล ซึ่งจะก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีน้ำใจในความเป็นทีมในระดับสูง คณะครูและนักเรียนมีโอกาสนในการมีส่วนร่วมที่เหมาะสม ในกระบวนการจัดสรรทรัพยากรและการบริหาร โรงเรียนได้อย่างเต็มที่

3.3.5 การบริหารโดยองค์คณะบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 46 - 48) กล่าวถึง การบริหาร โดยองค์คณะบุคคลว่า เป็นรูปแบบการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคคลหลายคน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ ตัดสินใจ และวางแนวทางที่สำคัญ ให้ฝ่ายปฏิบัตินำไปดำเนินการ โดยการบริหารรูปแบบนี้จะจัดโครงสร้างการบริหารงานให้ องค์คณะบุคคลหรือคณะกรรมการ ได้ร่วมมือในการวินิจฉัย การตัดสินใจและกำหนดแนวทางการปฏิบัติ ซึ่งช่วยให้การวินิจฉัยหรือการตัดสินใจนั้นๆ ละเอียดถี่ถ้วน มีโอกาสผิดพลาดน้อย ก่อให้เกิดผลดีซึ่งต่อการบริหารงานในหลายประการ ได้แก่ ช่วยให้การบริหารงานเป็นไป ด้วยความรอบคอบ เพราะมีบุคคลหลายฝ่ายร่วมพิจารณา สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายบริหาร และฝ่ายปฏิบัติ ทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ช่วยการปลูกฝังแนวทางประชาธิปไตยที่ดี ตลอดทั้ง เป็นการถ่ายทอดสู่นักเรียนต่อไป ช่วยให้การวินิจฉัย ตัดสินใจและการวางแนวทางการบริหารเป็นไปด้วยเหตุด้วยผล เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป เป็นการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบในการบริหาร ไม่ให้ตกอยู่กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ รวมทั้ง เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหลายฝ่ายได้มีส่วนร่วม และช่วยให้การบริหารสอดคล้องกับสภาพและความต้องการของแต่ละท้องถิ่น

3.3.6 กระบวนการกลุ่ม (Group process)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 16 - 18) ได้กล่าวถึง กระบวนการกลุ่ม ว่าหมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมกันคิด เพื่อปฏิบัติงาน ทุกคนในหมู่คณะมีส่วนเป็นเจ้าของและมีผลประโยชน์ร่วมกัน การปฏิบัติงานในรูปของกระบวนการกลุ่มที่จะประสบผลสำเร็จนั้น ต้องยึดหลักการ ดังนี้ คือ

1. สร้างจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน ประธานของหมู่คณะ ต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคน ได้ร่วมกันสร้างความมุ่งหมายในการทำงาน หรืออย่างน้อย ต้องชี้แจงให้สมาชิกเข้าใจความมุ่งหมายของงาน โดยทั่วกัน เพื่อว่าเมื่อถึงเวลาปฏิบัติ ทุกคน จะได้มีความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของงาน

2. การวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน เมื่อได้สร้างจุดหมายหรือได้ทำความเข้าใจจุดมุ่งหมายแล้ว ประธานของหมู่คณะ ต้องดำเนินการให้สมาชิกร่วมกันวางแผน ปฏิบัติงาน แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกัน ตามความสนใจและตามความสามารถของแต่ละคน

3. ลงมือปฏิบัติงาน เมื่อวางแผนปฏิบัติเสร็จเรียบร้อยแล้ว จะส่งผลทำให้ การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น

4. ประเมินผล โดยมีการประเมินผลงานร่วมกันเป็นระยะๆ ทั้งประเมินตนเองและประเมินผู้ร่วมงาน เพื่อทราบความก้าวหน้าของงาน และความมุงอกงาม ของกระบวนการหมู่พวก

3.3.7 การบริหารเชิงประชาธิปไตย (Democratic administration)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 7 - 8) ได้กล่าวถึง การบริหารงานเชิงประชาธิปไตย ว่าเป็นการบริหาร โดยให้ครูหรือบุคคล มีส่วนร่วม ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ การติดตามผล หรือกิจกรรมต่างๆ เพื่อผลสำเร็จของงานร่วมกัน ซึ่งการมีส่วนร่วม นั้น อาจทำได้สองลักษณะ ทั้งในรูปของตัวบุคคลนั้นเองมีส่วนร่วม โดยตรงหรือให้ตัวแทนกลุ่มเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อทำหน้าที่แทนกลุ่มสมาชิก และกล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารเชิงประชาธิปไตยว่า ผู้บริหารต้อง ดำเนินการ ดังนี้ คือ ให้ครูกำหนดเป้าหมายและวางโครงการร่วมกัน ให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจ ในการดำเนินงานและแก้ปัญหาต่างๆ โดยการปรึกษาหารือ ให้ครูมีส่วนร่วมรับผิดชอบในงาน ที่ได้รับมอบหมาย ส่งเสริมให้กลุ่มครูหรือคณะทำงานฝ่ายต่างๆ นำเอาหลักการประชาธิปไตย มาใช้ในการดำเนินงาน รับฟังความคิดเห็นของครูทุกคนและชี้แจงให้ครูทราบความเคลื่อนไหว ของโรงเรียนเพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดี พยายามให้ครูทำงานด้วยความร่วมมือช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน และพยายามให้ครูแต่ละคนสนใจมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

3.3.8 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - based management : SBM)

บุญมี เณรยอด (2544 : 1 - 3) ได้กล่าวถึง การบริหาร โดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน ว่าเป็นรูปแบบการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมรูปแบบหนึ่ง หมายถึง การบริหาร และการจัดการศึกษาที่หน่วยปฏิบัติ โดยมีโรงเรียนเป็นฐานหรือเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษา ซึ่งต้องมีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา จากส่วนกลางไปยัง โรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีอิสระคล่องตัวในการบริหารจัดการ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป ภายใต้คณะกรรมการสถานศึกษา (School board) ที่ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนศิษย์เก่า

ผู้แทนนักเรียน และผู้บริหาร โรงเรียน เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปโดยมีส่วนร่วม ตรงตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุด

อุทัย บุญประเสริฐ (2544 :3) ได้กล่าวถึง รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยสรุปไว้ 4 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบที่มีผู้บริหาร โรงเรียนเป็นหลัก (Administration control SBM) ผู้บริหารเป็นประธานคณะกรรมการ ส่วนกรรมการอื่นๆ ได้มาจากการเลือกตั้ง หรือคัดเลือกจากกลุ่มผู้ปกครอง ครู และชุมชน และคณะกรรมการมีบทบาทให้คำปรึกษา แต่อำนาจการตัดสินใจยังคงอยู่ที่ผู้บริหาร โรงเรียน

2. รูปแบบที่มีครูเป็นหลัก (Professional control SBM) เกิดจากแนวคิดที่ว่า ครูเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดนักเรียนมากที่สุด ย่อมรู้ปัญหา ได้ดีกว่า และสามารถแก้ปัญหา ได้ตรงจุด ตัวแทนคณะครูมีส่วนมากที่สุดในคณะกรรมการ โรงเรียน ผู้บริหาร โรงเรียน เป็นประธานคณะกรรมการ โรงเรียน บทบาทของคณะกรรมการ โรงเรียนเป็นคณะกรรมการ บริหาร

3. รูปแบบที่ชุมชนมีบทบาทหลัก (Community control SBM) แนวคิดที่สำคัญ คือ การจัดการศึกษานั้น ควรตอบสนองความต้องการและค่านิยมของ ผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุด ตัวแทนของผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนในคณะกรรมการ โรงเรียนมากที่สุด ผู้บริหารเป็นเลขานุการ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ โรงเรียน เป็นคณะกรรมการบริหาร

4. รูปแบบที่ครูและชุมชนมีบทบาทหลัก (Professional community SBM) แนวคิดนี้มีความเชื่อว่า ทั้งครูและผู้ปกครอง มีความสำคัญในการจัดการศึกษาให้แก่เด็ก เนื่องจาก ทั้งสองกลุ่มต่างอยู่ใกล้ชิดนักเรียนที่สุด รับรู้ปัญหาและความต้องการ ได้ดีที่สุด สัดส่วนของครูและผู้ปกครอง ในคณะกรรมการ โรงเรียนจะมีเท่าๆ กัน แต่มากกว่าตัวแทน จากกลุ่มอื่นๆ ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นประธาน บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ โรงเรียน เป็นคณะกรรมการบริหาร

นอกจากนี้ อุทัย บุญประเสริฐ (2544 : 2) ได้เสนอหลักการสำคัญ ของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ว่าควรประกอบด้วย หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากกระทรวงและส่วนกลาง ไปยัง สถานศึกษาให้มากที่สุด โดยเชื่อว่า โรงเรียนเป็นหน่วยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา การศึกษาของผู้เรียน หลักการมีส่วนร่วม (Participation) คือ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้อง

และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจ และร่วมจัดการศึกษา เมื่อบุคคลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ส่งผลทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return power to people) ในการจัดการศึกษาโดยส่วนกลางมีข้อจำกัด เกิดความล่าช้าและไม่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างแท้จริง จึงต้องมีการคืนอำนาจให้ท้องถิ่นและประชาชน ได้จัดการศึกษาเองอีกครั้ง หลักการบริหารตนเอง (Self - management) เปิดโอกาสให้โรงเรียนมีระบบการบริหารด้วยตนเอง โดยให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบดำเนินงาน ซึ่งอาจดำเนินการได้หลากหลายด้วยวิธีการที่แตกต่าง ความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียน ผลที่ได้น่าจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and balance) ส่วนกลางมีหน้าที่กำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐาน โดยมีองค์กรอิสระทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปตามที่ได้กำหนด และเป็นไปตามนโยบายของชาติ

จากการศึกษา รูปแบบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีหลากหลายรูปแบบ แต่ละรูปแบบอาจมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันไปบ้าง แต่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้น เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน ดังนั้น องค์กร หน่วยงานหรือสถานศึกษา สามารถที่จะนำจุดเด่นของแต่ละรูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทของตน ไปปรับใช้ เพื่อให้การบริหารงานบรรลุประสิทธิผลสูงสุด

3.4 ความจำเป็นของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ทัศนาศาสตร์ (2539 : 19) กล่าวถึง ความจำเป็นของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ว่า มีผลต่อบรรยากาศทางการบริหารของโรงเรียน มีผลดีต่อการทำงานเมื่อทำงานเป็นหมู่คณะ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและองค์กร สร้างขวัญ กำลังใจ ตลอดจน ลดปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากพฤติกรรมในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจ เกิดความรู้ และประสบการณ์ของสมาชิกจะถูกใช้ในการทำงานและการตัดสินใจ สมาชิกของกลุ่ม จะมีความตั้งใจในการกระทำให้บรรลุเป้าหมาย ความสามารถของบุคคลสามารถพัฒนาได้ โดยผ่านการมีส่วนร่วม ผลผลิตที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากกระตุ้นทางด้านความคิดเพื่อให้เกิดความพยายาม ความร่วมมือกัน สมาชิกที่มีส่วนร่วมจะตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหา โดยการให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์

วิวัฒน์ ศาวันดี (2548 : 24) สรุปความจำเป็นของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบการบริหารที่มีจุดเด่น คือ เป็นหัวใจของการเสริมสร้างพลังในการปรับปรุง พัฒนางานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน นอกจากนี้ ยังเป็นการสร้างบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตยที่ดีที่สุดให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ดังนั้น สถานศึกษาทุกแห่งควรนำมาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของแต่ละแห่ง เพื่อประสิทธิผลของงาน รวมทั้ง ตอบสนองตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 หมวด 5 มาตรา 76 ว่าด้วยแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐว่า รัฐต้องส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจในทางการเมือง การวางแผนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ อีกด้วย

ธรรมรส โชติคุณุช (2540 : 228) ได้กล่าวถึง ความจำเป็นของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่ามีความจำเป็น ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะช่วยให้ผู้บริหารและหน่วยงานมีประสิทธิผล และประสิทธิภาพเชิงความคาดหวังว่า จะเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจทางการบริหารให้ดีขึ้น จะเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น เพิ่มขวัญและความพึงพอใจในงานของพนักงานให้ดีขึ้น และช่วยให้องค์การตอบสนองต่อความต้องการของสภาพแวดล้อมดีขึ้น
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์การ โดยการปฏิบัติงานและขวัญของแต่ละบุคคล
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะสนองตอบความต้องการทางด้านจิตใจ ตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Hierarchy of needs theory) รวมทั้ง ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (Motivation - hygiene theory) เพราะการตอบสนองโดยวิธีการต่างๆ นั้น ยังขาดการตอบสนองการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่แท้จริงไป ดังนั้น โอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จึงเป็นการตอบสนองความต้องการความสมหวัง และความเชื่อถือตนเอง อันเป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ได้
4. การบริหารโดยการมีส่วนร่วม จะสามารถคลี่คลายข้อขัดแย้ง ระหว่างความต้องการของบุคคลตามบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล และความคาดหวังขององค์การ เพราะการให้โอกาสแก่บุคคลในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์การ ทำให้พวกเขาสามารถควบคุมการทำงานของพวกเขาเอง ที่จะใช้ความสามารถและสร้างความสำเร็จได้

จากการศึกษา ความจำเป็นของการบริหารแบบมีส่วนร่วม สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม นอกจากสอดคล้องกับแนวทางที่กำหนดในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ยังสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 โดยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษานั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ควรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา นอกจากนี้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้น ยังเป็นการตอบสนองความต้องการของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา และสอดคล้องกับบรรยากาศการบริหารในเชิงประชาธิปไตย ตรงตามสถานการณ์ปัจจุบัน

3.5 ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม นั้น เป็นรูปแบบการบริหารที่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน รวมทั้งขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน อันจะส่งผลให้เกิดการยอมรับ และมีความผูกพันระหว่างบุคลากรด้วยกัน ดังมีผู้แสดงทัศนะเกี่ยวกับประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้สอดคล้องกัน ดังนี้

ธรรมรส โชติคุณุช (2540 : 230) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. เมื่อผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลง เขาจะยอมรับการเปลี่ยนแปลง แทนที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จะมีความราบรื่นมากขึ้น ความไม่พอใจ และการร้องทุกข์น้อยลง
3. ความผูกพันของบุคลากรกับองค์กรจะรู้สึกผูกพันมากขึ้น
4. บุคลากรจะไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น เพราะบุคลากรมีแรงจูงใจ และรู้ความต้องการของฝ่ายบริหาร
5. การบริหารผู้ใต้บังคับบัญชามีความง่ายขึ้น เพราะผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น
6. การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น
7. การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรระดับสูงกับองค์กรระดับต่ำดีขึ้น
8. ก่อให้เกิดการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545 : 9) ให้ความเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้ คือ

1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติงานมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดเพียงคนเดียว
2. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลง ในขณะที่เดียวกันก็จะสามารถใช้สำหรับทดสอบว่า สิ่งที่คุณเองรู้นั้นเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานรู้หรือไม่
3. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดี สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจน การเสริมสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
4. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถ และทักษะในการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดความมีน้ำใจ (Team Spirit) และความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น
5. การมีส่วนร่วมทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้น ส่งเสริมให้การปรับปรุงงานมีความเป็นไปได้สูง และผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

กาลด์เวล และสปริงส์ (Caldwell & Spinks. 1990 : 21 - 23) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ที่พบจากประสบการณ์ใน Rosebery District High School ว่ามีประโยชน์ต่อนักเรียน คณะครู กลุ่มผู้บริหารและผู้นำทางการศึกษาอื่นๆ ดังนี้

1. ประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน เป็นสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรกของการบริหาร โรงเรียน ดังนี้ คือ

1.1 ทำให้มั่นใจว่าทรัพยากรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น ครู เวลา อาคาร สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุ อุปกรณ์และบริการ จะถูกนำมาใช้เพื่อการบรรลุจุดมุ่งหมายหรือความต้องการในการวางแผนด้านการเรียนการสอน เพื่อประโยชน์ของนักเรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ

1.2 นักเรียนได้รับความสำคัญ ให้มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบาย ในรูปแบบของสภาโรงเรียน และมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผน ซึ่งนักเรียนอาจมีความสนใจหรือความชำนาญเป็นพิเศษ

1.3 นักเรียนมีความรู้และมีความเข้าใจในแผนงานของโรงเรียน
จึงเป็นช่องทางที่จะทำให้จุดหมาย นโยบาย แผนงาน งบประมาณและผลการประเมิน ได้รับการเผยแพร่ให้ทุกคนในโรงเรียนได้รับรู้ รวมทั้ง ตัวนักเรียนเองด้วย

2. ประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับครู

2.1 ทำให้ครูมีบทบาทการบริหารต่อภารกิจที่สำคัญ ตรงตาม
ความชำนาญของตนเอง นั่นคือ การให้การศึกษาต่อนักเรียน

2.2 ครูทุกคนมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ
ตามความชำนาญของแต่ละคน ทำให้การกำหนดนโยบายและแผนงาน สอดคล้องกับเวลา
และศักยภาพของครู

2.3 การแบ่งหน้าที่ การกำหนดนโยบายและการจัดทำแผน จะช่วย
ให้เกิดความชัดเจนในบทบาท หน้าที่ ลดความสับสนและความขัดแย้ง ที่มีเกิดขึ้นเสมอๆ

2.4 การที่ครูมีส่วนร่วมในทีมแผนงาน ช่วยให้การตัดสินใจ
เพื่อจัดสรรทรัพยากรให้เป็นไปอย่างสอดคล้องกับความต้องการของตนได้

2.5 การมีส่วนร่วมในการทำแผนงานและงบประมาณ จะช่วยให้ครู
ได้รับข้อมูล สารสนเทศและการทำงานของเพื่อนครูด้วยกันได้

2.6 การมีระบบการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ดี ครูมีส่วนช่วยให้มั่นใจ
ได้ว่า จุดหมายและนโยบายของโรงเรียนจะได้รับการนำไปปฏิบัติได้

2.7 การมีส่วนร่วมและการมีบรรยากาศแบบเปิดในการทำงาน
ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างคณะครูลงได้

2.8 การเป็นระบบเปิดและพิจารณาอย่างเป็นระบบ ด้านการจัดสรร
ทรัพยากร ช่วยให้การใช้ทรัพยากรของครูเป็นไปอย่างตอบสนองความต้องการและไม่ซ้ำซ้อน

2.9 ช่วยให้ครูเป็นทรัพยากรที่มีค่าในกระบวนการเรียนรู้ ครูจะเป็น
กำลังสนับสนุนของทุกแผนงานที่มีค่ายิ่งกว่างบประมาณ

2.10 เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความรับผิดชอบ สร้างความพึงพอใจ
ในการทำงาน ความมีพันธะผูกพันกับการบรรลุความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนในระดับสูง

2.11 ช่วยลดงานเอกสารลง การกำหนดนโยบาย อาจมีเพียง 1 แผ่น
แผนงานและงบประมาณ เพียง 2 แผ่น หรือผลการประเมิน เพียง 1 - 2 แผ่น

3. ประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารและผู้นำทางการศึกษาอื่นๆ

3.1 ทำให้ผู้บริหารแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำทางการศึกษาได้ จากการทำงานร่วมกับคนอื่นและโดยคนอื่น จะทำให้มั่นใจได้ว่าจุดหมายและความต้องการ นโยบายและแผนจะได้รับการกำหนดและจัดทำขึ้น ในกระบวนการนโยบายผู้บริหารสามารถแสดงบทบาทเป็นผู้ริเริ่มนโยบาย เป็นนักบริหารการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นนักประเมินผล เป็นนักประสานงาน นักจูงใจ และนักเผยแพร่ข้อมูล สารสนเทศ

3.2 การแสดงสถานะผู้นำในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และโดยผู้อื่น ช่วยสร้างวัฒนธรรมในการทำงานของโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศได้

3.3 ช่วยพัฒนาผู้นำทางการศึกษาอื่นๆ จากการใช้มีส่วนร่วมตัดสินใจ ในทีมแผนงานหรือคณะทำงาน

จากการศึกษา ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบของการบริหารงาน ที่ก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร สถานศึกษา เป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำจุดเด่นของการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาปรับใช้ ในการบริหารงาน การเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งครู ซึ่งเป็นบุคลากรในสถานศึกษาที่มีความใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด มีโอกาสเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุประสิทธิผล กล่าวคือ ผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตของสถานศึกษา จะมีคุณภาพมากขึ้นเพียงใดนั้น ปัจจัยที่สำคัญ คือ ครูที่จะต้องมีความรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษา มีความรับผิดชอบ ความตั้งใจและเต็มใจปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจในสถานศึกษาและภาคภูมิใจผลผลิตของตน โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารงานนั่นเอง

4. บทบาทของครูในการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาที่จัดสอนช่วงชั้นที่ 1 - 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 1 ได้กำหนดนโยบาย แนวทางการบริหาร และการจัดการศึกษา กล่าวคือ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาใช้เพื่อ ปฏิบัติงาน และใช้เพื่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่าย มีส่วนร่วม บริหารจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง พึ่งตนเองได้ พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข สามารถติดต่อสื่อสารได้กับคนทั่วโลก ดังนั้น จึงกำหนดนโยบายเกี่ยวกับ บทบาทของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ไว้ดังนี้ (สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1. 2547 : 1)

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการ
2. จัดตั้งงบประมาณและรับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา
3. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
4. จัดการเรียนการสอน จัดสภาพแวดล้อม จัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสม และส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจน ส่งเสริมการเรียนรู้และการ พัฒนาตนเองของผู้เรียน
5. ออกกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ รวมทั้ง ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวกับการ บริหารงานการเงินและการจัดหารายได้จากทรัพย์สินของสถานศึกษา
6. กำกับ ติดตามและประเมินผลงาน ตามแผนงาน โครงการและประเมินผล การปฏิบัติงาน ตลอดจน การพิจารณาความดีความชอบ การพัฒนาและการดำเนินงานทางวินัย กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
7. ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้ง ปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ทั้งที่เป็นที่ราชพัสดุและทรัพย์สินอื่นๆ ตามระเบียบที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด
8. จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ความร่วมมือ ในการประเมินคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา รวมทั้ง การรายงานผล การประเมินต่อคณะกรรมการสถานศึกษา

9. ส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชนและสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอื่นๆ
ในชุมชนและท้องถิ่น

10. ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับกิจการภายในสถานศึกษาหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
และตามกฎหมายที่กำหนดให้

จากการศึกษา บทบาทของครูในการบริหารวิชาการ ในสถานศึกษาที่จัดสอนช่วงชั้น
ที่ 1 - 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 สรุปได้ว่า สถานศึกษาต้องบริหาร
จัดการศึกษาเป็นไปตามที่มาตรฐานกำหนด ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา
สามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ปฏิบัติงาน รวมทั้ง การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
สำหรับการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ควรมีส่วนร่วม
โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการบริหารวิชาการในสถานศึกษาซึ่งถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา
ที่มีครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในทุกขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้ ดังนั้น หากครู ได้เข้ามีส่วนร่วม
ในการบริหารวิชาการย่อมส่งผลให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้และพัฒนา
ผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่งและสามารถอยู่ในสังคมโลกได้อย่างมีความสุข

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

ประเสริฐชัย พิสาครรัมย์ (2543 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาและเปรียบเทียบระดับ
ปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์
ของบุคลากรฝ่ายบริหาร ที่มีสถานภาพต่างกัน และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง
และขนาดใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรฝ่ายบริหาร โดยรวม จำแนกตามขนาดโรงเรียนและสถานภาพ
มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานวิชาการ ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านพัฒนา
และส่งเสริมทางด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการประเมินผลการจัดงาน
วิชาการ

2. ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ และหัวหน้าหมวดวิชา
มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานวิชาการ โดยรวมและเป็นรายด้าน 1 ด้าน คือ ด้านการบริหาร
งานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหัวหน้าหมวดวิชา และผู้ช่วย
ผู้บริหารฝ่ายวิชาการ มีปัญหามากกว่าผู้บริหารโรงเรียน

3. โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติ งานวิชาการ โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็ก มีปัญหามากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลาง มีปัญหามากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

4. พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและขนาดโรงเรียนด้านการจัดการเรียนการสอน

เกียรติพงษ์ คำไทย (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมบริหาร โรงเรียนของครูในโรงเรียนศูนย์ปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า ครูในโรงเรียนศูนย์ปฏิรูปการศึกษา มีส่วนร่วมบริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ครูที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษา และไม่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูในโรงเรียนศูนย์ปฏิรูปการศึกษา ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ด้านวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูในโรงเรียนศูนย์ปฏิรูปการศึกษขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนมากกว่าครูในโรงเรียนศูนย์ปฏิรูปการศึกษขนาดเล็ก

ประยุทธ ตรีชัย (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาค่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู อาจารย์ในงานบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า

1. โดยรวม ครู อาจารย์ ต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ในขั้นตอนการกำหนดทางเลือกมากที่สุด เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ครู อาจารย์โรงเรียนขนาดเล็ก ต้องการมีส่วนร่วมในขั้นตอนการกำหนดและวิเคราะห์ปัญหา และขั้นตอนการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด มากที่สุด ครู อาจารย์ โรงเรียนขนาดกลางต้องการมีส่วนร่วมในขั้นตอนการค้นหา รวบรวมและกลั่นกรองข่าวสารข้อมูลต่างๆ มากที่สุด ส่วนครู อาจารย์ โรงเรียนขนาดใหญ่ ต้องการมีส่วนร่วมในขั้นตอนการกำหนดทางเลือก และขั้นตอนการประเมินทางเลือกมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบ ความต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของ ครู อาจารย์ โดยรวม จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทรงศักดิ์ ผีกทอง (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารงานวิชาการที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ผู้บริหาร และครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีการบริหารงานวิชาการที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นในภาพรวมของทั้งสามกลุ่ม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประกอบ ภูงูโพธิ์ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพ และปัญหาของการบริหารงานวิชาการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยรวม และรายด้านทุกด้าน โดยภาพรวม โรงเรียนขนาดใหญ่ มีการปฏิบัติมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก ยกเว้นด้านห้องสมุด และพบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน และ โดยภาพรวม โรงเรียนขนาดเล็ก มีปัญหา มากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ฟอว์เลอร์ (Fowler. 1986 : 3204 - A) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู อาจารย์ โรงเรียนประถมศึกษา ในรัฐ Souteastern จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู อาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการทำงาน และพบว่าครู อาจารย์ในโรงเรียนที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กับครู อาจารย์ในโรงเรียนที่ไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีขวัญกำลังใจในการทำงานแตกต่างกัน

โฮกแลนด์ (Hoagland. 1986 : 3550 - A) ทำการศึกษา ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา เกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการ ของผู้บริหาร โรงเรียน โดยมุ่งกลุ่มเปรียบเทียบทัศนะของครู อาจารย์และผู้บริหาร โรงเรียน ในเรื่อง การมีส่วนร่วมตัดสินใจ ความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความพึงพอใจ ในบทบาท โดยศึกษาจากครู อาจารย์และผู้บริหาร โรงเรียน ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในรัฐอิลลินอยส์ ผลการวิจัยพบว่า ครู อาจารย์ และผู้บริหาร โรงเรียน ที่มีอายุ ประสบการณ์ การทำงาน และขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สั่งการแตกต่างกัน

ทิโมที (Timothy. 1986 : 2141 - A) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอัตรา การแสดงออกทางวาจา ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการ กับความพึงพอใจ ในการทำงานของครูอาจารย์ โดยการบันทึกอัตราการพูดแสดงความคิดเห็นของครู อาจารย์ แต่ละคนระหว่างการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แล้วนำผลเปรียบเทียบกับความพึงพอใจ ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความพึงพอใจในการทำงาน

มิลเลอร์ (Miller. 1989 : 320 - A) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา การศึกษา โดยกำหนดการมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนพัฒนาหลักสูตร และนำหลักสูตร ไปใช้ ของโรงเรียนชนบท ในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ทางบวก ระหว่าง การมีส่วนร่วม ในการวางแผนพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตร ไปใช้ การให้ครูมีส่วนร่วม จะมีประโยชน์อย่างมากในด้านการยอมรับและความเข้าใจ

เซ็ง (Tseng. 1989 : 376 - A) ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ โดยศึกษาทัศนคติของครูในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความพึงพอใจ ด้านวิชาชีพในโรงเรียนอาชีวศึกษา 6 เมืองของไต้หวัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ขอบเขตความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมของครู มีมากกว่าการมีส่วนร่วม ตามหน้าที่ในการตัดสินใจ ทั้งด้านการสอนและการบริหาร
2. ครูต้องการมีส่วนร่วมมากขึ้นในด้านการสอนมากกว่าการบริหาร
3. ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ด้านความพึงพอใจวิชาชีพครู ในสภาพความเบื่อบาน

4. มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างความพึงพอใจของครูกับการมีส่วนร่วม เมื่อสามารถคุมตัวแปรทั้งหมดได้

5. มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างความต้องการของครูกับการมีส่วนร่วมตามหน้าที่ เมื่อสามารถควบคุมตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ได้

เลตเทอร์รี่ (Letteri. 1990 : 292 - A) ศึกษา วิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วม 3 เรื่อง คือ การวิเคราะห์กระบวนการสื่อสารและการบรรลุข้อตกลงในการบริหารคนงานแบบมีส่วนร่วม การวิเคราะห์เกี่ยวกับรูปแบบที่เหมาะสมของการสื่อสารที่แสดงถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการวิเคราะห์เกี่ยวกับรูปแบบที่ไม่เหมาะสมของการสื่อสารที่แสดงถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผลการวิเคราะห์ พบว่า เรื่องแรกแสดงให้เห็นว่า การสื่อสารที่ดีทำให้เกิดการพัฒนา การมีส่วนร่วมอย่างไม่ถูกบีบบังคับโดยสมาชิกของกลุ่ม จะมีความเห็นร่วมกันอย่างมีเหตุผล เรื่องที่สอง แสดงให้เห็นว่า ระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ทำให้คณะทำงานทำหน้าที่อย่างอิสระเป็นการแสวงหาความมีส่วนร่วมในทุกเรื่อง ต้องให้มีตัวแทนคนงานอยู่ในทุกระดับของสายการบังคับบัญชาในองค์กร และต้องให้คนงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย ส่วนเรื่องที่สาม ชี้ให้เห็นว่า ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม นั้น จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และมีความเหมาะสมในเรื่องสิทธิและการพัฒนาตนเองของบุคคล

ไซเบิร์ต (ทัศนาศาสตร์, 2539 : 37 ; อ้างอิงมาจาก Siebert. 1991 : 1975 - A) ทำการศึกษา บทบาทของครูใหญ่ในการเปลี่ยนแปลงโรงเรียน ในลอนดอน ประเทศอังกฤษ ซึ่งเป็นความพยายามที่จะชี้ให้เห็นถึงการพัฒนาโรงเรียน และการกระจายการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า ครูใหญ่เป็นกลไกสำคัญของความสำเร็จในการทำงาน และเป็นผู้กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารวิชาการ ในสถานศึกษามีหลายประการ แต่ประการหนึ่งที่สำคัญ ได้แก่ ขนาดสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ขนาดสถานศึกษาที่จำแนกตามจำนวนนักเรียนเป็นตัวกำหนดจำนวนของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา รวมทั้ง ปริมาณงานตามภารกิจของสถานศึกษา จึงอาจส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารวิชาการในสถานศึกษาด้วย โดยมีงานวิจัยหลายชิ้นที่สนับสนุนข้อสันนิษฐานนี้ เช่น ผลการศึกษาของเกียรติพงศ์ คำไทย (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าครู ในโรงเรียนศูนย์ปฏิบัติการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน และพบว่า ครูมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ด้านวิชาการ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูในโรงเรียนศูนย์ปฏิบัติการศึกษา ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สอดคล้องกับประยูทธ ศรีชัย (2544 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู อาจารย์ในงานบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของครู อาจารย์ โดยภาพรวม จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัย จึงได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยในครั้งนี้ว่า ครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่จัดสอนช่วงชั้นที่ 1 - 2 ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการในสถานศึกษา แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY