

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. การบริหารงานโรงเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม
3. การมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา
4. ทฤษฎีการมีส่วนร่วม
5. ความหมายของการบริหารและการบริหารการศึกษา
6. การบริหาร โดยคณะกรรมการหรือองค์คณะบุคคล
7. องค์ประกอบ รูปแบบและหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
8. ขอบข่ายการบริหารงานของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
9. กฎกระทรวงกำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหาการเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546
10. ความเป็นมาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
11. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 11.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 11.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. การบริหารงานโรงเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีขอบข่ายการบริหารงาน ไว้ 4 ด้าน ดังนี้ (กรมสามัญศึกษา . 2540 : 1-10)

1.1 ด้านวิชาการ เป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีหลักการในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ขอบข่ายงานวิชาการประกอบด้วยงาน

- 1.1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 1.1.2 การพัฒนาขบวนการเรียนรู้
- 1.1.3 การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน
- 1.1.4 การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 1.1.5 การพัฒนาใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 1.1.6 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 1.1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 1.1.8 การส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งทางวิชาการ

1.2 ด้านงบประมาณ เป็นการบริหารงบประมาณของหน่วยงานของฝ่ายต่างๆ ของโรงเรียนให้สามารถดำเนินไปตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการประกอบด้วยงานด้านต่างๆ ดังนี้

- 1.2.1 การจัดตั้งงบประมาณ
- 1.2.2 การจัดสรรงบประมาณ
- 1.2.3 การตรวจสอบ
- 1.2.4 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 1.2.5 การบริหารการเงิน
- 1.2.6 การบริหารการบัญชี
- 1.2.7 การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล เป็นงานบริหารที่ทำให้เกิดการพัฒนากุศลกรตามนโยบาย กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนดประกอบด้วยงานด้านต่างๆ ดังนี้

- 1.3.1 การวางแผนอัตรากำลัง
- 1.3.2 การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 1.3.3 การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 1.3.4 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 1.3.5 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 1.3.6 การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ
- 1.3.7 เงินเดือนและค่าตอบแทน
- 1.3.8 การเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 1.3.9 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 1.3.10 การลาศึกษาต่อ

- 1.3.11 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 1.3.12 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชู
- 1.3.13 มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 1.3.14 การส่งเสริมวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 1.3.15 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- 1.3.16 การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 1.3.17 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 1.3.18 การอุทธรณ์
- 1.3.19 การร้องทุกข์
- 1.3.20 การออกจากราชการ
- 1.3.21 การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
- 1.3.22 งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 1.3.23 งานยกเว้นคุณสมบัติ
- 1.3.24 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

1.4 ด้านบริหารทั่วไป นอกจากจะเป็นการบริหารงานที่จำแนกออกเป็นฝ่ายต่างๆที่รับผิดชอบแล้วยังมุ่งถึงคุณลักษณะผู้บริหารเองที่จะต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงและแก้ไขปัญหาด้วยการบริหารทั่วไป เป็นงานสนับสนุนฝ่ายต่างๆให้ทำงานบรรลุเป้าหมายประกอบด้วยงานด้านต่างๆ ดังนี้

- 1.4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลข่าวสาร
- 1.4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 1.4.3 การวางแผนการศึกษา
- 1.4.4 การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- 1.4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 1.4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 1.4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 1.4.8 งานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
- 1.4.9 การดำเนินงานธุรการ ด้านการเงิน การคลัง บัญชีและพัสดุ
- 1.4.10 การอำนวยความสะดวกด้านบุคลากร

- 1.4.11 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 1.4.12 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 1.4.13 การรับนักเรียน
- 1.4.14 การจัดตั้ง ขุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา
- 1.4.15 การอำนวยความสะดวกและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
- 1.4.16 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 1.4.17 การทัศนศึกษา
- 1.4.18 การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
- 1.4.19 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 1.4.20 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จะจัดการศึกษา
- 1.4.21 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
- 1.4.22 งานกำกับดูแลสถานศึกษา ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและรายงาน
- 1.4.23 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกิจกรรมที่ทุกหน่วยงานจะต้องมีกิจกรรมดังกล่าว จึงได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ในหลายๆแง่มุม ดังนี้

จำรัส นวลนิม (2540 : 248-250) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า

1. ความร่วมมือการมีส่วนร่วมในบางสิ่งบางอย่าง รวมถึงการรับผิดชอบด้วย
 2. การมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ทางสังคมของบุคคลหรือกลุ่ม
 3. ผลจากการเห็นพ้องต้องกันในเรื่องความต้องการและทิศทางของการเปลี่ยนแปลง
- ความเห็นพ้องต้องกันนั้นจะต้องมีมากพอจนเกิดการริเริ่ม โครงการปฏิบัติการและเหตุผลเบื้องต้นที่บุคคลต้องตระหนักคือปฏิบัติการหรือการกระทำในนามกลุ่มนั้นต้องกระทำผ่านองค์การ

วิชิต นันทสุวรรณ และ จำนงค์ แรกพิณีจ (254 : 41) ได้กล่าวถึงรูปแบบของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนว่า ชุมชนได้เข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาร่วมกับ

โรงเรียน นับตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผลและร่วมรับประโยชน์

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2546 : 7) หมายถึง การเข้ามามีสิทธิและมีส่วนร่วมของประชาชนในการแสดงความคิดเห็น การค้นหา ปัญหา สาเหตุของปัญหา ตลอดจนความต้องการหรือความมุ่งหวัง ในการพัฒนาการศึกษา เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายและการวางแผนการศึกษา ดำเนินกิจกรรม การจัดการศึกษา อบรมและการฝึกอาชีพตามความเหมาะสม และความต้องการของท้องถิ่นตามบทบาทหน้าที่

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึงทุกองคาพยพในหน่วยงานได้ร่วมกันคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบในงานที่ได้กระทำด้วยกันไม่ว่างานนั้นจะสำเร็จตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ก็ตาม

3. การมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา

แนวคิดที่จะให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจการต่างๆของชุมชนนั้น ได้บังเกิดขึ้นในชุมชนต่างๆทั่วโลก ดังจะเห็นได้จากพีธีลิ่งแวก (Co-operative Work) ซึ่งมีการปฏิบัติในหมู่เกษตรกรทั่วโลก ยุทธศาสตร์การบริหารเพื่อพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ถือว่าการมีส่วนร่วมของประชาชน องค์กรท้องถิ่น เอกชน มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จ ที่มุ่งพัฒนาคนและความเป็นธรรมในสังคม (กำพล แสนบุญเรือง.2542 : 56)

3.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา

ตีปพนนท์ เกตุทัต (2541 : 17) กล่าวว่าชุมชนและประชาชน ต้นตัวเคลื่อนไหวเรียกร้องผลักดันการศึกษาในชุมชนเอง เป็นกลไกที่สำคัญที่สุดที่ใฝ่รอมาنان ในการยกระดับการศึกษาของประเทศนั้น หมายถึงรัฐเกื้อหนุน ชุมชนมีพลัง การปฏิรูปการศึกษาจึงจะประสบผลสำเร็จ

สุรัฐ ศิลปะอนันท์ (2542 : 8 – 11) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการศึกษาว่า การปฏิรูปการศึกษาจะต้องให้ผู้เรียน ครู ผู้บริหารผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง เริ่มตั้งแต่ การวางแผน การพัฒนาสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา และการติดตามประเมินผล โดยการปฏิรูประบบบริหารและการจัดการให้มีเอกภาพและมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยเน้นให้สถานศึกษาเป็นหน่วยงานวางแผน ยุทธศาสตร์ของการจัดการศึกษาในท้องถิ่น เปิดโอกาสให้บุคคล ครอบครัว ชุมชนและองค์กรพัฒนากระบวนการวางแผน ระดม จัดสรรทรัพยากร การควบคุม กำกับ ติดตามและประเมินผลที่

เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาและเปิดโอกาสการมีส่วนร่วม ให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน องค์กรท้องถิ่น และผู้ประกอบการ ได้เข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงานทุกระดับ เพื่อสร้างแนวร่วมการปฏิรูปการศึกษาให้เกิดขึ้นในสังคมและชุมชน

ประมวล วรรสี (2546 : 3) การทำงานแบบมีส่วนร่วมนั้นไม่ว่าจะเป็นระดับครอบครัว ระดับโรงเรียน ระดับชุมชน ระดับองค์กร หรือระดับประเทศนั้นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการทัศน์ปัจจุบัน เพราะจะช่วยให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของ (Ownership) และจะทำให้ผู้มีส่วนร่วมหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้น ยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) และรวมถึงตกลงยอมรับ (Commitment) ได้อย่างสมัครใจ เต็มใจ และสบายใจ

ปารีชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2543 : 13) ได้สรุปกระบวนการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการศึกษาชุมชน เป็นการกระตุ้นให้ประชาชนได้ร่วมกันเรียนรู้สภาพของชุมชน การดำเนินชีวิต ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำงาน และร่วมกันค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ตลอดจนลำดับความสำคัญของปัญหา
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยมีการรวมกลุ่มอภิปรายและแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดคน โยบาย วัตถุประสงค์และวิธีการแนวทางการดำเนินงานและทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้
3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนา โดยการสนับสนุนอุปกรณ์ แรงงานเงินทุนหรือเข้าร่วมบริหารงาน การใช้ทรัพยากร การประสานงานและดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก
4. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนา เป็นการนำเอากิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์
5. การมีส่วนร่วมในการติดตามผลและประเมินผล เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น

ประมวล วรรสี (2546 : 3) การทำงานแบบมีส่วนร่วมนั้นไม่ว่าจะเป็นระดับครอบครัว ระดับโรงเรียน ระดับชุมชน ระดับองค์กร หรือระดับประเทศนั้นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการทัศน์ปัจจุบัน เพราะจะช่วยให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของ (Ownership) และจะทำให้ผู้มีส่วนร่วมหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้น ยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) และรวมถึงตกลงยอมรับ (Commitment) ได้อย่างสมัครใจ เต็มใจ และสบายใจ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2546 : 7) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา หมายถึง การเข้ามามีสิทธิและมีส่วนร่วมของประชาชนในการแสดงความคิดเห็น การค้นหาปัญหา สาเหตุของปัญหา ตลอดจนความต้องการหรือความมุ่งหวัง ในการพัฒนาการศึกษา

เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายและการวางแผนการศึกษา ดำเนินกิจกรรม การจัดการศึกษา อบรมและการฝึกอาชีพตามความเหมาะสม และความต้องการของท้องถิ่นตามบทบาทหน้าที่

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา หมายถึง การทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอนเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การติดตาม การตรวจสอบและประเมินผลร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ โดยผู้บริหารต้องแบ่งอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่ว่าด้านความคิด ด้านการปฏิบัติ แม้กระทั่งการแก้ปัญหา ให้กระจายไปสู่ผู้ปฏิบัติด้วย

3.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนประถมศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539 : 5-6) ได้กำหนดแนวทางให้โรงเรียนประถมศึกษาเป็นสถาบันการศึกษาที่มีบทบาทต่อการพัฒนาคนให้เป็นคนที่มีความรู้ความสามารถมีบุคลิกลักษณะและพฤติกรรมที่ดี ในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี โรงเรียนต้องปฏิบัติตามแนวทาง การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและบัญญัติ 10 ประการ มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบของการจัดการศึกษา ทั้งปัจจัยต่างๆและกระบวนการทำงาน เพื่อหวังผลว่าคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจะสูงขึ้นให้ทันต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ ที่ไทยจะต้องมีความสัมพันธ์ความร่วมมือและมีการแข่งขันกับนานาประเทศ การปฏิรูปการศึกษาตามนโยบายของ เลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ การใช้โรงเรียนเป็นฐานซึ่งมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปการศึกษา บุคคลที่มีความสำคัญยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน เพราะเป็นผู้นำและผู้แสวงหาความร่วมมือจากชุมชน องค์กรและหน่วยงานต่างๆ โดยเน้นการเปลี่ยนแปลงในด้านการบริหาร ต้องมีคณะกรรมการโรงเรียน ที่มีผู้ปกครอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ทรงคุณวุฒิมาช่วยผู้บริหาร โรงเรียน และต้องมีแผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียน ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสและชักจูงให้ชุมชนและบุคลากรต่างๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน

นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารการเรียนการสอน บริหารการใช้ห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ บริหารกิจการนักเรียน บริหารบุคคล บริหารธุรการ การเงิน อาคารสถานที่ บริหารการ สร้างความสัมพันธ์ กับชุมชน บริหารและจัดการในฐานะเลขานุการคณะกรรมการ โรงเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มิใช่ละเลยล่องลอยองธุลธกจนไม่ได้ผล ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำของโรงเรียนและเป็นแบบอย่างที่ดี

มีความเข้มแข็งของตน ไม่ปล่อยให้โรงเรียนไปตามยถากรรม โรงเรียนทุกโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนให้แก่ประเทศชาติ ความสำเร็จหรือล้มเหลวในการที่ประเทศจะอยู่อย่างไทยในสังคมโลกได้ ขึ้นอยู่กับ โรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำคือผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ ฉะนั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานไว้ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ . 2539 : 5 - 6)

3.3 หลักการในการทำงานร่วมกัน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539 : 12) ได้กำหนดการทำงานร่วมกันนั้นจะต้องมีการบริหารงาน โดยยึดหลักการ คือ

1. การกำหนดเป้าหมายและหลักการทำงานร่วมกัน ไม่ใช่การสั่งจากหน่วยเหนือแต่เป็นการระดมแนวคิดประสบการณ์และความจำเป็นในพื้นที่มาหลอมรวมเป็นเป้าหมายขององค์กรที่จะยึดถือปฏิบัติร่วมกัน

2. การเปิดโอกาสให้หน่วยงานและสถานศึกษา ได้กำหนดวิธีการหลากหลาย และเหมาะสมไปสู่เป้าหมายดังกล่าว แต่ต้องรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะการสนับสนุนให้เด็กและนักเรียนของเราได้พัฒนา ไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์

3. การพัฒนาบุคลากรและหน่วยงานที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

4. กระบวนการทำงานต้องโปร่งใสตรวจสอบได้

5. การทำงานเป็นเครือข่ายกับหน่วยงานอื่น ไม่โดดเดี่ยว

6. การทำงานต้องมีความสมดุล ระหว่างการสนองนโยบายจากหน่วย

เหนือและการสนองตอบต่อปัญหาและความจำเป็นของนักเรียนและประชาชนในพื้นที่

3.4 กลยุทธ์การบริหารโรงเรียน

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนนั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539 : 13-16) กำหนดว่าจะต้องประกอบด้วยกลยุทธ์ 2 ส่วน คือองค์กรท้องถิ่นและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและใช้แผนยุทธศาสตร์บริหาร โรงเรียน ในแต่ละกลยุทธ์จะประกอบด้วยเงื่อนไข / ปัญหา สภาพความสำเร็จและแนวทางการดำเนินงาน เพื่อเป็นแนวทางในการนำนโยบายการปฏิรูปสู่การปฏิบัติให้ประสบผลต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา คือ

1. องค์กรส่วนท้องถิ่นและชุมชนมีส่วนร่วมจัดการศึกษา โรงเรียนจะพัฒนาได้ดีเกิดผลต่อการพัฒนาได้อย่างแท้จริง ถ้าทุกฝ่ายทุกคนในชุมชนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ โรงเรียน

รักโรงเรียนเข้าร่วมคิดร่วมทำ ร่วมจัดการศึกษาและพัฒนา โรงเรียน รวมทั้งสนับสนุน
ทรัพยากรทั้งบุคคลและงบประมาณ

เงื่อนไขและปัญหา

1. โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ได้นำศักยภาพของคนในชุมชนมามีส่วนร่วมในการจัด
การศึกษาของโรงเรียน

2. โรงเรียนเข้าใจว่าภารกิจในการจัดการศึกษาเป็นของโรงเรียนเท่านั้น

3. โรงเรียนบริหารงานโดยมีทรัพยากรในการบริหารงานอย่างจำกัด

4. โรงเรียนและองค์กรท้องถิ่น / ชุมชนยังไม่ได้ร่วมมือกัน ในการจัดการศึกษาอย่าง
จริงจัง

5. โรงเรียนและองค์กรท้องถิ่น / ชุมชนเข้าใจว่าภารกิจในการจัดการศึกษาเป็นของ
โรงเรียนเท่านั้น องค์กรท้องถิ่น / ชุมชนยังไม่เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ

สภาพความสำเร็จ

1. มีองค์คณะบุคคลประกอบด้วย ผู้บริหาร โรงเรียน ครู ประชาชนและบุคลากรใน
องค์กรชุมชน ร่วมเป็นกรรมการ โรงเรียน

2. คณะกรรมการโรงเรียนร่วมกันดำเนินการวางแผนบริหารงานและพัฒนาโรงเรียน
อย่างสม่ำเสมอ

3. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน การจัดกิจกรรมการ
สนับสนุนการพัฒนานักเรียนในทุกด้าน ทั้งในและนอกโรงเรียน

4. ประชาชนในท้องถิ่นรับทราบความเคลื่อนไหว และความก้าวหน้าในการพัฒนา
โรงเรียนอยู่เสมอ

5. ผู้นำท้องถิ่น ผู้ปกครองและชุมชนยอมรับว่าโรงเรียนที่นี่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน
แนวทางการดำเนินงาน

1. จัดทำข้อมูลองค์กรท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดทั้งแหล่ง
ความรู้ต่างๆในท้องถิ่น

2. ศึกษาบทบาท อำนาจหน้าที่ขององค์กรท้องถิ่นต่างๆในชุมชน

3. ผู้บริหารและครูเข้าไปร่วมกิจกรรมขององค์กรท้องถิ่นและชุมชนอย่างจริงจัง เพื่อ
เป็นการสร้างความสัมพันธ์ ความคุ้นเคยและความรู้สึกที่ดีต่อกัน

4. ประชาสัมพันธ์โรงเรียนเกี่ยวกับบทบาทและให้บริการของโรงเรียน

5. ประสานงานกับองค์กรท้องถิ่นและผู้นำชุมชน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สร้างความเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน

6. แต่งตั้งกรรมการ โรงเรียนและชี้แจงบทบาทหน้าที่ในความรับผิดชอบให้คณะกรรมการเข้าใจชัดเจน

7. จัดกิจกรรมยกโรงเรียนให้ชุมชน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สร้างความเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน

8. จัดกิจกรรมเพื่อให้คณะกรรมการ โรงเรียนมีความรู้สึก มีความต้องการพัฒนาโรงเรียน เช่นพาไปศึกษาดูงาน โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จและศึกษาจากการดูวีดิทัศน์

9. คณะกรรมการ โรงเรียนร่วมกันคิด ร่วมกันพัฒนาโรงเรียน เช่น

9.1 จัดทำแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน

9.2 ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการโรงเรียน

9.3 ให้คำปรึกษา เสนอแนะแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารการเงินและงบประมาณของโรงเรียน การแสวงหาและการสนับสนุนด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ต่างๆ ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น การจัดกิจกรรมเสริมสร้างการพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งในและนอกโรงเรียน

9.4 รับทราบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนของโรงเรียน ภาคเรียนละ 1 ครั้ง

9.5 ประสานกับองค์กรท้องถิ่นทั้งภาครัฐและเอกชน เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐและเอกชน เพื่อให้มีการพัฒนาโรงเรียนและให้มีการใช้บริการจากโรงเรียน ให้โรงเรียนเป็นแหล่งวิทยากรของชุมชนและร่วมพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

9.6 แต่งตั้งที่ปรึกษาหรือคณะกรรมการเพื่อการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการ โรงเรียนมอบหมาย

10. จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนและเชิญชุมชนเข้ามีส่วนร่วม ในการจัดกิจกรรมในการพัฒนาโรงเรียนและกิจกรรมที่สนับสนุนการพัฒนาโรงเรียนในทุกด้านทั้งในและนอกโรงเรียน

11. จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ผลงานและชื่อเสียงของโรงเรียน

3.5 ใช้แผนยุทธศาสตร์บริหารโรงเรียน

เงื่อนไขและปัญหา

1. การวางแผนพัฒนาโรงเรียนไม่ได้เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายและคณะกรรมการอย่างจริงจัง

2. แผนของโรงเรียนไม่ได้ใช้ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนและผู้เรียนหรือมีข้อมูลไม่ทันสมัย ไม่ตรงกับความต้องการของชุมชนและไม่ได้ใช้ข้อมูล แนวโน้มในการพัฒนา ตลอดจนข้อมูลสถานะแวดล้อมอื่นๆ เพื่อคาดคะเนอนาคต เนื่องจากไม่สามารถระดมข้อมูลจากบุคคลหรือสารสนเทศที่เกี่ยวข้องมาใช้ได้

3. แนวทางการดำเนินงานของแผนไม่ชัดเจนและไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง

4. โรงเรียนไม่สามารถนำแผนไปปฏิบัติได้อย่างจริงจัง

5. ขาดการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมตามแผน จึงไม่มีผลการประเมินที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

สภาพความสำเร็จ

1. บุคลากรทุกฝ่ายและคณะกรรมการโรงเรียน ร่วมกันวางแผนพัฒนาโรงเรียน ซึ่งเป็นแผนยุทธศาสตร์

2. ใช้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับแนวโน้มของการพัฒนาเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงของสถานะแวดล้อม ความต้องการของชุมชน นโยบายการจัดการศึกษาและศักยภาพของโรงเรียนในการวางแผนพัฒนาโรงเรียน

3. แนวทางการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์มีความชัดเจน ใช้แผนยุทธศาสตร์เป็นหลักในการปรับปรุงโรงเรียน และนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการดำเนินงาน

1. บุคลากรทุกฝ่ายและคณะกรรมการโรงเรียน ร่วมกันศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนและชุมชน เช่น แนวโน้มการพัฒนาเศรษฐกิจ สถานะแวดล้อมและชุมชน ความต้องการของชุมชน นโยบายการจัดการศึกษาเพื่อคาดคะเนอนาคต และกำหนดงาน / โครงการพัฒนาตามศักยภาพของโรงเรียน

2. การประชุมคณะครู คณะกรรมการโรงเรียน ระดมสมองเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้ได้ผลดีที่สุด เป็นยุทธศาสตร์หลักในการพัฒนาโรงเรียนและผู้เรียน โดยนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและโรงเรียนมาเป็นข้อมูลวิเคราะห์ผลกระทบความเป็นไปได้ ความเหมาะสมก่อนกำหนดวัตถุประสงค์ กิจกรรม

3. ร่วมกันปฏิบัติตามแนวทางดำเนินการ ที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียน

4. ร่วมกันประเมินผลการดำเนินงานและนำผลไปปรับปรุง แก้ไข แนวทางการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง

5. สรุปผลการพัฒนาโรงเรียนตามแผนยุทธศาสตร์ และรายงานความก้าวหน้าต่อคณะกรรมการโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

3.6 สภาพปัญหาของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในปัจจุบัน

ในสภาพปัจจุบันการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ยังมีสภาพปัญหาและความต้องการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ (ธีระ รุณเจริญ, 2547 : ๗)

1. คณะกรรมการสถานศึกษายังปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ไม่สมบูรณ์ ส่วนมากยึดวัฒนธรรมการปฏิบัติแบบเดิมๆ หลายคณะเป็นเพียงร่างเงาของโรงเรียน โรงเรียนไม่ค่อยกระจายอำนาจและยอมรับในความจำเป็นและกระทรวงศึกษาธิการยังไม่ส่งเสริมเต็มที่

2. กรรมการสถานศึกษาจำนวนมากยังมีศักยภาพ ความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะยังไม่ถึงระดับที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษายังมีปัญหาหลายประการ ทั้งนี้เนื่องมาจากกรรมการเอง และเนื่องมาจากโรงเรียน ซึ่งได้แก่ผู้บริหารคณะครูและทรัพยากรอื่นๆ

4. ทั้งกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารและครูเห็นว่ากรรมการสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนากระดับสมรรถภาพหรือศักยภาพ ทั้งความรู้ความสามารถและคุณสมบัติพึงประสงค์ โดยใช้รูปแบบและแนวทางที่หลากหลาย

4. ทฤษฎีการมีส่วนร่วม

ประเวศ วะสี (2539 : 41) เสนอแนะว่า ในกระบวนการของการมีส่วนร่วมนั้นวิธีการสร้างพลังสร้างสรรค์ให้เข้าถึงประชาชนเองจะได้ข้อมูลและวิธีการพัฒนานั้น ทฤษฎีและวิธีการบริหารที่ดีที่สุดวิธีหนึ่งคือ AIC ซึ่งเป็นทฤษฎีและการบริหารที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ เป็นทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาที่ยั่งยืนและสลับซับซ้อน เช่น การพัฒนาชนบท หรืองานที่มีลักษณะดังต่อไปนี้ เช่น การพัฒนาคนและองค์กรชุมชน องค์กรเอกชน งานทางการเกษตร งานการปกครอง งานกระทรวงศึกษาธิการ และงานนโยบายของรัฐ เป็นต้น

การพัฒนาที่ยั่งยืน ขัดสน ขัดแย้ง ไม่มีพลังสร้างสรรค์ที่เพียงพอ และยากต่อการจัดการ ทฤษฎี AIC จะสร้างวิธีการและระบบให้มาเรียนรู้ด้วยกัน โดยคำนึงถึงมิติทางสังคม จิตใจ

วิทยาศาสตร์และการบริหารจัดการ วิธีการนี้ มีการนำไปใช้ในหลายประเทศทั่วโลก และกระบวนการ AIC มาจากคำต่อไปนี้

A หมายถึง Appreciation คือช่วงซาบซึ้ง ในคุณค่า ทุกคนพูดถึงระบบความคิด จินตนาการ เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น ย่อมเกิดอิสรภาพและพลังสร้างสรรค์

I หมายถึง Influence คือช่วงปฏิสัมพันธ์ หรือ อิทธิพล หรืออิทธิพลระหว่างกัน ทุกคนแสดงจินตนาการอย่างเต็มที่ แต่ความจริงนั้นมีข้อจำกัด ช่วยกันคิดว่าจะทำอะไรจึงจะนำไปสู่การนำความคิดนั้นให้กลายเป็นพันธะทางสังคม ที่ต้องนำไปปฏิบัติเป็นแผนกลวิธี

C หมายถึง Control คือ การเปลี่ยนแผนกลวิธี แผนการปฏิบัติ การปรับปรุงแก้ไข และ ประสานสัมพันธ์

เหตุผลที่ทฤษฎี AIC ใช้ได้ผลดีเพราะ ได้เรียนรู้จากการทำงานร่วมกัน โดยมีการร่วมอุดมการณ์หรือให้คุณค่าแก่กัน เรียนรู้จากกัน ค้นพบปัจจัยร่วมจากการใช้ชีวิตแลทำงานร่วมกัน ค้นพบว่าแต่ละคนมีทักษะและการเจรจาต่อรอง เพื่อใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อบรรลุความต้องการร่วมกัน เป็นการให้สัญญาต่อสาธารณะ ถึงพันธะสัญญาที่ลงมือกระทำในสิ่งที่เข้าใจและเห็นคุณค่าร่วมกัน จึงเป็นวิธีการที่เป็นองค์รวม (Holistic Method)

ดุษเชนดรีอบ (Dusseldorp ; 1981 : 35 - 53) ได้รวบรวมแนวคิดในการจำแนกประเภทของการมีส่วนร่วมของนักวิชาการต่าง ๆ และใช้คุณลักษณะ 9 ประการมาจำแนกการมีส่วนร่วมออกเป็น 9 กลุ่มดังต่อไปนี้

1. การจำแนกตามระดับความสมัครใจ
2. วิธีการมีส่วนร่วม
3. ความเข้มของการมีส่วนร่วม
4. ความถี่ของการมีส่วนร่วม
5. ระดับของประสิทธิผล
6. พิสัยของการมีส่วนร่วม
7. ระดับขององค์การ
8. ผู้เข้าร่วม
9. ลักษณะของการวางแผน

ซาดีดและคณะ (Shadid and others ; 1982 : 356) ได้จำแนกขั้นตอนหรือประเภทของการมีส่วนร่วมออกเป็นเรื่องของการตัดสินใจ การดำเนินการ ผลประโยชน์ และการประเมินผล ดังมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในกระบวนการของการตัดสินใจนั้น ประการแรกที่สุดที่จะต้องกระทำก็คือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจช่วงดำเนินการวางแผนและการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานโครงการนั้นจะได้คำถามที่ว่า ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงานและประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นั้น นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้รวมทั้งผลประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบ ที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคลากรและสังคมด้วย

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น สิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตก็คือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในกลุ่มต่างๆ ได้

วูมและเยตัน (Vroom and Yetton ; 1991 : 48) ได้เสนอแนวทางในการที่จะกำหนดว่าเมื่อไรจึงควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใดในการตัดสินใจ Vroom และ Yetton ได้เสนอแนะว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้น ควรจะขึ้นกับธรรมชาติของปัญหา และสถานการณ์ในการกำหนดรูปแบบและปริมาณของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กาดตัดสินใจนั้นมีทางเลือก 5 วิธี ตั้งแต่ผู้บริหารตัดสินใจเองคนเดียว (Unilateral) จนถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ (Shared) ทางเลือกในการตัดสินใจทั้ง 5 วิธี มีดังนี้

1. ผู้บริหารใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้ว
2. ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากผู้อื่น แล้วตัดสินใจเอง
3. ผู้บริหารหารือกับผู้เกี่ยวข้องเป็นรายคน แสวงหาความคิด ข้อเสนอแนะ แล้วตัดสินใจเอง
4. ผู้บริหารปรึกษากับผู้เกี่ยวข้องเป็นกลุ่ม แสวงหาความคิดเห็นร่วมกัน โดยการอภิปรายแล้วตัดสินใจ

5. ผู้บริหารร่วมคิดกับกลุ่ม เกี่ยวกับสถานการณ์และปัญหา แล้วจึงให้กลุ่มตัดสินใจ (อ้างจาก ศาสตราจารย์ ชิมโน)

ไอน์สแตน (Armstien ; 1996 : 215 – 217) การมีส่วนร่วมโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น

2 ประเภท ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมโดยตรง การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการตัดสินใจเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบกิจกรรมโดยตรง เช่น ผู้บริหาร หัวหน้าโครงการ การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่มักจะเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในรูปกิจกรรมที่ปรึกษา ที่จะให้ข้อคิด ข้อเสนอแนะเพราะกิจกรรมบางอย่างอาจมีอุปสรรค ไม่สามารถแก้ปัญหาให้สามารถลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงจำเป็นต้องให้บุคคลอื่นเข้ามาร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้ผลการตัดสินใจเป็นที่ยอมรับแก่คนทั่วไปหรือเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมโดยตรงจึงมีสาระสำคัญอยู่ที่ว่า เป็นการร่วมอย่างมีระบบตามกระบวนการบริหาร มักทำเป็นลายลักษณ์อักษร เช่นเมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องใดก็ตาม ผลที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากการตัดสินใจร่วมกัน เป็นต้น

2. การมีส่วนร่วมโดยอ้อม การมีส่วนร่วมโดยอ้อมเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายอย่างไม่เป็นทางการ โดยไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการบริหารแต่อย่างใด แต่เป็นเรื่องของการให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมายเท่านั้น เช่นการบริจาคเงิน ทรัพย์สิน วัสดุอุปกรณ์ แรงงาน เข้าช่วยสมทบ ไม่ได้เข้าร่วมประชุมแต่ยินดีร่วมมือ เป็นต้น ลักษณะของการมีส่วนร่วม ลักษณะหรือรูปแบบของการเข้าไปมีส่วนร่วมนั้น สามารถพิจารณาได้หลากหลาย ซึ่งขึ้นอยู่กับเราว่าจะสนใจในด้านใด บางท่านพิจารณาจากกิจกรรมที่เข้าไปมีส่วนร่วม (ชูชาติ พ่วงสมจิตต์ . 2540 : 18)

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมนั้น ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรที่จะศึกษารูปแบบและวิธีการของการมีส่วนร่วมที่เหมาะสมกับการบริหารงาน ในส่วนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาว่าจะเลือกรูปแบบวิธีการใด

4.1 เทคนิควิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

เทคนิควิธีที่ใช้ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีอยู่มากมาย ในที่นี้จะใช้เทคนิควิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งมี 10 ขั้นตอน คือ (วีระ บำรุงรักษ์.2541: 120-125)

1. การปรับความฝันให้ตรงกัน ผู้บริหารจะต้องมีการสำรวจความเชื่อ ความคาดหวังของทุกฝ่ายและทุกคนที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดทิศทางและจุดเน้นในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งรวมเรียกว่า “ความฝันขององค์กร” โดยปกติความฝันขององค์กรโดยส่วนมากมักจะเป็นความฝันของผู้บริหารเพียงคนเดียวหรือมักจะเป็นความฝันร่วมกันของบุคลากรในฝ่ายบริหารตามลำดับเท่านั้น บุคคลในองค์กรที่ไม่ใช่ระดับผู้บริหารจึงมองเห็นว่างานที่ทำนั้นเป็นงานของหัวหน้า ตนเป็นเพียงผู้ปฏิบัติตามคำสั่งเท่านั้น ดังนั้นผู้บริหารควรจะหลอมรวมความฝันทุกประเภทและทุกระดับจากบุคคลที่เกี่ยวข้องให้เป็นความฝันร่วมกัน เป็นความฝันของทุกคนและในที่สุดทุกคนมีส่วนช่วยให้ความฝันเป็นความจริงด้วย ความฝันดังกล่าวนี้มาจากความเชื่อ ปรัชญา อุดมการณ์และนโยบายของหน่วยเหนือเป็นสำคัญนอกนั้นมาจากความคิด ความเชื่อ ความรู้ประสบการณ์และความคาดหวังร่วมกันของทุกฝ่ายที่เป็นสมาชิกขององค์กรและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง สำหรับสถานศึกษานั้นผู้บริหารจะต้องหาทางหลอมรวมความฝันจากแผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาประเทศ และแผนพัฒนาของกระทรวง ทบวง กรมเข้าสังกัด ตลอดทั้งนโยบายของทบวงและกรมที่ดูแลสถานศึกษานั้น นอกจากนั้นควรจะหลอมรวมความฝันที่มาจากครูบาอาจารย์ นักการภารโรง นักเรียนนักศึกษา และพ่อแม่ผู้ปกครองทั้งหลายและผลที่ได้จากการปรับความฝันให้ตรงกันนั้น ก็คือทิศทางและจุดเน้นของสถานศึกษานั้นเอง

2. การสำรวจสภาพที่เป็นจริงทุกด้าน เมื่อผู้บริหารได้ทราบทิศทางและจุดเน้นหรือความฝันที่ตรงกันของการดำเนินงานร่วมกันแล้ว ในขั้นที่สองนี้ ผู้บริหารควรจะได้สำรวจสภาพที่เป็นจริงหรือสภาพปัจจุบันขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับทิศทางหรือจุดเน้นเหล่านั้นทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ตัวอย่างเช่น หากสถานศึกษามีทิศทางในการทำงานว่าต่อไปนี้จะมุ่งพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและต้องการเน้นที่การเรียนการสอน โดยยึด “ทักษะกระบวนการ” ก็จะสำรวจในเชิงปริมาณว่ามีครู อาจารย์ จำนวนเท่าไรที่มีความรู้ความสามารถในการเรียนการสอน โดยยึดทักษะกระบวนการ และในเชิงคุณภาพผู้ที่มีความรู้ความสามารถนั้นดำเนินการได้ผลดีไม่น้อยเพียงไร ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนการสอน บรรลุเป้าหมายหรือไม่ (ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้) การดำเนินการในลักษณะนี้ เพื่อให้ทราบสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับทิศทางและจุดเน้นเหล่านั้น ในเทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วมควรจะให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกันสำรวจ ร่วมกันคิด และร่วมกันพิจารณาและร่วมกันสรุปสภาพที่เป็นจริง

3. การระบุปัญหาที่ชัดเจน เมื่อผู้บริหารได้ทราบถึงทิศทางและจุดเน้น ตลอดทั้งสภาพที่เป็นจริงซึ่งถูกต้องดังกล่าวแล้ว ภารกิจในขั้นที่ 3 ก็คือการระบุปัญหาขององค์กรให้

ชัดเจน ปัญหาที่ชัดเจนนั้นก็คือผลต่างของความฝันในขั้นที่ 1 และสภาพที่เป็นจริงในขั้นที่ 2 ในการระบุปัญหาอาจจะระบุเป็นเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพก็ได้ ขึ้นอยู่กับว่าเรื่องนั้นระบุเป็นเชิงปริมาณได้หรือไม่ ถ้าระบุไม่ได้ก็ระบุเป็นเชิงคุณภาพก็ได้ แต่ต้องระบุให้ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกฝ่ายและทุกคน จึงกลายเป็นปัญหาของทุกคน

4. การระบุสาเหตุของปัญหา เมื่อทุกคนและทุกฝ่ายในองค์กรทราบ ปัญหาที่ชัดเจนแล้ว ซึ่งอาจจะมีปัญหาหลายประการและหลายระดับให้พิจารณา ผู้บริหารควรจะพิจารณาประเด็นว่าปัญหาอะไรบ้างที่ทุกฝ่ายและทุกคนเห็นว่าเป็นปัญหาสำคัญขององค์กรหรือสถานศึกษา เมื่อได้ปัญหาคำถามหนึ่งแล้ว ควรจะมอบให้บุคลากรกลุ่มหนึ่งมีจำนวนตามความเหมาะสมของแต่ละปัญหา แยกกันไปพิจารณาระบุ สาเหตุของปัญหา ในที่สุดผู้บริหารควรจะแนะนำปัญหาและสาเหตุเหล่านั้น เข้าที่ประชุม โดยส่วนรวม เพื่อการอภิปราย

5. กำหนดแผน แผนงาน และ โครงการ เมื่อสถานศึกษาได้ทราบถึงปัญหาต่างๆแล้ว สิ่งทีบุคลากรทุกคนจะต้องพิจารณาร่วมกันก็คือ สถานศึกษาจะแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาอะไรก่อนหรือหลังหรือในช่วงเวลาหนึ่งนี้จะแก้ปัญหานี้หรือจะใช้เวลาที่ปีในการแก้ปัญหานี้ ในการกำหนดแผน แผนงาน และ โครงการ โดยเทคนิควิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารจะต้องดำเนินการให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับทุกฝ่ายได้ร่วมกันกำหนดขึ้น ซึ่งวิธีการที่สะดวกก็คือให้บุคลากรจำนวนหนึ่งไปจัดการยกร่างแผนงานและโครงการมาเสนอที่ประชุม เพื่อให้เกิดความยอมรับร่วมกัน คือในที่สุดก็เป็นแผน แผนงาน และ โครงการของทุกคนในองค์กร

6. การกำหนดคณะทำงานและรับผิดชอบ ผู้บริหารควรให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาว่าจะให้ผู้ใดเป็นผู้ยกร่างแผนงานรวม ผู้ใดยกร่างแต่ละแผนงานและผู้ใด ก็คนเป็นผู้ยกร่างโครงการ ซึ่งในเรื่องนี้ผู้บริหารอาจจะมอบให้คณะบุคคลร่วมกันพิจารณายกร่างก็ได้ ในการกำหนดคนทำงานและผู้รับผิดชอบในการยกร่างแผน แผนงาน และ โครงการนี้ คณะกรรมการและผู้รับผิดชอบควรจะมีความรู้เรื่องการจัดทำแผนและโครงการรวมอยู่ด้วย และถ้าจำเป็นก็เชิญผู้รู้หรือผู้ชำนาญการในเรื่องนี้มาเป็นที่ปรึกษาในปีแรก หรือไม่ก็ในโอกาสต่อไปถ้ามีความจำเป็น นี่ก็คือเทคนิควิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมในขั้นที่ 6

7. การมอบหมายภารกิจและอำนาจหน้าที่ ผู้บริหารควรจะได้พิจารณามอบหมายภารกิจและอำนาจหน้าที่ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องเป็นผู้รับแผน แผนงาน และ โครงการ ไปปฏิบัติหรือดำเนินการให้บรรลุผล การมอบหมายที่ดีควรมีการสั่งการเป็นลายลักษณ์อักษร และให้ผู้รับมอบทุกคนรับทราบ

8. การติดตามและประเมินผล เมื่อผู้บริหารได้มอบหมายภารกิจและอำนาจหน้าที่ในการดำเนินโครงการไปแล้วจะต้องวางแผนติดตามประเมินผลต่อไป ผู้บริหารจะต้องติดตามเองหรือมอบให้ผู้ช่วยผู้บริหารท่านหนึ่งท่านใดเป็นผู้ติดตาม แต่ถ้าโครงการใดมีความจำเป็นที่จะต้องประเมินผล ก็ควรแต่งตั้งคณะบุคคลเพื่อทำการประเมินโครงการด้วย ควรจะมีการนำเสนอผลการติดตามผลในที่ประชุมและให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาผลการดำเนินการตลอดทั้งอุปสรรคและปัญหาในการปฏิบัติและช่วยกันปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้ทุกโครงการบรรลุผลสำเร็จในที่สุด

9. การสรุปผลและรายงาน เมื่อดำเนินการตามแผนงานและโครงการสำเร็จลุล่วงตามที่กำหนดไว้ เช่น ในรอบปีหรือรอบสี่ปี ถ้าเป็นแผนระยะสี่ปีก็ควรจะให้ทุกคนและทุกฝ่ายจัดทำสรุปผลการปฏิบัติเพื่อรายงานความสำเร็จตลอดทั้งอุปสรรคปัญหาที่เกี่ยวข้องเพื่อรายงานผู้บริหาร อย่างไรก็ตามผู้ที่ควรรับทราบร่วมกันก็คือบุคลากรทั่วไปขององค์กร ซึ่งผลของการดำเนินการที่ประสบผลสำเร็จดีเยี่ยมควรจะเป็นรางวัล เกียรติและอื่นๆที่เป็นสิ่งช่วยในการบำรุงขวัญกำลังใจบุคลากรเหล่านั้น ซึ่งในขั้นนี้ถือว่าการจบสิ้นขั้นตอนของเทคนิควิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

10. เริ่มต้นวงจรต่อไป เนื่องจากการดำเนินงานขององค์กรเป็นงานที่ต่อเนื่องเมื่อดำเนินการครบวงจรที่หนึ่งแล้วก็ต้องเริ่มวงจรต่อไปตามขั้นตอนเดิมที่กล่าวแล้ว และหวังว่าในวงจรที่ 2 นี้ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานและความสามารถของบุคลากรจะสูงขึ้นตามลำดับ จึงถือได้ว่าการใช้เทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้เป็นกระบวนการพัฒนาและพัฒนาคงไปพร้อมๆกัน

วีระ บำรุงรักษ์ (2541 : 118-119) กล่าวถึงแนวคิดในการบริหารงานรวมถึงการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมต้องอาศัยหลักประชาธิปไตยอย่างมีระบบและต่อเนื่อง กล่าวคือผู้บริหารต้องยึดหลัก 3 ประการ คือ

1. หลักการระชนธรรม (Respect individual) คือ หลักที่ว่าด้วยมนุษย์ทุกคนมีคุณค่ามีศักดิ์ศรี มนุษย์ทุกคนมีเกียรติของตนเองและค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับความถูกต้องดีงาม ตลอดทั้งมีพลังสร้างสรรค์ด้วยกันทุกคน ในหลักการนี้ผู้บริหารจะต้องให้ความเคารพในความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงานและดำเนินการให้ผู้ร่วมงานทุกประเภทและทุกระดับมีความเคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมซึ่งกันและกัน อย่างจริงจังและจริงใจ

2. หลักสามัคคีธรรม (Sharing participating) คือ หลักที่ว่าการสร้างสรรค์ใดๆ จะมีพลังมากน้อยแค่ไหน เพียงใด ขึ้นอยู่กับความเห็นชอบและความร่วมมือกันของคนหมู่มาก

สำหรับการบริหารใดๆ ถึงแม้ผู้บริหารจะมีความเก่งกาจสามารถเฉพาะตัวเพียงใด ถ้าไม่สามารถดำเนินการให้ผู้ร่วมงานทุกคนเห็นชอบและร่วมมือกันอย่างแท้จริง สิ่งที่สร้างสรรค์นั้น ไม่ควรค่าแห่งความภูมิใจและไม่มีความออมตะแต่ประการใด ดังนั้นสิ่งที่ยิ่งใหญ่และยั่งยืนนั้นคือ ผลงานที่ทุกคนและทุกฝ่ายร่วมมือกันอย่างแท้จริงในทุกชั้นตอนของการบริหาร

3. หลักปัญญาธรรม (Intelligence method) คือ หลักที่ว่าด้วยความถูกต้องจึงตามกฎของเหตุผลซึ่งเป็นกฎของธรรมชาติและเป็นกระแสนพื้นฐานของการเจริญก้าวหน้าของสังคมมนุษย์ และเป็นพื้นฐานวิชาการทุกประเภทและทุกระดับ หลักการนี้ผู้บริหารจะต้องพิจารณาเห็นว่า ผลทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมย่อมมาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องนั้นขึ้นมาเสียก่อน และในทางกลับกันการสร้างเหตุปัจจัยเพื่อให้บรรลุผลนั้นจะต้องมีวิธีการ ซึ่งจะต้องเป็นวิธีการของเหตุและผล เช่นวิธีการวิทยาศาสตร์ วิธีการวิจัย และอริยสัจ 4 (ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค) เป็นต้น

ผู้บริหารที่จะสามารถบริหารแบบมีส่วนร่วม จะต้องประกอบด้วยคุณสมบัติ 3 ข้อ ดังนี้

1. ลักษณะผู้นำ คือ คุณสมบัติประจำตัวบุคคลที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ร่วมกิจกรรมยอมรับ ซึ่งได้แก่ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ตลอดทั้งคุณธรรมบุคลิกต่างๆที่สื่อแสดงถึงความเหมาะสมด้วยประการทั้งปวง ในกลุ่มหรือสังคมนั้นๆ ดังนั้นลักษณะผู้นำจึงเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับความต้องการดีงาม อันเป็นระบบคุณค่าโดยเฉลี่ยของกลุ่มหรือสังคมนั้นๆ สำหรับผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่มีลักษณะเป็นผู้นำนั้น ตามธรรมชาติย่อมเป็นผู้ที่ผู้บังคับบัญชายอมรับในเบื้องต้นและมอบหมายความเป็นผู้นำ แต่การกระทำเป็นผู้ที่แท้จริงนั้นจะบังเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพไม่ได้ ถ้าผู้ร่วมงานหรือกลุ่มไม่ยอมรับ ดังนั้นความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อพฤติกรรมของผู้บริหารและผู้นำเป็นที่ยอมรับเสียก่อนเป็นประการสำคัญ

2. ความเป็นครู คือ คุณสมบัติประจำตัวของบุคคลที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องพึงพาอาศัยในเรื่องความรู้ ความสามารถและเป็นที่พึ่งทางจิตใจได้ ผู้ที่เป็นครูจะคอยชี้แนะและให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องทุกคนที่ต้องการความช่วยเหลือในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของงานด้วยความเมตตากรุณา ตลอดทั้งการประพฤติปฏิบัติในองค์การหรือสังคมที่เป็นแบบอย่างให้กับผู้อื่นได้ ผู้บริหารที่มีความเป็นครูเป็นคุณสมบัติประจำตัว จะเป็นผู้บริหารที่เป็นที่ยอมรับในสังคมประชาธิปไตย ผู้ร่วมงานทั้งหลาย เปรียบเสมือนเพื่อนและพี่น้องและที่สำคัญอีกส่วนหนึ่งของผู้บริหารที่มีความเป็นครูคือการเป็นผู้ที่รักการแสวงหาความรู้และทักษะต่างๆรวมทั้งมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และทักษะนั้น ไปยังผู้ร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความเป็นที่เลียง คือ คุณสมบัติประจำตัวของบุคคลที่มีลักษณะเอื้อเพื่อ เกื้อกูล โอบ อ้อมอารี คอยเกื้อหนุนจนเจือผู้อื่นอยู่เสมอ สำหรับผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่มีลักษณะเป็นที่เลียงนั้น คือ ผู้บริหารที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนจนเจือสิ่งต่างๆทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมให้แก่ผู้ร่วมงาน เช่น การให้กำลังใจ การบำรุงขวัญ การยกย่อง เชิดชูเกียรติ การสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสในการ ปฏิบัติงานที่ถนัดและมีความสนใจ ตลอดทั้งการจัดให้มีสวัสดิการต่างๆให้กับผู้ร่วมงาน ดังนั้นการ ดำเนินการในการบริหารและพัฒนาองค์การหรือสังคมทุกประเภทและทุกระดับในอนาคตให้บรรลุ เป้าหมายที่ดีเลิศนั้น ผู้บริหารจะต้องแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้สอดคล้อง กับหลักการและคุณสมบัติดังกล่าว

4.2 ลักษณะของการมีส่วนร่วม

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายลักษณะของการมีส่วนร่วม ดังนี้

ทัศนาศาสตร์ (2539 : 25-26) ได้สรุปวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ 8 รูปแบบ ดังนี้

1. การวางแผนแบบสแกนลอน (The Scanlon Plan) เป็นแนวทางที่ประสบความสำเร็จ มากที่สุดแนวทางหนึ่งเป็นการทำงานแบบที่ระหว่างคนงานกับผู้บริหาร เพื่อลดต้นทุนการผลิตและเพิ่ม ผลผลิต ค่าจ้างและผลกำไร

2. เจ เค กรู๊ป (Jishu Kanri-JK) เป็นการจัดตั้งกลุ่มอิสระเล็กๆที่มีอำนาจเด็ดขาด กลุ่ม เหล่านี้จะพิจารณาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แล้วพยายามจะหาข้อยุติอย่างสร้างสรรค์ ผู้นำกลุ่มอาจได้รับการเลือกตั้งหรือสับเปลี่ยนกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม กลุ่มจะต้องมี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3. การปรึกษาตามสายบังคับบัญชา (Consultative Hierarchy) เป็นวิธีการที่ให้ลูกจ้าง มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยเครือข่ายคณะกรรมการต่างๆ ซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มต่างๆ ภายในบริษัท

4. ที กรู๊ป (T-Group or Sensitivity) วิธีการนี้ใช้ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการ ฝึกอบรมและพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของฝ่ายบริหาร เทคนิคชนิดนี้ใช้เพื่อทำความเข้าใจคนอื่น และทำงานร่วมกับคนอื่น รู้ถึงค่านิยม แรงจูงใจ จุดอ่อน จุดแข็งของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่แต่ละคนจะต้องเข้าใจตนเองเสียก่อน

5. การบริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับต่างๆในองค์การ (Multiple Management) เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ โดยมีความตั้งใจที่จะ

แก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น จากการตัดสินใจเพียงคนเดียว จึงต้องการที่จะให้บุคคลในระดับต่างๆมีส่วนร่วมในการบริหารด้วย

6. **คิว ซี ซี (Quality Control Circle)** ระบบคิวซีซีเป็นการทำงานของกลุ่มเล็กๆซึ่งมีบุคลากรตั้งแต่ 3-15 คน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะแก้ไขปัญหาาร่วมกัน โดยวิเคราะห์ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน จากนั้นจะหาแนวทางแก้ไข

7. **แนวทางในการใช้คณะกรรมการในการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Committee Approach Participation)** คณะกรรมการเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำแนวความคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปใช้ปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับสูงกว่าพนักงานปฏิบัติ คณะกรรมการจะเป็นกลุ่มที่จัดตั้งชั่วคราว เพื่อปรึกษาปัญหาเฉพาะหน้า

8. **การมีส่วนร่วมและการสร้างทีมงาน (Participation and Team Building)** กิจกรรมการมีส่วนร่วมและการสร้างทีม มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เมื่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของคณะบุคคลในองค์กรมีความมั่นคง สมาชิกของกลุ่มจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดริเริ่ม

4.3 ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ใช้อยู่ในปัจจุบันและเป็นที่ยอมรับว่าได้ผลในเชิงปฏิบัติมากมี 4 แบบ ดังนี้ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2547 : 15 - 17)

1. ระบบการปรึกษาหารือ เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมปฏิบัติงานในรูปคณะกรรมการต่าง ๆ รูปแบบนี้เป็นการกระจายอำนาจการบริหารและการตัดสินใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบ

2. ระบบกลุ่มคุณภาพ เป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในรูปกลุ่มทำงาน ระบบคุณภาพแบบนี้เหมาะสำหรับใช้กับพนักงานระดับปฏิบัติหรือระดับหัวหน้างานเป็นการฝึกฝน และเปิดโอกาสให้ทำงานร่วมกันเพื่อค้นหาปัญหา วิเคราะห์ปัญหาหาสาเหตุของปัญหาตลอดแนวทางแก้ปัญหาด้วยตนเอง

3. ระบบข้อเสนอแนะ หลักการปฏิบัติทุกคนได้กรอกแบบแสดงความคิดเห็นตามที่กำหนดและมีคณะกรรมการพิจารณาข้อเสนอแนะตามแบบฟอร์มที่กำหนดหากมีข้อเสนอแนะที่ดีและนำไปปฏิบัติจะได้รับรางวัลตอบแทนแก่ผู้เสนอความคิดเห็น

4. ระบบส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการและรู้สึกผูกพันในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน

สรุป การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมบุคลากรสำคัญที่จะเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือ

ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากหรือน้อยคือผู้บริหาร ส่วนระดับของการมีส่วนร่วมจะมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของผู้ร่วมงานและความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ของผู้บริหารนั่นเองไม่ว่าจะใช้ระบบการบริหารแบบใดก็ตาม

5. ความหมายของการบริหารและการบริหารการศึกษา

5.1 คำว่า**การบริหาร (Administration)** ได้มีนักบริหารและนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

สมยศ นาวิการ (2538 : 17) กล่าวว่า**การบริหารคือ** ศิลปะการทำงานให้สำเร็จ โดยใช้บุคคลอื่น

ธงชัย วงษ์ชัยสุวรรณ (2540 : 3) กล่าวว่า **การบริหารคือ**กระบวนการ(Process) หรือกิจกรรม(Activities) ที่ผู้จัดการ กระทำในการปฏิบัติขององค์การของเขาซึ่งได้แก่ การวางแผน (Plan) การจัดองค์การ(Organize) การริเริ่ม(Initiate) และการควบคุม(Control)

ประพันธ์ สุริหาร (2542 : 9) ให้ความหมายการบริหารไว้ว่า

1. การบริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
2. กลุ่มบุคคลร่วมมือกันทำกิจการ
3. เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน
4. โดยใช้ขบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า การบริหารคือ บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเข้าร่วมดำเนินกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์ให้องค์กรประสบผลสำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรทั้งหมดที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

5.2 **การบริหารการศึกษา เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา** มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

อุทัย ธรรมเตโช (2541 : 1) กล่าวว่า**การบริหารการศึกษาเป็น**ความพยายามที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคน ให้มีความรู้ ความเข้าใจ (Cognition) ความซาบซึ้ง เจตคติ ค่านิยม (Affection) และสามารถนำไปปฏิบัติ (Action) เพื่อให้สามารถพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม

รุจิร ภู่อาระ (2545 : 46) กล่าวว่า **การบริหารการศึกษา** ของผู้บริหารทุกคนในองค์กร

ต่างก็ปรารถนาความสำเร็จในการบริหาร โดยจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร ได้แก่ คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการ รวมทั้งการจูงใจมาช่วยในการบริหารและคนถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะต้องทำงานร่วมกัน ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการทำงานขึ้นอยู่กับมนุษย์สัมพันธ์และการทำงานร่วมกัน

กู๊ด (Good ; 1973 : 14) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ 2 ประการคือ

1. การบริหารการศึกษาหมายถึง การทำการควบคุม การจัดการเรื่องต่างๆทั้งหมดของโรงเรียนร่วมกับงานธุรการ โดยมุ่งไปสู่เรื่องของโรงเรียน นำมาซึ่งจุดหมายปลายทางของการศึกษา

2. การบริหารการศึกษาหมายถึง การทำการควบคุมและการจัดกระบวนการทั้งหมดของโรงเรียน เช่นการบริหารงานบุคลากรที่เป็นครูและนักเรียน การวางแผน การเรียนการสอน การวางแผนกิจกรรมตามหลักสูตร วิธีสอน อุปกรณ์การสอน การแนะแนว เป็นต้น

สมาคมผู้บริหารโรงเรียนอเมริกัน (The American Association of School Administrators ; AASA, 1995 : 1-25) ได้กล่าวถึงกระบวนการการบริหาร โรงเรียนอเมริกัน (The American Association of School Administrators) เรียกว่า AASA ได้ให้คำจำกัดความของกระบวนการบริหารไว้ 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดสรรทรัพยากร (Allocation)
3. การกระตุ้น (Stimulation)
4. การประสานงาน (Coordinating)
5. การประเมิน (evaluation)

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา คือ การดำเนินการของกลุ่มบุคคลที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ต่อประชาชนในพื้นที่นั้นๆ เพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทั่วถึง อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาชีวิต สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยใช้ขบวนการและทรัพยากรที่มีอยู่

6. การบริหารโดยคณะกรรมการหรือองค์กรคณะบุคคล

การบริหารโดยคณะกรรมการหรือบริหารโดยองค์กรคณะบุคคลเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมอีกแบบหนึ่งที่เปิดโอกาสให้บุคคลอีกหลายคน เข้ามามีส่วนร่วมในการคิด ร่วม

กำหนดนโยบาย ร่วมวางแผนการปฏิบัติงาน ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ทุกคนเกิด ความรู้สึกเป็น เจ้าขององค์กรนั้นๆ

6.1 ความหมายของคณะกรรมการ

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคณะกรรมการไว้ ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 230) ได้สรุปความหมายของคณะกรรมการไว้ว่า คณะกรรมการหมายถึง กลุ่มของคนที่เกี่ยวข้องกันตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อพิจารณาปัญหาต่างๆ ภายในองค์กรกลุ่มของคณะกรรมการนี้อาจจะรวมกันขึ้นในลักษณะที่ไม่เป็นทางการก็ได้ แต่ในทางปฏิบัติคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นมักจะมีการตั้งอย่างเป็นทางการ เพื่อรวมเอาคนจากฝ่ายต่างๆ มาช่วยพิจารณาและแก้ไขปัญหาทั่วไปในองค์กร

ราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของคณะกรรมการไว้ว่า คณะกรรมการคือ บุคคลที่ได้รับเลือกหรือได้รับแต่งตั้งเข้าเป็นคณะร่วมกันทำงานหรือกระทำการบางอย่าง ที่ได้รับมอบหมาย (<http://rirs3.poyin.go.th/riditionary/lookup.html>)

กล่าวโดยสรุป คณะกรรมการหมายถึงความถึงกลุ่มบุคคลที่ผู้บริหารในองค์กรนั้นๆ แต่งตั้งขึ้นมา เพื่อรวบรวมปัญหา วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาตามที่ได้รับมอบหมายไม่ว่าจะเป็นทางการหรือไม่ก็ตาม

6.2 แนวคิดในการบริหารงานโดยคณะกรรมการ

ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 233) ได้ให้หลักการและแนวคิดในการบริหารโดย คณะกรรมการไว้ว่า การบริหาร โดยคณะกรรมการมักจะเกิดขึ้นเนื่องจากความจำเป็น เมื่อ องค์กรมีขนาดใหญ่ขึ้นและมีปัญหามากขึ้น คณะกรรมการที่บริหารจะเป็นศูนย์รวมของ เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ซึ่งมีเจ้าหน้าที่ระดับสูง ระดับกลางและระดับล่างเข้ามามีส่วนร่วมก็ได้ สามารถป้องกันมิให้มีการตัดสินใจสำคัญโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ เพราะจะต้อง มีการถกเถียงโดยละเอียดก่อน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539 : 9) ได้ให้หลักและ แนวคิดในการบริหารในรูปแบบคณะกรรมการไว้ว่า การบริหาร โดยคณะบุคคลมีเจตนา เพื่อให้คณะบุคคลร่วมตัดสินใจทางการบริหารอย่างรอบคอบ มีเหตุผลและมีความยุติธรรม โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น

6.3 ความสำคัญของการบริหารในรูปแบบคณะกรรมการ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม (2543 : 33-35) การบริหารในรูปแบบคณะกรรมการ

หรือองค์คณะบุคคลสามารถสร้างประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี เพราะเป็นการระดมสติปัญญา ความคิดและประสบการณ์ของบุคคลหลายๆคน เพื่อพิจารณาหรือหาข้อยุติอย่างมีเหตุผล ปัจจัยการดำเนินงานในรูปคณะกรรมการ มีปัจจัย ดังนี้

1. การแต่งตั้งต้องคำนึงถึงว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งมีความรู้ ประสบการณ์และสามารถอุทิศเวลาให้กับงานได้มากน้อยเพียงใด
2. การกำหนดอำนาจหน้าที่ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ต้องเป็นภารกิจที่คณะกรรมการ ทั้งคณะสามารถร่วมกันปฏิบัติได้จริง รวมทั้งสามารถตรวจสอบผลของความสำเร็จได้
3. กลุ่มบุคคลที่เป็นคณะกรรมการ ต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติภารกิจตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วนสมบูรณ์

6.4 ประโยชน์ของการบริหารในรูปคณะกรรมการ

1. คณะกรรมการเป็นเครื่องมือที่จะเป็นหลักประกันความในยุติธรรม เพราะในการแก้ปัญหาใด จะต้องมีการอภิปรายให้เหตุผลและลงมติ
2. เป็นการร่วมมือกันวินิจฉัยด้วยความรอบรู้ ซึ่งจะทำให้ข้อสรุปตรงตามจุดมุ่งหมายและมีประสิทธิภาพ
3. เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา เพราะคณะกรรมการต้องวินิจฉัยและกลั่นกรองอย่างดีและมีเหตุผลมากที่สุด ทำให้การตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาถูกต้องและยุติธรรม
4. เป็นการนำความรู้ความสามารถของคนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เพราะคนที่มีความรู้ความสามารถเป็นจำนวนมากไม่มีโอกาสที่จะแสดงออก ถ้าหากได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ก็จะเป็นประโยชน์อย่างมาก(สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม . 2543 : 33-35)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารในรูปของคณะกรรมการย่อมอำนวยความสะดวกการมากกว่า เพราะคณะกรรมการย่อมมีวิสัยทัศน์ในหลายแง่หลายมุม ส่งผลต่อการพิจารณาบังเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่น

6.5 ผลของการบริหารแบบการมีส่วนร่วมโดยใช้ระบบคณะกรรมการบริหารงาน มีข้อดีข้อเสีย ดังนี้

1. ข้อดีของการใช้ระบบคณะกรรมการบริหารงาน

ประยูร อาษานาม(2543 : 20-21) ได้กล่าวถึงข้อดีของการบริหารงานหรือการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการไว้หลายประการ ดังนี้

1.1 การประสานความคิดเห็น (Combined opinion) คณะกรรมการที่ประชุมร่วมกันล้วนแล้วแต่มีประสบการณ์ ภูมิหลังและความสามารถของตน เมื่อได้นำสิ่งเหล่านี้มาแลกเปลี่ยนสังเคราะห์และประมวลเข้าด้วยกันจะทำให้ได้ความคิดที่เป็นประโยชน์ ไม่ว่าจะสำหรับการแก้ปัญหา การริเริ่มสร้างสรรค์และการตัดสินใจ

1.2 การประสานงานและความร่วมมือ (Coordination and Cooperation) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ ปัญหาที่คณะกรรมการพบเห็น แนวทางแก้ปัญหาของแต่ละคน จะช่วยให้มีความใกล้ชิดกันพร้อมที่จะประสานงานให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน

1.3 การพัฒนานักบริหาร (Executive development) การมีโอกาสเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ เป็นพื้นฐานที่ดีสำหรับฝึกฝนนักบริหาร กรรมการแต่ละคนจะมีความรู้และตัดสินใจ การปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น วิเคราะห์และการแสวงหาวิธีคิดและอื่นๆอีกมากมาย นับเป็นโอกาสอันดีในการฝึกเป็นนักบริหารในโอกาสต่อไป

1.4 ความต่อเนื่อง (Continuity) คณะกรรมการประจำที่ช่วยทำให้ภารกิจขององค์การหรือหน่วยงานดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่อง เมื่อกรรมการคนใดคนหนึ่งพ้นวาระไปก็จะมีคนแต่งตั้งคนใหม่เพิ่มเติม นโยบายและการดำเนินงานก็ยังดำเนินต่อไป

1.5 ตัวแทนของหน่วยงาน (Representation) คณะกรรมการเป็นตัวแทนของแนวความคิด ความสนใจ ประสบการณ์ ภูมิหลังหรือตัวแทนของกลุ่ม เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการก็จะเป็นการรวมของสิ่งทั้งหลายดังกล่าวหรือเป็นตัวแทนของหน่วยงาน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ข้อดีของการบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการช่วยในการตัดสินใจ เกิดความรอบคอบ เกิดความร่วมมือร่วมใจและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

2. ข้อเสียของการใช้ระบบคณะกรรมการบริหารงาน

ประยูร อาษานาม (2543 : 22) ได้กล่าวถึงข้อเสียของการทำงานหรือการบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการไว้ ดังนี้

2.1 **ความสิ้นเปลืองด้านเวลา (Time)** การเชิญคณะกรรมการเข้าร่วมประชุม ต้องใช้ระยะเวลา การประชุมคณะกรรมการแต่ละคนจะใช้เวลาคิดเห็น โน้มน้าวให้คณะกรรมการคนอื่นคล้อยตามหรือเห็นด้วยกับความคิดเห็นของตน ยิ่งในกรณีมีความขัดแย้งด้านความคิดยิ่งต้องใช้เวลาในการชี้แจงมาก ดังนั้นการตัดสินใจอะไรบางอย่างบางเรื่องจึงล่าช้า

2.2 **ความสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย (Cost)** การประชุมของคณะกรรมการต้องใช้เวลาเวลาที่หมดไปย่อมมีค่าเบียดประชุม สิ่งอำนวยความสะดวกในการประชุม ถ้าคิดว่าจะใช้เวลาประชุมไปทำงานอย่างอื่นก็จะได้งานมีใช้น้อย

2.3 **ความจำกัดของประสิทธิภาพ (Limited effectiveness)** การปฏิบัติงานของคณะกรรมการจะมีประสิทธิภาพในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ แต่ถ้าในการปฏิบัติงานแล้ว คณะกรรมการจะทำงานไม่ได้เช่นเดียวกับการปฏิบัติงานรายคน

2.4 **การไม่ยอมรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (Divided Responsibility)** ในทางทฤษฎีแล้วการตัดสินใจของคณะกรรมการทุกคนต้องรับผิดชอบร่วมกัน แต่ในทางปฏิบัติแล้วอาจมีกรรมการบางท่านไม่เห็นด้วยกับการตัดสินใจนั้น จึงไม่ยอมรับผิดชอบ

2.5 **การประนีประนอมข้อเสนอแนะ (Compromise Recommendation)** ข้อเสนอแนะข้อสรุปจากคณะกรรมการมักจะไม่เป็นเอกฉันท์จะมีเพียงการประนีประนอม เพราะสมาชิกหรือกรรมการมักจะผ่อนหนักผ่อนเบาในการโต้แย้ง ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน รวมทั้งยึดหลักความร่วมมือและการประสานงาน

2.6 **ความตึงเครียดของความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างกรรมการ (Strain on interpersonal relationship)** ในการประชุมคณะกรรมการจะมีการตอบโต้กันทางวาจาและความคิด อาจจะไปสู่ข้อขัดแย้งและมีปัญหาระหว่างบุคคลได้ ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของคู่อริ เมื่อทำงานด้วยกันในฐานะที่ไม่ใช่คณะกรรมการ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ข้อเสียหรือปัญหาของการบริหารงานในรูปคณะกรรมการ ก็คือ จะต้องเสียเวลา เสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากซึ่งไม่ทราบว่าจะได้งานเท่าที่เสียไปหรือไม่ อีกทั้งจะเกิดอันตรายต่อองค์กรเมื่อการตัดสินใจทำให้เกิดความประนีประนอมเพราะเห็นแก่พวกพ้องมากกว่าที่จะเห็นประโยชน์ขององค์กร คณะกรรมการชอบปิดความรับผิดชอบ ที่สำคัญอาจถูกรอบงำจากบุคคลบางกลุ่มได้

3. ประสิทธิภาพของคณะกรรมการ

ประยูร อาษานาม (2543 : 15) การบริหารในรูปแบบคณะกรรมการที่มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ดังนี้

3.1 การกำหนดหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (The mandate) คณะกรรมการจะต้องทำความเข้าใจให้ตรงกัน ในเรื่องอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายรวมทั้งภารกิจที่ต้องดำเนินการ อำนาจนั้นต้องชัดเจนสามารถปฏิบัติได้

3.2 การเลือกกรรมการหรือสมาชิก (Member selection) ถ้าเป็นเรื่องอุดมคติแล้ว กรรมการควรเป็นผู้มีตำแหน่งในระดับเดียวกันขององค์กร คณะกรรมการจะต้องปฏิบัติตนได้ดี ถ้ามีกรรมการหรือสมาชิกที่ดี กรรมการสามารถเข้ากันได้เข้าใจความคิดเห็นของกันและกัน ประสานความคิดเห็น แต่สิ่งสำคัญยิ่งคือ ความสามารถของกรรมการแต่ละคนมีความเป็นตัวของตัวเอง เข้าใจและยึดมั่นในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน สามารถและกล้าหาญในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการแต่ละหน่วยงาน

3.3 จำนวนกรรมการ (Size) คณะกรรมการควรประกอบด้วยตัวแทนของฝ่ายต่างๆ มีจำนวนมากพอที่จะให้ความคิดเห็น ข้อมูลข่าวสาร ข้อสำคัญก็คือสามารถร่วมมือกันและประสานงานได้

3.4 การเตรียมการ (Preparation) การปฏิบัติงานของคณะกรรมการต้องมีการเตรียมการเกี่ยวกับระเบียบวาระประชุม ปฏิทินการปฏิบัติงาน ข้อมูลข่าวสารที่ต้องใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน

3.5 วิธีปฏิบัติงาน (Procedures) การประชุมคณะกรรมการจะมีประสิทธิภาพถ้ามีวิธีการที่ดี การส่งบันทึกข้อมูลข่าวสารให้กับคณะกรรมการศึกษาหรือทำการบ้านก่อนเข้าประชุมเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง กำหนดการต่างๆควรกำหนดอย่างชัดเจนและกรรมการทุกคนพร้อมที่จะปฏิบัติได้

3.6 ประธานกรรมการ (The chairperson) บุคคลสำคัญยิ่งของคณะกรรมการคือ ประธานกรรมการ ซึ่งเป็นผู้นำคณะกรรมการประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการทำงาน ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในรูปคณะกรรมการบ่อยครั้งที่ประธานกรรมการเป็นที่น่าเชื่อถือ หน้าที่บทบาทของประธานกรรมการมี 2 ประการ คือการควบคุมการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการและการรักษาปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างคณะกรรมการ

3.7 การควบคุมงาน (Task control) ประธานกรรมการจะเป็นผู้เตรียมการประชุม เตรียมระเบียบวาระประชุม เตรียมข้อมูลข่าวสารเพื่อประกอบการประชุม เป็นผู้นำอภิปราย แสดงความคิดเห็น สรุปและประมวลข้อเสนอแนะที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาหรือวิธีปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

3.8 ปฏิสัมพันธ์ของกลุ่ม (Group interaction) การทำงานในรูปของ

คณะกรรมการเป็นปฏิสัมพันธ์ของกลุ่ม ปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มจะบอกผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม ประธานต้องเข้าใจพฤติกรรมและเจตคติของกรรมการแต่ละคนและสามารถประสานให้บุคคลเหล่านั้นเป็นสมาชิกที่ดีของกลุ่มได้

3.9 การติดตาม (Follow – up) ในการประชุมเพื่อแก้ปัญหาหรือตัดสินใจของคณะกรรมการ เมื่อคณะกรรมการเสนอให้ผู้บริหารระดับสูงหรือหน่วยงานนำผลการประชุมไปปฏิบัติ ควรจะได้มีการติดตามผลว่าผู้บริหารเห็นด้วยหรือไม่หรือหน่วยงานสามารถปฏิบัติตามได้หรือไม่ ถ้าไม่ได้ควรชี้แจง ปรับปรุง

3.10 การประเมินผล (Evaluation) การปฏิบัติงานของคณะกรรมการก็เช่นเดียวกันกับการปฏิบัติงานอื่นๆของหน่วยงานย่อยจะต้องมีการประเมินผลเป็นระยะว่าการดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด

7. องค์ประกอบ หน้าที่และรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

7.1 องค์ประกอบของคณะกรรมการสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 40 กำหนดไว้ว่า คณะกรรมการสถานศึกษาประกอบด้วยผู้แทนและผู้ทรงคุณวุฒิหลายฝ่าย (กฎกระทรวงกำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 ข้อ 2 . ราชกิจจานุเบกษา : 13 ธ.ค. 46) ได้แก่

1. ผู้แทนผู้ปกครอง
2. ผู้แทนครู
3. ผู้แทนองค์กรชุมชน
4. ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา
6. ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์และ / หรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่
7. ผู้ทรงคุณวุฒิ
8. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ

วันทนีย์ เรื่องทรัพย์ (2545 : 2) ให้ความเห็นไว้ว่า บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนเป็นอย่างมาก ดังนั้นจำเป็นที่จะต้องอาศัยผู้มีความรู้ ความสามารถด้านการศึกษาเป็นหลัก อาจมาจากหลากหลายอาชีพ แต่ต้องมี

คุณสมบัติครบถ้วนเหมาะสม สามารถช่วยทำให้การบริหาร โรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้เสนอว่าคณะกรรมการสถานศึกษาควรประกอบด้วย

1. นักธุรกิจ ที่มีประสบการณ์และเทคนิคการทำงานตามแนวทางใหม่ทันสมัย มีความสามารถในการจัดการทรัพยากร และมีประสิทธิภาพในการทำงาน
2. นักกฎหมาย ที่สามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับระเบียบข้อกฎหมายต่างๆ
3. นักการศึกษา ที่สามารถให้คำแนะนำด้านการเรียนการสอนหลักสูตรการวัดและประเมินผล
4. พระภิกษุ ที่สามารถช่วยทำหน้าที่สอนจริยธรรมให้แก่นักเรียน คอยชี้แนะและให้คำปรึกษาด้านคุณธรรมจริยธรรม
5. นักการเมืองท้องถิ่น สามารถระดมทุน ทรัพยากร
6. ผู้แทนองค์กรชุมชน และผู้แทนผู้ประกอบการ เป็นผู้ใกล้ชิดโรงเรียนเป็นเสมือนกระจกเงาสท้อนปัญหา
7. ศิษย์เก่า เป็นผู้ให้ข้อเสนอแนะแก่โรงเรียนและเพื่อให้คณะกรรมการสถานศึกษาสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพที่สุด โรงเรียนควรจัดประชุมชี้แจงให้คณะกรรมการสถานศึกษาทราบถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจนด้วย ในการนี้กระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวน กรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือก ประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 แล้วซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 30 ธันวาคม 2546 เป็นต้นไป

7.2 รูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษา

ก่อนที่จะทำการกำหนดหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาจะต้องกำหนดก่อนว่า บทบาทหลักของคณะกรรมการควรเป็นไปในรูปแบบใด ในการนี้ (ลัดดาวัลย์ สมิตะมานและคณะ. 2544 : 10-15)ได้ทำการศึกษาและเสนอทางเลือกไว้ 3 รูปแบบ คือ

รูปแบบที่ 1 การบริหารในรูปคณะกรรมการบริหาร

รูปแบบที่ 2 การบริหารในรูปคณะกรรมการที่ปรึกษา

รูปแบบที่ 3 การบริหารในรูปคณะกรรมการกึ่งบริหารและที่ปรึกษา

แต่ละรูปแบบมีรายละเอียด ดังนี้

รูปแบบที่ 1 คณะกรรมการบริหาร

คณะกรรมการบริหาร มีอำนาจหน้าที่ในการวินิจฉัยสั่งการหรือการตัดสินใจในการกิจ ทั้งที่เป็นงานสำคัญและอาจมีบ้างที่เป็นงานประจำของการบริหารจัดการในสถานศึกษา ทั้งใน ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ดังต่อไปนี้

1. ด้านวิชาการ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1.1 อนุมัติการจัดทำหลักสูตร แบบเรียน อุปกรณ์การศึกษา การวัดและ ประเมินผลของสถานศึกษา

1.2 อนุมัติให้เอกชนดำเนินการจัดพิมพ์เผยแพร่ หนังสือ แบบเรียนที่เกี่ยวกับ หลักสูตรท้องถิ่นที่สถานศึกษาจัดทำหรือพัฒนาขึ้น

1.3 อนุมัติแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประจำปีของสถานศึกษา

1.4 กำกับ ติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา

1.5 กำหนดนโยบายหรือแนวทางการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

1.6 พิจารณาให้ความเห็นชอบมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

2. ด้านการบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

2.1 พิจารณาและอนุมัติการดำเนินงานบุคคลของสถานศึกษาตามที่ผู้บริหารเสนอ ได้แก่ การสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพิจารณาความดีความชอบ

2.2 การให้ข้อเสนอแนะในการแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 พิจารณาให้ความเห็นในการโอน ย้าย บุคลากร

3. ด้านงบประมาณ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

3.1 อนุมัติการจัดตั้งและบริหารงบประมาณในส่วนของสถานศึกษา

3.2 อนุมัติการบริหารงานการเงินและพัสดุของสถานศึกษา

3.3 จัดหางบประมาณสนับสนุน โดยระดมจากประชาชน องค์กรและสถาบัน ต่างๆ ในชุมชน / สังคม

3.4 ตรวจสอบดูแลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา

4. ด้านการบริหารทั่วไป มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

4.1 ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาก่อน เสนอต่อสาธารณชน

4.2 ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่งของสถานศึกษา

4.3 แต่งตั้งที่ปรึกษาและ/หรือคณะกรรมการเพื่อการดำเนินงานตามที่เห็นสมควร

รูปแบบที่ 2 คณะกรรมการที่ปรึกษา

คณะกรรมการที่ปรึกษามีอำนาจหน้าที่ในการให้คำปรึกษา แนะนำสนับสนุน ส่งเสริมการบริหารจัดการแก่ผู้บริหาร และอาจมีอำนาจหน้าที่ให้การตัดสินใจในงานประจำของสถานศึกษาได้ ตลอดจนการดำเนินการหรือร่วมดำเนินการในบางเรื่องคณะกรรมการในรูปแบบนี้จึงไม่มีอำนาจหน้าที่ในการวินิจฉัยสั่งการหรือการตัดสินใจในการกิจการบริหารจัดการของสถานศึกษา โดยเฉพาะที่เป็นงานสำคัญ เช่น ด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และงบประมาณ เป็นต้น อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการที่ปรึกษามีดังนี้

1. นำเสนอหรือให้ข้อคิดเห็นในเชิงนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา
2. พิจารณาและให้ความเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา
3. พิจารณาและนำเสนอสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น
4. กำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการ ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
6. ส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
7. เสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา
8. ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาตลอดจนวิทยากรภายนอก และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ
9. เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากรของชุมชนและมีส่วนในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น
10. ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาก่อนเสนอต่อสาธารณชน
11. แต่งตั้งที่ปรึกษาและ/หรือคณะกรรมการเพื่อการดำเนินงานตามที่เห็นสมควร
12. ปฏิบัติการอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้น

รูปแบบที่ 3 คณะกรรมการกึ่งบริหารและที่ปรึกษา

คณะกรรมการกึ่งบริหารและที่ปรึกษามีอำนาจหน้าที่ในการวินิจฉัยตัดสินใจในเรื่องที่เป็นงานสำคัญบางเรื่องหรือหลายเรื่อง หรือมีอำนาจในการตัดสินใจงานประจำของสถานศึกษาในบางเรื่องหรือหลายเรื่อง นอกนั้นก็ยังมีอำนาจหน้าที่ในการให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน ส่งเสริมการบริหารจัดการแก่ผู้บริหารเท่านั้น ดังนี้

1. ด้านวิชาการ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1.1 อนุมัติการจัดทำหลักสูตร แบบเรียน อุปกรณ์การศึกษา การวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

1.2 อนุมัติแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประจำปีของสถานศึกษา

1.3 กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา

1.4 กำหนดนโยบายหรือแนวทางการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

1.5 พิจารณาให้ความเห็นชอบมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

2. ด้านการบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1.2 ให้ข้อเสนอแนะในการแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 พิจารณากำหนดจำนวนครูต่อจำนวนนักเรียน กำหนดครูเข้าสอนในชั้นเรียน และจัดหาบุคลากรตามที่สถานศึกษาต้องการ

2.3 กำหนดแผนพัฒนาครูและบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษา

2.4 ประเมินผลงานการจัดการเรียนการสอนของครู

3. ด้านงบประมาณ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

3.1 พิจารณากลับกรองการจัดตั้งและบริหารงบประมาณของสถานศึกษา

3.2 จัดสรรการใช้งบประมาณทั่วไปและงบประมาณพิเศษที่ได้รับจากภายนอก

3.3 จัดหางบประมาณสนับสนุนโดยระดมจากประชาชน องค์กรและสถาบันต่าง ๆ

ในชุมชน/สังคม

3.4 ตรวจสอบดูแลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา

4. ด้านการบริหารทั่วไป มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

4.1 ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา ก่อนเสนอต่อสาธารณชน

4.2 แต่งตั้งที่ปรึกษาและ / หรือคณะอนุกรรมการเพื่อการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

4.3 ให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนการดำเนินงานในการพัฒนาสถานศึกษา

4.4 ประสานงานระหว่างสถานศึกษา ชุมชน หน่วยงาน ส่วนราชการต่าง ๆ และภาคเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการให้บริการแก่ชุมชน หน่วยงาน ส่วนราชการและการพัฒนาท้องถิ่น

4.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีบริการด้านต่าง ๆ แก่นักเรียนและชุมชนเช่น ด้านสุขภาพอนามัย กิจกรรมสันทนาการ การจำหน่ายผลผลิตของนักเรียน เป็นต้น

4.6 พัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ให้เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน และเป็นศูนย์บริการความรู้แก่ชุมชน

4.7 อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการสถานศึกษาพิจารณาเห็นสมควรการบริหารสถานศึกษาโดยคณะกรรมการเป็นการบริหารโดยชุมชนเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง แต่อย่างไรก็ตามการบริหารโดยคณะกรรมการก็ยังพบปัญหาหลายด้าน ได้แก่ คณะกรรมการโรงเรียนได้รับมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบมากมาย แต่บุคลากรที่เป็นคณะกรรมการยังขาดคุณสมบัติที่เหมาะสมอยู่มาก เช่น ขาดความรู้เรื่องการบริหารโรงเรียน สมาชิกในคณะกรรมการโรงเรียนที่ดั่งขึ้นใหม่ต่างมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนน้อยมาก ทั้งด้านงบประมาณ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก บุคลากร นโยบาย และเรื่องอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับการตัดสินใจ และการบริหาร ขาดทักษะกระบวนการกลุ่ม การลดปัญหาความขัดแย้ง การแก้ปัญหาและทักษะอื่น ๆ ขาดความชัดเจนในบทบาทสมาชิกส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองหรือของคณะกรรมการว่าจะมีอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบมากน้อยเพียงใด ไม่แน่ใจว่าคณะกรรมการโรงเรียนที่ตนเองสังกัดนั้นเป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาหรือเป็นคณะกรรมการมีหน้าที่ตัดสินใจ

7.3 บทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในส่วนที่กำหนดไว้ ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับแต่งตั้งตามระเบียบนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง และควรรอบรู้ในเรื่องของการจัดการศึกษาพอสมควร เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพต่อการบริหารโรงเรียน รายละเอียดของบทบาท หน้าที่ต่างๆของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ . 2543 : 29-41) มีดังนี้

7.3.1 กำหนดนโยบาย แผนแม่บท และแผนพัฒนาของสถานศึกษา

นโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษาเปรียบเสมือน “เข็มทิศ” ที่จะนำพาสถานศึกษามุ่งไปสู่เป้าหมายปลายทางของความสำเร็จ ดังนั้น เพื่อให้แผนพัฒนาสถานศึกษามีความสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเสนอปัญหา และความต้องการของท้องถิ่น ได้เป็นอย่างดี ดังนั้น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

(1) ศึกษาหาความรู้และทำความเข้าใจ เรื่อง การวางแผนและการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา จากเอกสารและแหล่งความรู้ต่างๆ

(2) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการในการจัดทำร่างนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

(3) พิจารณากำหนดนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

7.3.2 ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา

ก่อนสิ้นปีงบประมาณ สถานศึกษานำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษามาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อใช้เป็นกรอบการปฏิบัติงานในปีงบประมาณต่อไป ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการดังกล่าวจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก่อน ดังนั้น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

(1) ศึกษานโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

(2) พิจารณาเห็นชอบตั้งอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

(3) พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปี

(4) ให้การสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา

(5) กำกับ ติดตามการดำเนินการตามแผนของสถานศึกษา

7.3.3 ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

สถานศึกษามีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะต้องช่วยเสนอแนะความต้องการของท้องถิ่น ได้เป็นอย่างดี คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

(1) ศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการภูมิปัญญาท้องถิ่น และนำเสนอให้สถานศึกษาไว้ใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำสาระหลักสูตร

(2) ให้ความเห็นชอบในสาระหลักสูตรที่สถานศึกษาจัดทำ

(3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษา สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.3.4 กำกับและติดตาม การดำเนินการตามแผนของสถานศึกษา

การดำเนินงานของสถานศึกษา เมื่อสถานศึกษา ได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาดำเนินการไปแล้ว ผลการดำเนินงาน เป็นอย่างไรมีปัญหาอุปสรรคหรือไม่ เป็นเรื่องที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้อง รับรู้ เพื่อจะได้เข้ามาให้การสนับสนุนหรือแก้ปัญหา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษา ได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

(1) ศึกษาแนวทางการดำเนินการปฏิทินการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการของ สถานศึกษา

(2) รับทราบรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา รวมทั้งให้ข้อคิดและข้อเสนอแนะ

(3) ติดตาม ดูแลช่วยเหลือแก้ปัญหา ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถ ดำเนินการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

7.3.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่าง ทัวถึง มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นบุคคลที่อยู่ในท้องถิ่น และมีความ ใกล้ชิดกับผู้ปกครองนักเรียน รู้สภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นเป็นอย่างดี สามารถ ร่วมกับสถานศึกษากำหนดแนวทางที่จะทำให้เด็กทุกคนเข้าเรียนอย่างทั่วถึงและ ได้เรียนอย่างมี คุณภาพ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

(1) ร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินการ เพื่อจัดทำข้อมูลพื้นฐานของเด็กในเขต บริการของโรงเรียน

(2) ประสานความร่วมมือ เพื่อสร้างความเข้าใจกับประชาชนทั่วไป และ ผู้ปกครองนักเรียน เพื่อให้เห็นความสำคัญของการศึกษา

(3) สนับสนุน ช่วยเหลือเด็กที่ขาดแคลน หรือมีความต้องการความช่วยเหลือเป็น พิเศษ เพื่อให้สามารถได้เรียนจนจบหลักสูตร

7.3.6 ส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มี ความสามารถพิเศษ

สิทธิและความเสมอภาคในการที่เด็กทุกคนจะต้องได้รับการศึกษา ไม่ว่าเด็กจะเป็นเด็กที่มีความพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความต้องการพิเศษ เด็กทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

- (1) ศึกษาข้อมูลของเด็กที่มีความพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความต้องการพิเศษในท้องถิ่น เพื่อเสนอข้อมูลให้กับสถานศึกษา
- (2) สนับสนุนสิ่งต่างๆที่จะเป็นสื่อ หรือเครื่องมือ หรืออุปกรณ์การเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับสถานศึกษา เพื่อช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
- (3) สนับสนุนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

7.3.7 เสนอแนวทางการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการได้กระจายอำนาจในการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ให้สถานศึกษาดำเนินการเพื่อให้เกิดความคล่องตัวมากขึ้น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะที่เป็นผู้กำหนดนโยบายการบริหารงานของสถานศึกษา ข้อเสนอแนะและแนวทางในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านของสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนการศึกษาของสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

- (1) เสนอแนะแนวทางในการบริหารและการจัดการ ในด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไปของสถานศึกษา
- (2) ร่วมเป็นคณะกรรมการ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกิจของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

7.3.8 ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนการเป็นวิทยากร ภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกวัย รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับของบุคคลในท้องถิ่น เป็นผู้ที่สามารถระดมทรัพยากรต่างๆทั้งภายในท้องถิ่นและนอกท้องถิ่นมาช่วยในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถที่จะเข้ามาช่วยเสริมสร้างการพัฒนาของนักเรียนได้ในหลายๆด้าน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

- (1) ร่วมกำหนดแนวทาง ในการระดมทรัพยากรต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในท้องถิ่น เพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพการศึกษา

(2) ส่งเสริมการใช้วิทยาการภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่นในด้านวิชาชีพ ในท้องถิ่นมาให้ความรู้กับนักเรียน โดยการจัดหาและเข้าไปมีส่วนร่วมเป็นวิทยากรภายนอก

(3) สนับสนุนการจัดกิจกรรม เพื่อสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ โดยร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินการ

7.3.9 เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ประสานงานกับองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชนและมีส่วนร่วมในการ พัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้แทนของกลุ่มบุคคลต่างๆ ที่ได้ อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่ บทบาทในฐานะกรรมการสถานศึกษาจะทำหน้าที่เป็นตัวแทน สถานศึกษาเสริมสร้างความสัมพันธ์กับประชาชนหรือองค์กรต่างๆ ให้เห็นถึงความสำคัญของ สถานศึกษา นำสถานศึกษาเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนชุมชนและท้องถิ่นเป็นอย่างดี คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

(1) ประสานกับประชาชนและองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ให้เข้ามา ร่วมพัฒนา ปรับปรุงสถานศึกษาให้มีความพร้อมที่จะเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชนและเป็นแหล่ง ที่จะให้บริการชุมชน

(2) ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสถานศึกษา ประสานสัมพันธ์กับชุมชนและองค์กร ภายนอก ให้เห็นความสำคัญของสถานศึกษาและใช้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และเป็นแหล่งบริการชุมชน

(3) ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามีส่วนในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน และท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความเป็นอยู่ของประชาชน

7.3.10 ให้ความเห็นชอบ การรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ของสถานศึกษา ก่อนนำเสนอต่อสาธารณชน

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงาน ของสถานศึกษา เมื่อสิ้นปีสถานศึกษาต้องจัดทำสรุปรายงานการดำเนินงานเสนอต่อ คณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อให้ได้ทราบ และให้ความเห็นชอบก่อนรายงานต่อสาธารณชน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

(1) รับทราบ และให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของ สถานศึกษา

(2) เสนอแนะข้อคิดเห็น เพื่อปรับปรุงรายงานผลการดำเนินงานประจำปีให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ก่อนนำไปเผยแพร่ต่อสาธารณชน

7.3.11 แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรืออนุกรรมการ เพื่อดำเนินงานตามระเบียบตามที่เห็นสมควร

นอกจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว มีผู้นำของชุมชนหรือประชาชนในท้องถิ่นอีกไม่น้อยที่ยินดีเข้ามาช่วยในการพัฒนาสถานศึกษา ดังนั้น เพื่อโปรดโอกาสให้บุคคลดังกล่าวได้เข้ามามีส่วนร่วม คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมีบทบาทสำคัญ ที่จะสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นที่ปรึกษาและหรือคณะอนุกรรมการต่างๆ เพื่อช่วยในการดำเนินงานในภารกิจให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

(1) พิจารณาแต่งตั้งที่ปรึกษา และหรือคณะอนุกรรมการตามภารกิจของคณะกรรมการสถานศึกษา ตามความจำเป็นและเหมาะสม

(2) ส่งเสริม สนับสนุนเป็นที่ปรึกษา ให้คณะอนุกรรมการได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพในการช่วยเหลือกิจกรรมของสถานศึกษา

6.3.12 ปฏิบัติการอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย จากหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้น

การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากภารกิจตามที่ระเบียบกำหนดไว้ ยังมีหลายสิ่งหลายอย่างที่มีความจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือ สนับสนุนจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่น เรื่องนโยบาย หรือเรื่องอื่นๆที่หน่วยงานต้นสังกัดได้แจ้งให้สถานศึกษาปฏิบัติ สิ่งต่างๆเหล่านั้นจะประสบผลสำเร็จ ถ้าได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

8. ขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีขอบข่ายการบริหารงานเช่นเดียวกับโรงเรียนที่สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งกำหนดขอบข่ายการบริหารงานไว้ 4 ด้าน ดังนี้ (กรมสามัญศึกษา . 2540 : 1-10)

1. งานวิชาการ เป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีหลักการในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. งานด้านการบริหารงานงบประมาณ เป็นการบริหารงบประมาณของหน่วยงานของฝ่ายต่างๆ ของโรงเรียนให้สามารถดำเนินไปตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

3. งานการบริหารงานบุคคล เป็นงานบริหารที่ทำให้เกิดการพัฒนามูลฐานตามนโยบาย กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

4. งานด้านบริหารทั่วไป นอกจากจะเป็นการบริหารงานที่จำแนกออกเป็นฝ่ายต่างๆ ที่รับผิดชอบแล้วยังมุ่งถึงคุณลักษณะผู้บริหารเองที่จะต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงและแก้ไขปัญหาคับด้วยการบริหารทั่วไป เป็นงานสนับสนุนฝ่ายต่างๆ ให้ทำงานบรรลุเป้าหมาย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการดำเนินการของคณะสงฆ์ และกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรเพื่อให้รู้เท่าทันโลกในยุคปัจจุบัน ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้โดยแบ่งการบริหารออกเป็น 4 ด้าน คือ การบริหารงานด้านวิชาการ การบริหารงานด้านงบประมาณ การบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานด้านบริหารทั่วไป

9. กฎกระทรวง กำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 40 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กับมาตรา 8 และมาตรา 138 วรรคสอง และวรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้ (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 120 ตอนที่ 129 ก : 13 ธันวาคม 2546)

ข้อ 1. ในกฎกระทรวงนี้

“ผู้ปกครอง” หมายความว่า บิดามารดา หรือบิดา หรือมารดา ซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจปกครองหรือผู้ปกครองตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของนักเรียน และให้หมายความรวมถึงบุคคลที่นักเรียนอยู่ด้วยเป็นประจำ หรือที่นักเรียนอยู่รับใช้การทำงาน

“ครู” หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาของรัฐ

“สถานศึกษา” หมายความว่า โรงเรียน วิทยาลัย หรือหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับงบประมาณจากรัฐ แต่ละแห่ง ยกเว้นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยและศูนย์การเรียนรู้

“สถานศึกษาขนาดเล็ก” หมายความว่า สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกินสามร้อยคน

“สถานศึกษาขนาดใหญ่” หมายความว่า สถานศึกษาที่มีนักเรียนเกินกว่าสามร้อยคนขึ้นไป

“องค์กรชุมชน” หมายความว่า ชุมชนหรือองค์กรที่มีประชาชนรวมตัวกันไม่น้อยกว่าสิบห้าคน เพื่อดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน โดยส่วนรวมอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี มีผลงานที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับรอง และมีที่ตั้งแน่นอนอยู่ในท้องที่ตำบลหรือแขวงที่เป็นภูมิลำเนาของนักเรียนในสถานศึกษา หรือท้องที่ตำบล หรือแขวงที่สถานศึกษาตั้งอยู่

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า องค์กรการบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรการบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่ได้รับการจัดตั้งตามกฎหมาย ซึ่งสถานศึกษาตั้งอยู่

“ศิษย์เก่า” หมายความว่า ผู้ที่สถานศึกษารับรองว่าสำเร็จการศึกษาจากหรือเคยศึกษาในสถานศึกษานั้น

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ละแห่ง

“กรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ละแห่ง

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่ละแห่ง

“ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาที่สถานศึกษาตั้งอยู่

ข้อ 2. ในสถานศึกษาขนาดเล็กให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนเก้าคน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวนสิบห้าคน ประกอบด้วย

- (1) ประธานกรรมการ
- (2) กรรมการที่เป็นผู้แทนผู้ปกครอง จำนวนหนึ่งคน
- (3) กรรมการที่เป็นผู้แทนครู จำนวนหนึ่งคน
- (4) กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรชุมชน จำนวนหนึ่งคน
- (5) กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนหนึ่งคน
- (6) กรรมการที่เป็นผู้แทนศิษย์เก่า จำนวนหนึ่งคน

(7) กรรมการที่ เป็นผู้แทนพระภิกษุสงฆ์หรือผู้แทนองค์กรศาสนาในพื้นที่ จำนวนหนึ่งรูปหรือหนึ่งคนสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กและจำนวนสองรูปหรือสองคน สำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่

(8) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหนึ่งคนสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กและ จำนวนหกคนสำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่

(9) ผู้อำนวยการ เป็นกรรมการและเลขานุการ

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

(1) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์

(2) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

(3) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(4) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่โทษปรับ สำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(5) ไม่เคยเป็นคู่สัญญากับเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษานั้น

ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ใดมีลักษณะต้องห้ามตาม (5) ต้องออกจากความเป็นบุคคลซึ่งมีลักษณะต้องห้าม หรือแสดงหลักฐานให้เป็นที่เชื่อได้ว่าตนได้ เลิกประกอบกิจการหรือการใดๆ อันมีลักษณะต้องห้ามดังกล่าวแล้วต่อผู้อำนวยการภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ ได้รับแต่งตั้ง หากมิได้ดำเนินการดังกล่าวให้ถือว่าผู้นั้น ไม่เคยได้รับแต่งตั้ง เป็นประธานกรรมการหรือกรรมการ

ข้อ 4 นอกจากคุณสมบัติตามข้อ 3 แล้ว

(1) กรรมการตามข้อ2(2) ต้องเป็นผู้ปกครองตามทะเบียนนักเรียนที่กำลัง ศึกษาอยู่ในสถานศึกษานั้น และไม่เป็นครู เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถานศึกษา ที่ปรึกษาหรือ ผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีสัญญาจ้างกับสถานศึกษานั้น

(2) กรรมการตามข้อ 2(3) ต้องเป็นครู

(3) กรรมการตามข้อ 2(4) ต้องไม่เป็นครู เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้างของ สถานศึกษา ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีสัญญาจ้างกับสถานศึกษานั้น

(4) กรรมการตามข้อ 2(6) ต้องเป็นผู้ที่เคยศึกษาหรือสำเร็จการศึกษาจาก

สถานศึกษานั้น และไม่เป็นครู เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีสัญญาจ้าง กับสถานศึกษานั้น

(5) กรรมการตามข้อ 2(8) ต้องไม่เป็นกรรมการสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาเกินกว่าสามแห่งขึ้นไปในเวลาเดียวกัน และไม่เป็นครู เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีสัญญาจ้างกับสถานศึกษานั้น

ข้อ 5 ให้ผู้อำนวยการดำเนินการสรรหาและเลือกประธานกรรมการและ กรรมการตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(1) ในการสรรหาและเลือกกรรมการตามข้อ 2(2) (3)และ(6) ให้บุคคลแต่ละ ประเภทเสนอชื่อผู้ที่เห็นสมควรเป็นกรรมการ ซึ่งมีคุณสมบัติตามข้อ3และข้อ4 จากนั้นให้ผู้ที่ ได้รับการเสนอชื่อเลือกกันเองให้เหลือประเภทละหนึ่งคน ทั้งนี้โดยให้แต่ละประเภทแยกกัน ดำเนินการ

(2) ในการสรรหาและเลือกกรรมการตามข้อ 2(4) ให้องค์กรชุมชนเสนอชื่อผู้ที่ เห็นสมควรเป็นกรรมการ ซึ่งมีคุณสมบัติตามข้อ3และข้อ4 จากนั้นให้ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อ เลือกกันเองให้เหลือประเภทละหนึ่งคน

ในกรณีไม่มีองค์กรชุมชนในท้องที่ตำบลหรือแขวงที่เป็นภูมิลำเนาของ นักเรียนในสถานศึกษาหรือตำบลหรือแขวงที่สถานศึกษาตั้งอยู่ หรือมีแต่ไม่เสนอชื่อผู้แทนเข้า รับเลือกเป็นกรรมการ ให้ผู้อำนวยการสรรหาผู้แทนองค์กรชุมชนในท้องที่ตำบลหรือแขวง ใกล้เคียง หรือในท้องที่ตำบลหรือแขวงของเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียงเป็นกรรมการผู้แทน องค์กรชุมชนในสถานศึกษานั้น

(3) การสรรหาและเลือกกรรมการตามข้อ 2(5) ให้ดำเนินการโดยสภาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

(4) การสรรหาและเลือกกรรมการตามข้อ 2(8) ให้ดำเนินการโดยพิจารณา ร่วมกันของผู้ที่ได้รับการสรรหาและได้รับการคัดเลือกให้เป็นกรรมการตามข้อ 2 (2) (3) (4) (5) (6) (7) และกรรมการตามข้อ 2(9)ให้ได้จำนวนสองคนสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กและ จำนวนเจ็ดคนสำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่

(5) การสรรหาและการเลือกประธานกรรมการให้ผู้ได้รับเลือกให้เป็น กรรมการตามข้อ 2 (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) และกรรมการตามข้อ 2(9) ร่วมกันเลือกประธาน กรรมการจากผู้ที่ได้รับเลือกเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

(6) หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา และการเลือกกรรมการนอกจากที่ได้

กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนี้ ให้เป็นไปตามประกาศของสถานศึกษา

(7) ประธานกรรมการและกรรมการตามข้อ 2 (2) (3) (4) (5) (6) (7) และ (8) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งเกินสองวาระติดต่อกัน ไม่ได้ นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระ

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

1) ตาย

2) ลาออก

3) คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาให้ออกเพราะบกพร่องต่อหน้าที่ ทำให้เสื่อมเสียต่อสถานศึกษาหรือหย่อนความสามารถ

4) ขาดคุณสมบัติตามข้อ (3) หรือข้อ (4)

5) พ้นจากการเป็นพระภิกษุ เฉพาะกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนที่เป็นพระภิกษุสงฆ์

(8) ในกรณีที่ประธานกรรมการและกรรมการตามข้อ 2 (2) (3) (4) (5) (6)

(7) และ (8) พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้ดำเนินการสรรหา เลือก และแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนภายในเก้าสิบวัน เว้นแต่วาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน จะไม่ดำเนินการก็ได้

ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่ประธานกรรมการและกรรมการตามวรรคหนึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้ดำเนินการสรรหากรรมการใหม่ภายในเก้าสิบวันก่อนครบวาระ และให้ผู้ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าประธานกรรมการและกรรมการซึ่งแต่งตั้งใหม่เข้ามารับหน้าที่

(9) สถานศึกษาที่มีสภาพและลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยทั่วไป ซึ่งไม่สามารถแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาได้ครบองค์ประกอบตามกฎกระทรวงนี้ การกำหนดองค์ประกอบ อำนาจหน้าที่ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา และจำนวนกรรมการในแต่ละลักษณะและประเภทของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยความเห็นชอบของ

คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้มีอำนาจในการประกาศให้สถานศึกษาใดเป็นสถานศึกษาที่มีสภาพและลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยทั่วไป

(10) ในวาระเริ่มแรกให้ผู้อำนวยการดำเนินการสรรหาและเลือกประธานกรรมการและกรรมการให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่กฎกระทรวงนี้ใช้บังคับ

(11) ในวาระเริ่มแรกกรรมการตามข้อ 2(3) ยังไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจนกว่าครูสภาจะกำหนดให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามกฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(12) ให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาอันเกี่ยวกับการปฏิบัติการ หรือการดำเนินการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนี้

10. ความเป็นมาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญนั้น เป็นการศึกษารูปแบบหนึ่งของการศึกษาที่รัฐกำหนดขึ้นให้มีความประสงค์ของคณะสงฆ์ ซึ่งมีมูลเหตุสืบเนื่องมาจากการจัดตั้งโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษาและบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัด กล่าวคือ ภายหลังจากที่การศึกษามหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่งคือ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและสภาการศึกษา มหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเปิดดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2432 และ พ.ศ. 2489 ตามลำดับ ได้เจริญก้าวหน้ามากขึ้น ทางมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงได้จัดแผนกมัธยมขึ้นมาเรียกว่า “โรงเรียนบาลีมัธยมศึกษา” กำหนดให้มีการเรียนบาลี นกธรรม และความรู้ชั้นมัธยม โดยรับผู้ที่สำเร็จชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ต่อมาเมื่อโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษาได้แพร่ขยายออกไปยังต่างจังหวัดหลายแห่ง มีพระภิกษุและสามเณรเรียนกันมากขึ้นทางคณะสงฆ์ โดยองค์การการศึกษา จึงได้กำหนดให้เรียกโรงเรียนประเภทนี้ใหม่ว่า “โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัด” โดยมติ คณะสังฆมนตรีและกระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบกระทรวง ให้โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัด เปิดทำการสอบสมทบในตัวประโยค คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 เป็นต้นมา และเมื่อสอบได้แล้วยังจะได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการอีกด้วย ด้วยเหตุนี้ยังทำให้พระภิกษุสามเณรนิยมเรียนกันมาก โรงเรียนประเภทนี้จึงแพร่หลายออกไปยังจังหวัดต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง จนทำให้คณะสงฆ์เกรงว่าการศึกษารวมและบาลีจะเสื่อมลงเพราะพระภิกษุและสามเณรต่างมุ่ง

ศึกษาวิชาทางโลกมากไปเป็นเหตุให้ต้องละทิ้งการศึกษาธรรมและบาลีเสีย แต่คณะสงฆ์ยังพิจารณาเห็นความจำเป็นของการศึกษาวิชาในทางโลกอยู่ ดังนั้นแม่กองบาลีสนามหลวง โดย พระธรรมปิฎกญาบดี (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ ฟั่น ชุตินฺธโร) ได้ตั้งคณะกรรมการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษา พระปริยัติธรรม แผนกบาลีขึ้นใหม่มี วิชาบาลี วิชาธรรม และ วิชาทางโลก เรียกว่า “บาลีศึกษาสามัญศึกษาและปริทัศน์ศึกษา” และได้ประกาศใช้เมื่อ พ.ศ. 2507 พร้อมกับได้ยกเลิกระเบียบของคณะสังฆมนตรีว่าด้วยการศึกษาของโรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัด กำหนดให้พระภิกษุสามเณรเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ที่คณะสงฆ์ได้จัดขึ้นใหม่ ต่อมาปรากฏว่า การตั้งสำนักเรียนตามแบบโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ใหม่มีน้อย นักเรียนก็นิยมเรียนน้อย เนื่องจากพระภิกษุ สามเณรส่วนใหญ่ยังพอใจที่จะเรียนโดยได้รับใบประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้นนักเรียนในโรงเรียนดังกล่าว จึงได้พากันเข้าชื่อเป็นนักเรียนโรงเรียนราษฎร์ของวัด ซึ่งตั้งขึ้นโดยระเบียบกระทรวงศึกษาธิการบ้าง สมัครสอบเทียบบ้าง เข้าเป็นนักเรียนผู้ใหญ่บ้าง ทำให้การศึกษาของคณะสงฆ์ในระยะนั้นเกิดความสับสนเป็นอันมาก ขณะเดียวกัน ได้มีผู้แทนราษฎรยื่นเรื่องขอให้กระทรวงศึกษาธิการเปิดสอบสมทบใน ชั้นตัวประโยคให้แก่พระภิกษุ สามเณร แต่กรมการศาสนาและกรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาลงความเห็นร่วมกันว่า ควรจะจัดตั้งโรงเรียนอีกประเภทหนึ่งขึ้น เพื่อสนอง ความต้องการของพระภิกษุสามเณร โดยให้เรียนทั้งวิชาธรรมและวิชาสามัญศึกษาควบคู่กัน ไป โดยไม่มีการสอบ สมทบ แต่ให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการสอบเอง และโดยปรารภของ สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก (จวน อุฏฐายีมหาเถระ) ว่า “การศึกษาทางโลกเจริญก้าวหน้ามากขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของโลก จึงเห็นสมควรที่จะมีหลักสูตรในการเรียนพระปริยัติธรรม เพิ่มขึ้นอีกแผนกหนึ่ง คือ หลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ศึกษามี โอกาสบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ ได้ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป” ในที่สุดกระทรวงศึกษาธิการ ก็ออกระเบียบว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2514 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ.2535 ตามลำดับ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้การศึกษานในโรงเรียนดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายศาสนจักรและฝ่ายอาณาจักร กล่าวคือ ฝ่ายศาสนจักรก็จะได้ศาสนทายาทที่ดีมีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพุทธศาสนาอย่างแท้จริง เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติชอบ ดำรงอยู่ในสมณธรรม สมควรแก่ภาวะ สามารถธำรงและสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญสถาพรต่อไปและ ถ้าหากพระภิกษุสามเณรเหล่านี้ลาสิกขาไป

แล้ว ก็สามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐได้ หรือเข้ารับราชการสร้างประโยชน์ ความก้าวหน้าทั้งแก่ตนเองและบ้านเมืองสืบต่อไป ด้วยเช่นกัน (วิชัย ธรรมเจริญ. 2541 : 3-4)

ปัจจุบันโรงเรียนการศึกษาปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จัดการศึกษาชั้นพื้นฐาน 2 ระดับ คือ ระดับ 3 (มัธยมศึกษาตอนต้น) และระดับ 4 (มัธยมศึกษาตอนปลาย) โดยที่ สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติได้ประกาศใช้ระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนา แห่งชาติว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2546 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 5 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2546 เป็นต้นมาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั่วประเทศมี 408 โรง โรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพนอกโดย สมศ. แล้วมีจำนวน 10 โรง โรงเรียนที่จะเข้ารับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก ปี พ.ศ.2547 มี 78 โรง และเหลือโรงเรียนที่ยังไม่ส่งชื่อโรงเรียนเข้ารับการประเมินคุณภาพภายนอก 302 โรง สำหรับ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดหนองคาย มีจำนวน 14 โรง เสนอ รายชื่อเข้ารับการประเมินคุณภาพภายนอก จำนวน 2 โรง ทั้ง ๆ ที่ ใกล้เคียงกำหนดเวลาให้ สถานศึกษาทุกแห่งต้องได้รับการประเมินคุณภาพภายนอก ในปี พ.ศ. 2548 นี้ โรงเรียนพระ ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดหนองคาย จัดการศึกษาชั้นพื้นฐานให้กับพระภิกษุ สามเณร ปัจจุบัน (พ.ศ.2547) มีจำนวน 14 โรงเรียน จัดตั้งตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ.2535 และ ระเบียบสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่ง มี ผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 5 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2546 เป็นต้นมา (กองพุทธศาสนศึกษา. 2547 : ไม่มีเลขหน้า)

11. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

11.1 งานวิจัยในประเทศ

วิเชียร ต่วนชะเอม (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด นครสวรรค์ พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกงาน เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน ปรากฏดังนี้

การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจำแนกตามขนาดโรงเรียน ที่เป็นกรรมการที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความต้องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับปานกลางทุกงาน

ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีความต้องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมากในงานวิชาการ งานบุคลากรงานอาคารสถานที่และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนระดับปานกลางในงานกิจการนักเรียนและงานธุรการ - การเงิน ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมากในงานวิชาการ และระดับปานกลางในงานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการ-การเงิน งานอาคารสถานที่และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีปัญหามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และขนาดโรงเรียน ปรากฏผลว่า ทุกประเภทยังมีปัญหาในระดับปานกลางทุกงาน

ปราโมทย์ กิ่งแก้ว (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาเปรียบเทียบบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต พบว่า

1. ระดับบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง
2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต ตามตัวแปรสถานภาพ โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าด้านการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษา ด้านการกำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ ด้านการแต่งตั้งที่ปรึกษา และหรือคณะกรรมการเพื่อการดำเนินงานและด้านการปฏิบัติการอื่นที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และด้านการให้ความเห็นชอบการจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยที่ตัวแทนครูมีบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาสูงกว่าตัวแทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ ยกเว้นการส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ด้านการส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรทางการศึกษาและด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรศึกษาทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ นโยบาย และแผนพัฒนาสถานศึกษาของสถานศึกษาให้ชัดเจน มีส่วนร่วมในการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีและวิเคราะห์สภาพของท้องถิ่น เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำสาระหลักสูตรควรมีการรายงานผลการดำเนินงานให้ทราบอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ควรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการพิทักษ์สิทธิเด็ก ควรกำหนดให้ชัดเจนว่างบประมาณส่วนใดที่คณะกรรมการต้องมีส่วนร่วมในการบริหาร ควรมีการสำรวจแหล่งทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกท้องถิ่นมีการจัดทำทะเบียนวิทยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการประชาสัมพันธ์และขอความร่วมมือ ตลอดจนสำรวจความต้องการของชุมชนอย่างต่อเนื่องและควรกำหนดแนวทางปฏิบัติและวิธีดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ชัดเจน

สมชิต ชันขวา (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนประถมศึกษามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านวิชาการ และด้านบริหารงานบุคคล ยกเว้นด้านการบริหารทั่วไปมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก และมีความเห็นว่าปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ด้านผู้บริหารและครู รองลงมาคือ ด้านคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและด้าน โรงเรียน ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ด้าน โรงเรียน ด้านผู้บริหารและครู ยกเว้นด้านคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นอุปสรรคการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง

นรศ หิชนกุล (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดนครราชสีมา พบว่า

1. คณะกรรมการสถานศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดนครราชสีมา ที่มีสภาพแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทั้ง 12 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. คณะกรรมการสถานศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทั้ง 12 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก

4. ปัญหาการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ไม่มีเวลา ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ขาดการประสานงานระหว่างสถานศึกษากับคณะกรรมการสถานศึกษา ขาดงบประมาณ ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหา ได้แก่ หน่วยงานระดับเหนือควรจัดการอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ แต่งตั้งบุคคลที่เหมาะสมในการประสานงานระหว่างสถานศึกษากับชุมชนและหน่วยเหนือควรมีประกาศเกียรติคุณแก่คณะกรรมการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานดี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

อุทร ก้อนสมบัติ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสามัญศึกษาจังหวัดน่านพบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผล ดังนี้ ด้านการบริหารงานทั่วไปพบว่า การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครอง ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดเล็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยผู้ปกครองของโรงเรียนขนาดเล็กมีส่วนร่วมมากกว่าผู้ปกครองของโรงเรียน ขนาดใหญ่ สำหรับผู้ปกครองของโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดกลางและผู้ปกครองของโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดเล็ก ระดับการมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ ด้านการจัดหลักสูตรท้องถิ่น ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ผู้ปกครองของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ปกครองของโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็กมีส่วนร่วมมากกว่าผู้ปกครองของโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดเล็ก ระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองในด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน ด้านสนับสนุนโรงเรียน ด้านการติดตามประเมินผล ระดับการมีส่วนร่วม

ร่วมของผู้ปกครองนักเรียนทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า มีความแตกต่างกัน แต่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาใน โรงเรียนที่ตั้งในเขตชุมชนชนบท กับ โรงเรียนที่ตั้งในเขตชุมชนเมือง ไม่ว่าจะโดยรวมหรือเป็น รายด้าน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4. ความเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับปัญหาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของ โรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้ปกครองเห็นว่าเป็นปัญหาที่เกิดจากผู้ปกครองอยู่ในระดับปานกลาง และปัญหาที่เกิดจากโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย โดยปัญหาจากผู้ปกครองที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้ปกครองมีเวลาไม่พอ เพราะต้องประกอบอาชีพ รองลงมาคือ ผู้ปกครองคิดว่าตนเองมีความรู้ น้อย ส่วนปัญหาจากโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนไม่ประชาสัมพันธ์และไม่กระตุ้นให้ผู้ปกครองเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และขาดการวางแผนร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองใน ชุมชน

ศุภมาส การะเกตุ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประจำโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า

1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายด้านคณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมด้านการสนับสนุนการศึกษาอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านบริหารและการจัดการด้านวิชาการ มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เมื่อจำแนกตามประเภทของคณะกรรมการ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาที่เป็นผู้แทนครู มีระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสูงสุดทั้งในภาพรวมและรายด้าน ส่วนคณะกรรมการสถานศึกษาที่ผู้แทนเป็นผู้ปกครอง มีระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาน้อยที่สุด ทั้งในโดยรวมและรายด้าน

3. ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยจำแนกตามประเภทของคณะกรรมการ โดยรวมด้านการบริหารและการจัดการ ด้านการสนับสนุนการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านวิชาการไม่แตกต่าง

4. ปัจจัยที่สนับสนุนและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านคณะกรรมการ และด้านโรงเรียน ปัจจัยที่สนับสนุนด้านคณะกรรมการ ได้แก่ การเป็นคนในชุมชน การเป็นศิษย์เก่า ผลตอบแทน ส่วนในด้านโรงเรียน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การปฏิบัติของผู้บริหารและครู

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคด้านคณะกรรมการ ได้แก่ โรงเรียนจัดประชุมบ่อย ผู้บริหารและครู ไม่ให้ความสำคัญกับชุมชน

ฉลุวิทย์ ดิวังค์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดมุกดาหาร พบว่า

1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41-50 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ประกอบอาชีพรับราชการ มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 5,000 บาท อาศัยอยู่ในชุมชน 31-45 ปี เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่เป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม เช่น กลุ่มสหกรณ์การเกษตร กลุ่มสหกรณ์ออมทรัพย์และกรรมการวัด เป็นต้น
2. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
3. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเชื่อถือศรัทธาในคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสภาพรวมอยู่ระดับมาก
4. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านวิชาการและด้านงบประมาณ
5. ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ระดับการศึกษา การประกอบอาชีพ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน ตำแหน่งในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและความเชื่อถือศรัทธาในคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ อายุ รายได้และการเป็นหรือไม่เป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม

สุทธิวัฒน์ เททะสังข์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กิ่งอำเภอคูคต จังหวัดมหาสารคาม พบว่า

1. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมร้อยละ 77.7 ขึ้นไปกิจกรรมที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมมากที่สุดคือ

การติดตามดูแลช่วยเหลือแก้ปัญหาและส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพมากที่สุด ร้อยละ 95.7 ส่วนกิจกรรมการสนับสนุนส่งเสริมเป็นที่ปรึกษาให้อุณหภูมิการได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ เต็มศักยภาพในการช่วยเหลือกิจกรรมของสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมน้อยที่สุดร้อยละ 77.7

2. เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภออุดรฯ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า มีส่วนร่วมในการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 9 ด้าน ส่วนอีก 3 ด้านไม่แตกต่างกันคือ ด้านให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ด้านส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและได้มาตรฐานและด้านปฏิบัติการอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้น

3. เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภออุดรฯ จำแนกตามกลุ่มตัวแทน 7 กลุ่ม พบว่ามีส่วนร่วมในการดำเนินงานแตกต่างกันบางกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 ด้าน คือ ด้านกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษาคือกิจกรรมร่วมแต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำร่างนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา กิจกรรมร่วมพิจารณากำหนดนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ด้านส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและได้มาตรฐานคือกิจกรรมร่วมและสนับสนุนการดำเนินการในการจัดทำข้อมูลพื้นฐานของเด็กในเขตบริการของโรงเรียน

ศาสตราจารย์ ชิมโน (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตนิเทศที่ 4 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้านตามหน้าที่ทั้ง 12 ด้าน พบว่า มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก 5 ด้านเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อย ได้แก่ ด้านเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการสำหรับชุมชนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น ด้านส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อย่างทั่วถึงมีคุณภาพและได้มาตรฐาน ด้านปฏิบัติการอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้น ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา และด้านแต่งตั้งที่ปรึกษาหรือคณะกรรมการเพื่อดำเนินงานตามระเบียบนี้ ตามที่เห็นสมควร ที่เหลือ 7 ด้าน มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง

2. เมื่อเปรียบเทียบตามสภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนและผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าโรงเรียนและกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุญส่ง แก้วอินทร์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร ความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามอำนาจหน้าที่ 8 ด้านจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ให้มีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่ผู้มีอำนาจแต่งตั้งมอบหมาย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ กำกับการดำเนินงานของโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียน ธรรมนูญโรงเรียน การพิจารณาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่น การกำหนดที่จะให้ผู้ปกครองปฏิบัติตามเรื่องหนึ่งเรื่องใด การจัดกิจกรรมของโรงเรียนและการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติตามหน้าที่ โรงเรียนขนาดกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ให้มีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่ผู้มีอำนาจแต่งตั้งมอบหมาย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ให้คำปรึกษาแนะนำในการพัฒนาโรงเรียน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ จัดหางบประมาณพัฒนาท้องถิ่นและความช่วยเหลือจากแหล่งต่างๆ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาโรงเรียน

สาคร สัจวงษ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ นาวัง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า

1. สภาพการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ ปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านงบประมาณ ด้านวิชาการ และด้านบุคลากร

2. ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับ น้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคณะกรรมการสถานศึกษาและด้านกระบวนการบริหารมีปัญหาอยู่ในระดับ ปานกลาง ส่วนด้านผู้บริหารมีปัญหาอยู่ในระดับ น้อย

3. ความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านมีความต้องการอยู่ในระดับ มาก เรียงตามลำดับคือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวิชาการ และด้านบริหารทั่วไป

เสาวนีย์ สว่างอารมณ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า บทบาทของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมสนับสนุนการบริหารและการจัดการของสถานศึกษามากที่สุด รองลงมาคือมีส่วนร่วมด้านการกำกับนโยบายและแผนของสถานศึกษา และมีส่วนร่วมในการส่งเสริมกิจการของสถานศึกษาน้อยที่สุด และพบว่าโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสมุทรสงครามที่มีขนาดต่างกัน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสมุทรสงครามที่มีขนาดต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแตกต่างกัน

ยุทธศิลป์ พานนท์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี พบว่า

1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง

2. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มาจากผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารงานตามบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับมากที่สุดและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มาจากครูมีส่วนร่วมในการบริหารตามบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับมาก ส่วนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มาจากผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรเอกชน

ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าและผู้ทรงคุณวุฒิ มีส่วนร่วมในการบริหารงานตามบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง

วรรณ สุขนันทพส (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรีพบว่า การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนก ตามขนาดของโรงเรียนพบว่า โดยภาพรวมมีระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแตกต่างกัน กล่าวคือ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดเล็กมีระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแตกต่างกัน ส่วนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดกลางมีระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาไม่แตกต่างกัน สำหรับปัญหาที่คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานให้ความเห็น คือ คณะกรรมการสถานศึกษาไม่มีเวลาร่วมประชุม ขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารขาดความสัมพันธ์กับชุมชนและโรงเรียนมีกิจกรรมมาก แนวทางแก้ไข คือ จัดทำกำหนดการประชุมไว้ล่วงหน้า ให้ชัดเจน จัดอบรมสัมมนา เสนอข่าวสารประชาสัมพันธ์ให้คณะกรรมการรับรู้ ผู้บริหารไปร่วมกิจกรรมกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ มีการวางแผนการจัดกิจกรรมของโรงเรียนร่วมกันและบุคลากรของโรงเรียนให้เกียรติยกย่องเห็นความสำคัญ ของคณะกรรมการ

รุ่งทิwa เกษดี (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรีพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาขนาดใหญ่แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดกลางแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดเล็ก แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านกำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาแต่ละขนาดไม่มีความแตกต่างกัน

ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี ทั้ง 4 ด้านคือ การบริหารจัดการด้านวิชาการ การบริหารจัดการเรื่องงบประมาณ การบริหารจัดการงานบุคคล การบริหารทั่วไป พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีภารกิจส่วนตัวมาก ไม่สามารถเข้าร่วมประชุมตามที่กำหนดได้ และสถานศึกษาไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและร่วมดำเนินการ ส่วนแนวทางแก้ไขปัญหาคควรกำหนดให้มีการประชุม สัมมนา อบรมเชิงปฏิบัติการ ให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการมีส่วนร่วมบริหารงาน กำหนดระยะเวลาการประชุมให้แน่นอนโดยแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

อุทัย บุญประเสริฐ (2547 : 36) รายงานการวิจัย เรื่องบทบาทและการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาในประเทศไทยที่คัดสรร. สรุปไว้ว่าการศึกษาทั้งระบบโดยรวมในอดีตของประเทศไทยที่ผ่านมามีเรียกได้ว่าถูกผูกขาดโดยระบบราชการ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องขึ้นตรงกับต้นสังกัดในส่วนกลาง โอกาสที่ผู้มีส่วนได้เสียจะเข้ามามีส่วนร่วมหรือมีสิทธิมีเสียงในการบริหารจัดการสถานศึกษานั้นมีจำกัดมาก และนับตั้งแต่การประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งชาติ พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ปรากฏว่าเจตนารมณ์ในเรื่องการกระจายอำนาจบริหารจัดการการศึกษามีความชัดเจนขึ้น มีบทรับรองตามกฎหมาย โดยมีการกำหนดชัดว่า ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้นในแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา โดยให้มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากฝ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้อง จากฝ่ายที่มีส่วนได้เสียกับกิจการ

11.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

โรเบิร์ตสัน (Robertson. 1996: บทคัดย่อ) ได้สรุปว่า โปรแกรมการมีส่วนร่วมได้ช่วยพัฒนาอย่างมืออาชีพแก่ผู้นำโรงเรียน 12 แห่ง ซึ่งจะนำไปสู่โอกาสเพื่อผลสะท้อนกลับและการฝึกฝนการเป็นผู้นำ ผลกระทบที่สามารถเกิดจากผลสะท้อนที่วิจารณ์ในการฝึกฝนและการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ในการดำเนินงานที่เกิดขึ้น ในศึกษานี้ครูใหญ่โรงเรียนประถม 12 แห่ง ได้ยืนยันว่า โปรแกรมการมีส่วนร่วมได้ช่วยการพัฒนาอย่างมืออาชีพ

ไรต์เอาท์ (Rideout. 1997 : 3348) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในนิวฟันด์แลนด์และลาบราดอร์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปกครองไม่เคยเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเลย ส่วนครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพียงเล็กน้อยและในขอบเขตจำกัด ส่วนผู้บริหารมีบทบาทส่วนร่วมมากที่สุด ทั้งผู้ปกครอง ครู-อาจารย์มีความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและร่วมมือในการดำเนินการจัด

การศึกษาและต้องการให้สภาโรงเรียนทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือในการดำเนินงานดังกล่าว และทั้ง 4 กลุ่มไม่มีความต้องการให้เกิดการให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษามากยิ่งขึ้น ตลอดจนต้องการให้มีการกระจายอำนาจในการส่งงบประมาณมายังโรงเรียน มีอำนาจในการบริหารจัดการบุคลากรโดยตรง ตลอดจนมาปรับปรุงหลักสูตรระดับท้องถิ่นได้

มอนเตลา (Montera , 1997 : 3768) ได้ศึกษาโครงการเปลี่ยนแปลงชุมชนและการศึกษา โดยมุ่งเน้นศึกษาเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างบ้าน โรงเรียนและชุมชนในโรงเรียน ประถมศึกษาโอเจา การศึกษาครั้งนี้ต้องการวิเคราะห์การพัฒนาการของความสัมพันธ์ระหว่างบ้าน โรงเรียนและชุมชนในช่วงระยะเวลา 4 ปีแรกของโครงการ โดยจำแนกความสัมพันธ์ออกเป็น 3 ด้าน คือ (1) ธรรมชาติของกิจกรรมที่ผู้ปกครองและบุคลากรในโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วม (2) ทักษะของครูเกี่ยวกับครอบครัวและชุมชน และ (3) ความเชื่อมโยงระหว่างการดำรงชีวิตในชุมชนกับการดำรงชีวิตตามหลักสูตรของนักเรียน ผลการศึกษาพบว่า ธรรมชาติโดยรวมของความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน ครอบครัวและชุมชน ได้เปลี่ยนแปลงจากเดิมซึ่งไม่ค่อยเชื่อมโยงประสานงานกัน ไปสู่การมีความเชื่อมโยงและการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลจากการศึกษาครั้งนี้ แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาที่สำคัญจำนวนมากที่เกิดขึ้นภายในความสัมพันธ์ระหว่างบ้าน โรงเรียนและชุมชน

เดลเลนนี่ (Delaney , 2000 : A) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกระบวนการตัดสินใจในหลักสูตรการเรียนระดับเขต พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ที่มีต่อการกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอนในโรงเรียนมีผลต่อวิสัยทัศน์นักเรียนและมีความคิดที่แตกต่าง การใช้วิธีการสื่อสารสองทางจะเป็นประโยชน์ในกระบวนการตัดสินใจ ทำให้ไม่เกิดความขัดแย้งในโรงเรียน

โกลด์ (Gold , 2000 : A) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้ชุมชนในเขตพื้นที่บริการของโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พบว่า ชุมชนที่มีรายได้ต่ำมักมีปัญหาในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และระดับการศึกษาของผู้ปกครองมีผลต่อการให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า โดยภาพรวมการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาแตกต่างกัน คือสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับการมีส่วนร่วมมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก สอดคล้องกับสมมติฐาน ของระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ในส่วนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษามากที่สุดและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มาจากผู้บริหารสถานศึกษาและตัวแทนครูมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษามากที่สุดและมากตามลำดับ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาทั้ง 2 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดเล็กว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรู้ความเข้าใจในงาน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป โดยทำการเปรียบเทียบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นตัวแทนจากฝ่ายต่างๆในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันนั้น มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาแตกต่างกันหรือไม่



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY