

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. การบริหารการศึกษา
2. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม
4. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. ทฤษฎีบทบาท
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. การบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษามีความสำคัญมากเพราะการศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือเลว จะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่นๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษามีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็จะมีความรุ่งเรืองในทุกๆ ทาง ในทางตรงกันข้าม หากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาก่อน และ ทำงานโดยกำหนดเอาความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้ว ก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

1.1 ความหมายของการบริหาร (Administration)

นักบริหารและนักวิชาการ ได้ให้คำจำกัดความไว้ดังนี้

ปรีชา กลิ่นรัตน์ (2536 : 5) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า

1. เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
2. ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการทำงานร่วมกัน
3. ใช้ทรัพยากรการบริหารงานอย่างเหมาะสมทั้ง คน เงิน และวัสดุ

มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร

4. คำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นที่ยังพอใจของ

ผู้ปฏิบัติงานและองค์กร

ชาอูซัย อาจินสมาจาร (2540 : 40) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหาร หมายถึง ความพยายามที่จะสั่งแนะ และผสมผสานความพยายามของมนุษย์ซึ่งมีจุดรวมที่มุ่งสู่จุดหมายปลายทางหรือเป้าหมายบางอย่าง การบริหารเป็นกิจกรรม เป็นสิ่งสำหรับผู้บริหารในองค์กร ซึ่งมีหน้าที่สั่งการ ให้ความสะดวกในการทำงานของกลุ่มคนที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน

เสนาะ ดิยาว (2543 : 11) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ทำให้ได้คน ใช้คน และบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่พอและเหมาะสม นั่นคือการคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาบุคคล การรักษาระเบียบวินัย การใช้สวัสดิการและการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน

พระมหาบุญดล โลกศรีนอก (2551 : 10) สรุปว่า การบริหาร นักบริหารและนักวิชาการ ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า เป็นการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการทำงานร่วมกัน และการบริหาร หมายถึงความพยายามที่จะสั่งแนะ และผสมผสานความพยายามของมนุษย์ที่มีจุดรวมที่มุ่งสู่จุดหมายปลายทางหรือเป้าหมายบางอย่างของกลุ่มคนที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปโดยเป็นการปฏิบัติงานที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 การบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษาเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2534 : 4) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาว่า หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคม

ในทุกๆ ด้าน นับแต่บุคลิกภาพ พฤติกรรม และคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยกระบวนการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม

ธรร สุทธราชูทธิ์ (2536:2-3) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา เป็นการจัดการทางการศึกษาที่มุ่งทิศทางการควบคุมและการจัดการทุกอย่างที่เกี่ยวกับกิจการทางการศึกษา เช่น การบริหารธุรการ ในที่นี้หมายถึง การบริหารการศึกษาทั่วไป และที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนการสอน เช่น ครู นักเรียน โปรแกรมการเรียนการสอน กิจกรรมหลักสูตร วิธีการ สื่อการเรียนการสอน และการแนะแนว ซึ่งอาจเรียกว่า การบริหารทางวิชาการ การบริหารการศึกษาอาจพิจารณาว่าเป็นกิจกรรมประเภทหนึ่ง หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลาย ๆ คน ร่วมมือกันดำเนินงานเพื่อให้เด็ก เยาวชน ประชาชนหรือสมาชิกของสังคม ได้รับการพัฒนาในด้านความสามารถ ทักษะ ทักษะ พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรม และในด้านสังคมการเมืองและเศรษฐกิจนั้นต้องการให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่เป็นระเบียบแบบแผน ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน

ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์ (2539 : 9) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาเป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคลและกลุ่มบุคคลนั้นต้องเป็นผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ร่วมดำเนินการเพื่อพัฒนาผู้เรียนหรือเยาวชนให้เจริญเติบโตทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

กิติมา ปรีดีลิลก (2540 : 4) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง ความพยายามที่จะดำเนินงานที่เกี่ยวกับเรื่องของการศึกษา ได้แก่ หลักสูตร ครู นักเรียน วัสดุ อุปกรณ์ ตำราเรียน และอาคารสถานที่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2542 : 10) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่าเป็นการดำเนินงานตามขอบข่ายงานครบทั้งงานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานวิชาการ งานปกครองนักเรียน งานบริการ งานสถานศึกษากับชุมชน และงานอาคารสถานที่

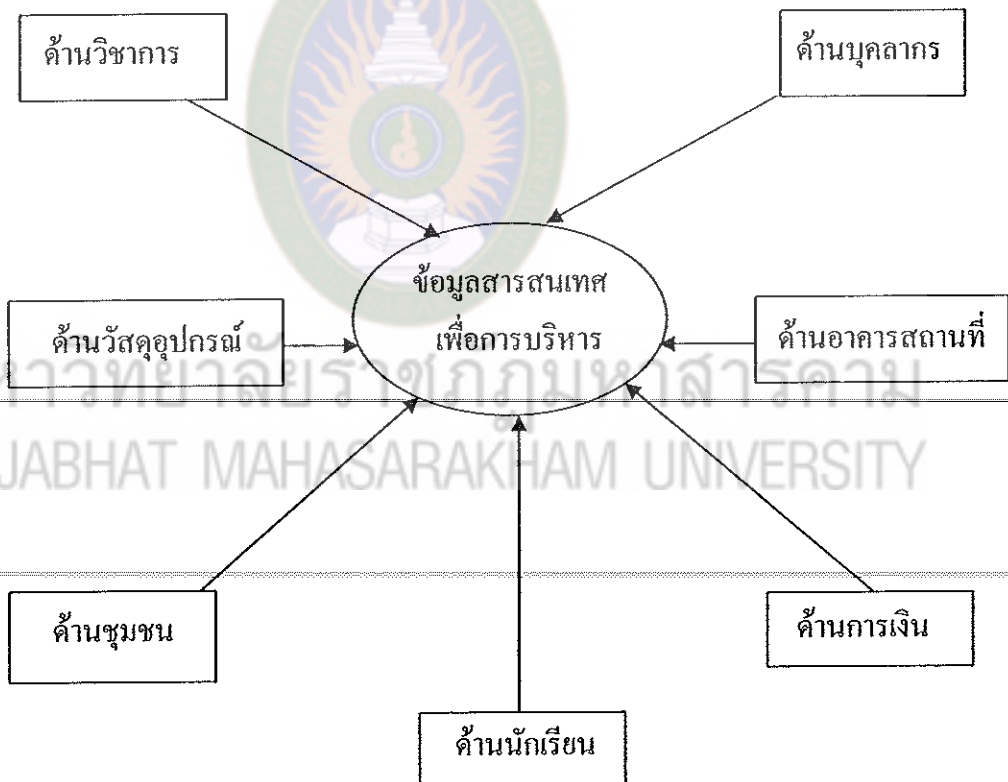
นิพนธ์ กิณาวงศ์ (2542 : 36) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ 3 ลักษณะ โดยสรุปความหมายไว้ดังนี้

การบริหารการศึกษา หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มคนในการให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียน โดยทำให้เกิดความร่วมมือกันทั้งครู ผู้ปกครอง นักเรียน และประชาชนทั่วไป

การบริหารการศึกษา หมายถึง การใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อพัฒนาคุณภาพของพลเมือง โดยวิธีจัดการองค์การ การสั่งการ และการอำนวยความสะดวกตามนโยบายของรัฐ

การบริหารการศึกษา หมายถึง การนำ การควบคุมระบบ การจัดกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการทั้งครู ผู้ปกครอง นักเรียน และประชาชนทั่วไป เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน เพื่อให้บุคคลมีคุณลักษณะที่ดีตรงตามความต้องการของสังคม โดยการใช้กระบวนการต่างๆ และเทคนิควิธีที่หลากหลายทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน

วิโรจน์ สารัตนะ (2542 : 2) ได้กล่าวถึงข้อมูลปัจจัยสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาไว้เป็นภาพ ดังนี้



ภาพที่ 2 ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร

กูด (Good. 1993 : 14) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นการวินิจฉัยสั่งการควบคุม และการจัดการในเรื่องเกี่ยวกับงานหรือกิจการสถานศึกษาทั้งการบริหารธุรกิจของสถานศึกษา โดยมุ่งให้บรรลุผลตามจุดหมายของสถานศึกษาที่ได้ตั้งไว้ ภาระหน้าที่ดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับครู นักเรียน บุคลากรอื่นๆ ในสถานศึกษา โปรแกรมการเรียนการสอน กิจกรรม หลักสูตร วิธีการสอน วัสดุ อุปกรณ์ และการแนะแนว

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่ผู้บริหารทางการศึกษาใช้ในกิจกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งในระบบและนอกระบบด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลายให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ และได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาควบคู่กันไป ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทำให้ผู้เรียนเป็นคนดีของสังคมและมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาชาติ

2. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

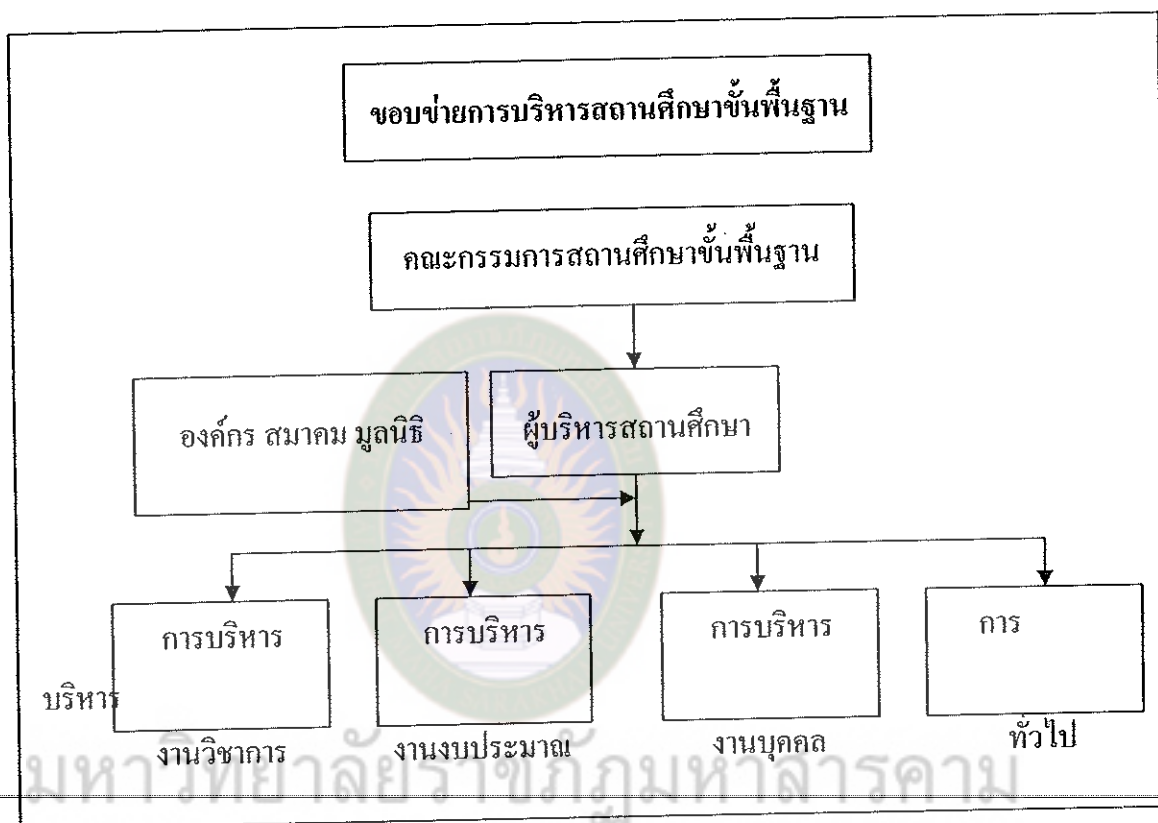
2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กล่าวถึง ส่วนที่เกี่ยวข้องกับความหมายของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ในมาตรา 4 วรรค 2 ว่า การศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายความว่า การศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา มาตรา 4 วรรค 5 กล่าวว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายความว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และในมาตรา 16 กล่าวว่า การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การศึกษาซึ่งจัดไม่น้อยกว่าสิบสองปี ก่อนระดับอุดมศึกษา การแบ่งระดับและประเภทการศึกษาให้เป็นไปตามที่ได้กำหนดไว้ในกฎกระทรวง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 2-9) ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการจึงได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยการแบ่งระดับและประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 ตามความข้อ 1 และ ข้อ 2 สรุปว่า การศึกษาที่เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา โยที่ในระดับมัธยมศึกษา แบ่งย่อยเป็นระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทสามัญศึกษาและประเภทอาชีวศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 ข : 2)

สรุปได้ว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ สถานศึกษาที่จัดการศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา ซึ่งมี 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา

2.2 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขอบข่ายภารกิจครอบคลุมการดำเนินงาน 4 ด้าน สรุปได้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : 29-33)



ภาพที่ 3 ขอบข่ายการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

2) การวางแผนงานด้านวิชาการ

3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

- 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 9) การนิเทศการศึกษา
- 10) การแนะแนว
- 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและ

องค์กรอื่น

14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่นักคณศ ครอบครัว องค์กร
หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

สถานศึกษา

- 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ
- 16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

1) การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อ
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี

2) การจัดทำแผนปฏิบัติการ ใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจาก
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตรง

- 3) การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
- 4) การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
- 5) การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
- 6) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
- 7) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
- 8) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 9) การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อ

การศึกษา

- 10) การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

- 11) การวางแผนพัสดุ
- 12) การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี
- 13) การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
- 14) การจัดหาพัสดุ
- 15) การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
- 16) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
- 17) การเบิกเงินจากคลัง
- 18) การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
- 19) การนำเงินส่งคลัง
- 20) การจัดทำบัญชีการเงิน
- 21) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
- 22) การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

2.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

- 1) การวางแผนอัตรากำลัง
- 2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 6) การลาทุกประเภท
- 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 10) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 12) การออกจากราชการ
- 13) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

14) การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอ
พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา

16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา

19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2.4 ด้านการบริหารทั่วไป

1) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

2) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

3) การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4) งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

6) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

7) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

8) การดำเนินงานธุรการ

9) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

10) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

11) การรับนักเรียน

12) การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิก

สถานศึกษา

13) การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

14) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

15) การทัศนศึกษา

16) งานกิจการนักเรียน

17) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

- 18) การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 19) งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
- 20) การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 21) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 22) แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษ

นักเรียน

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น ประกอบด้วย

- 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารทั่วไป

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม กำลังเป็นที่นิยมและใช้เป็นข้อได้เปรียบของเส้นทาง การแข่งขันทางธุรกิจ โดยเน้นเป้าหมายของการมีพันธสัญญาร่วมกัน การมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชาในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แนวคิด หลักของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล เป็นนวัตกรรม ในการบริหารที่สนับสนุน ให้กลุ่มงานมีส่วนร่วมและเป็นศูนย์กลางของการดำเนินการ โดยมี การพัฒนา ติดต่อสื่อสาร การฝึกอบรมและการใช้พลังอำนาจทางภาวะผู้นำในการจูงใจและ ร่วมมือกัน

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นมีมาตั้งแต่อดีตมนุษยธรรมด้วยกันเพื่อร่วมกันคิด วางแผนที่จะต่อสู้กับธรรมชาติ การทำกิจกรรมใดก็ตามหากทำตามลำพังแล้วก็ยากที่จะ ประสบผลสำเร็จ การมีส่วนร่วมเป็นความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ และอารมณ์ของบุคคลที่มี ต่อกิจกรรมของกลุ่มเป็นตัวกระตุ้นให้งานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย เพราะการมีส่วนร่วม เกี่ยวข้องกับการเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย (Invoivement) การช่วยเหลือและการทำประโยชน์ (Contribution) และการรับผิดชอบ (Responsibility) ดังนั้นประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับ การรวมพลังที่ผลักดันให้ภารกิจบรรลุเป้าหมาย ในการจัดการศึกษาก็เช่นกันจำเป็นต้องให้สังคม ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งในการปรับปรุงและเสริมสร้างการปฏิบัติงาน

ในองค์การให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องในการทำกิจกรรมขององค์การ และมีความเชื่อในสมมติฐานที่ว่า ฝ่ายปฏิบัติงานถ้ามีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากเท่าไรก็ยิ่งมีความเข้าใจในปัญหาขององค์การและบทบาทของฝ่ายบริหารมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งจะเป็นผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและจะกระตุ้นให้บรรดาการกิจเป้าหมายในทางตรงข้าม ทั้งสองฝ่ายมีความคิดเห็นไม่ตรงกันก็อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานแยกตัวออกจากองค์การ ทั้งนี้เพราะเขาไม่มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบหรือการตัดสินใจ อีกทั้งอาจมองว่าผู้บริหารไม่เห็นคุณค่าของพวกตน อาจแสดงออกในรูปของความเย็นชาไม่เอาใจใส่ สิ่งเหล่านี้ไม่เป็นที่พึงประสงค์ขององค์การอย่างแน่นอน การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้ทุกฝ่ายมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ส่งผลให้องค์การเป็นที่ยอมรับ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย บรรยากาศในการปฏิบัติงานจะเกิดความสามัคคีปรองดองมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความเป็นระเบียบสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดพลัง โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงนั้น โรงเรียนจะต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนบ้านและชุมชน ดังนั้นประชาชนจึงเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพราะการศึกษาที่ดีต้องจัดให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2540:268-271) ได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑล กรุงเทพมหานคร เห็นว่าปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมสรุปได้ดังนี้

3.1.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม

1) โครงสร้างทางเศรษฐกิจแบบอุตสาหกรรมจะช่วยให้ชุมชนมีความพร้อมในการสนับสนุนโรงเรียนด้านการเงิน เพราะเป็นย่านอุตสาหกรรมย่อมทำให้เกิดภาวะเศรษฐกิจดี

2) ลักษณะนิสัยของคนไทยช่วยส่งเสริมการเข้ามามีส่วนร่วมกัน โรงเรียนกล่าวคือโดยทั่วไปคนไทยมีนิสัยชอบทำบุญสุนทาน ไม่ค่อยจะปฏิเสธคำขอร้องขอผู้อื่น โดยเฉพาะโรงเรียนที่เป็นสถาบันสอนบุตรหลานให้เป็นคนดี มีความรู้

3) ระบอบการเมืองการปกครองส่วนท้องถิ่น กระตุ้นให้นักการเมืองเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน ซึ่งในช่วงที่มีการเลือกตั้งผู้สมัครมักจะต้องไปพบปะประชาชน และช่วยเหลือกิจกรรมของสังคม โดยเฉพาะวัดกับโรงเรียนที่เป็นสถาบันหลักของ

3.1.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชน

- 1) ความศรัทธาของชุมชนที่มีต่อโรงเรียน หากโรงเรียนสร้างความศรัทธาให้กับชุมชนได้ เช่น ผลการเรียนดี นักเรียนสามารถสอบชิงทุนหรือสอบเข้าสถาบันที่มีชื่อเสียงได้ โรงเรียนได้รับรางวัลชนะเลิศ โรงเรียนชนะเลิศการประกวดผลงานทางวิชาการ ครูอาจารย์เอาใจใส่นักเรียน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ชุมชนเกิดความศรัทธาต่อโรงเรียน
- 2) ชุมชนมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นเจ้าของโรงเรียน และต้องมีหน้าที่ต่อโรงเรียน ความรู้สึกดังกล่าวมักจะอยู่ในรูปโรงเรียนของเรา การเป็นศิษย์เก่า การเป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมในการก่อตั้งและทำนุบำรุงโรงเรียน การเป็นผู้ปกครองนักเรียน ฯลฯ
- 3) ความคาดหวังของชุมชนต่อโรงเรียน ได้แก่ ความคาดหวังว่าโรงเรียนจะสั่งสอนบุตรหลานของเขาให้เป็นคนเก่ง คนดี และคาดหวังให้โรงเรียนมีคุณภาพไม่เป็นรองโรงเรียนอื่น
- 4) ชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีกับโรงเรียน หากผู้บริหารและครูเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนให้การต้อนรับชุมชนอย่างดี โรงเรียนเอาใจใส่บุตรหลานของประชาชนชุมชนก็จะให้ความร่วมมือกับโรงเรียนด้วยดี

3.1.3 ปัจจัยเกี่ยวกับโรงเรียน

- 1) ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารและครู ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ให้เกียรติและให้กำลังใจแก่ผู้เข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน
- 2) เป็นครูอยู่ในโรงเรียน ครูสนใจและเอาใจใส่การเรียนการสอน ฯลฯ
- 3) ปัจจัยเกี่ยวกับผลงานและวิธีปฏิบัติของโรงเรียน เช่น โรงเรียนที่มีชื่อเสียงในด้านวิชาการ มีความน่าเชื่อถือในเรื่องการเงิน โรงเรียนมีการพัฒนามนด้านต่างๆ ฯลฯ

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2540 : 62—63) กล่าวถึง ปัญหาและข้อจำกัดในการมีส่วนร่วมของชุมชน ดังนี้ 1) นโยบายการมีส่วนร่วมของชุมชนส่วนใหญ่ต้องขึ้นกับระบบราชการ 2) ประชาชนคุ้นเคยกับการรับคำสั่ง การยอมรับความถูกต้องของข้าราชการและการรอคอยความช่วยเหลือแทนการช่วยเหลือตนเอง การคิดเองและการหลีกเลี่ยงการโต้แย้งกับข้าราชการ 3) กิจกรรมหรือโครงการที่ได้เข้าร่วมส่วนใหญ่ให้ร่วมเฉพาะตอนเสนอโครงการและตอนลงมือปฏิบัติโครงการ ไม่มีส่วนร่วมแบบครบวงจร

สมยศ นาวิการ (2540 : 80) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า ทุกคนสามารถปรับปรุงงานของเขาได้ ถ้าหากเขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเนื่องจากการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมให้ความสำคัญกับบุคคลและกลุ่มงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานของผู้บริหารในปัจจุบันนี้มากขึ้น

ธรรมยศ โชติกุลขจร (2540 : 220) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า

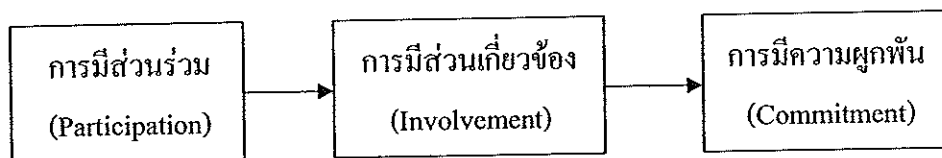
1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบการบริหารที่ผู้บริหารใช้ยุทธศาสตร์ ระดมกำลังความคิด จิตใจ ให้เกิดพลังทางการบริหาร โดยพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เอื้อต่อรูปแบบการบริหาร
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารที่องค์กรจะได้ทั้งมือ หัวใจ ความคิด เป็นการบริหารที่มีประสิทธิภาพตามความคาดหวังทางการบริหาร โดยได้รับการพิสูจน์จากการวิจัยตามเงื่อนไขต่างๆ แล้ว
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการจัดกิจกรรมและให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ตั้งแต่ระดับกลุ่มเล็กๆ จนกระทั่งเป็นกิจกรรมที่มีความรับผิดชอบมากขึ้นและมีความหลากหลาย
4. การนำการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้แก้ปัญหา และอุปสรรคที่สำคัญคือ ตัวผู้บริหาร บรรยากาศขององค์กร นิสัยและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานในองค์กร สรุปได้ว่า แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นยุทธศาสตร์ที่ผู้บริหารจะต้องใช้เพื่อให้บุคคลในองค์กรร่วมมือ โดยการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพเป็นไปตามความคาดหวังของการบริหาร

3.2 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นความพยายามที่จะจูงใจ ให้ผู้ที่ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมมือกันพัฒนางานด้วยความเต็มใจ สำหรับนักการศึกษาไทยได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

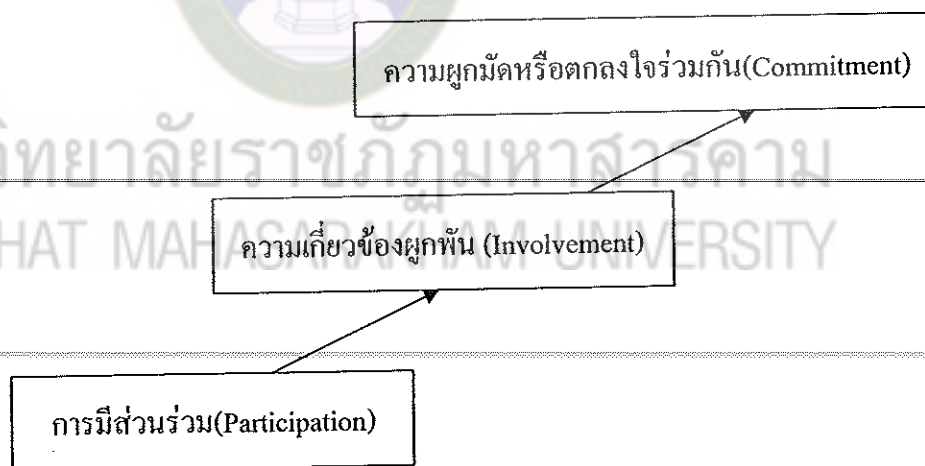
เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2537 : 16) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่างๆ หรือกิจกรรมต่างๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหาร

ประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับความร่วมมือของปัญญา ก็คือ การให้บุคคลมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการหรือปฏิบัติภารกิจต่างๆ ขององค์การ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อกิจกรรมในองค์การในที่สุด ซึ่งแสดงไว้ตามภาพ ดังนี้



ภาพที่ 4 การมีส่วนร่วมในองค์การ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 14) ได้ให้ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า หมายถึง รูปแบบของความเกี่ยวข้องผูกพันร่วมกันของสมาชิกในการประชุม หรือเพื่อตัดสินใจและควบคุมการทำงานร่วมกัน โดยแสดงถึงระดับความผูกพันได้ชัดเจนด้วยภาพ ดังนี้



ภาพที่ 5 ระดับความผูกพัน

อรพินธ์ สัพโชคชัย (2538 : 2) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึงการมีส่วนร่วมของสมาชิกผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) สมาชิกทุกคนจะร่วมกันรับประโยชน์และร่วมลงทุนลงแรงในกิจกรรมขององค์กรด้วย จึงจะเป็นการมีส่วนร่วม

ตามความหมายที่เป็นธรรม

คุณวุฒิ คนฉลาด (2540 : 165) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นเทคนิคที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง โดยหลักการคือมุ่งให้สมาชิกในองค์กรมีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นทีมหรือเป็นกลุ่ม ให้ทุกคนมีส่วนร่วมงานจึงจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ การจัดการแบบมีส่วนร่วม เน้นการจัดการที่ผู้เกี่ยวข้องหรือควบคุมปัญหาได้มาช่วยกันแก้ปัญหาแบบเป็นทีม ซึ่งจะได้ออมรับในปัญหาและช่วยกันแก้ปัญหาได้ดีขึ้น มักจะได้ผลทางจิตวิทยา สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของทุกคนด้วย

ธรรมยศ โชติกุลชกร (2540 : 223 - 224) ได้กล่าวไว้ว่า ธรรมชาติของการมีส่วนร่วมในการบริการหรือการบริหาร โดยเปิด โอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมคืออะไรนั้น เป็นการยากที่จะให้คำอธิบายที่ชัดเจนทุกแง่ทุกมุม บางท่านได้ให้คำนิยามไว้มีประเด็นสำคัญ 3 ประการคือ การเข้ามีส่วนร่วม การมีส่วนช่วย และการมีส่วนรับผิดชอบ

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2541 : 23) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชน ไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ในกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อตนเองและชุมชน

สัมพันธ์ อุปลา (2541 : 6) กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นแนวความคิดของนักบริหารงานที่มุ่งจูงใจให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ด้วยความเต็มใจ

ธงชัย สันติวงษ์ (2543 : 138) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมคือการที่ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการ ใช้วิธีการแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่างๆ เช่น การให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ช่วยเสนอแนะข้อคิดเห็น เพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารตลอดจนการให้โอกาสและอิสระกับกลุ่มที่จะตัดสินใจ ทำงานเองภายใต้เป้าหมายและนโยบายที่วางไว้ให้กว้าง

สมยศ นาวิการ (2545 : 1) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ การบริหารแบบมีส่วนร่วม เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่บนพื้นฐานแนวคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารการให้ผู้ได้บังคับบัญชา ประการสุดท้ายการบริหารแบบมีส่วนร่วมต้องการให้ผู้ได้บังคับบัญชามี

ส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริง ในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540 : 16) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือกันในการพัฒนา ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบของผู้บริหาร ไปยังผู้ได้บังคับบัญชา หรือกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร พร้อมทั้งร่วมดำเนินการให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างเต็มที่ และเกิดความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ

3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงทฤษฎีนี้ ดังนี้

ประเวศ วะสี (2539 : 41) เสนอแนะว่า ในกระบวนการของการมีส่วนร่วมนั้น วิธีการสร้างพลังสร้างสรรค์ให้เข้าถึงประชาชนจะได้ข้อมูลและวิธีการพัฒนานั้น ทฤษฎีและวิธีการบริหารที่ดีที่สุดวิธีหนึ่งคือ AIC ซึ่งเป็นทฤษฎีและการบริหารที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ เป็นทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาที่ยั่งยืนและซับซ้อน เช่น การพัฒนาชนบท หรืองานที่มีลักษณะดังต่อไปนี้ เช่น การพัฒนาคนและองค์กรชุมชน องค์กรเอกชน งานทางการเกษตร งานการปกครอง งานกระทรวงศึกษาธิการ และงานนโยบายของรัฐ เป็นต้น การพัฒนาที่ยั่งยืน ชัดสน ชัดแจ้ง ไม่มีพลังสร้างสรรค์ที่เพียงพอ และขาดต่อการจัดการ ทฤษฎี AIC จะสร้างวิธีการและระบบให้มาเรียนรู้ด้วยกัน โดยคำนึงถึงมิติทางสังคม จิตใจ วิทยาศาสตร์และการบริหารจัดการ วิธีการนี้มีการนำไปใช้ในหลายประเทศทั่วโลกและกระบวนการ AIC มาจากคำต่อไปนี้

A หมายถึง Appreciation คือ ช่วงซาบซึ้งในคุณค่า ทุกคนพูดถึงระบบความคิด จินตนาการ เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น ย่อมเกิดอิสรภาพและพลังสร้างสรรค์

I หมายถึง Influence คือ ช่วงปฏิสัมพันธ์ หรืออิทธิพล หรืออิทธิพลระหว่างกัน ทุกคนแสดงจินตนาการอย่างเต็มที่ แต่ความจริงนั้นมีข้อจำกัด ช่วยกันคิดว่าจะทำอย่างไรจึงจะไปสู่การนำความคิดนั้นให้กลายเป็นพันธะทางสังคม ที่จะต้องนำไปปฏิบัติเป็นแผนกลวิธี

C หมายถึง Control คือการเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ แผนการปฏิบัติ การปรับปรุงแก้ไข และประชาสัมพันธ์

เหตุผลที่ทฤษฎี AIC ใช้ได้ผลดีเพราะได้เรียนรู้จากการทำงานร่วมกัน โดยมีการร่วมอุดมการณ์หรือให้คุณค่าแก่กัน เรียนรู้จากกัน ค้นพบปัจจัยร่วมจากการใช้ชีวิต และทำงานร่วมกัน ค้นพบว่าแต่ละคนมีทักษะและการเจรจาต่อรองเพื่อใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อบรรลุความต้องการร่วมกัน เป็นการให้สัญญาต่อสาธารณะ ถึงพันธะสัญญาที่ลงมือกระทำในสิ่งที่เข้าใจและเห็นคุณค่าร่วมกัน จึงเป็นวิธีการที่เป็นองค์รวม (Holistic Method)

ดัสเซนดรอป (Dusseldrop ; 1981 : 35- 53) ได้รวบรวมแนวคิดในการจำแนกประเภทของการมีส่วนร่วมของนักวิชาการต่างๆ และใช้คุณลักษณะ 9 ประการ มาจำแนกการมีส่วนร่วมออกเป็น 9 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

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

ชาดิดและคณะ (Shadid and other ; 1982 : 356) ได้จำแนกขั้นตอนหรือประเภทของการมีส่วนร่วมออกเป็นเรื่องของการตัดสินใจ การดำเนินการ ผลประโยชน์ และ

การประเมินผล มีรายละเอียดดังนี้ ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในกระบวนการของการตัดสินใจนั้น ประการแรกที่สุดที่จะต้องกระทำคือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้โครงการนั้นจะได้คำถามที่ว่า ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงานและประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ นั้นนอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังจะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ในโครงการนี้รวมทั้งผลประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบ ที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคลากรและสังคมด้วย

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น สิ่งที่สำคัญที่จะต้องสังเกตก็คือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในกลุ่มต่างๆ ได้

วูมและเยตัน (Vroom and Yetton ; 1991 : 48) ได้เสนอแนวทางในการที่จะกำหนดว่าเมื่อไรจึงควรจะมีการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใด ในการตัดสินใจ Vroom และ Yetton ได้เสนอแนะว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้นควรจะขึ้นกับธรรมชาติของปัญหา และสถานการณ์ในการกำหนดรูปแบบและปริมาณของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การตัดสินใจนั้นมีทางเลือก 5 วิธี ตั้งแต่ผู้บริหารตัดสินใจเองคนเดียว (Unilateral) จนถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ (Shared) ทางเลือกในการตัดสินใจทั้ง 5 วิธีมีดังนี้

1. ผู้บริหารใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้ว
2. ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากผู้อื่น แล้วตัดสินใจเอง
3. ผู้บริหารหารือกับผู้เกี่ยวข้องเป็นรายคน แสวงหาความคิด ข้อเสนอแนะ แล้วตัดสินใจเอง
4. ผู้บริหารปรึกษากับผู้เกี่ยวข้องเป็นกลุ่ม แสวงหาความคิดเห็นร่วมกัน โดยการอภิปรายแล้วตัดสินใจ
5. ผู้บริหารร่วมคิดกับกลุ่ม เกี่ยวกับสถานการณ์และปัญหา แล้วจึงให้กลุ่มตัดสินใจ

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมนั้นทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรที่จะศึกษารูปแบบและวิธีการของการมีส่วนร่วมที่เหมาะสมกับการบริหารงานในส่วนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมนับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาว่าจะเลือกรูปแบบวิธีการใด

4. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์คณะบุคคลที่ทำงานร่วมกับสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาเข้มแข็ง สามารถบริหารจัดการศึกษาได้ด้วยตนเองตามกรอบที่กฎหมายกำหนด ดังนั้นความหลากหลายของบุคคลที่เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการจึงเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในด้านต่างๆ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเข้าเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547:19-20)

4.1 ความเป็นมาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คณะกรรมการสถานศึกษาเป็นคณะบุคคลซึ่งมีความสำคัญที่จะทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมกิจการของสถานศึกษาในฐานะที่เป็นองค์กรอย่างเป็นทางการ ที่จะมีส่วนร่วมกับชุมชนในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนที่เป็นสมาชิกของชุมชน คณะบุคคลที่ทำหน้าที่ในลักษณะดังกล่าวมีมาตั้งแต่อดีต แต่ลักษณะบทบาทและภารกิจมีความแตกต่างกันไปบ้างในแต่ละช่วง ดังนี้

ในอดีตจนถึง พ.ศ. 2428 ศูนย์กลางการศึกษาอยู่ในชุมชน มีวัด บ้าน ร่วมกันจัดการศึกษา ไม่มีกฎเกณฑ์ระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน แต่เป็นการดำเนินการที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในสังคมนั้น

พ.ศ. 2428 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาที่มีระเบียบปฏิบัติที่แน่นอนมากขึ้น และในปี พ.ศ. 2452 ได้แต่งตั้งกรรมการตำบลประกอบด้วยกรรมการ 3 คนคือ กำนัน หรือหัวหน้าตำบล 1 คน มีหน้าที่จัดตั้งโรงเรียนทำนุบำรุงหาเด็กเข้าเรียนและหาครูมาสอนในโรงเรียน เรียกโรงเรียนที่ตั้งขึ้นว่าโรงเรียนประชาบาล ซึ่งดำรงอยู่ได้โดยอาศัยทุนทรัพย์ของประชาชน

พ.ศ. 2524 มีการประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการประจำโรงเรียนประถมศึกษา พุทธศักราช 2525 โดยมีสาระสำคัญที่กำหนดแนวทางการสรรหา จำนวน คุณสมบัติ วาระและการพ้นตำแหน่ง รวมทั้งได้กำหนดบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน

พ.ศ. 2539 กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้มีระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา พุทธศักราช 2539 เนื่องด้วยมีข้อมูลจากผลการวิจัยมากมายยืนยันว่า การดำเนินการของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา

ยังไม่เกิดผลสำเร็จเท่าที่ควรทั้งความพร้อมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ จัดการศึกษาในโรงเรียน ความพึงพอใจในผลงานของตนเอง การให้คำปรึกษาแนะนำแก่ โรงเรียนในการกำหนดแนวทางในการพัฒนา ฯลฯ ประกอบกับมีกระแสความต้องการให้ คณะกรรมการ โรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของ โรงเรียนมากขึ้น

พ.ศ.2540 มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับระเบียบกระทรวง ศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการ โรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ.2539 เพื่อให้เกิดผลการ ดำเนินงานอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติจึงได้จัดการประชุมทางไกลเรื่อง บทบาทคณะกรรมการ โรงเรียน ประถมศึกษาตามรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน ซึ่งเป็นการจัดประชุมสัมมนาผู้บริหาร โรงเรียนและ ประธานคณะกรรมการ โรงเรียนพร้อมกันทั่วประเทศผ่านทางสถานีวิทยุโทรทัศน์ประเทศไทย ช่อง 11 และวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยที่มีการถ่ายทอดสดเสียงทั่วประเทศ เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2541

หลังจากคณะกรรมการ โรงเรียนประถมศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ร่วมกันกับโรงเรียน ได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางดำเนินการ และผลการดำเนินการ มากมาย ผลจากการวิจัยมีหลายประการที่น่าสนใจ คือ การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการ โรงเรียนในส่วน โครงสร้างของคณะกรรมการ โรงเรียนเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้ แต่การ ปฏิบัติงานของคณะกรรมการ โรงเรียนยังเน้นด้านการสนับสนุน การดำเนินงานของโรงเรียน มากกว่ากำหนดนโยบายและการร่วมในการพัฒนาการเรียนการสอน ประกอบกับมีการ ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่เน้นหลักการ ให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาของชุมชน กระจายอำนาจในการจัดการศึกษารวมทั้งการพัฒนาองค์กร ชุมชนให้มีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้และสามารถจัดการศึกษาในชุมชนได้ ทำให้ กระทรวงศึกษาธิการประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2543 ที่เน้นการมีส่วนร่วมของ บุคคลในชุมชนหลายฝ่ายให้เข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการจัดการศึกษาของชุมชน และเป็นระเบียบคณะกรรมการสถานศึกษา ฉบับแรกที่กำหนดให้ผู้หญิงสามารถเข้ามามีบทบาท ในการเป็นกรรมการสถานศึกษา ทำให้ผู้หญิงมีโอกาสมากขึ้นในการทำงานเพื่อชุมชนและ โรงเรียน รวมทั้งทำให้คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทมากขึ้นในการจัดการศึกษาของ

ท้องถิ่นและจะมีบทบาทมากขึ้นตามลำดับ โดยเฉพาะเมื่อมีการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 อย่างเต็มรูปแบบในปี พ.ศ. 2545

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาตินับเป็นหน่วยงานทางการศึกษา ที่เห็นความสำคัญของคณะกรรมการ โรงเรียนและเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามา มีบทบาทในการจัดการศึกษามากที่สุดนับแต่ครั้งที่เป็นการศึกษาประชาบาล หรือการศึกษาของประชาชนก็มีคณะกรรมการตำบลเป็นผู้จัดการศึกษาในโรงเรียน ต่อมาเมื่อมีการประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียน พ.ศ.2525 ก็มีคณะกรรมการ โรงเรียน พ.ศ. 2539 ก็มีคณะกรรมการ โรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการจัดการศึกษา และปัจจุบันเมื่อมีการประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษา 2543 ซึ่งมีคณะกรรมการสถานศึกษาที่จะเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมากขึ้น การจัดการศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน จึงนับวันแต่จะมากและเพิ่มพูนขึ้นตามลำดับ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 8 - 11)

เมื่อปี พ.ศ. 2546 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกฎกระทรวงกำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 เป็นกฎกระทรวงที่ใช้ในปัจจุบัน

4.2 บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 4 ด้าน

บทบาทหน้าที่สถานศึกษาหน่วยงานหลัก ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เพื่อให้บรรลุตามความมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนดให้มีคณะกรรมการซึ่งเป็นองค์คณะบุคคล ทำหน้าที่กำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการจัดการศึกษา ทั้งนี้ การดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จนั้น สถานศึกษาและคณะกรรมการต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่เพื่อการพัฒนา การศึกษาให้บรรลุผลตามที่ร่วมกันกำหนดขึ้น จึงได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

4.2.1 ด้านวิชาการ

เชาว์ พูลนาม (2533 : 11) ได้ทำวิจัยเรื่องความต้องการความรู้ทางการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติจังหวัด

เพชรบุรีพบว่าผู้บริหาร โรงเรียนมีความต้องการได้รับความรู้ในด้านการบริหาร ด้านวิชาการมากที่สุด

ปรียาพร วงษ์อนุตรโรจน์ (2535 : 14) ได้กล่าวสรุปว่า งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดของการบริหารสถานศึกษา คุณภาพของการศึกษาและมาตรฐานของสถานศึกษา จะขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 13) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านวิชาการไว้ว่า

1. ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น

2. ให้ข้อเสนอแนะ และส่งเสริมสนับสนุนในการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมกระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ เพื่อการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3. รับทราบ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการระบบและการดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

กลุ่มพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการที่ 20 (2550 : 1) ได้สรุปบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่า ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านวิชาการ ได้ดังนี้

1. ให้ความเห็น ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น

2. ให้ข้อเสนอแนะ และส่งเสริมสนับสนุนในการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมกระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นฯ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3. รับทราบ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดระบบและการดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพสถานศึกษา

4. ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ ในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น เช่น หลักสูตรการทำเล็อกคนตรีพื้นเมือง การจักสาน การเกษตร ฯลฯ

5. ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และเข้าร่วมในการเรียนการสอน เช่น เป็นวิทยากรรายวิชาต่างๆ เช่น ดนตรีพื้นเมือง งานเกษตร การจักสาน ฯลฯ

สรุป การมีส่วนร่วมในการบริหารด้านวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานคือ การมีส่วนร่วมในการวางแผนวิชาการของสถานศึกษาการวิเคราะห์หลักสูตร ก่อนนำไปใช้ นิเทศภายใน การวางแผนวิธีการดำเนินงานวิชาการ การมีบทบาทในระบบ ประกันคุณภาพ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ประกอบ หลักสูตรและสื่อการสอน การแสวงหาภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาช่วยสอนในสถานศึกษา การวัดผลและประเมินผลงานวิชาการ และติดตามผลการดำเนินงานวิชาการ

4.2.2 ด้านงบประมาณ

ประพันธ์ สุริหาร (2542 : 9) ได้ให้ความหมายของคำว่างบประมาณ คือ แผนการใช้ทรัพยากรการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เงิน ซึ่งแสดงออกในรูปตัวเลข ไม่ว่าจะ เป็นงบประมาณของรัฐหรือธุรกิจของเอกชนก็ตาม ย่อมประกอบด้วยแผนการจัดหารายรับและ แผนการใช้จ่ายตามแบบสากลสำหรับประเทศที่ปกครองด้วยระบบประชาธิปไตย งบประมาณ จะมีผลบังคับใช้ก็ต่อเมื่องบประมาณ ได้รับอนุมัติจากรัฐสภาเท่านั้น

ไกรยุทธ ชีรตยาตินันท์ (2528 : 2) ได้ให้ความหมายของคำว่างบประมาณว่า เป็นแผนการเงินที่ใช้เป็นรูปแบบสำหรับการปฏิบัติการใช้ในอนาคต และเป็นเครื่องมือควบคุม ของการปฏิบัติการเหล่านั้น อันเป็นการคาดเดาค่าใช้จ่าย และรายรับที่จะเกิดขึ้น ในกาลข้างหน้า ดังนั้น งบประมาณจึงเป็นแผนที่แสดงถึงการ ใช้ทรัพยากร แรงงาน วัสดุและสิ่งอื่น ๆ

ณรงค์ ตังพันโรจน์ (2537 : 4) ให้ความหมายของคำว่า งบประมาณว่า คือ แผนเบ็ดเสร็จซึ่งแสดงออกในรูปตัวเงินแสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะเวลาหนึ่ง แผนนี้รวมถึงการกะประมาณบริหารกิจกรรม โครงการและค่าใช้จ่าย ตลอดจนทรัพยากรจำเป็น ในการสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามแผนนี้ย่อมประกอบด้วยการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ (1) การจัดเตรียม (2) การอนุมัติ และ (3) การบริหาร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 13-14) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านงบประมาณไว้ว่า

1. ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดตั้งและการใช้จ่าย งบประมาณของสถานศึกษา
2. ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะในการออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ

และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารการเงินและการจัดหารายได้จากทรัพย์สินของสถานศึกษา หรือปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับเรื่องนี้ตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด

กลุ่มพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการที่ 20 (2550 : 1) ได้สรุปบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่า ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านงบประมาณ ดังนี้

1. ให้ความเห็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดตั้ง และการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา
 2. ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะในการออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารการเงิน และการจัดหารายได้จากทรัพย์สินของสถานศึกษา หรือ ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับเรื่องนี้ตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯ กำหนด
 3. ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ ช่วยระดมทรัพยากรมาพัฒนาโรงเรียนในทุกด้าน
 4. ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และช่วยตรวจสอบและติดตามการใช้จ่ายงบประมาณต่างๆ ให้เป็นไปตามระเบียบ และแนวปฏิบัติให้เกิดประโยชน์กับเด็กมากที่สุด
- สรุป การมีส่วนร่วมในการบริหารด้านงบประมาณของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การมีส่วนร่วมจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินของสถานศึกษา การบริหารงบประมาณ จัดหาเงิน จัดซื้อ จัดจ้างวัสดุ ครุภัณฑ์ ติดตามการใช้งบประมาณและจัดทำรายงานผลการใช้จ่ายเงินของสถานศึกษา การจัดตั้งกองทุนให้แก่บุคลากรและนักเรียน และการประเมินผลการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา

4.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 10) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารงานทุกคน และผู้เชี่ยวชาญทางด้านบุคลากร โดยเฉพาะที่มุ่งปฏิบัติกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดเวลาซึ่งสอดคล้องกับ เสนาะ ดิยาว (2539 : 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การจัดระเบียบดูแลบุคคลให้ทำงานเพื่อบุคคลได้ใช้ประโยชน์และความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด อันเป็นผลองค์การ

อยู่ในฐานะได้เปรียบทางการแข่งขันและได้รับผลงานมากที่สุด รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับสูงสุดและระดับต่ำสุด รวมถึงการดำเนินการต่างๆ อันเกี่ยวข้องกับทุกคนในองค์กรนั้น ใกล้เคียงกับคำนิยาม ของสมพงษ์ เกศมสิน ; ชูศักดิ์ เทียงตรง ; ศิริอร ชันธหัตถ์ (2539 : 8) การบริหารงานบุคคลเป็นการจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแลและบำรุงรักษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้คนมีคุณภาพและมีความสอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่มาทำงานด้วยความสนใจพึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพ จนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน

วิจิตร ศรีสอาน (2539 : 6) ได้ให้ความหมายสอดคล้องกันว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการวางแผน การวางแผนเกี่ยวกับการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งความสามารถของบุคลากร ภาวะผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์ และการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 14) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านบริหารงานบุคคลไว้ว่า ปฏิบัติตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการที่ 20 (2550 : 1) ได้สรุปบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่า ตามตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารบุคคล ดังนี้

1. เสนอแนะและให้ความเห็นชอบในการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครู
2. ให้ข้อเสนอแนะ และประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู
3. ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และส่งเสริมพัฒนาครูในทุกด้าน
4. ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของครูและสถานศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสม
5. ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และร่วมกิจกรรม เสริมสร้างขวัญ กำลังใจให้ครู

สรุป การมีส่วนร่วมในการบริหารด้านการบริหารงานบุคคลของ

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงสร้างการบริหารบุคลากร จัดหาบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพบุคลากร ดำเนินงานส่งเสริมขวัญกำลังใจบุคลากร กำหนดแนวทางการประเมินผลงานบุคลากร ติดตามผลการดำเนินงาน ด้านบุคลากรและส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเอง

4.2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การบริหารงานนอกเหนือจากงาน ทั้ง 3 งาน ดังที่ได้กล่าวมาแล้วและพอจำแนกภารกิจในการบริหารงานทั่วไปได้ดังนี้คือ งานกิจกรรมนักเรียน งานธุรการและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งรายละเอียดของแต่ละงานมีดังนี้

กิติมา ปรีดีคิลก (2532 : 4) กล่าวว่า งานพัสดุ หมายถึง งานที่เกี่ยวกับงาน จัดส่งวัสดุคืบ พืช วัสดุ ครุภัณฑ์และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ส่วนราชการต่าง ๆ ที่ต้องการอย่างถูกต้อง และทันเวลา ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2532 : 13) กล่าวว่า การพัสดุ หมายถึง การซื้อ การจ้าง การซ่อมแซม การบำรุงรักษา การจัดทำเอง แลกเปลี่ยน การเช่า การควบคุม และการดำเนินการอื่น ๆ ที่กำหนดไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้องตามระเบียบที่ทางราชการ กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528 : 16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานอาคารสถานที่ หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ ดำเนินงานอาคารสถานที่ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

กิติมา ปรีดีคิลก (2532 : 8) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานอาคารสถานที่ หมายถึง การรู้จักจัดหา รู้จักใช้อาคารเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งการควบคุมดูแลรักษา การให้บริการชุมชนและการรู้จักส่งเสริมการทะนุบำรุงอาคารสถานที่ที่มีอยู่ให้คงสภาพดี และสนองความต้องการได้อย่างเพียงพอมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 14 - 16) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารงานทั่วไปไว้ว่า

1. ให้ความเห็นเสนอแนะและให้คำปรึกษาในการจัดทำนโยบาย

แผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของกระทรวง
ศึกษาธิการสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารวมทั้ง
ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

2. รับประทาน ให้ความเห็น และข้อเสนอแนะในการปรับปรุง และพัฒนา
คุณภาพการศึกษาและกิจการของสถานศึกษาให้สอดคล้องกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ
คำสั่ง ตลอดจนนโยบาย และแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการศึกษา
ขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชน และท้องถิ่น และรายงาน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเมื่อสถานศึกษาไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ
คำสั่ง ตลอดจนนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

3. ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะประสาน ส่งเสริม สนับสนุนเกี่ยวกับการ
การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษารวมทั้งปกครองดูแลบำรุงรักษา ไข้ และจัดหาผลประโยชน์
จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ตามที่กฎหมายระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด

4. ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และให้คำปรึกษาในการออกระเบียบ
ข้อบังคับประกาศ แนวปฏิบัติ ฯลฯ ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ตามที่
กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด

5. ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และให้คำปรึกษาในการส่งเสริม
ความสัมพันธ์กับสถานบันอื่นๆ ในชุมชนและท้องถิ่น

6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา ตามที่กฎหมาย
ระเบียบประกาศ ฯลฯ กำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรณีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเห็นว่าการดำเนินงานของ
สถานศึกษาไม่สอดคล้องหรือไม่ปฏิบัติตาม กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์
นโยบายให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเสนอความคิดเห็นดังกล่าวให้สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษารับประทานเพื่อพิจารณาสั่งการให้สถานศึกษาปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย
กฎระเบียบ ฯลฯ ต่อไป

กลุ่มพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการที่ 20 (2550 : 1) ได้สรุปบทบาท
หน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่า ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารทั่วไป ดังนี้

1. ให้ความเห็น เสนอแนะ และให้คำปรึกษาในการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของ กระทรวงศึกษาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และความต้องการ ของชุมชนและท้องถิ่น
2. รับทราบ ให้ความเห็น และข้อเสนอแนะในการปรับปรุง และพัฒนา คุณภาพการศึกษา และกิจการของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ตลอดจนนโยบาย และแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น
3. ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะในการออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารการเงิน และการจัดหารายได้จากทรัพย์สินของสถานศึกษา หรือปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับเรื่องนี้ตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯ กำหนด
4. ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และให้คำปรึกษาในการออกระเบียบ ข้อบังคับประกาศ แนวปฏิบัติ ฯลฯ ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ตามที่ กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด
5. ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และให้คำปรึกษาในการส่งเสริม ความเข้มแข็งในชุมชนและสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอื่น ๆ ในชุมชนและท้องถิ่น
6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา ตามที่กฎหมาย ระเบียบประกาศ ฯลฯ กำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
7. ช่วยประสานงานและประชาสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชนและ ผู้ปกครอง
8. ร่วมเป็นกรรมการบริหารโรงเรียน และปฏิบัติหน้าที่ในงานในฝ่ายต่าง ๆ

ของโรงเรียนที่มีขนาดเล็กตามความเหมาะสม

สรุป การมีส่วนร่วมในการบริหารด้านการบริหารงานทั่วไปของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคือ การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ ของสถานศึกษา วางแผนการใช้อาคารสถานที่ สรรหางบประมาณซ่อมแซมอาคารสถานที่ จัดแหล่งการเรียนรู้ จัดหาทุนสำหรับนักเรียน ส่งเสริมให้มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เรียน ในสถานศึกษา จัดกิจกรรมวันสำคัญและกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาชีพ รวมทั้งเผยแพร่ผลงาน ของสถานศึกษา และติดตาม ดูแล งานบริหารทั่วไปในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านนั้น ประกอบด้วย

1. ด้านวิชาการ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการวางแผนวิชาการของสถานศึกษาการวิเคราะห์หลักสูตรก่อนนำไปใช้ นิเทศภายใน การวางแผนวิธีการดำเนินงานวิชาการ การมีบทบาทในระบบประกันคุณภาพ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ประกอบหลักสูตรและสื่อการสอน การแสวงหาภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาช่วยสอนในสถานศึกษา การวัดผลและประเมินผลงานวิชาการ และติดตามผลการดำเนินงานวิชาการ

2. ด้านงบประมาณ หมายถึง การมีส่วนร่วมจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินของสถานศึกษา การบริหารงบประมาณ จัดหาเงิน จัดซื้อ จัดจ้างวัสดุ ครุภัณฑ์ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณและจัดทำรายงานผลการใช้จ่ายเงินของสถานศึกษา การจัดตั้งกองทุนให้แก่บุคลากรและนักเรียน และการประเมินผลการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา

3. ด้านบริหารงานบุคคล หมายถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงสร้างบริหารบุคลากร จัดหาบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพบุคลากร ดำเนินงานส่งเสริมขวัญกำลังใจบุคลากร กำหนดแนวทางการประเมินผลงานบุคลากร ติดตามผลการดำเนินงานด้านบุคลากร และส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเอง

4. ด้านบริหารงานทั่วไป หมายถึง การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย แผนงานโครงการของสถานศึกษา วางแผนการใช้อาคารสถานที่ สรรหางบประมาณซ่อมแซมอาคารสถานที่ จัดแหล่งการเรียนรู้ จัดหาทุนสำหรับนักเรียน ส่งเสริมให้มีผู้นำภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เรียนในสถานศึกษา จัดกิจกรรมวันสำคัญและกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาชีพ รวมทั้งเผยแพร่ผลงานของสถานศึกษา และติดตาม ดูแล งานบริหารทั่วไปในสถานศึกษา

4.3 อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รวมทั้งอำนาจหน้าที่การบริหารงานบุคคลที่จะต้องเกิดตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสรุปอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดังนี้

4.3.1 กำกับการค้าเนินกิจการของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ กฎหมาย

กฎระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชน และท้องถิ่น

4.3.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการจัดการด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา

4.3.3 มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด

4.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษากับคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อาจแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะคือ (1) กำกับ (2) ส่งเสริม สนับสนุน และ (3) มีอำนาจอื่นตามที่กฎหมาย กฎระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด ซึ่งมีรอบในการดำเนินงาน ดังนี้

4.3.5 อำนาจหน้าที่ในการกำกับ หมายถึง การกำกับให้สถานศึกษาดำเนินงานด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ให้สอดคล้องกับ กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อำนาจหน้าที่ในการกำกับงานของสถานศึกษา หลายคนเปรียบเทียบว่าทำหน้าที่ คล้ายกรรมการกำกับเส้น (Lineman) ในการกีฬาฟุตบอล คือ กรรมการกำกับเส้น ไม่ใช่ผู้ตัดสิน และไม่ใช่ตัวนักกีฬาฟุตบอลในสนาม ไม่มีสิทธิเป่านกหวีด ไม่มีสิทธิเตะฟุตบอลในขณะที่มีการแข่งขัน เพราะผู้ที่มีสิทธิเป่านกหวีดคือ กรรมการตัดสิน (Referee) คนมีสิทธิเตะฟุตบอล คือ นักกีฬาของทั้งสองทีม ส่วนกรรมการกำกับเส้นมีสิทธิ และหน้าที่ในการยกธงเมื่อผู้เล่น ไม่ปฏิบัติตามกติกา เมื่อกรรมการกำกับเส้นยกธง กรรมการตัดสินก็จะเป่านกหวีดยุติการแข่งขันชั่วคราวก่อนเริ่มเล่นใหม่ ซึ่งโดยบทบาทนี้คณะกรรมการสถานศึกษาต้องคอยกำกับสถานศึกษา โดยการติดตามการปฏิบัติงานของสถานศึกษารวมทั้งให้ความเห็น ให้ข้อเสนอแนะและคำปรึกษาเพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการให้เป็นไปตามกฎกติกา ได้แก่ กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และของสถานศึกษาเอง หากสถานศึกษาดำเนินการไม่สอดคล้องหรือไม่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และนโยบายดังกล่าว คณะกรรมการต้องเสนอความเห็นไปยังกรรมการตัดสิน (เป่านกหวีด) ได้แก่ สำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาสั่งการหรือแจ้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสั่งการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

4.3.6 อำนาจในการส่งเสริมและสนับสนุนกิจการสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็ง บริหารงานอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการการศึกษาแก่เยาวชนและประชาชน ได้อย่างกว้างขวางทั่วถึง และจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ สรรพชาติ เชื้อชาติ ของประชาชน ชุมชน และท้องถิ่น

4.3.7 อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา อำนาจหน้าที่ในส่วนนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.3.8 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนดให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษากับคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่น อำนาจหน้าที่ในการกำกับ ให้สถานศึกษาดำเนินงานด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป การส่งเสริมและสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็ง การบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

4.4 จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการ และกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ไว้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ.2547:19-20)

ข้อ 1 ในกฎกระทรวงนี้

“ผู้ปกครอง” หมายความว่า บิดามารดา หรือบิดาหรือมารดาซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจปกครองหรือผู้ปกครองตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของนักเรียน และให้หมายความรวมถึงบุคคลที่เป็นนักเรียนอยู่ด้วยเป็นประจำ หรือที่นักเรียนอยู่รับใช้การงาน

“ครู” หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่างๆ ในสถานศึกษาของรัฐ

“สถานศึกษา” หมายความว่า โรงเรียน วิทยาลัย หรือหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่ หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับงบประมาณจากรัฐแต่ละแห่ง ยกเว้นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยและศูนย์การเรียนรู้

“สถานศึกษาขนาดเล็ก” หมายความว่า สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกินสามร้อยคน

“สถานศึกษาขนาดใหญ่” หมายความว่า สถานศึกษาที่มีนักเรียนเกินกว่าสามร้อยคนขึ้นไป

“องค์กรชุมชน” หมายความว่า ชุมชนหรือองค์กรที่มีประชาชนรวมตัวกันไม่น้อยกว่าสิบห้าคน เพื่อดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน โดยส่วนรวมอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปีมีผลงานที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับรองและมีที่ตั้งแน่นอนอยู่ในท้องที่ตำบลหรือแขวงที่เป็นภูมิลำเนาของนักเรียนในสถานศึกษา หรือท้องที่ตำบลหรือแขวงที่สถานศึกษาตั้งอยู่

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่ได้รับการจัดตั้งตามกฎหมาย ซึ่งสถานศึกษาตั้งอยู่

“ศิษย์เก่า” หมายความว่า ผู้ที่สถานศึกษารับรองว่าสำเร็จการจากหรือเคยศึกษาในสถานศึกษานั้น

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ละแห่ง

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ละแห่ง

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่ละแห่ง

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาที่สถานศึกษาตั้งอยู่

ข้อ 2 ในสถานศึกษาขนาดเล็กให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน
เก้าคนและสถานศึกษาขนาดใหญ่ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวนสิบห้าคน
ประกอบด้วย

- (1) ประธานกรรมการ
- (2) กรรมการที่ เป็นผู้แทนผู้ปกครอง จำนวนหนึ่งคน
- (3) กรรมการที่ เป็นผู้แทนครู จำนวนหนึ่งคน
- (4) กรรมการที่ เป็นผู้แทนองค์กรชุมชน จำนวนหนึ่งคน
- (5) กรรมการที่ เป็นผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนหนึ่งคน
- (6) กรรมการที่ เป็นผู้แทนศิษย์เก่า จำนวนหนึ่งคน
- (7) กรรมการที่ เป็นผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาในพื้นที่

จำนวนหนึ่งรูปหรือหนึ่งคนสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กและจำนวนสองรูปหรือสองคน
สำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่

(8) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนหนึ่งคนสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กและ
จำนวนหกคนสำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่

(9) ผู้อำนวยการ เป็นกรรมการและเลขานุการ

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

- (1) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- (2) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- (3) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (4) ไม่เคยได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษ

สำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(5) ไม่เป็นผู้สัญญา กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษานั้น

ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ใดมีลักษณะต้องห้ามตาม
(5) ต้องออกจากความเป็นบุคคลซึ่งมีลักษณะต้องห้ามหรือแสดงหลักฐานให้เป็นที่เชื่อได้ว่าตน
ได้เลิกประกอบกิจการหรือการใดๆ อันมีลักษณะต้องห้ามดังกล่าวแล้วต่อผู้อำนวยการภายใน
สิบห้าวันนับแต่วัน ได้รับแต่งตั้ง หากมิได้ดำเนินการดังกล่าวให้ถือว่าผู้นั้น ไม่เคยได้รับแต่งตั้ง
เป็นประธานกรรมการหรือกรรมการ

ข้อ 4 นอกจากคุณสมบัติตามข้อ 3 แล้ว

(1) กรรมการตามข้อ 2 (2) ต้องเป็นผู้ปกครองตามทะเบียนนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษานั้น และไม่เป็นครู เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถานศึกษาที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีสัญญาจ้างกับสถานศึกษานั้น

(2) กรรมการตามข้อ 2 (3) ต้องเป็นครู

(3) กรรมการตามข้อ 2 (4) ต้องไม่เป็นครู เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถานศึกษาที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีสัญญาจ้างกับสถานศึกษานั้น

(4) กรรมการตามข้อ 2 (6) ต้องเป็นผู้ที่เคยศึกษาหรือสำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษานั้น และไม่เป็นครู เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้างที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีสัญญาจ้างกับสถานศึกษานั้น

(5) กรรมการตามข้อ 2 (8) ต้องไม่เป็นกรรมการสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเกินกว่าสามแห่งขึ้นไปในเวลาเดียวกัน และไม่เป็นครู เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้างของสถานศึกษาที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีสัญญาจ้างกับสถานศึกษานั้น

ข้อ 5 ให้ผู้อำนวยการดำเนินการสรรหาและเลือกประธานกรรมการและกรรมการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังต่อไปนี้

(1) ในการสรรหาและเลือกกรรมการตามข้อ 2 (2) (3) และ (6) ให้บุคคลแต่ละประเภทเสนอชื่อผู้ที่เห็นสมควรเป็นกรรมการ ซึ่งมีคุณสมบัติตามข้อ 3 และข้อ 4 จากนั้นให้ผู้ได้รับการเสนอชื่อเลือกกันเองให้เหลือจำนวนหนึ่งคน

(2) ในการสรรหาและเลือกกรรมการตามข้อ 2 (4) ให้องค์กรชุมชนเสนอชื่อผู้ที่เห็นสมควรเป็นกรรมการ ซึ่งมีคุณสมบัติตามข้อ 3 และข้อ 4 จากนั้นให้ผู้ได้รับการเสนอชื่อเลือกกันเองให้เหลือจำนวนหนึ่งคน

(3) ในกรณีไม่มีองค์กรชุมชนในท้องที่ตำบลหรือแขวงที่เป็นภูมิลำเนาของนักเรียนในสถานศึกษาหรือตำบลหรือแขวงที่สถานศึกษาตั้งอยู่หรือมีแต่ไม่เสนอชื่อผู้แทนเข้ารับเลือกเป็นกรรมการ ให้ผู้อำนวยการสรรหาผู้แทนองค์กรชุมชนในท้องที่ตำบลหรือแขวงใกล้เคียง หรือในท้องที่ตำบลหรือแขวงของเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียงเป็นกรรมการผู้แทนองค์กรชุมชนในสถานศึกษานั้น

(4) การสรรหาและเลือกกรรมการตามข้อ 2 (5) ให้ดำเนินการ โดยสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

(5) ในการสรรหาและเลือกกรรมการตามข้อ 2 (8) ให้ดำเนินการ โดยการพิจารณาาร่วมกันของผู้ที่ได้รับการสรรหา และได้รับเลือกให้เป็นกรรมการตามข้อ 2 (2) (3) (4) (5) (6) (7) และกรรมการตามข้อ 2 (9) ให้ได้จำนวนสองคน สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก และจำนวนเจ็ดคนสำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่

(6) กรรมการสรรหาและการเลือกประธานกรรมการ ให้ผู้ได้รับเลือกให้เป็นกรรมการตามข้อ 2 (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) และกรรมการตามข้อ 2 (9) ร่วมกันเลือกประธานกรรมการ จากผู้ที่ได้รับเลือกเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

(7) ให้ผู้อำนวยการเสนอรายชื่อผู้ที่ได้รับการสรรหาและได้รับเลือกตาม (1) ถึง (5) ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการและกรรมการ

ข้อ 6 หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา และการเลือกกรรมการนอกจากที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนี้ให้เป็นไปตามประกาศของสถานศึกษา

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

ข้อ 8 ในกรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการตามข้อ 2 (2) (3) (4) (5) (6) (7) หรือ (8) พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้ดำเนินการสรรหา เลือก และแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนภายในเก้าสิบวัน เว้นแต่วาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่ดำเนินการก็ได้

ให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน ในกรณีที่ประธานกรรมการและกรรมการตามวรรคหนึ่งจะพ้นจากตำแหน่งตามวาระให้ดำเนินการสรรหา กรรมการใหม่ภายในเก้าสิบวันก่อนครบวาระ

และให้ผู้ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าประธานกรรมการและกรรมการซึ่งแต่งตั้งใหม่เข้ามารับหน้าที่

ข้อ 9 สถานศึกษาที่มีสภาพและลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยทั่วไป ซึ่งไม่สามารถแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ได้ครบองค์ประกอบตามกฎหมายกำหนดองค์ประกอบอำนาจหน้าที่ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา และจำนวนกรรมการในแต่ละลักษณะและประเภทของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้มีอำนาจในการประกาศให้สถานศึกษาใดเป็นสถานศึกษาที่มีสภาพและลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยทั่วไป

ข้อ 10 ในวาระเริ่มแรกให้ผู้ผู้อำนวยการดำเนินการสรรหา และเลือกประธานกรรมการและกรรมการให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่กฎกระทรวงนี้ใช้บังคับ

ข้อ 11 ในวาระเริ่มแรกกรรมการตามข้อ 2 (3) ยังไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ จนกว่าคุรุสภาจะกำหนดให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามกฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อ 12 ให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาอันเกี่ยวกับการปฏิบัติการหรือการดำเนินการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามที่กำหนดไว้ในคำกระทรวงนี้ ให้ไว้ ณ วันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2546

สรุปได้ว่า ในสถานศึกษาขนาดเล็กให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวนเก้าคน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาจำนวนสิบห้าคน ประกอบด้วยประธานกรรมการ กรรมการที่ เป็นผู้แทนผู้ปกครอง จำนวนหนึ่งคน กรรมการที่ เป็นผู้แทนครู จำนวนหนึ่งคน กรรมการที่ เป็นผู้แทนองค์กรชุมชน จำนวนหนึ่งคน กรรมการที่ เป็นผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนหนึ่งคน กรรมการที่ เป็นผู้แทนศิษย์เก่า จำนวนหนึ่งคน กรรมการที่ เป็นผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ และผู้แทนองค์กรศาสนา จำนวนหนึ่งรูปหรือหนึ่งคน หรือสถานศึกษาขนาดเล็ก และจำนวนสองรูปหรือสองคนสำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนหนึ่งคน หรือสถานศึกษาขนาดเล็กและจำนวนหกคน สำหรับหรือสถานศึกษาขนาดใหญ่ และผู้อำนวยการ เป็นกรรมการและเลขานุการพร้อมทั้ง

สถานศึกษาที่มีสภาพและลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยทั่วไป ซึ่งไม่สามารถแต่งตั้งคณะกรรมการ

5. ทฤษฎีบทบาท

จากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ ซึ่งได้มีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายของคำว่าบทบาทใน ลักษณะใกล้เคียงกัน ดังนี้

บลูม และเซลนิก (1997 : 34-35) ได้อธิบายถึงคำว่า “บทบาท”, ไว้ดังนี้

1. บทบาทที่กำหนดไว้หรือบทบาทในอุดมคติ (socially prescribed or ideal role) เป็นบทบาทตามอุดมคติที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่ง
2. บทบาทที่ควรกระทำ (prescribed role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าควรจะทำหน้าที่ของตำแหน่ง โดยอาจจะไม่ตรงกับบทบาทในอุดมคติทุกประการ และอาจแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล
3. บทบาทที่กระทำจริง (performed role) เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำไปจริงตามความเชื่อความคาดหวัง ตลอดจนความกดดัน และ โอกาสที่จะกระทำในแต่ละสังคม ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

สุภา สกุดเงิน (2545 : 10) เป็นนักมานุษยวิทยาคนแรกที่ทำให้แนวคิดในเรื่องฐานะตำแหน่ง (status) และบทบาท (role) ของฐานะตำแหน่ง นั้น Linton กล่าวไว้ว่าสังคมตั้งอยู่บนรากฐานของการปฏิบัติตอบโต้ของคนในสังคมนั้น (reciprocal behavior) ถ้าหากคนไม่มีการกระทำตอบโต้แนวคิดในเรื่องฐานะตำแหน่ง และบทบาทจะไม่เกิดขึ้น Linton เห็นว่าฐานะตำแหน่งเป็นนามธรรม หมายถึง ตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในรูปแบบหนึ่ง (a particular pattern) ซึ่งจะเป็นเครื่องกำหนดบทบาทของตำแหน่งนั้น ๆ ได้ว่าจะมีภารกิจหน้าที่อย่างไร เพราะฉะนั้น ตำแหน่งจึงเป็นสิ่งที่คู่กับ บทบาท นอกจากนั้น Linton ยังได้จำแนกชนิดของฐานะตำแหน่งออกเป็น 2 ชนิด

1. ฐานะตำแหน่งที่ได้มาโดยกำเนิด (ascribed status)
2. ฐานะตำแหน่งที่ได้มาโดยการกระทำ (achieved status)

สุภา สกุดเงิน (2545 : 14-15) ได้ให้แนวคิดทฤษฎี บทบาทไว้ว่าการที่บุคคลจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ถูกกำหนดไว้ได้ดีหรือไม่ นั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ลักษณะเฉพาะของสังคมหรือชุมชน
2. วัฒนธรรม ประเพณีและความปรารถนาของสังคมที่เกี่ยวข้อง
3. บุคลิกภาพและความจำเป็นของบทบาท

องค์ประกอบที่กล่าวมานี้จะทำให้บุคคลแสดงถึงบทบาทตามนิสัยทิพิน้ำที่และตามสถานภาพของตน

ทศิตยา สุวรรณะชฎ (2530 : 4) “บทบาท” หมายถึง ลักษณะของพฤติกรรมที่ ถูกกำหนดโดยฐานะตำแหน่งและเปรียบเทียบกับ “บทบาท” และ “ตำแหน่ง” เป็นเสมือนหนึ่ง เปรียบดูสิ่งกล่าวคือด้านหนึ่งเป็น “ตำแหน่ง” คือเป็นผลรวมสิทธิและหน้าที่ แต่อีกด้านหนึ่ง เป็น “บทบาท” คือ เป็นการประพฤติตามสิทธิและหน้าที่นั้น และยัง ได้แบ่งบทบาทออกเป็น

1. บทบาทตามอุดมคติ (ideal role) หรือบทบาทที่ผู้ดำรงตำแหน่งสังคมควร
2. บทบาทที่ปฏิบัติจริง (actual role) หรือบทบาทที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางสังคม

จะต้องปฏิบัติจริงและยังกล่าวไว้ว่า “บทบาทที่ปฏิบัติจริง” นี้เป็นผลงานของบทบาทตามอุดมคติ บุคลิกภาพของผู้ดำรงตำแหน่ง อารมณ์ขณะแสดงบทบาทและอุปกรณ์ของผู้ดำรงตำแหน่ง ที่มีอยู่ ปฏิกริยาของผู้ที่เกี่ยวข้อง

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2542 : 92-93) ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการ แสดงบทบาทของบรรดาสมาชิกในองค์กร ย่อมสามารถกำหนดมา ได้เป็น 4 ระยะ

ระยะที่ 1 เป็นระยะของการคาดหมายในบทบาท เมื่อคนเราเริ่มเข้ามาใน องค์กรก็จะมี การได้ข้อมูลและข่าวสารจากองค์กร อาจ โดยการปฐมนิเทศการอบรมเพื่อให้ คน ๆ นั้นสามารถคาดหมายถึงบทบาทที่เขาต้องแสดงออกในองค์กร

ระยะที่ 2 เป็นระยะที่เป็นทางการ คนที่เข้ามาถูกกำหนดบทบาทที่จะต้องแสดง โดยกำหนดออกมาเป็นวัตถุประสงค์ระเบียบวิธีปฏิบัติงาน กฎ ข้อบังคับ และเขาจะต้องแสดง บทบาทไปตามที่กำหนดเพื่อแรกกับผลตอบแทนซึ่งอาจเป็นผลตอบแทน ทางด้านตัวเงิน หรือ ทางด้านได้รับการส่งเสริมเลื่อนตำแหน่งหรือผลตอบแทนอื่น ๆ

ระยะที่ 3 เป็นระยะของการเรียนในบทบาท เมื่อคนที่เข้ามาเริ่มปฏิบัติงาน เขาก็จะเริ่มมีการเรียนรู้ในบทบาทที่เขา ได้แสดงออกมาอย่างเป็นทางการ และในขณะเดียวกัน เนื่องจากการทำงานต้องมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานซึ่งเป็นความสำคัญที่ไม่เป็นทางการ ความคาดหมายของผู้ร่วมงานที่ไม่เป็นทางการ ที่มีต่อบทบาทของเขาก็เป็นส่วนสำคัญ เขาต้อง พยายามที่จะรับบทบาทของให้สอดคล้องกับความคาดหมายที่เป็นทางการ จากองค์กรและ ความคาดหมายที่ไม่เป็นทางการจากผู้ร่วมงาน

ระยะที่ 4 ระยะของการคงอยู่หรือออกไปจากองค์การ เมื่อคนเข้าในองค์การ ได้ปฏิบัติงานมาจนถึงระยะนี้ เขาก็ทราบว่าเขาคงจะอยู่หรือ ลาออกไปจากองค์การ โดยอาศัย การเรียนรู้จากบทบาทที่ผ่านมาในระยะที่ 3 เขาคงอยู่ต่อเมื่อบทบาทที่เขาแสดง อยู่ สอดคล้องหรือเป็นไปตามความคาดหวังขององค์การ และตามความคาดหวังที่ไม่เป็น ทางการของผู้ร่วมงาน ถ้าหากบทบาทที่เขาแสดงอยู่ไม่สอดคล้องหรือไม่เป็นไปตามความ คาดหมายขององค์การ หรือตามความคาดหวังของผู้ร่วมงานอันใดอันหนึ่งแล้ว ก็จะรู้สึก เกิดความขัดแย้งในบทบาทหรือความชัดเจนในบทบาทขึ้น หากไม่สามารถแก้ไขก็จะเกิดความ เบื่อหน่าย ความไม่พึงพอใจ และลาออกไปในที่สุด

ทัตนา บุญทอง (2540 : 26) ได้เห็นแนวความคิดในเรื่องมโนทัศน์ของทฤษฎี บทบาทว่า บทบาทหน้าที่ตามตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งได้ถูกคาดหวังจากสังครอบด้าน เช่น จากผู้อยู่ในตำแหน่งอื่น ๆ รอบตัว (ผู้ร่วมงาน) รวมทั้งตัวเราเองด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดจาก กระบวนการซึ่งเรียกว่า “กระบวนการทางสังคม” (socialization) ถ้าความคาดหวังจากทุกฝ่าย ไม่ตรงกันและผู้ดำรงตำแหน่งอยู่ในบทบาทไม่สามารถปรับให้มีความพอดีจะเกิดปัญหาต่อ ด้านขัดแย้งในบทบาทหรือความล้มเหลวในบทบาทได้ และผลที่ตามมาคือความล้มเหลว ของงาน

ดังนั้น การแสดงบทบาทของบุคคลตามตำแหน่งหน้าที่จะเป็นไปได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างและที่สำคัญ ได้แก่

1. ความเข้าใจในบทบาทและตำแหน่งที่ตนต้องปฏิบัติ
2. ประสบการณ์ของผู้แสดงบทบาท
3. บุคลิกภาพของผู้ที่แสดงบทบาทนั้น

ตามคำจำกัดความของ “บทบาท” ดังที่กล่าวมาทั้งหมดพอสรุปได้เป็น 2 ส่วน ดังนี้

“บทบาท” หมายถึง

1. กลุ่มของพฤติกรรมที่บุคคลที่ได้แสดงออกเมื่อดำรงตำแหน่งใด ตำแหน่งหนึ่ง เป็นบทบาทที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับตำแหน่งหน้าที่ซึ่งบุคคลจะต้องแสดงบทบาท ตามภาระหน้าที่ขอบเขตของความรับผิดชอบและสิทธิที่กำหนดไว้

2. พฤติกรรมที่บุคคลได้แสดงออกตามความคาดหวังของสังคม เมื่อดำรง อยู่ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งว่าเขาควรมีบทบาทอย่างไร ซึ่งอาจตรงกับแบบแผนที่ กำหนดไว้หรือไม่ก็ได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจ รวมทั้งคุณค่าและทัศนคติของบุคคล บทบาทที่ถูกกำหนดโดยตำแหน่งนั้นๆ ทุกๆ บทบาทมีส่วนสัมพันธ์กับบทบาท

อื่นๆ ใด สถานการณ์หนึ่งๆ และบทบาทหนึ่งบทบาทใดจะไม่สามารถดำรงอยู่ได้โดยปกติ จากความสัมพันธ์กับบทบาทอื่น ๆ ซึ่งเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของตำแหน่งนี้ ในระบบสังคมที่สลับซับซ้อนและมีความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหลายๆ ตำแหน่งที่แตกต่าง กันกับบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ บางอย่างก็สัมพันธ์กันได้ดี แต่มีบางอย่างก็ไม่สัมพันธ์กัน และนั่นก็คือสิ่งที่แสดงถึงความสัมพันธ์และขัดแย้งกัน

ในส่วนที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพอาจจะก่อให้เกิดความขัดแย้งในบทบาทได้เนื่องจาก คุณลักษณะหรือพฤติกรรมประจำตัวของแต่ละบุคคลอาจไม่เป็นไปตามที่ตนเอง หรือที่ผู้อื่น คาดหวังต้องการ หรือไม่เหมาะสมกับตำแหน่งบทบาทใดๆ ที่กำหนดไว้

สุพัตรา สุภาพ (2540 : 30) ได้ให้ความหมายของคำว่า “บทบาท” (role) คือ การปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพ (ตำแหน่ง) เช่น มีตำแหน่งเป็นพ่อ “บทบาท” คือ ต้องเลี้ยงดูลูก เป็นครู “บทบาท” คือ สั่งสอน อบรมนักเรียนให้ดี เป็นคนใจ “บทบาท” คือ ปฏิบัติตามหมอสั่ง

จ่านง อธิวัฒน์สิทธิ์ (2532 : 45) กล่าวว่า บทบาท เป็นสิ่งที่คู่กับสถานภาพ สถานภาพเป็นโครงสร้างของสังคมเป็นนามธรรมที่อยู่ในความเข้าใจร่วมกัน ของสังคม ส่วนบทบาทเป็นพฤติกรรมที่เห็นได้ เป็นการกระทำของบุคคลตามสถานภาพที่ตนดำรงอยู่

จากความหมายและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทดังกล่าวข้างต้นนั้นจึงสรุปได้ว่า บทบาทที่กำหนดไว้เป็นบทบาทที่วางไว้อย่างชัดเจนว่า บุคคลที่อยู่ในบทบาทนั้นๆ จะต้องมี สิทธิและหน้าที่ทำอะไรบ้างในองค์กรต่างๆ หรือหน่วยงานต่างๆ มีการกำหนดบทบาท หน้าที่ว่าจะต้องทำอะไรบ้าง และได้วางระเบียบไว้อย่างชัดเจนว่า บุคคลที่ปฏิบัติงานใน องค์กรนั้น จำเป็นต้องเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทที่กำหนดไว้ขององค์กรนั้นๆ ทั้งนี้ เพื่อให้มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้อง ทราบถึงบทบาทของตนเองว่ามีขอบเขตการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงไร เพื่อที่จะได้ปฏิบัติตน ได้ถูกต้องตามบทบาทและหน้าที่นั้นๆ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

อดศักดิ์ ชาภิรม (2548 : 72-76) ได้วิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า

1. การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 โดยรวมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารการทั่วไป ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พรปวีณ์ พูลเฉลิม (2549 : 79 – 81) บทบาทคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านบริหารทั่วไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. เปรียบเทียบบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมและด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รัชณี วรรณศิริ (2549 : 97 – 101) ได้วิจัยเกี่ยวกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทในการปฏิบัติจริงตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ความคาดหวังตามบทบาทคณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความเห็นเกี่ยวกับบทบาทในการปฏิบัติจริงและความคาดหวังตามบทบาทคณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

สมนึก สีมานพ (2549 : 154-158) ได้วิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า คือด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคลตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีส่วนร่วมแตกต่างกับสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีส่วนร่วมมากกว่าสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในตำแหน่งอื่นมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านบริหารการงบประมาณมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน

4. บุคลากรที่เคยเป็นและไม่เคยเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่เคยเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมากกว่าผู้ที่ไม่เคยเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งโดยรวมและรายด้าน

5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน ดังนี้ด้านการบริหารงานวิชาการ ควรปรับปรุงด้านวิชาการให้เหมาะสมกับสภาพ
 ปัจจุบัน มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นและสนับสนุนด้านเทคโนโลยีให้เปิดกว้าง
 ด้านบริหารงบประมาณควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอเหมาะสม ใช้งบประมาณการ
 ใช้จ่ายจริงและควรให้มีส่วนร่วมมากกว่าปัจจุบัน ด้านการบริหารงานบุคคล ควรให้
 คณะกรรมการพิจารณาบุคลากร ประเมินบุคลากรและควรจัดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ
 เฉพาะด้าน ด้านการบริหารงานทั่วไป ชุมชนมีส่วนร่วมน้อย โรงเรียนต้องศึกษาเรื่อง
 ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้มากขึ้น

พระวีระ คุณาบัณฑิต (2550 : 92-99) ได้วิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการ
 บริหารการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก
 สามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า

1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก
 สามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง
 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล
 ด้านวิชาการ และด้านงบประมาณ

2. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก และ
 คณะกรรมการสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่าโดยรวม
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่คณะกรรมการสถานศึกษาสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐานในโรงเรียนขนาดใหญ่มีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษามากกว่าคณะกรรมการ
 สถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก เมื่อพิจารณาทุกด้าน พบว่า
 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ และ
 ด้านบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่คณะกรรมการ
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนขนาดใหญ่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากกว่า
 คณะกรรมการสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนด้านที่ไม่พบ
 ความแตกต่างคือด้านการบริหารงานบุคคล

3. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยพบว่า ร้อยละ 89.29 เห็นว่าควรจัดให้มี
 งบประมาณที่เพียงพอ มีการบริหารจัดการงบประมาณที่โปร่งใส เป็นระบบตรวจสอบได้
 โดยมีคณะกรรมการกำกับและตรวจสอบ ร้อยละ 85.71 เห็นว่าสถานศึกษาต้องมีนโยบายที่

ชัดเจนให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในงานด้านนี้ ร้อยละ 80.36 เห็นว่าจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาโดยเฉพาะครูผู้สอน และร้อยละ 71.43 เห็นว่าคณะกรรมการสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน เพื่อคัดเอาบุคคลที่มีความรู้เหมาะสมกับงาน

วันชัย อารีราษฎร์ (2550 : 115 - 122) ได้วิจัยการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีระดับการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารทั่วไป การบริหารวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคลตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามสถานภาพระหว่างบุคลากรภายใน และบุคลากรภายนอก พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน

3. ผลการเปรียบเทียบระดับการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดใหญ่ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป ส่วนด้านการบริหารงานบุคคลพบว่าไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างหลากหลาย ส่งเสริมการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน วางแผนและเสนอขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างรัดกุม เจริญชวนให้ชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม และมีส่วนร่วมระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาจากทุกภาคส่วนอย่างจริงจัง

อภิชาติ ชีวاجر (2550 : 85 – 89) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงบประมาณ ด้านวิชาการ ด้านบริหารทั่วไป และด้านบุคลากร เมื่อพิจารณาตามตัวแปรที่ศึกษา พบว่า

1.1 บุคลากรที่เป็นฝ่ายประจำต้องการมีส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารทั่วไป และด้านบุคลากร

1.2 บุคลากรที่เป็นฝ่ายการเมือง ต้องการมีส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงบประมาณ ด้านวิชาการ ด้านบริหารทั่วไปและด้านบุคคล

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ระหว่างฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง ต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยฝ่ายการเมืองมีความต้องการมีส่วนร่วมสูงกว่าฝ่ายประจำ

3. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเสนอแนะความต้องการมีส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ต้องการมีส่วนร่วมในการจัดทำและพิจารณาหลักสูตรท้องถิ่น ต้องการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนจัดหาสื่อการเรียนการสอน และต้องการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในลักษณะต่างๆ ตามลำดับ

อานนท์ นามเพ็ง (2550 : 166 - 171) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายและระเบียบกำหนด กำกับการดำเนินงานของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับกฎหมาย กฎ และระเบียบ และส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

2. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า ผู้บริหาร ครู ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้แทนผู้ปกครองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า ในโรงเรียนขนาดเล็กและในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็น โดยรวมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านอีก 2 ด้าน คือ กำกับการดำเนินงานของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับกฎหมาย กฎ และระเบียบและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษาและมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากแบบสอบถามปลายเปิด ในประเด็นข้อที่มีค่าความถี่จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ควรมีการประชุม อบรมสัมมนาระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษา ควรมีการศึกษาดูงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา ควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคี เช่น กีฬา และนันทนาการ

ชัชวาล ศิริกุล (2551 : 117 - 121) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกระบวนการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่กาฬสินธุ์ เขต 3

1. ระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกระบวนการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ใน ระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกระบวนการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ยกเว้นด้านการวิเคราะห์สาเหตุและพิจารณาแนวทางแก้ไขตามประเด็นสำคัญการพัฒนาไม่แตกต่างกันทางสถิติ

3. จากแบบสอบถามปลายเปิดและสัมภาษณ์ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกระบวนการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่วนใหญ่เห็นว่าควรเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา ควรเข้าร่วมรับรู้และให้ความเห็นชอบการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา และควรช่วยในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ควรประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ควรจัดหาวิทยากรในท้องถิ่นมาช่วยสอนวิชาชีพ ควรร่วมให้ขวัญและกำลังใจบุคลากรตามโอกาสสมควร ควรร่วมเสนอความคิดและการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา และควรเสียสละเวลาเข้าร่วมประชุมทุกครั้งตามลำดับ จากการสัมภาษณ์ควรอบรมความรู้ ทักษะ ให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้มั่นใจ กล่าวพูด กล่าวเสนอแนะ ควรพาไปศึกษาดูงาน ควรให้ค่าตอบแทนการเข้าประชุม โรงเรียนขนาดเล็กขาดอุปกรณ์ ควรมีการประสานงานที่ดี และโรงเรียนควรให้ข้อมูลพื้นฐานกับคณะกรรมการอย่างชัดเจนและเป็นระบบ

พระมหาบุญดม โลกศรีนอก (2551 : 105 – 112) ได้วิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 : ศึกษาเฉพาะกรณีที่เป็นผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นพระภิกษุสงฆ์ ทั้ง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านงบประมาณ

2. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นพระภิกษุสงฆ์ในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นราย

ด้านพบว่า ด้านงบประมาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่กรรมการสถานศึกษาผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีส่วนร่วมมากกว่ากรรมการสถานศึกษาผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ในสถานศึกษาขนาดเล็ก

3. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 92 รูปคิดเป็นร้อยละ 66.66 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด (138 รูป) พบข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้ ควรส่งเสริมความร่วมมือในการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนและสาธารณชนอย่างทั่วถึง ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาหลักสูตร ร่วมพิจารณาการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร ส่งเสริมความร่วมมือในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีอย่างโปร่งใส ส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนาทัศนียภาพของโรงเรียน

พนาพร ภูจอมจิตร (2551 : 158 – 163) ได้วิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3 เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป ส่วนอีก 1 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านบริหารงานบุคคล

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่กาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่าโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารวิชาการไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่กาฬสินธุ์ เขต 2 ตามประเภทของโรงเรียน พบว่ามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของครูในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่กาฬสินธุ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู มีข้อที่มีค่าความถี่มากที่สุดในแต่ละด้าน ดังนี้ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผน การดำเนินงาน ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนใช้เงินงบประมาณในการบริหารสถานศึกษา ควรมีความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้เงินงบประมาณในการบริหาร โครงการ/กิจกรรม

พิศิษฐ์ คำโคตรสุรย์ (2551 : 111-117) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1 และ 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านผู้เรียนและด้านผู้บริหาร ส่วนด้านครูอยู่ในระดับปานกลาง

2. ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับขนาดโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้าน

พูลทรัพย์ นาคณา (2552 : 96 – 101) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นว่ามี ส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ โรงเรียนในเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. คณะกรรมการสถานศึกษาที่มีวุฒิต่างกันมีความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เดลส์เลย์นี่ (Delaney. 1997 : 24 – 28) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน และความคิดเช่นนี้ทำให้เขาประสบความสำเร็จ จะทำให้เกิดการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ สาธารณชนให้การสนับสนุนอย่างเต็มใจและทำให้เกิดความเป็นประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง แต่ถ้าไม่สามารถทำได้จะส่งผลทำให้สาธารณชนมีความไม่พอใจต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้ การศึกษากครั้งนี้ได้เห็นข้อมูลโดยการสังเกตการณ์ประชุมของคณะกรรมการ โรงเรียนและสัมภาษณ์ผู้ปกครองนักเรียนจำนวน 6 คน โดยเน้นการสำรวจความต้องการและความปรารถนาของผู้ปกครองที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผลการศึกษาโดยสรุปพบว่า เมื่อใดที่ผู้ปกครองนักเรียนเลือกเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการจัดการศึกษาของโรงเรียนถ้าผู้นำทางการศึกษาไม่ยอมรับ หรือไม่รับรู้อย่างเพียงพอเพียงกับการมีส่วนร่วมซึ่งผู้ปกครองต้องทำให้โรงเรียนเกิดความแตกแยกไปจากสาธารณชน ซึ่งจะส่งผลการสนับสนุนการศึกษาลดน้อยลงไปได้

ไรด์เอาท์ (Rideout. 1997 : 3348 – A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน (School – Based Management) ในนิวฟันด์แลนด์ และลาบราดอร์ โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทางการศึกษา เข้ามามีบทบาทร่วมในการจัดการศึกษาระดับท้องถิ่น โดยส่วนมากดำเนินการ โดยการตั้งสภาโรงเรียน (School Council) การจัดทำข้อมูลใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ปกครอง คณะ-อาจารย์ ครูใหญ่และศึกษานิเทศก์ ในด้านงบประมาณ หลักสูตร บุคลากร สภาโรงเรียน และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปกครองไม่เคยเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเลย ส่วนครู – อาจารย์ มีบทบาทร่วมในการจัดการศึกษาเพียงเล็กน้อยและในขอบเขตจำกัด ส่วนผู้บริหารมีบทบาทส่วนร่วมมากที่สุด ทั้งผู้ปกครองและครู – อาจารย์มีความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและร่วมมือในการดำเนินการจัดการศึกษา และต้องการให้สภาโรงเรียนทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษาหารือในการดำเนินงานดังกล่าว และทั้ง 4 กลุ่มไม่มีความต้องการให้เกิดการปฏิรูปการจัดการศึกษาอย่างรุนแรง แต่ต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษามากยิ่งขึ้น ตลอดจนต้องการให้มีการกระจายอำนาจในการส่งงบประมาณมายังโรงเรียนโดยตรง มีอำนาจในการบริหารจัดการบุคลากรโดยตรง ตลอดจนการปรับปรุงหลักสูตรระดับท้องถิ่น

แฮริส (Harris. 1998 : 1437) ได้ศึกษาลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนขนาดกลุ่มตัวอย่างเมืองนามิเบียกับชุมชน โดยมีกรอบความคิดว่า “ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนมีส่วนส่งเสริมคุณภาพการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน” การศึกษาพบว่า ก่อนที่นามิเบียจะทำความตกลงร่วมมือกับประเทศทวีปยุโรป ชุมชนจะเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดูแลการจัดการศึกษา โดยการฝึกอบรมเยาวชนจะทำงานร่วมมือกับโรงเรียน ภายหลังจากมีการนำกระบวนการจัดการศึกษาจากยุโรปมาใช้ราวต้นศตวรรษที่ 18 ทำให้ชุมชนมีบทบาทในการจัดการศึกษาลดลง แต่มีบุคลากรที่มีความสามารถ ด้านวิชาการเรียนการสอนเข้ามามีบทบาทหน้าที่แทน ในช่วงนั้นกระทรวงศึกษาธิการของนามิเบีย ได้กำหนดเป้าหมายให้ทุกหน่วยงานเข้ามามีบทบาทร่วมกันในการจัดการศึกษา และยังเน้นบทบาทที่สำคัญของชุมชนในการจัดการศึกษาด้วย

โกลด์ (Gold. 2000 : 233-A) ได้ศึกษากระบวนการทางสังคมที่ชุมชนแห่งหนึ่งริเริ่มขึ้นในโรงเรียนชุมชน ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาของเมืองฟิลาเดลเฟีย เพื่อเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองชุมชนและนักศึกษาให้เข้ามามีหุ้นส่วนมาก แนวการศึกษาของโรงเรียน ท้องถิ่น ชุมชน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปกครองส่วนมากเป็นผู้มีรายได้ต่ำ แนวความคิดของตนเองเคยถูกนักการศึกษาละเลยไม่เห็นความสำคัญ แต่เมื่อได้เข้าร่วมในกิจกรรมทางสังคมที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ สามารถช่วยให้ผู้ปกครองทั้งหลายตระหนักถึงการเข้ามามี หุ้นส่วนและมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์การศึกษาของบุตรหลาน การจัดองค์กรในชุมชนจึงเป็นคดีเนื่องจากเป็นตัวกลางระหว่างครอบครัวกับโรงเรียนและทำให้สามารถนำผู้ปกครอง ที่มีความรู้ความสามารถร่วมงานกับโรงเรียน จึงถือว่าผู้ปกครองเป็นสมบัติมีค่าอย่างหนึ่ง

ออสโตรว์ (Ostrow. 2002 : 6212-A) ได้ศึกษาผลของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองต่อการประสพผลสำเร็จของการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนที่เป็นบุตรหลานของผู้อพยพชาวซาลวาดอร์และชาวกัวเตมาลา โดยศึกษาประเด็นปัญหาที่กำลังเผชิญหน้ากับผู้อพยพ ซึ่งเป็นช่องทางที่จะเข้าใจว่าทำไมผู้ปกครองนักเรียนชาวซาลวาดอร์ และชาวกัวเตมาลา จึงเข้ามาเกี่ยวข้องมากกว่า ผู้อพยพชาติอื่นๆ ในการศึกษาของบุตรหลานของตน ผู้ปกครองของเขาต้องอดทนต่อความทุกข์ยาก อย่างสาหัสก่อนเข้ามาอยู่ในสหรัฐอเมริกาการมาตั้งถิ่นฐานใหม่และการปรับตัวเข้ากับสังคมอเมริกัน ได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์ที่ยากลำบากในสงครามกลางเมือง และจากการเดินทางอพยพที่ตรากตรำอย่างหนักมาสู่สหรัฐ

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร การศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกัน คือสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับการมีส่วนร่วมมากกว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งผู้วิจัยได้นำผลจากการศึกษาครั้งนี้เป็นแนวทางในการวิจัยเกี่ยวกับ บทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาดังกล่าวสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY