

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. การบริหารโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
 - 2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม
 - 2.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม
 - 2.3 ทฤษฎีการมีส่วนร่วม
3. ลักษณะของการมีส่วนร่วม
4. รูปแบบของการมีส่วนร่วม
5. การวิจัยปฏิบัติการ
6. กลยุทธ์การพัฒนา
7. ความสำคัญ และบทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 7.1 อำนาจ หน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา
 - 7.2 บทบาทการมีส่วนร่วมในการในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
8. บริบทโรงเรียนบ้านโนนจาน
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 9.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 9.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหารโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ความหมายของการบริหารโรงเรียน

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้แสดงทัศนะ เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ไว้ดังนี้
สมเดช สีแสง (2543 : 364) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนเป็นภาระงานของ
ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อช่วยให้โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมการ
เรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนในที่สุด

ศิริอร ชันธหัตต์ (2544 : 2) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหาร
หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่
กำหนดไว้

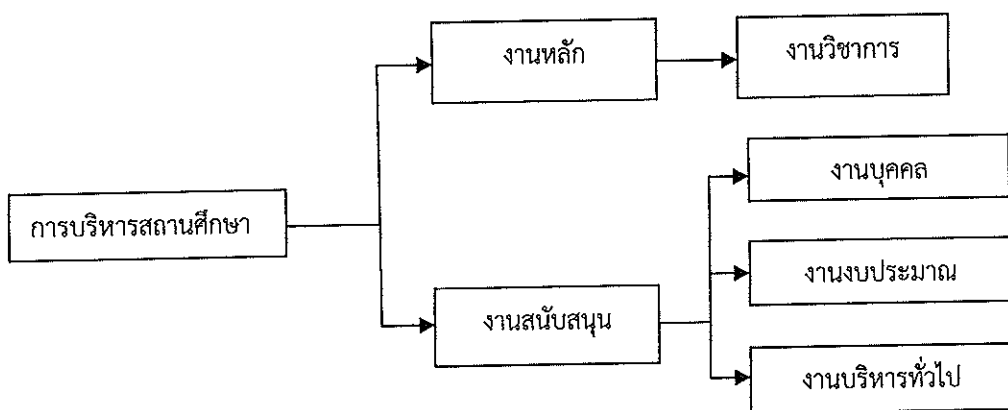
สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง มวลประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้บริหาร
โรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายพยายามจัดขึ้น เพื่อเป็นการให้ความรู้และเสริมประสบการณ์
ให้แก่นักเรียนและสมาชิกของสังคม ให้มีการพัฒนาการด้านสติปัญญาที่สูงขึ้น

2. ขอบข่ายของงานบริหารสถานศึกษา

งานบริหารสถานศึกษา เมื่อแบ่งตามวัตถุประสงค์ในการบริหารงานสามารถแบ่ง
ออกเป็น 2 ประเภท (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 ข. : 33) คือ

2.1 งานหลัก เป็นงานที่เป็นไปเพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดหมายของหลักสูตรโดยตรง
ได้แก่ งานวิชาการ

2.2 งานสนับสนุน เป็นงานที่ช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานหลักเป็นไปอย่างมี
ประสิทธิภาพ ได้แก่ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ดังแสดงในภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 ขอบข่ายของงานบริการสถานศึกษา

ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ก : 33)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นหน่วยปฏิบัติ ซึ่งผลจากการจัดการศึกษาจะเป็นเช่นใด ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานบุคลากรในสถานศึกษาสำหรับภารกิจของโรงเรียน คือ การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรนั้นคือนักเรียน มีคุณภาพที่พึงประสงค์ ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ลักษณะที่พึงประสงค์ และมีสุขภาพอนามัยที่ดี ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนมีหลายอย่าง เช่น ระบบบริหาร ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และอื่น ๆ แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียน และการที่ผู้บริหารโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานได้นั้นย่อมต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ คุณธรรมและคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหาร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนด หลักการ แนวคิด และ ขอบข่าย การบริหารสถานศึกษาในสังกัด (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 ข : 32) แบ่งออกเป็น 4 งาน ดังนี้คือ

1. งานวิชาการ กำหนดหลักการ แนวคิด และภารกิจ ดังนี้

1.1 หลักการและแนวคิด ได้แก่

1.1.1 ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน และสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

1.1.2 มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

1.1.3 มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้

1.1.4 มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานโดยจัดให้มีดัชนีวัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

1.1.5 มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดการศึกษา

1.2 ขอบข่ายภารกิจ ได้แก่

1.2.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.2.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.2.3 การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

- 1.2.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 1.2.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 1.2.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 1.2.7 การนิเทศการศึกษา
- 1.2.8 การแนะแนวการศึกษา
- 1.2.9 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 1.2.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 1.2.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นๆ
- 1.2.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร

หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. งานงบประมาณ กำหนดหลักการ แนวคิด และภารกิจ ดังนี้

2.1 หลักการและแนวคิด ได้แก่

2.1.1 จัดยึดหลักความเท่าเทียมกันและเสมอภาคทางโอกาสทางการศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรัฐจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายรายบุคคลสำหรับผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ สถานศึกษาของรัฐและเอกชนอย่างเท่าเทียมกัน

2.1.2 มุ่งเน้นการส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการจัดการงบประมาณโดยให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเป็นอิสระในการตัดสินใจมีความคล่องตัวควบคู่กับความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงาน

2.1.3 ยึดหลักกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณโดยจัดสรรงบประมาณให้เป็นวงเงินรวมแก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

2.1.4 มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณตามมาตรฐานทางการเงินทั้ง 7 ด้าน คือ การวางแผนงบประมาณ การคำนวณต้นทุนการผลิต การจัดระบบการจัดหาพัสดุ การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน การบริหารสินทรัพย์ การตรวจสอบและควบคุมภายใน

2.1.5 มุ่งส่งเสริมการระดมทรัพยากรและการลงทุนการบริหารงบประมาณการเงินและสินทรัพย์จากทุกส่วนของสังกัดมาใช้ในการจัดและพัฒนาการศึกษา

2.2 ขอบข่ายภารกิจ ได้แก่

2.2.1 การจัดทำและเสนอของงบประมาณ

2.2.2 การจัดสรรงบประมาณ

2.2.3 การตรวจสอบติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้งบประมาณและ
ผลการดำเนินงาน

2.2.4 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.2.5 การบริหารการเงิน

2.2.6 การบริหารบัญชี

2.2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3. งานบุคคล กำหนดหลักการ แนวคิด และภารกิจ ดังนี้

3.1 หลักการและแนวคิด ได้แก่

3.1.1 ยึดหลักการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

3.1.2 ยึดหลักความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่

การศึกษา และสถานศึกษาตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด

3.1.3 ยึดหลักธรรมาภิบาล

3.2 ขอบข่ายภารกิจ ได้แก่

3.2.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

3.2.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

3.2.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.2.4 วินัยและการรักษาวินัย

4. งานบริหารทั่วไป กำหนดหลักการ แนวคิด และภารกิจ ดังนี้

4.1 หลักการและแนวคิด ได้แก่

4.1.1 ยึดหลักให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษา ด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่กำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ

4.1.2 มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารและจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตามกฎเกณฑ์ กติกา ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

4.1.3 มุ่งพัฒนาองค์กรทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสมสามารถเชื่อมโยงติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วด้วยระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

4.1.4 การบริหารงานทั่วไปเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสานส่งเสริมและสนับสนุนให้การบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย ตามบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตลอดจนชุมชนองค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น ๆ

4.2 ขอบข่ายภารกิจ ได้แก่

4.2.1 การดำเนินงานธุรการ

4.2.2 งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2.3 งานพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.2.4 การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.2.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.2.6 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.2.7 การส่งเสริมสนับสนุนวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและการบริหาร

ทั่วไป

4.2.8 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.2.9 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.2.10 การรับนักเรียน

4.2.11 การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

4.2.12 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.2.13 การจัดระบบควบคุมในหน่วยงาน

4.2.14 งานบริหารสาธารณสุข

4.2.15 งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงาน

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของงานบริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ประเภทที่สำคัญ ได้แก่ 1) งานหลัก เป็นงานที่เป็นไปเพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดหมายของหลักสูตรโดยตรง ได้แก่ งานวิชาการ และ 2) งานสนับสนุนเป็นงานที่ช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานหลัก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

1. ความหมายของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมเป็นการรวมพลังของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรเพื่อปฏิบัติภารกิจ ให้บรรลุเป้าหมาย และยอมส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันต่อกิจกรรมในองค์กรมากที่สุด ซึ่ง แสดงผลการมีส่วนร่วม (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2543 : 14) ดังแผนภาพที่ 3



แผนภาพที่ 3 ผลการมีส่วนร่วมในองค์กร

ที่มา : เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2543 : 14)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

RAJABHAT MAHASARAKAM

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษา คือการเปิดโอกาสให้ประชาชน เข้ามาร่วม เป็นกรรมการของหน่วยงาน เพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นและรับผิดชอบการบริหาร การศึกษา

สมยศ นาวิการ (2545 : 12) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่าเป็น กระบวนการของการให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการตัดสินใจเน้นการมีส่วนร่วม เกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล ใช้ความคิดสร้างสรรค์และเชี่ยวชาญของพวกเขา ในการแก้ไขปัญหาของการบริหารของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่า ผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่ของการบริหาร ของพวกเขา ให้กับผู้ได้บังคับบัญชาและประการสุดท้ายต้องการให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้อง อย่างแท้จริง ในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร

อนันต์ หวะสุวรรณ (2545 : 18) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลหรือคณะบุคคล เข้าร่วมในการทำงาน การตัดสินใจช่วยเหลือ สนับสนุน เสนอแนะ หรือวิธีการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องไปร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ภูวคัล หมิ่นสีพรหม (2546 : 16) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลเพื่อทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการทำงานที่บุคคล หรือคณะบุคคล ปฏิบัติกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งร่วมกันในองค์การ หรือหน่วยงานให้บรรลุจุดประสงค์ตามที่ กำหนดไว้ โดยร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมรับผิดชอบ ร่วมตัดสินใจ ร่วมแก้ปัญหา ร่วม สนับสนุนและให้ข้อเสนอแนะในการบริหาร

2. ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2541 : 18) ได้อธิบาย การมีส่วนร่วมของประชาชนมี ความสำคัญ คือ

2.1 การมีส่วนร่วมแสดงถึงสิทธิ์ขั้นพื้นฐานอันชอบธรรมที่ทุกคนต้องเคารพและให้ การยอมรับและยกย่อง นอกจากนี้ยังแสดงถึงการปรับปรุงวิถีชีวิตของประชาชนเอง

2.2 งานพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับประชาชน ต้องให้สิทธิ์มีเสียงในการแสดงออก

2.3 การพัฒนาแบบใหม่ ต้องปรับกลยุทธ์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผน มากขึ้น

2.4 การมีส่วนร่วมโดยการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มของประชาชนย่อมเป็นสิ่งจำเป็น

2.5 การมีส่วนร่วมของประชาชนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีระบบและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

2.6 การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนา ย่อมเป็นการเสนอความต้องการ ที่แท้จริงของประชาชนได้ดีกว่า

2.7 การมีส่วนร่วมของประชาชน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีระบบและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

2.8 นโยบายของรัฐในปัจจุบัน เน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทุกโครงการ

3. ทฤษฎีการมีส่วนร่วม

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม นักการศึกษาได้ให้แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารดังนี้

Vroom and Yetton. (1973 : 112 ; อ้างถึงใน เมตต์ เมตต์การุณจิต. 2541 : 27) ได้เสนอแนวทางที่จะกำหนดว่า เมื่อไรควรจะมีส่วนร่วมในการร่วมตัดสินใจ และควรจะมี ส่วนร่วมมากน้อยอย่างไรในการตัดสินใจต้นแบบ (Model) ของ Vroom and Yetton. (1973) ได้เสนอแนะว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนี้ ควรจะขึ้นอยู่กับธรรมชาติของปัญหา และ

สถานการณ์ในการกำหนดรูปแบบ และปริมาณของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้น Vroom and Yetton. (1973) ได้เสนอกฎไว้ 2 กลุ่ม คือ

1. กฎกลุ่มแรกเป็นการส่งเสริมคุณภาพของการตัดสินใจ
2. กฎกลุ่มที่สองเป็นการส่งเสริมการยอมรับการตัดสินใจ

ในการตัดสินใจนั้นมีทางเลือกอยู่ 5 วิธี ตั้งแต่ผู้บริหารตัดสินใจเองคนเดียวไปจนถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ ทางเลือกในการตัดสินใจ 5 วิธี มีดังนี้

1. ผู้บริหารใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้วตัดสินใจเองตามลำพัง
2. ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากผู้อื่น แล้วตัดสินใจเอง
3. ผู้บริหารหารือกับผู้เกี่ยวข้องเป็นรายคน แสวงหาความคิดเห็นและ

ข้อเสนอแนะแล้วตัดสินใจเอง

4. ผู้บริหารหารือกับผู้เกี่ยวข้องเป็นรายกลุ่มแสวงหาความคิดเห็นร่วมกันโดยการอภิปรายแล้วตัดสินใจ

5. ผู้บริหารร่วมคิดกับกลุ่มเกี่ยวกับสถานการณ์และปัญหา แล้วให้กลุ่มตัดสินใจ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540 : 1-2) ได้เสนอ

แนวคิดที่ว่าโรงเรียนจะพัฒนาให้ดีขึ้นเกิดผลต่อการพัฒนานักเรียนได้อย่างแท้จริง ถ้าทุกฝ่ายทุกคนในชุมชนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน รักโรงเรียน เข้ามาร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมจัดการศึกษาและพัฒนาโรงเรียน รวมทั้งช่วยสนับสนุนทรัพยากรทั้งกำลังแรงงาน และงบประมาณแต่สภาพเงื่อนไขและปัญหาพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ได้นำศักยภาพของคนในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยเข้าใจว่าภารกิจการจัดการศึกษาเป็นของโรงเรียน อีกทั้งชุมชนยังไม่เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน ดังนั้นหากต้องการให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืน สมบูรณ์ชัดเจน อย่างต่อเนื่องแล้ว ศักยภาพของการมีส่วนร่วม ของชุมชนจะเป็นปัจจัยของการพัฒนาที่สำคัญที่สุด ซึ่งสภาพความสำเร็จจากการมีส่วนร่วม มีดังต่อไปนี้คือ

1. มีองค์คณะบุคคลประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครู ประชาชน และบุคลากรในองค์กรในชุมชนร่วมเป็นกรรมการโรงเรียน

2. คณะกรรมการโรงเรียนร่วมกันดำเนินการวางแผนบริหารและพัฒนาโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

3. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน การจัดกิจกรรมสนับสนุนการพัฒนานักเรียนในทุกด้านทั้งในและนอกโรงเรียน

4. ประชาชนในท้องถิ่นรับทราบความเคลื่อนไหว และความก้าวหน้าในการพัฒนาโรงเรียนอยู่เสมอ

5. ผู้นำท้องถิ่น ผู้ปกครองและชุมชนสังเกตเห็นว่า หากต้องการทำให้เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพและมาตรฐาน รวมทั้งส่งเสริม ศิลปะ การแสดง และการกีฬา หากได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้จากสาธารณชน ก็จะเพิ่มพลังแห่งการเรียนรู้อย่างมหาศาล สื่อสารมวลชนนานาชาติต้องสร้างและถูกนำมาเป็นเครื่องมือส่งเสริมการเรียนรู้ของคนในประเทศโดยรวดเร็ว ส่วนอื่น ๆ ของสังคมที่ยังไม่ได้กล่าวถึง ที่ชุมชนสามารถค้นหาและนำมาใช้เพื่อให้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการเรียนรู้จะต้องได้รับการสืบค้นอย่างเป็นรูปแบบ และเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

จะเห็นได้ว่าเมื่อใช้หลักการ “สังคมทั้งมวลเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา” แล้ว กระทรวงศึกษาควรจะต้องเปิดพื้นที่การศึกษาขึ้นเต็มประเทศ และเพิ่มปริมาณของการเรียนรู้ขึ้นมาอย่างสูงสุด ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนาการศึกษา หากจะให้เกิดผลที่ดีที่สุดนั้นควรเกิดจากพลังและขีดความสามารถของชุมชนที่ได้ผนึกกำลังกันขึ้นมาผสมผสานกับการสนับสนุนจากพลังของการปกครองแห่งรัฐ การที่จะให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ดำเนินการฝ่ายเดียวนั้น นอกจากจะยากที่จะประสบความสำเร็จและผลงานไม่มั่นคงถาวรแล้ว ยังนำไปสู่การขยายช่องว่างและความขัดแย้งระหว่างพลังทั้งสองฝ่าย ความร่วมมือระหว่างชุมชนและรัฐ ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของการพัฒนาชุมชน จึงประกอบด้วยการมีส่วนร่วมของชุมชน (Local Participation) และการสนับสนุนจากภาครัฐ ความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับประชาชน

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า ผู้ปกครอง องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนถึงประชาชนโดยทั่วไปให้ความสนใจ และมีความต้องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อย่างไรก็ตามประชาชนส่วนใหญ่มีความจำเป็นในเรื่องของภารกิจส่วนตัวและการประกอบอาชีพ จึงทำให้ไม่มีเวลาที่จะเข้ามามีส่วนร่วมกับสถานศึกษามากนักประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมการมีส่วนร่วม จึงทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมบางด้านน้อย ดังนั้นสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และวัฒนธรรมในสังคมนั้น ๆ สถานศึกษาจึงควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปกครอง องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนโดยทั่วไปให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมและมีความต่อเนื่อง

ลักษณะของการมีส่วนร่วม

นักวิชาการได้เสนอรูปแบบและลักษณะของการมีส่วนร่วมไว้มากมายหลายทัศนะดังต่อไปนี้

อำนาจ มีศรี (2546 : 13) ได้แบ่งลักษณะของการมีส่วนร่วม ของกรรมการศึกษาไว้ 2 ด้านคือ

1. การมีส่วนร่วมด้านนโยบาย ได้แก่ การให้ข้อมูล การให้คำแนะนำและการร่วมตัดสินใจ

2. การมีส่วนร่วมในด้านปฏิบัติการ เช่น แรงงาน เงิน วัสดุ-อุปกรณ์ ประชาสัมพันธ์และประสานงาน

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2541 : 24-25) ได้สรุปลักษณะของการมีส่วนร่วมโดยพิจารณาได้หลายมุมมองดังนี้

1. จำแนกตามกระบวนการบริหาร
 - 1.1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน
 - 1.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
 - 1.3 การมีส่วนร่วมในการจัดองค์การ
 - 1.4 การมีส่วนร่วมในการสื่อสาร
 - 1.5 การมีส่วนร่วมในการใช้อิทธิพล
 - 1.6 การมีส่วนร่วมในการประสานงาน
 - 1.7 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล
2. จำแนกตามประเภทของกิจกรรมที่เข้าร่วม
 - 2.1 การมีส่วนร่วมในการประชุม
 - 2.2 การมีส่วนร่วมในการเสียสละทรัพยากรสิ้น
 - 2.3 การมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ
 - 2.4 การมีส่วนร่วมเป็นผู้ชักชวน
 - 2.5 การมีส่วนร่วมเป็นผู้ใช้แรงงาน
3. จำแนกตามระดับความเข้มของการมีส่วนร่วม
 - 3.1 ระดับของการมีส่วนร่วมเทียม
 - 3.2 ระดับของการมีส่วนร่วมบางส่วน
 - 3.3 ระดับของการมีส่วนร่วมที่แท้จริง

4. จำแนกตามวิธีการที่มีส่วนร่วม

4.1 การมีส่วนร่วมโดยตรง

4.2 การมีส่วนร่วมโดยอ้อม

ชูชาติ พ่วงสมจิต (2541 : 34 ; อ้างถึงใน วัชระ สกุล ณ มรรคา. 2541 :

21) ได้จำแนกลักษณะของการมีส่วนร่วมไว้ 3 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมโดยตรง (Direct Participation) โดยผ่านองค์การจัดตั้งของประชาชน (Inclusive Organization) เช่น การรวมกลุ่มเยาวชนกลุ่มต่าง ๆ
2. การมีส่วนร่วมทางอ้อม (Indirect Participation) โดยผ่านองค์การจัดตั้งของประชาชน (Representative Organization) เช่น กรรมการของกลุ่มหรือชุมชน กรรมการกลุ่มเลี้ยงไหมกรรมการหมู่บ้าน
3. การมีส่วนร่วมโดย เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมผ่านองค์การที่ไม่ใช่ผู้แทนของประชาชนโดยตรง (Open Participation) และยังได้กล่าวถึงลักษณะของผู้มีส่วนร่วมไว้ 3 ลักษณะคือ
 - 3.1 เป็นผู้กระทำการ (The Actor) คือ ส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกิจกรรม
 - 3.2 เป็นผู้รับผลการกระทำ (The Recipient) คือ ได้รับผลจากกิจกรรม
 - 3.3 เป็นสาธารณชนทั่วไป (The Public) คือ ประชาชนโดยทั่วไปที่ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง แต่มีความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรม

จากลักษณะและรูปแบบของการมีส่วนร่วมที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ลักษณะของการมีส่วนร่วมของชุมชนสามารถกระทำได้หลายระดับแตกต่างกันตามบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและเจตนาารมณ์ ในการเข้ามามีส่วนร่วม อาจเป็นเพียงสมาชิกของกลุ่มแค่ผิวเผิน ไม่มีบทบาทจนถึงขั้นร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และขั้นสูงสุดเป็นผู้ควบคุม

รูปแบบของการมีส่วนร่วม

พิสันธ์ ทิรัญวงษ์ (2541 : 24) ได้กล่าวถึงแบบการมีส่วนร่วมที่สำคัญว่ามี 4 รูปแบบดังนี้

1. การมีส่วนร่วมแบบกลุ่มงาน กลุ่มงานประกอบด้วยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นในองค์การที่กลุ่มเกี่ยวข้องอยู่บ่อยครั้ง บุคคลเหล่านี้ทำงานร่วมกัน และประสานงานกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพโดยทำเป็นแบบประชาธิปไตย
2. การมีส่วนร่วมแบบโครงการหรือแมทริก (Matrix or Project Management) การมีส่วนร่วมแบบนี้เกี่ยวข้องกับการจัดโครงสร้างขององค์การโดยส่วนรวมใหม่

ผู้อำนวยการโครงการถูกแต่งตั้งเพื่อประสานงานกับพนักงานจากแผนงานที่ต่างๆ ของบริษัท เพื่อทำงานร่วมกัน เผชิญ กับโครงการที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จะเห็นว่าการบริหารสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การบริหารแบบมีส่วนร่วมมากขึ้น

3. การมีส่วนร่วมแบบมีการเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining) การร่วมเจรจาต่อรอง เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมอีกแบบหนึ่ง ที่ผู้บริหารบางคนมักจะไม่ยอมรับ การที่พนักงานเลือกสหภาพแรงงาน ให้เป็นตัวแทนของพวกเขาในการเจรจาต่อรองกับฝ่ายบริหาร แสดงว่าพวกเขากำลังมีส่วนร่วม อาจเป็นค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน การร่วมเจรจาต่อรองเป็นตัวแทนของความต้องการเพื่อให้มีข้อมูลบางอย่างในการตัดสินใจ แทนที่จะให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง และชั่วโมงการทำงานแต่เพียงฝ่ายเดียว

4. การมีส่วนร่วมแบบประชาธิปไตย ในทางอุตสาหกรรม (Industrial Democracy) องค์การที่ลักษณะเป็นแบบประชาธิปไตย การให้ความสำคัญของพนักงานในการตัดสินใจมากกว่าหรืออย่างน้อยที่สุด เท่ากับความต้องการของเจ้าของกรรมการบริหาร แทนที่จะถูกแต่งตั้งโดยเจ้าของ คนงานอาจเลือกสมาชิกเป็นกรรมการของบริษัทก็ได้ คณะกรรมการวางแผนและนโยบายอาจจะประกอบขึ้น ด้วยคนงานที่แต่งตั้งโดยฝ่ายบริหาร หรือถูกเลือกโดยคนงานอื่น ๆ พนักงานจะมีส่วนเกี่ยวข้องเป็นอย่างมาก โดยผ่านกระบวนการทางประชาธิปไตยในการบริหารงานของบริษัท

Cohen and Uphoff. (1980 : 1564-A) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 แบบ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือริเริ่มตัดสินใจดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติการ
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานขอความร่วมมือ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits)
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

Putti. (1973 : 242 ; อ้างถึงใน เมตต์ เมตต์การุณจิต. 2541 : 20) ได้สรุปวิธีบริหารแบบมีส่วนร่วม 8 รูปแบบคือ

1. การวางแผนแบบแสกนลอน (The Scanlon Plan) เป็นแนวทางที่ประสบผลสำเร็จมากที่สุดแนวทางหนึ่ง เป็นการทำงานแบบที่ระหว่างคนงานกับผู้บริหาร เพื่อลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มผลผลิต ค่าจ้างและผลกำไร

2. เจเคกรุป (Jishu Kanri-JK) เป็นการจัดตั้งกลุ่มอิสระเล็ก ๆ ที่มีอำนาจเด็ดขาดกลุ่มเหล่านี้จะพิจารณาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แล้วพยายามที่จะหาข้อยุติอย่างสร้างสรรค์ ผู้นำกลุ่มอาจได้รับการเลือกตั้งหรือสับเปลี่ยนกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม กลุ่มจะต้องเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน

3. การปรึกษาตามสายการบังคับบัญชา (Consultative Hierarchy) เป็นวิธีการที่ให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยเครือข่ายคณะกรรมการต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มต่าง ๆ ภายในบริษัท

4. T-Group Approach or Sensitivity วิธีการนี้ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมและฝึกอบรมในการพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ของฝ่ายบริหาร เทคนิคชนิดนี้ใช้เพื่อทำความเข้าใจคนอื่น และทำงานร่วมกับผู้อื่น รู้ถึงค่านิยม แรงจูงใจ จุดอ่อนและจุดแข็งของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่แต่ละคนจะต้องเข้าใจตนเองเสียก่อน

5. การบริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับต่าง ๆ ในองค์การ (Multiple Management) เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจโดยมีความตั้งใจที่จะแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจเพียงคนเดียว จึงต้องการที่จะให้บุคคลในระดับต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการบริหารด้วย

6. ระบบ Q.C.C. (Quality Control Circle) เป็นการทำงานของกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งมีบุคลากรตั้งแต่ 3-5 คน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยวิเคราะห์ปัญหาซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงาน จากนั้นจะหาแนวทางแก้ไข

7. แนวทางในการใช้คณะกรรมการในการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Committee Approach or Participation) คณะกรรมการเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการนำความคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปใช้ปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับที่สูงกว่าพนักงานปฏิบัติ คณะกรรมการจะเป็นกลุ่มที่จัดตั้งชั่วคราวเพื่อศึกษาปัญหาเฉพาะหน้า

8. การมีส่วนร่วมและการสร้างทีม (Participation and Team Building) กิจกรรมการมีส่วนร่วมและการสร้างทีมมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เมื่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคคลในองค์การมีความมั่นคง สมาชิกในกลุ่มจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

Wall and Lischeron. (1967 : 332 ; อ้างถึงใน สัมพันธ์ อุปลา. 2541 : 16) ได้จำแนกรูปแบบและลักษณะของการมีส่วนร่วมออกเป็น 2 รูปแบบคือ

1. การมีส่วนร่วมทางตรง จะเป็นการรวมการมีส่วนร่วมทุกประเภทที่ทุกคนเข้าไปเกี่ยวข้องกับตัวตนเอง ซึ่งอาจจะเป็นการเข้าไปร่วมรายบุคคลหรือกลุ่มในบริษัท แต่จะต้องเป็นลักษณะของการเสนอความคิดเห็นโดยตัวของเขาเอง

2. การมีส่วนร่วมทางอ้อม เป็นรูปแบบของการมีส่วนร่วมโดยบุคคลที่เป็นตัวแทนเข้าไปมีส่วนร่วม เช่น กรรมการของกลุ่มหรือชุมชน เป็นต้น

จากรูปแบบของการมีส่วนร่วมที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า รูปแบบของการมีส่วนร่วมสามารถจำแนกได้เป็นการมีส่วนร่วมทางตรงและการมีส่วนร่วมทางอ้อม โดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การปฏิบัติงาน การได้รับผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานและการประเมินผล ฉะนั้น การบริหารงานในสถานศึกษาที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายประเภทควรนำแนวคิดของรูปแบบการมีส่วนร่วมดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการบริหารต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องกระบวนการหรือขั้นตอนการมีส่วนร่วม

จำแนกการมีส่วนร่วมออกเป็นขั้นตอน เป็นการจำแนกโดยอาศัยหลักการที่ว่า กิจกรรมที่มนุษย์ทำขึ้นนั้นเป็นกระบวนการที่สามารถแบ่งออกได้หลายขั้นตอน และการเข้าร่วมกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนจะมีความสำคัญแตกต่างกันออกไปตามลักษณะของกิจกรรม ซึ่งได้มีผู้แบ่งขั้นตอนของการมีส่วนร่วมไว้หลายแบบดังนี้

สัมพันธ์ อุปลา (2541 : 19) ได้จำแนกของการมีส่วนร่วมไว้ 5 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในขั้นริเริ่มโครงการ
2. การมีส่วนร่วมในขั้นวางแผนโครงการ
3. การมีส่วนร่วมในขั้นดำเนินการตามโครงการ
4. การมีส่วนร่วมในขั้นรับผลที่เกิดจากโครงการ
5. การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลโครงการ

กำพล แสนบุญเรือง (2542 : 61) กล่าวถึงขั้นตอนการมีส่วนร่วมของชุมชนและองค์กรท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในขั้นริเริ่มการพัฒนา ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหา ภายในชุมชนและมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญ ของความต้องการด้วย

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในขั้นวางแผนพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดวิธีการ และแนวทางการดำเนินงานตลอดจนกำหนดทรัพยากรและแหล่งทรัพยากรที่จะใช้

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในขั้นการดำเนินการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ โดยการสนับสนุนทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์และแรงงาน หรือเข้าร่วมบริหารงานประสานงานและดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในขั้นรับผลประโยชน์จากการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่พึงได้รับจากการพัฒนา หรือยอมรับผลกระทบอันอาจเกิดจากการพัฒนาทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ อันแสดงออกมาในเชิงรูปธรรมและนามธรรม ต่อสังคมหรือบุคคลก็ตาม

ขั้นที่ 5 การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนเข้าร่วมประเมินว่า การพัฒนาที่กระทำไปนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด ซึ่งในการประเมินอาจปรากฏในรูปของการประเมินย่อย (Formative Evaluation) อันนับเป็นการประเมินผลก้าวหน้าที่ทำเป็นระยะหรือกระทำในรูปประเมินผลรวม (Summative Evaluation) ซึ่งเป็นการประเมินผลสรุป รวบยอดจากคำอธิบายกระบวนการหรือขั้นตอนการมีส่วนร่วมดังกล่าว สรุปได้ว่าในการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกด้านควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนคือ

1. การวางแผนการทำงาน
2. การปฏิบัติงานตามแผน
3. การตรวจสอบหรือการประเมินผลการทำงาน
4. การนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขการทำงาน

แนวทางการมีส่วนร่วม

ได้มีผู้เสนอแนวทางหรือวิธีการที่จะก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ ดังนี้

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2541 : 268-271) ได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนชั้นประถมศึกษาเป็นเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมดังกล่าวสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม
 - 1.1 โครงสร้างทางเศรษฐกิจทางสังคมจะช่วยให้ชุมชนมีความพร้อมในการ

สนับสนุนโรงเรียนในด้านการเงิน เพราะเป็นย่านอุตสาหกรรมย่อมทำให้เกิดภาวะเศรษฐกิจดี

1.2 ลักษณะนิสัยของคนไทย ช่วยส่งเสริมการเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมของโรงเรียน กล่าวคือโดยทั่วไปคนไทยมีนิสัยชอบทำบุญไม่ค่อยปฏิเสธคำร้องขอของผู้อื่นโดยเฉพาะโรงเรียน ที่เป็นสถาบันสอนบุตรหลานให้เป็นคนดีมีความรู้

1.3 ระบบการเมืองการปกครองท้องถิ่น กระตุ้นให้การเมืองเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนซึ่งในช่วงที่มีการเลือกตั้งผู้สมัครจะต้องเข้าไปพบประชาชนโดยเฉพาะวัดกับโรงเรียน ที่เป็นสถาบันหลักของชุมชน

2. ปัจจัยเกี่ยวกับชุมชน

2.1 ความศรัทธาของชุมชนที่มีต่อโรงเรียน หากโรงเรียนสร้างความศรัทธาชุมชนได้ เช่น นักเรียนมีผลการเรียนดี สามารถสอบชิงทุนหรือสามารถสอบเข้าสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงได้ โรงเรียนได้รับรางวัลชนะเลิศ ครูอาจารย์เอาใจใส่ต่อเด็ก โรงเรียนเอาชนะการประกวดผลงานวิชาการ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ชุมชนเกิดความศรัทธาต่อโรงเรียน

2.2 ชุมชนมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นเจ้าของโรงเรียนและต้องมีหน้าที่ต่อโรงเรียนความรู้สึกดังกล่าวมักจะมีอยู่ในรูปของโรงเรียนของเราเป็นศิษย์เก่า การเป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมในการก่อตั้งและทำนุบำรุงโรงเรียน การเป็นผู้ปกครองของนักเรียน เป็นต้น

2.3 ความคาดหวังของชุมชนต่อโรงเรียน ได้แก่ ความคาดหวังว่า โรงเรียนจะสั่งสอนบุตรหลานของเขาให้เป็นคนเก่งคนดีและคาดหวังโรงเรียนมีคุณภาพไม่เป็นรองโรงเรียนอื่น

2.4 ชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีกับโรงเรียน หากผู้บริหารและครูเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนให้การต้อนรับชุมชนเป็นอย่างดี โรงเรียนเอาใจใส่บุตรหลาน ของประชาชน เป็นอย่างดี ชุมชนก็จะให้ความร่วมมือกับโรงเรียนด้วยดี

3. ปัจจัยเกี่ยวกับโรงเรียน

3.1 ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารและครู ซึ่งได้แก่ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ให้เกียรติและกำลังใจแก่ผู้เข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน โรงเรียนมีครูเก่าหรือศิษย์เก่าปฏิบัติหน้าที่เป็นครูในโรงเรียนครูสนใจและเอาใจใส่ในการเรียนการสอน เป็นต้น

3.2 ปัจจัยเกี่ยวกับผลงานและวิธีปฏิบัติของโรงเรียน เช่น โรงเรียนมีชื่อเสียงด้านวิชาการ มีความเชื่อถือในเรื่องการเงิน โรงเรียนมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เป็นต้น

สัมพันธ ูปลา (2541 : 8) กล่าวว่า วิธีการที่จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมจะต้องอาศัยแนวทาง 5 ประการ ดังนี้

1. การชี้แนะและการสอนงาน วิธีนี้จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานได้ประโยชน์ในแง่ที่จะเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานและได้รับความอบอุ่นรวมทั้งจะได้รับความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา

2. การให้กลุ่มเสนอความคิดเห็น วิธีการนี้จะช่วยสร้างความสามัคคีในกลุ่มและเป็นการระดมความคิดเห็นของกลุ่ม ซึ่งจะทำให้ได้รับฟังความคิดเห็นอย่างกว้างขวางที่จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในองค์การ

3. การให้กลุ่มควบคุมตนเอง การควบคุมกันเองระหว่างกลุ่มด้วยกันก่อให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพมากกว่าที่ผู้บังคับบัญชาคอยติดตามควบคุม

4. จัดให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

5. เปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์การทุกคนแสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจทำได้หลายวิธี เช่น ตั้งผู้รับฟังความคิดเห็น หรือตั้งกรรมการคอยติดตามสอบถามความคิดเห็นของสมาชิกในองค์การด้วย

Davis. (1972 : 321 ; อ้างถึงใน วัชร สกุล ณ มรรคา. 2541 : 18-19) ได้เสนอการสร้างเงื่อนไขเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. จะต้องมีเวลาเพียงพอ เพื่อสร้างบรรยากาศมีส่วนร่วมก่อนดำเนินการตามพึงประสงค์การมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้นมากในสถานการณ์ฉุกเฉิน

2. การมีส่วนร่วมในงานจะต้องมีค่านิยมเศรษฐกิจของมวลสมาชิก ผู้ร่วมงานไม่อาจใช้เวลาทั้งหมดในการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมทุกเรื่องได้

3. หัวข้อของการมีส่วนร่วมจะต้องสอดคล้องกับผู้มีส่วนร่วมในองค์การหรือบางหัวข้อที่มวลสมาชิกมีความสนใจร่วมกัน หรืองานที่มีความยุ่งยากในการปฏิบัติ

4. ผู้มีส่วนร่วมจะต้องมีความรู้ ขยันหมั่นเพียรและมีความรู้ในเรื่องของการมีส่วนร่วม

5. ผู้มีส่วนร่วมจะต้องสามารถติดต่อสื่อสาร ของกันและกันอย่างทั่วถึง ทั้งเพื่อที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

6. ไม่สร้างความรู้สึทที่ไม่ดีต่อผู้ร่วมงาน มีความรู้สึกพะวงต่อสภาพของตัวเอง เขาจะไม่ให้ความร่วมมือ ทำนองเดียวกันผู้บริหารจะต้องมีความรู้สึทว่าตนเองไม่ถูกคุกคามต่อหน้าที่ไม่เช่นนั้นเขาจะไม่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมเข้ามาดำเนินงานอีกต่อไป

จากแนวทางการมีส่วนร่วมดังกล่าวสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนให้มีความแน่นแฟ้น สร้างและรักษามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้ชุมชน เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่น สำหรับผู้มีส่วนร่วมก็ต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถขั้นสูงและมีความสามัคคี เสียสละกำลังกาย ใจ และเวลาในการทำงานปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเขามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะประสบผลสำเร็จได้หรือไม่มากนักน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับข้อจำกัดหลายประการ ดังที่นักวิชาการ หลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2534 : 69-70) ได้กล่าวถึงข้อจำกัดในการจัดตั้งและพัฒนาองค์กรประชาชนไม่ก้าวหน้าไปเท่าที่ควร ทั้งนี้มีสาเหตุเนื่องมาจาก

1. ผู้นำท้องถิ่นของประชาชนนั้น ถูกกำหนดบทบาทและสร้างขึ้นโดยกระบวนการทางราชการ จึงทำให้รู้สึกว่าเป็นคนของราชการมากกว่าเป็นคนของประชาชนผลงานที่เกิดขึ้นจึงเป็นผลงานของทางราชการมากกว่าเป็นของประชาชน ผู้นำท้องถิ่นจึงไม่สามารถดึงประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมได้อย่างแท้จริง เพราะประชาชนเห็นว่าผู้นำท้องถิ่นไม่ได้เป็นผู้นำของเขาอย่างแท้จริง

2. ผู้นำท้องถิ่นมีขีดความสามารถ ในการบริหารการจัดการค่อนข้างจำกัดและมักจะถูกครอบงำและรับการชี้แนะต่าง ๆ จากทางราชการ ผู้นำท้องถิ่นจึงมีสภาพเหมือนหุ่นยนต์จึงขาดความศรัทธาทั้งจากประชาชนและข้าราชการ

3. ผู้นำท้องถิ่นมักแสวงหาอิทธิพลใส่ตนหรือพรรคพวกของตนซึ่งแทนที่จะพิทักษ์ประโยชน์ของประชาชนก็กลายเป็นผู้กดขี่และอาจเป็นเครื่องมือของผู้มีอิทธิพล

4. โครงสร้างและระบบทางสังคมมีผลต่อทัศนคติ ค่านิยมของประชาชนไทยต่อการยอมรับสภาพผู้นำโดยผู้นำท้องถิ่นและข้าราชการ ขณะเดียวกันค่านิยมแบบอัตโนมัติคือไม่ชอบยุ่งเกี่ยวกับเรื่องคนอื่นมีผลกระทบต่อการจัดตั้งและพัฒนาองค์กรประชาชน

จุฬาร ดิสกุล (2537 : 97-99) ได้ทำการศึกษาสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานของกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าโรงเรียนไม่สามารถปฏิบัติตามคำแนะนำของกรรมการศึกษาได้ ซึ่งมีสาเหตุจากกรรมการศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่นอกจากนี้โรงเรียนยังขาดความพร้อมที่จะให้บริการแก่ชุมชนและหน่วยงานอื่น เนื่องจากขาดบุคลากรที่รับผิดชอบ เพราะบุคลากรมีน้อยและไม่อยู่ในพื้นที่

เปเลี่ยน ศิริรังสรรค์กุล (2537 : 98-99) ได้ศึกษาความคิดเห็นของคณะกรรมการการศึกษาประจำโรงเรียนและคณะครูที่เกี่ยวกับบทบาท ของคณะกรรมการการศึกษา ประจำโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ครูมีความเห็นว่าการศึกษามีระดับความรู้ต่ำ คือจบการศึกษาเพียงชั้น ป.4 จึงเป็นปัญหาและอุปสรรคในการทำหน้าที่ของกรรมการศึกษา นอกจากนี้ครูมีความเห็นว่า กรรมการศึกษานั้นมีอาชีพส่วนตัว จึงไม่มีเวลาร่วมกิจกรรมกับโรงเรียนได้ และการมีที่อยู่อาศัยห่างไกลโรงเรียนจึงมาช่วยพัฒนาโรงเรียนน้อย

ชูชาติ พวงสมจิตร (2541 : 61-62) ได้กล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคในการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อการพัฒนาชนบทไว้ 2 ประเด็น ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับตัวชาวชนบทจำแนกออกได้ดังนี้

1.1 ชาวชนบทขาดนิสัยการทำงานร่วมกันอย่างจริงจังและถาวร จะมีแต่การทำงานเป็นครั้งคราว ทั้งนี้เพราะในอดีตประเทศไทยเป็นสังคมที่มั่นคง จึงไม่จำเป็นต้องเสริมสร้างการทำงานร่วมกัน

1.2 ชาวชนบทไทยประกอบอาชีพเกษตรกรรม ที่เต็มไปด้วยความไม่แน่ใจว่าจะได้ประโยชน์โดยตรงในระยะสั้น ดังนั้นการมีส่วนร่วมที่หวังผลระยะยาวจึงค่อนข้างลำบาก

1.3 ชาวชนบทไทยอยู่ภายใต้ระบบอุปถัมภ์และลัทธิพ่อปกครองลูก (Paternalism) ทำให้คิดหวังพึ่งบุคคลภายในมากเกินไป และหวังที่จะให้คนอื่นทำทุกสิ่งทุกอย่างให้

1.4 ชาวชนบททราบว่า ตนเป็นผู้มีฐานะต่ำต้อยในสังคมทำให้กลัวคนภายนอกดูถูกเจ้าหน้าที่และนักพัฒนาจึงหาข้อมูลเท็จจริงจากชาวชนบทได้ยาก

1.5 ชาวชนบท มักจะเลือกผู้นำที่คิดว่าจะสามารถอุปถัมภ์ตนได้จึงมักเลือกคนรวยผู้มีหน้าตาหรือผู้มีเส้นสายสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่หรือบุคคลภายนอก

1.6 คนไทยทั่วไปโดยเฉพาะชาวชนบทไม่ชอบแสดงตัวเป็นศัตรูกันซึ่งหน้าและไม่ชอบโต้เถียง

1.7 ชาวบ้านไม่คุ้นเคยกับการฝึกให้วางแผนการทำงานล่วงหน้า ดังนั้นผลงานของชาวชนบทจึงไม่ค่อยจะเป็นระบบและขาดทรรศนะด้านเวลา

2. ปัญหาเกี่ยวกับตัวเจ้าหน้าที่และระบบราชการ จำแนกได้ดังนี้

2.1 นโยบายในระบบราชการมักมาจากเบื้องบน

2.2 ระบบการจัดสรรงบประมาณจัดทำกันในส่วนกลาง ทำให้โครงการที่มาจากเจ้าหน้าที่และชาวชนบทจึงเกิดขึ้นยากลำบาก

2.3 ระบบการบริหารที่ถูกสั่งมาจากเบื้องบน ทำให้การประสานงานของเจ้าหน้าที่ระดับสนามแต่ละกรมกอง เป็นไปด้วยความยากลำบากรวมทั้งแนวทางการมีส่วนร่วม และการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่แต่ละฝ่ายก็มีความเข้าใจแตกต่างกัน

2.4 ระบบการให้คุณให้โทษไม่ได้ใช้ผลของการปฏิบัติงานที่เกิดแก่ชาวบ้านอย่างแท้จริง แต่ถือเอาความพอใจของผู้บังคับบัญชาและกิจกรรมที่เกิดขึ้นเป็นหลัก

2.5 วัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบผู้ใหญ่-ผู้น้อย และระบบอุปถัมภ์ทำให้เจ้าหน้าที่เข้าใจว่าตนเองมีฐานะสูงกว่าชาวชนบท

2.6 เจ้าหน้าที่ราชการมีแนวโน้มที่จะชอบทำงานในสำนักงาน

2.7 บุคคลภายนอกและผู้เกี่ยวข้องกับเกษตรกรบางคนยังไม่ต้องการให้ชาวชนบทร่วมมือกันและร่วมตัวกันอย่างแท้จริง

กล่าวโดยสรุปแล้ว อุปสรรค การมีส่วนร่วมของกรมการศึกษาหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานั้นคือ การขาดความรู้ความสามารถ มีระดับการศึกษาต่ำ การไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ สถานภาพการประกอบอาชีพและรายได้ต่ำ ผู้นำขาดความเชื่อถือจากประชาชน การมีค่านิยมแบบอัตนียม ไม่ชอบยุ่งเกี่ยวกับเรื่องของคนอื่น และโครงสร้างของระบบราชการที่ซับซ้อนนโยบายสำคัญที่สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาการเปลี่ยนแปลงเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคม หากคนในสังคมรู้เท่าทันและสามารถปรับตัวได้ความปกติสุขของการดำเนินชีวิตก็จะมีได้อยู่เสมอ ความพยายามที่จะปฏิรูปการศึกษาของสังคมไทยมีขึ้นเพื่อที่จะผลักดันให้คนเกิดการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งสามารถสร้างชุมชนทางปัญญาของคน ให้มีศักยภาพในการเตรียมตัวสู่นาคตได้อย่างมั่นใจถือเป็นการเตรียมการเชิงรุกของระบบสังคมที่เข้มแข็ง ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะรัฐบาลทุกคณะจึงมีนโยบายที่เปิดโอกาสให้ชุมชน ครู ผู้บริหาร และทุกส่วนในสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามาโดยตลอด สำหรับนโยบายที่สำคัญในปัจจุบันมีดังนี้

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 เป็นกฎหมายสูงสุดที่ใช้ในการปกครองประเทศ มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองและตรวจสอบอำนาจรัฐเพิ่มขึ้น ปรับปรุงโครงสร้างทางการเมืองให้มีเสถียรภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย 15 หมวด 1 บทเฉพาะกาล มาตรา 309 ตราไว้เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2550 ซึ่ง ปรีชาชาญ อินทรชิต (2550 : 37-40) ได้กล่าวถึงบทบัญญัติที่ว่าด้วยการศึกษามี 4 หมวดดังนี้

1.1 สิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย บุคคลย่อมมีเสรีภาพในทางวิชาการ ทั้งนี้เท่าที่ไม่ขัดต่อหน้าที่ของพลเมือง หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน มีสิทธิเสมอกันในการรับ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการศึกษาอบรมของรัฐ ต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพและเอกชน การกำกับดูแลของรัฐย่อมได้รับความคุ้มครองชุมชน ท้องถิ่นย่อมมีสิทธิอนุรักษ์หรือฟื้นฟูจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นศิลปะหรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นและของชาติและมีส่วนร่วมในการจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน เด็กเยาวชนและบุคคลในครอบครัวมีสิทธิได้รับความคุ้มครองจากรัฐ จากการไม่มีผู้ดูแล การใช้ความรุนแรงและการปฏิบัติอันไม่เป็นธรรม

1.2 หน้าที่ของปวงชนชาวไทย บุคคลมีหน้าที่ป้องกันประเทศ รัฐบาลทหาร เสียภาษีอากร ช่วยเหลือราชการ รับการศึกษาอบรม พกป้องและสืบสานศิลปวัฒนธรรมของชาติและภูมิปัญญาท้องถิ่นและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1.3 แผนนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ กำหนดให้รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการเรียนรู้ ให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการพัฒนาให้สอดคล้อง กับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างสรรค์ความรู้ และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้อง เกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปวิทยาการต่าง ๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ

1.4 การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรม และการฝึกอาชีพตามความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่นนั้นและเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ โดยคำนึงถึงการบำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้วย

2. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขตาม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นกฎหมายทางการศึกษาที่มีบังคับใช้มาตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2542 มีบทบัญญัติที่กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (พนม พงษ์ไพบูลย์ และคนอื่น ๆ. 2546 : 106-130) สรุปได้ดังนี้

2.1 ความมุ่งหมายและหลักการ การจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นและให้ยึดหลักการกระจายอำนาจ ไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 สิทธิหน้าที่ทางการศึกษา นอกเหนือจากรัฐ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 การบริหารและการจัดการศึกษา ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยตรง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อมความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น ส่วนการบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชน ให้มีความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ

3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) เป็นแผนที่ได้อัญเชิญแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ โดยยึดหลักทางสายกลาง เพื่อให้ประเทศรอดพ้นจากวิกฤติ สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง และนำไปสู่การพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคนสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ในแผนนี้ได้กำหนดให้มียุทธศาสตร์การพัฒนาที่สนับสนุนและเชื่อมโยงกัน จำนวน 7 ยุทธศาสตร์ ถึงแม้ว่าทุกยุทธศาสตร์จะไม่ได้ระบุให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาไว้ อย่างชัดเจนก็ตาม แต่ก็แฝงไว้ซึ่งเจตนารมณ์ที่จะให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เช่น ในยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ดี ถือว่าเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่สุดที่จะผลักดันให้ทุกยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนไปได้ การบริหารจัดการที่ดีต้องสร้างให้เกิดในทุกภาคส่วนของสังคมเน้นการปฏิรูปให้เกิดกลไกการบริหารจัดการที่ดีทั้งในภาคการเมือง ภาคราชการ และภาคเอกชน บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนาประเทศให้มีประสิทธิภาพ

4. แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) แผนการศึกษาแห่งชาติเป็นแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2545-2559) ที่นำสาระของการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และนโยบายของรัฐบาลมาสู่การปฏิบัติและเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำ แผนพัฒนาการศึกษาของหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ (พนม พงษ์ไพบูลย์ และคนอื่น ๆ. 2546 : 359-360) ซึ่งสรุปได้ว่าเป็นแผนที่นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นปรัชญาพื้นฐานในการกำหนดแผน โดยมีศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และธรรมชาติ บูรณาการเชื่อมโยงเป็นกระบวนการ โดยรวมคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาคนรอบด้านและสมดุล สร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการ

เรียนรู้ และการพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคม มีแนวนโยบายเพื่อดำเนินการจัดระบบ ทรัพยากรการลงทุนทางการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาคนและสังคมไทย ซึ่งกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การดำเนินงานของรัฐบาลไว้ในข้อ 3 ว่า รัฐต้องส่งเสริมสนับสนุนและ จัดให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการและการมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ด้วยรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ มาตรการ ลดหย่อนทางด้านภาษี การจัดสรรเงินกู้เพื่อการศึกษาในอัตราดอกเบี้ยต่ำ การกำหนดอัตรา ค่าบริการสาธารณูปโภคในอัตราพิเศษ รวมทั้งการออกธนบัตรเพื่อการศึกษา เป็นต้น และ แนวนโยบายในข้อ 12 บัญญัติไว้ว่า รัฐต้องสร้างความพร้อมของบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา สถาบัน/องค์กรต่าง ๆ ในสังคมและประชาชน ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัด การศึกษาโดยเฉพาะบทบาทของคณะกรรมการ ซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มต่าง ๆ ในสังคมการเมือง

การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research)

1. ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการ

เอกวิทย์ แก้วประดิษฐ์ (2540 : 11) กล่าวว่า การวิจัยลักษณะนี้ จะเป็นการวิจัย เพื่อหาทางในการแก้ปัญหาทางการศึกษาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันที่เป็นปัญหาเฉพาะด้าน และยังเป็น การวิจัยเพื่อพัฒนาอีกด้านหนึ่งด้วยเพราะว่างานวิจัยในรูปแบบนั้นจะสามารถนำไปใช้ในสภาพ จริงทันต่อเหตุการณ์ เป็นการวิจัยรูปแบบใหม่ วิธีการปฏิบัติใหม่หรือเทคนิคใหม่หรือวิจัยโครงการ ใหม่ ๆ

ประวิต เอราวรรณ์ (2545 : 5) สรุปความหมายของการวิจัยปฏิบัติการว่า เป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าร่วมกันอย่างเป็นระบบของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเพื่อทำความเข้าใจต่อ ปัญหาหรือข้อสงสัยที่กำลังเผชิญอยู่และให้ได้แนวทางปฏิบัติหรือวิธีการแก้ไขปรับปรุงที่ทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงานนั้นๆ

บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 15) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการวิจัยเพื่อนำ ผลมาใช้แก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า การวิจัยปฏิบัติการ หมายถึง การวิจัย ประเภทหนึ่งซึ่งมีกระบวนการปฏิบัติอย่างเป็นระบบผู้วิจัยและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติการและวิเคราะห์ วิจัยผลการทำงาน เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ

2. ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการ

กระบวนการวิจัยปฏิบัติการมีเป้าหมายหลัก เพื่อพัฒนาและปรับปรุงสภาพการมีส่วนร่วมในการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นมี 4 ขั้นตอนคือ

ขั้นที่ 1 ขั้นวางแผน (Plan)

เริ่มต้นจากผู้วิจัยวิเคราะห์ปัญหาสำคัญเพื่อนำมาแก้ไข ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ เช่น การสำรวจข้อมูลในรูปก้างปลา สำรวจพฤติกรรมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การสังเกต ข้อมูลจากการประเมินของผู้เกี่ยวข้อง เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ขั้นปฏิบัติการ (Action)

เป็นการนำแนวคิดที่กำหนดเป็นกิจกรรมในขั้นวางแผนไว้มาดำเนินการ ในขั้นนี้ผู้วิจัยต้องพบปัญหาในการวิจัยมากมายแผนที่วางไว้จะต้องกำหนดให้สามารถยืดหยุ่นได้และเปลี่ยนไปตามความเหมาะสม โดยกำหนดให้เกิดความสอดคล้องกับการปฏิบัติจริง

ขั้นที่ 3 ขั้นสังเกตการณ์ (Observation)

เป็นการสังเกตการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นการสังเกตกระบวนการของการปฏิบัติการ (The Action of Process) และผลปฏิบัติการ (The Effect of Action) พร้อมทั้งจดบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวังการสังเกตนี้หมายถึงการรวบรวมข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ ทั้งในการเห็นด้วยตาและการฟังและการใช้เครื่องมืออาจเป็นแบบสัมภาษณ์ การวัดผลที่ออกมาเป็นตัวเลข แบบสอบถามเพื่อต้องการทราบถึงสิ่งที่เปลี่ยนแปลงสิ่งที่เกิดขึ้นในขณะที่ดำเนินการวิจัยควบคู่ไปกับการสังเกตผลของการปฏิบัติ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเครื่องมือมีหลายชนิด ผู้ทำการวิจัยจะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม พิจารณาข้อดีข้อเสียของเครื่องมือแต่ละชนิดเพื่อรวบรวมข้อมูลให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดมีรายละเอียดดังนี้

1. การบันทึกสนาม (Field Note) เป็นการจดบันทึกพฤติกรรมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้วิจัยบันทึกตามสภาพที่เห็น โดยไม่ได้แสดงความคิดเห็นส่วนตัว หรือแปลความหมายการบันทึกในลักษณะนี้จะทำให้ได้พฤติกรรมตามสภาพจริง
2. การสัมภาษณ์ (Interviews) เทคนิคการสัมภาษณ์ใช้คำถามได้ยืดหยุ่นมากกว่าการใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ดำเนินการได้ 3 ลักษณะคือ แบบไม่ได้วางแผน (Unplanned) คือการสนทนากันอย่างไม่เป็นทางการระหว่างผู้บริหารกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบวางแผนแต่ไม่มีโครงสร้าง (Planned but Unstructured) เปิดโอกาสให้ผู้สนทนาเลือกหัวข้อที่สนใจที่จะพูด ผู้สัมภาษณ์จะใช้คำถามอื่นประกอบเพื่อให้ได้

คำตอบที่ชัดเจนเข้าประเด็นและแบบมีโครงสร้าง (Structured) คือการสัมภาษณ์ที่เป็นไปในชุดของคำถามที่เตรียมการไว้

3. แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นแบบสอบถามที่ถามข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นของผู้ตอบ เราสามารถใช้ได้ทั้งปลายเปิดและปลายปิด เลือกให้เหมาะกับลักษณะข้อมูลที่ต้องการที่สำคัญผู้วิจัยจะต้องกำหนดหัวข้อเรื่องที่จะถามให้รัดกุมและครอบคลุม

ขั้นที่ 4 ขั้นการสะท้อนผล (Reflection)

ขั้นสุดท้ายของการปฏิบัติการวิจัยคือ การตรวจสอบกระบวนการแก้ปัญหา หรือสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติผู้วิจัยจะต้องตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้นในแง่มุมต่าง ๆ ตามสภาพแวดล้อมของโรงเรียนหรือกิจกรรมที่กำลังศึกษา โดยผ่านกระบวนการอภิปรายปัญหา ประเมิน โดยกลุ่มให้ได้แนวทางการพัฒนา ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมและเป็นพื้นฐานข้อมูลที่จะเป็นแนวทางนำไปสู่การปรับปรุงและการวางแผนต่อไป

ในการวิจัยปฏิบัติการ ผู้วิจัยจะต้องตระหนักอยู่เสมอคือ กลุ่มมีความสำคัญต่อกระบวนการดำเนินการวิจัย ไม่ควรทำตามลำพังการวิจัยดำเนินการตามวงจร 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติจริง การสังเกตและการสะท้อนการปฏิบัติการวิจัยของการวิจัยเชิงคุณภาพคือ การแจกแจงข้อค้นพบที่สำคัญในเชิงอธิบายความ ซึ่งจะนำมาสู่การสรุปเป็นผลงานวิจัยและแสดงให้เห็นแนวทาง หรือรูปแบบการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ไขปัญหาในเรื่องราวของสิ่งที่ศึกษานั้น

กลยุทธ์ในการพัฒนา

1. การสนทนากลุ่ม

อ้อมเดือน สดมณี (2550 : 48) ให้ความหมายไว้ว่า การสนทนากลุ่ม หมายถึง การรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในประเด็นที่เฉพาะเจาะจง โดยมีผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) เป็นผู้คอยจุดประเด็นในการสนทนา เพื่อชักจูงให้กลุ่มเกิดแนวคิดและแสดงประเด็น หรือ แนวทางการสนทนาอย่างกว้างขวางละเอียดลึกซึ้งโดยมีผู้เข้าร่วมสนทนาในแต่ละกลุ่มประมาณ 6 – 10 คน ซึ่งมาจากประชากรเป้าหมายที่กำหนดไว้

นิตา ชูโต (2551 : 183) ใช้คำว่า การสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group Interview) แทนคำว่า การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยให้ความหมายว่า การสัมภาษณ์กลุ่ม หมายถึง การสัมภาษณ์ที่กระทำกับคนกลุ่มเล็กประมาณ 6 – 8 คน เกี่ยวกับเรื่องหนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะโดยใช้เวลานั้น ๆ ประมาณ ½ - 2 ชั่วโมง

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) (2553 : 52) ได้ให้ความหมายไว้ในแนวทางเดียวกันว่า การสนทนากลุ่ม หมายถึง การรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในประเด็นปัญหาที่เฉพาะเจาะจง โดยมีผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) เป็นผู้คอยจุดประเด็นในการสนทนา เพื่อชักจูงให้กลุ่มเกิดแนวคิดและแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นหรือแนวทางการสนทนาอย่างกว้างขวาง ละเอียดลึกซึ่ง โดยมีผู้เข้าร่วมสนทนาในแต่ละกลุ่มประมาณ 6 - 10 คน ซึ่งเลือกมาจากประชากรเป้าหมายที่กำหนดไว้

ปารีชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2543 : 105-107) ได้สรุปถึงความหมายหลักการองค์ประกอบ ข้อดีและข้อจำกัดของการสนทนากลุ่ม ดังนี้

การสนทนากลุ่ม เป็นวิธีการศึกษาชุมชนอีกวิธีหนึ่งที่ประหยัดเงินและเวลาแต่ต้องมีการวางแผนเตรียมการอย่างเหมาะสม และเรื่องที่สนทนากลุ่มนั้นเป็นเรื่องที่กลุ่มให้ความสนใจด้วยการสนทนากลุ่ม จึงเป็นการนั่งสนทนากันระหว่างผู้ให้สัมภาษณ์เป็นกลุ่ม ตามปกติประมาณ 6 - 12 แต่ในบางกรณีอาจมีข้อยกเว้นให้มีได้ประมาณ 4-5 คน ในระหว่างการสนทนาจะมีผู้ดำเนินการสนทนาเป็นผู้คอยจุดประเด็นการสนทนา เพื่อเป็นการชักจูงใจให้บุคคลกลุ่มนี้ได้แสดงความคิดเห็นต่อประเด็นหรือแนวทางในการสนทนาให้ได้กว้างขวางลึกซึ้งและละเอียดที่สุดเท่าที่จะทำได้และต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองด้วย เพื่อให้จะได้ข้อมูลในลักษณะที่มีเนื้อหาสาระหรือเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ

องค์ประกอบในการจัดสนทนากลุ่ม

1. บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1.1 ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) ผู้ดำเนินการสนทนาจะต้องเป็นผู้ที่พูดและฟังภาษาถิ่นได้ เป็นผู้มีบุคลิกดี สุภาพ อ่อนน้อม และมีมนุษยสัมพันธ์ดี ผู้ดำเนินการสนทนาจะต้องเป็นผู้รู้ความต้องการและวัตถุประสงค์ของการศึกษาชุมชนในแต่ละครั้งเป็นอย่างดี

1.2 ผู้จดบันทึกการสนทนา (Note Taker) ผู้จดบันทึกการสนทนาจะต้องรู้วิธีว่าทำอะไรจึงจะจดบันทึกได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะจะต้องจดบันทึกบรรยากาศที่เกิดขึ้นในระหว่างสนทนาด้วย

1.3 ผู้ช่วย (Assistant) ผู้ช่วยจะเป็นผู้ทำหน้าที่ช่วยเหลือทั่วไปในขั้นเตรียมการจัดสนทนากลุ่ม เช่น เตรียมสถานที่จัดสถานที่ บันทึกเสียง เป็นต้น

2. แนวทางในการสนทนากลุ่ม ควรจัดต้องจัดแนวทางในการสนทนากลุ่มและการจัดลำดับหัวข้อในการสนทนา ในการปฏิบัติอาจยึดหยุ่นได้จากบรรยากาศในการสนทนาที่

เกิดขึ้นซึ่งผู้ดำเนินการสนทนาอาจจะได้ประเด็นซึ่งไม่ได้คาดคิดเอาไว้ก่อนจากผู้เข้าร่วมสนทนา ผู้ดำเนินการสนทนาสามารถชักต่อได้

3. อุปกรณ์สนาม อุปกรณ์สนามที่ควรเตรียม ได้แก่ เครื่องบันทึกเสียง เทปเปล่า สมุดบันทึกและดินสอ เป็นต้น

4. แบบฟอร์มสำหรับคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ควรจัดเตรียมไว้ด้วย

5. ส่งเสริมสร้างบรรยากาศ เช่น เครื่องดื่มของขบเคี้ยว บุหรี่สิ่งของดังกล่าวเป็นสิ่งเสริมสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองระหว่างผู้ที่มีส่วนร่วมในการสนทนาได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

6. ของสนทนาคุณแก่ผู้ร่วมสนทนา เพื่อเป็นการตอบแทนผู้เข้าร่วมสนทนาแม้จะเป็นสิ่งที่เล็กน้อยแต่ในทางจิตวิทยาแล้ว เป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับการแสดงออกซึ่งความมีน้ำใจของผู้ที่ทำการสนทนาสถานที่และระยะเวลา อาจจะเป็นบ้านศาลา ใต้ร่มไม้ ที่มีอากาศถ่ายเทได้สะดวกห่างไกลจากความพลุกพล่าน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสนทนาได้มีสมาธิในเรื่องต่าง ๆ ที่กำลังสนทนา ส่วนระยะเวลาในการสนทนาโดยทั่วไปไม่ควรเกิน 2 ชั่วโมง ต่อ 1 กลุ่ม

ข้อดีของการสนทนากลุ่ม

1. เนื่องจากผู้ที่ศึกษาชุมชนเป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม ดังนั้นการที่ผู้ร่วมสนทนาเข้าใจผิดประเด็นที่สนทนา ผู้ดำเนินการสนทนาสามารถแก้ไขได้ทันทีเพราะเป็นผู้ที่จะรู้ถึงความต้องการและวัตถุประสงค์ของการศึกษาในเรื่องนั้นเป็นอย่างดี

2. ในการจัดสนทนากลุ่ม ผู้เข้าร่วมสนทนาจะมีลักษณะความเป็นอยู่ใกล้เคียงกันจึงไม่รู้สึกขัดเขินหรือความอึดอัด

3. ลักษณะการสนทนากลุ่ม เป็นการเปิดโอกาสให้มีปฏิริยาโต้ตอบกันทำให้ผู้ทำการศึกษาสามารถวิเคราะห์ประเมินปัญหาต่าง ๆ ได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ถ้าหากในประเด็นต่าง ๆ ยังไม่ชัดเจนเพียงพอก็สามารถซักถามต่อเพื่อหาคำอธิบายได้

4. บรรยากาศในการสนทนากลุ่มจะลดความกลัวว่า ความคิดเห็นของแต่ละคนจะเป็นเป้าหมายในการถูกบันทึกเอาไว้ ทั้งนี้เพราะเป็นการแสดงความคิดเห็นในลักษณะกลุ่มมากกว่า

ข้อจำกัดของการสนทนากลุ่ม

1. การจัดสนทนากลุ่มทุกครั้งต้องระวังมิให้เกิดความผูกขาดการสนทนาขึ้นโดยบุคคลหนึ่งในกลุ่มและไปครอบงำผู้เข้าร่วมสนทนาคนอื่น ๆ โดยผู้ดำเนินการสนทนาจะต้องมีเทคนิคในการที่จะให้ความสำคัญกับผู้เข้าร่วมสนทนาให้เท่า ๆ กับทุกคน

2. พฤติกรรมหรือความคิดเห็นบางอย่าง ซึ่งเป็นส่วนที่ไม่ยอมรับของชุมชน อาจจะไม่ได้รับการเปิดเผยในการจัดสนทนากลุ่ม ถ้าหากไม่สัมภาษณ์ตัวต่อจะได้รับการเปิดเผย

มากกว่า ผู้ที่จะทำการสนทนากลุ่มจะต้องคำนึงถึงบุคคลกรและกำลังงบประมาณที่มีอยู่ประกอบด้วย

ประกอบ คุณารักษ์ และคนอื่น ๆ (2531 : 225-226) ได้กล่าวถึง หลักเกณฑ์การดำเนินการวิจัยโดยใช้เทคนิคสนทนาและคุณสมบัติของผู้นำกลุ่มสนทนา ดังนี้

หลักเกณฑ์การดำเนินการวิจัยโดยใช้เทคนิคสนทนา

1. กลุ่มผู้ร่วมสนทนามีขนาด 6-10 คน
2. ผู้เข้าร่วมสนทนาต่าง ๆ ไม่เคยรู้จักกัน
3. ผู้เข้าร่วมสนทนาต้องไม่เคยถูกสัมภาษณ์ในหัวข้อที่ใกล้เคียงกับเรื่องที่วิจัย
4. หัวข้อวิจัยสนทนาเป็นลักษณะกว้าง ๆ ไม่ระบุเฉพาะหัวข้อหรือคำถามที่

นักวิจัยต้องการเก็บข้อมูล

5. สถานที่จัดกลุ่มสนทนาจะต้องเหมาะสม เป็นเอกเทศเฉพาะผู้เข้าร่วมสนทนา
6. ระยะเวลาที่ใช้ในการสนทนาต้องไม่นานเกินไป โดยเฉลี่ยไม่เกิน 2 ชั่วโมง 30

นาที

7. ผู้นำกลุ่มสนทนาต้องมีความสามารถจูงใจในการสนทนาบรรลุเป้าหมาย จำนวนกลุ่มสนทนามีได้มากกว่า 1 กลุ่ม

คุณสมบัติของผู้นำกลุ่มสนทนาและแนวปฏิบัติ

ส่วนใหญ่แล้วผู้นำกลุ่มสนทนาจะเป็นนักจิตวิทยา เนื่องจากได้รับการฝึกฝนได้ ปฏิบัติตามบทบาทของผู้นำกลุ่ม และผู้ซักถามในกระบวนการให้คำปรึกษา เพื่อบำบัดรักษาคนไข้ ที่มีปัญหาทางจิตมาก่อนแล้วแต่หากบุคคลใดมีความสามารถและมีความชำนาญในการจูงใจ (Steering) การสนทนาให้อยู่ในขอบเขตของหัวเรื่องที่อภิปรายหรือวัตถุประสงค์ของการวิจัย บุคคลที่มีสมบัติ เช่นนี้ก็สามารถเป็นผู้นำกลุ่มสนทนาได้เช่นกัน อย่างไรก็ตามไม่ว่าผู้นำกลุ่มสนทนาจะเป็นผู้ที่ได้รับการฝึกฝนมาจากสาขาวิชาใด เงื่อนไขในการดำเนินการสนทนาที่พึงปฏิบัติ ประกอบไปด้วยเกณฑ์ต่อไปนี้

1. ต้องกำหนดหัวข้อสนทนาที่แน่นอนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ล่วงหน้า ส่วนแล้วมักจะเขียนเป็นเอกสารประกอบไว้ก่อน จะช่วยให้การสนทนาเป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมปัญหาของการวิจัย

2. การสนทนาจะเริ่มจากเรื่องกว้าง ๆ ที่มีส่วนเชื่อมโยงกับความสนใจหรือความต้องการของผู้วิจัย จากนั้นจึงพยายามจูงใจให้สู่เป้าหมายที่กำหนด ผู้นำสนทนาจะต้องไม่เสนอความคิด (Making Obtrusive) และคิดว่าความคิดเห็นของตนเองดีหรือถูกต้องกว่าความคิดของ

ตัวเองดีหรือถูกต้องกว่าความคิดของผู้ร่วมสนทนา รวมทั้งหลีกเลี่ยงการชี้แนะ (Prompting) ในหัวข้อหรือประเด็นต่าง ๆ เพราะอาจทำให้ผู้ร่วมสนทนาคล้อยตาม โดยไม่ตัดสินใจด้วยตัวเอง

3. ผู้นำกลุ่มสนทนาต้องตระหนักเสมอว่า ตนเองมีบทบาทในฐานะผู้กระตุ้น และเร่งรัด (The Roke of a Catalyst) ให้สมาชิกในกลุ่มสนทนาได้อภิปรายแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่ดำเนินอยู่อย่างทั่วถึง

4. ในระหว่างดำเนินการสนทนาจะต้องมีการบันทึกประเด็นสนทนาจะต้องมีการบันทึกประเด็นสนทนาไว้อย่างละเอียด ซึ่งอาจใช้วิธีจดบันทึก (Take Note) การใช้แถบบันทึกเสียง (Tape Record) การใช้เทปวิดีโอ (Video Tape) หรือจะใช้หลายวิธีรวมกันได้ แต่ข้อมูลที่บันทึกไว้นั้นต้องละเอียดอย่างพอเพียงและสามารถนำไปวิเคราะห์ ตีความและแปลความหมายเพื่อแสดงผลสรุปจากการสนทนาตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

จากการใช้เทคนิคกลุ่มสนทนาดังกล่าว ถือว่าเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งจะได้ข้อมูลที่เป็นจริงเชื่อถือได้และประหยัดเวลาในการเก็บข้อมูล แต่ทั้งนี้ผู้นำกลุ่มสามารถจะต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการดำเนินการสนทนา และมีความรอบรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง จึงจะได้ข้อมูลตามที่ต้องการส่วนจะนำกลุ่มเทคนิคกลุ่มสนทนามาใช้กับเรื่องใดนั้นก็ต้องพิจารณาถึงสถานการณ์หรือสภาพการณ์ที่น่าจะนำมาใช้

สรุปได้ว่า การสนทนากลุ่มไม่ใช่เป็นการประชุมกลุ่ม หรือการอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) หรือ การแก้ปัญหาด้วยกลุ่ม เพราะไม่ได้ต้องการการตัดสินใจร่วมกันของกลุ่ม คุณภาพของข้อมูลขึ้นอยู่กับกลุ่มว่า มีความเป็นกันเอง อยากรจะพูดจากัน อยากร่วมแสดงความคิดเห็น และไม่มีผู้ใดผูกขาดการพูดหรือมีท่าทางใช้อำนาจเหนือความคิดผู้ใด ฯลฯ และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ความสามารถและประสบการณ์ของผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม ว่าสามารถจัดการให้ทุกคนในกลุ่มเกิดความกระตือรือร้นอยากพูดคุย และดำเนินไปอย่างราบรื่น สนุกสนาน เวลาผ่านไปอย่างไม่เบื่อหน่าย รวมทั้งได้เนื้อหาข้อมูลครบถ้วนตามที่ต้องการ วิธีการสนทนาเก็บข้อมูลสนทนาไม่มีรูปแบบผิดถูกที่ตายตัว และไม่มีคำถาม วิธีถามใด ๆ ที่เป็นมาตรฐาน ผู้ดำเนินการสนทนาต้องค้นหาวิธีการที่เหมาะสมสำหรับตนเองและปรับให้เข้ากับสถานการณ์สนทนาต่าง ๆ

2. การมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ (AIC)

2.1 กระบวนการมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ (Appreciation Influence Control : AIC)

การพัฒนาชุมชนที่นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน คือการเปิดโอกาสให้บุคคล และผู้แทนของกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ที่อยู่ในชุมชนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม และรับผิดชอบในการกำหนดทิศทางในการพัฒนาชุมชน ร่วมตัดสินใจอนาคตของชุมชน ร่วมดำเนิน กิจกรรมพัฒนา

และร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น กระบวนการ AIC จะช่วยให้ชุมชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผน และการตัดสินใจร่วมสร้างความเข้าใจในการดำเนินงาน สร้างการยอมรับ ความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกของชุมชน เกิดความต่อเนื่อง และก่อให้เกิดความสำเร็จสูงจากประสบการณ์ในการพัฒนา มีข้อสรุปที่ได้จากการนำเอากระบวนการนี้มาใช้ (ธีระพงษ์ แก้วหาวงษ์. 2545 : 2 - 12) ได้กล่าวไว้ว่า ซึ่งพบว่า

1. กระบวนการ AIC ช่วยให้ประชาชน และกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ทั้งในและนอกชุมชนที่เข้ามามีส่วนร่วม มีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมพัฒนาชุมชนท้องถิ่นมากขึ้น
2. การวางแผนแบบมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้แทนกลุ่มต่าง ๆ ประชาชนโดยเฉพาะผู้รู้ กลุ่มคนจน ผู้ด้อยโอกาส ผู้หญิงและเยาวชน เข้ามามีบทบาทในการร่วมคิดกำหนดแนวทางการพัฒนา และจัดสรรทรัพยากร การมีส่วนร่วมในกิจกรรม และเสริมสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นการรวมพลังเชิงสร้างสรรค์
3. ประชาชน กลุ่มองค์กรต่าง ๆ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของทั้งกิจกรรม โครงการ ผลของการพัฒนาและความเป็นเจ้าของชุมชนท้องถิ่น ทำให้เกิดควมมีพลัง รู้ถึงศักยภาพในการพึ่งตนเอง
4. องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชนเรียนรู้ที่จะเข้าร่วมมือกันในการพัฒนาอย่างประสานสอดคล้อง นับได้ว่าเป็นกระบวนการ AIC ช่วยให้เกิดการระดมแนวคิดที่สร้างสรรค์มีส่วนร่วมและเสริมพลังของชุมชนท้องถิ่น ในการพัฒนากระบวนการ AIC เป็นการประชุมที่ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันเพื่อจัดทำแผน โดยเป็นวิธีการที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุม ได้มีเวทีพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ นำเสนอข้อมูลข่าวสารที่จะทำให้เกิดความเข้าใจถึงสภาพปัญหาความต้องการ ข้อจำกัด และศักยภาพของผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นกระบวนการที่ช่วยให้มีการระดมพลังสมองในการศึกษาวิเคราะห์พัฒนาทางเลือก เพื่อให้การแก้ไขปัญหา และพัฒนาเกิดการตัดสินใจร่วมกัน เกิดพลังของการสร้างสรรค์และรับผิดชอบต่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น เพราะกระบวนการ AIC มีขั้นตอนสำคัญ คือ

4.1 ขั้นตอนการสร้างความรู้ (Appreciation : A) คือขั้นตอนการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ จะเปิดโอกาสให้เข้าร่วมประชุมทุกคน แสดงความคิดเห็น รับฟัง และหาข้อสรุปกันอย่างสร้างสรรค์เป็นประชาธิปไตย ยอมรับในความคิดเห็นของสมาชิกโดยใช้การวาดรูปเป็นสื่อในการแสดงความคิดเห็น และแบ่งเป็น 2 ส่วน

A1 : การวิเคราะห์สภาพการของหมู่บ้าน ชุมชน ตำบลในปัจจุบัน

A2 : การกำหนดอนาคตหรือวิสัยทัศน์ อันเป็นภาพพึงประสงค์ในการพัฒนาว่าต้องการอย่างไร โดยการวาดภาพมีความสำคัญ คือ

4.1.1 การวาดภาพจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมประชุมสามารถสร้างจินตนาการ การวิเคราะห์จนสรุปมาเป็นภาพและช่วยให้ผู้ไม่ถนัดในการเขียนสามารถสื่อสารได้

4.1.2 ช่วยกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมประชุมคิด และพูดเพื่ออธิบายภาพซึ่งตนเองวาด นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมอื่น ๆ ได้ซักถามข้อมูลจากภาพ เป็นการเปิดโอกาสให้มีการพูดคุย และกระตุ้นให้คนที่ไม่ค่อยกล้าพูดให้มีโอกาสนำเสนอ

4.1.3 การรวมภาพของแต่ละบุคคลเพื่อเป็นภาพรวมของกลุ่ม จะช่วยให้มีความง่ายต่อการรวบรวมแนวคิดของผู้เข้าร่วมประชุม และสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของภาพ (ความคิด) และส่วนร่วมในการสร้างภาพพึงประสงค์ของกลุ่ม

4.1.4 จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการประชุมให้มีความสุข และเป็นกันเองในบางครั้งผู้เข้าร่วมประชุมมักมองว่าการเขียนภาพเป็นกิจกรรมสำหรับเด็ก ดังนั้นวิทยากร กระบวนการ จำเป็นต้องสร้างความเข้าใจและนำเกมต่างๆ เกี่ยวกับการวางแผน การละลายพฤติกรรมกลุ่ม หรือการวาดภาพเพื่อการแนะนำตนเอง หรือวาดภาพสิ่งที่ตนเองชอบ ไม่ชอบมาใช้ούνเครื่อง เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของผู้เข้าร่วมประชุม

4.2 ขั้นตอนการสร้างแนวการพัฒนา (Influence : I) คือ ขั้นตอนการหาวิธีการและเสนอทางเลือกในการพัฒนาตามที่ได้สร้างภาพ หรือที่ได้ช่วยกันกำหนดวิสัยทัศน์ (A2) เป็นขั้นตอนที่จะต้องช่วยกันหามาตรการ วิธีการค้นหาเหตุผลเพื่อกำหนดทางเลือกในการพัฒนา กำหนดเป้าหมาย จัดลำดับความสำคัญของกิจกรรม โดยแบ่งออกเป็น 2 ช่วง คือ

4.2.1 การคิดเกี่ยวกับกิจกรรมโครงการที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามภาพพึงประสงค์

4.2.2 การจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรม โครงการ คือ

- 1) กิจกรรม หรือโครงการที่หมู่บ้าน ชุมชน ท้องถิ่นทำเองได้เลย
- 2) กิจกรรม หรือโครงการที่บางส่วนต้องการความร่วมมือ หรือการสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานที่ร่วมทำงานสนับสนุนอยู่
- 3) กิจกรรมที่หมู่บ้าน ชุมชน ตำบล ไม่สามารถดำเนินการได้เอง ต้องการความร่วมมือ เช่น ดำเนินการจากแหล่งอื่นทั้งภาครัฐ และเอกชน

4.3 ขั้นตอนการสร้างแนวปฏิบัติ (Control : C) คือ ยอมรับและทำงานร่วมกันโดยนำเอาโครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ มาสู่การปฏิบัติ และจัดกลุ่มผู้ดำเนินการ ซึ่งจะรับผิดชอบโครงการโดยขั้นตอนกิจกรรม ประกอบด้วย

C1 : การแบ่งความรับผิดชอบ

C2 : การตกลงใจในรายละเอียดของการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติ

นอกจากนี้ ผลลัพธ์ที่ได้จากการประชุม คือ

1. รายชื่อกิจกรรม หรือโครงการที่กลุ่ม องค์กรชุมชนดำเนินการได้เอง ภายใต้อำนาจรับผิดชอบ และเป็นแผนปฏิบัติการของหมู่บ้าน ชุมชน

2. กิจกรรม โครงการที่ชุมชน หรือองค์กรชุมชนเสนอขอรับการส่งเสริม สนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภาครัฐที่สนับสนุนชุมชน

3. รายชื่อกิจกรรม โครงการที่ชาวบ้านต้องแสวงหาทรัพยากร และ ประสานงานความร่วมมือจากภาคีความร่วมมือ ทั้งจากภาครัฐ หรือองค์กรพัฒนาเอกชน

การวางแผนแบบมีส่วนร่วม หรือ AIC ย่อมาจาก Appreciation Influence Control เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาองค์กร หรืออีกนัยหนึ่งอาจจะเรียกว่าเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ในการพัฒนาเทคนิคการระดมความคิด โดยใช้กระบวนการ AIC ที่นำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย และได้ผลดี มีผลให้เห็นอย่างชัดเจนใน 2 ด้าน ด้านที่หนึ่ง ก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ของคน ด้านที่สอง การเรียนรู้เกิดขึ้นระหว่างประชุมวางแผน ผู้เข้าประชุมจะเกิดการแลกเปลี่ยนความคิด ยอมรับความคิดที่แตกต่างกัน รู้จักอดกลั้นใช้หลักประนีประนอม

กระบวนการ AIC หรือการวางแผนแบบมีส่วนร่วม ได้มีนักพัฒนาหลายท่านให้แนวคิดไว้ดังนี้

ประเวศ วะสี (2538 : 11) กล่าวว่า กระบวนการ AIC มีการใช้สมอง ทั้งซีกซ้าย และซีกขวา มีการใช้ธรรมชาติ วิทยาศาสตร์ และการบริหารจัดการ กล่าวคือ ใช้วิธีการอันเป็นองค์รวม และสิ่งที่เป็นองค์รวม การรับฟังคนอื่นและเห็นคุณค่าของคนอื่น ต้องการธรรมะอย่างยิ่ง คือต้องใช้ทั้งเมตตา กรุณา อุเบกขา ขันติ โสรัจจะ ซึ่งมุทิตาก็คือ Appreciation นั่นเอง เมื่อใช้มากก็ทำให้เกิดความสุข และพลังสร้างสรรค์ในองค์กร ดังนั้นวิธี AIC จึงเป็นการปฏิบัติธรรมไปด้วย ถ้ามีการเจริญสมาธิ เป็นเบื้องต้นยิ่งทำให้ AIC ได้ผลยิ่งขึ้น และมีความเต็มใจในธรรมะและผลของการปฏิบัติธรรมยิ่งขึ้น

วีระ นิยมวัน (2532 : 98) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า

A = ความพอใจ เป็นลักษณะการเตรียมประชุม มีกรอบงาน กำหนดงานที่จะทำ

I = อิทธิพล เป็นลักษณะการประชุมการปฏิบัติการ โดยพิจารณาเลือกทำ ส่วนที่สำคัญร่วมกัน

C = การควบคุม เป็นลักษณะหลังการประชุม แล้วลงมือทำ และประเมินผล เพื่อตอบสนองกรอบงานที่ตั้งไว้

ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม (ม.ป.ป. : 25) เป็น 1 ใน 6 คนแรกที่ไปศึกษา โดยตรงจาก ดร. บิลล์ สนิท และสัมพันธ์ และปฏิสัมพันธ์ของคน กลุ่มคน องค์กรในสังคมนั้นมีสนามพลังซ้อนกันอยู่ 3 ระดับ ได้แก่

1. สนามพลังควบคุม เป็นสนามพลังที่ตัวเราสามารถควบคุมจัดการได้
2. สนามพลังกระทบ เป็นการส่งพลังกระทบระหว่างตัวเรากับผู้อื่น
3. สนามพลังเข้าใจ เป็นการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรรวมซึ่งยิ่งใหญ่

มาก

โดยสรุปกระบวนการ AIC เป็นเทคนิควิธีการระดมแนวคิดที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับการแก้ปัญหาเพื่อการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม โดยมีจุดเริ่มต้นที่การสร้างธรรมชาติให้กับผู้เข้าร่วมประชุมก่อน โดยปรับพื้นฐานให้เห็นปัญหาร่วมกัน จากนั้นจึงหาแนวทางแก้ปัญหาร่วมกันโดยทุกคนมีความเท่าเทียมกันในการเสนอแนวคิด บทสรุปจะจบลงด้วยการยอมรับโดยอาศัยหลักเหตุผลการประนีประนอม ความพร้อมใจที่จะพัฒนาตามแผนงานที่วางไว้ (ศักดิ์ชาย สิกขา. 2544 : 8) ตามแผนภาพที่ 4 ดังนี้

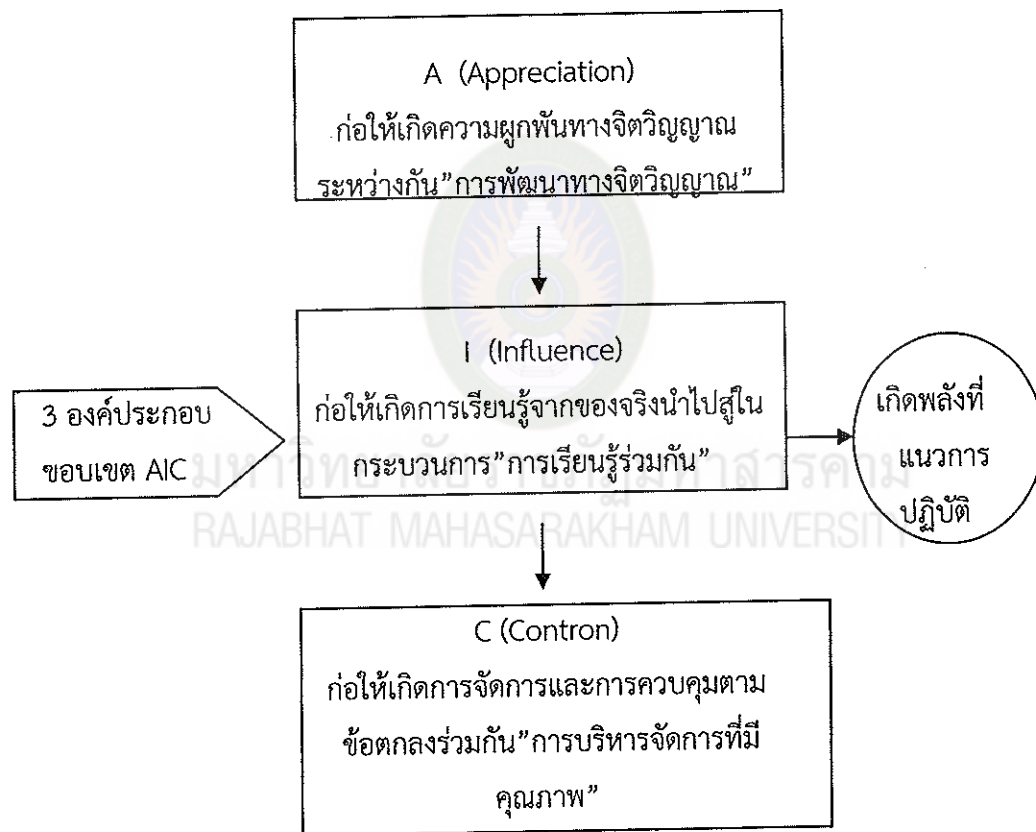


แผนภาพที่ 4 บ่อเกิดแห่งพลังสร้างสรรค์

ที่มา : ศักดิ์ชาย สิกขา (2544 : 8)

AIC เป็นเครื่องมือที่คนไทยได้พยายามค้นคว้าวิธีการ โดยพัฒนาและวิจัยมากกว่า 50 ปี มีการทดลองใช้และมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอที่จะส่งเสริมให้คนมีความรักกัน เรียนรู้ร่วมกันในการกระทำ มีจุดประสงค์เพื่อระดมความคิดสร้างสรรค์ เสริมสร้างพลังงานคน (ทุกระดับ) และสนับสนุนให้เป็นไปได้เมื่อแต่ละคนตั้งใจทำ

AIC มีกระบวนการในการดำเนินงาน 3 องค์ประกอบ 7 ขั้นตอน โดยทุกองค์ประกอบจะมีขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมที่ต่อเนื่อง และเป็นไปโดยธรรมชาติ มีความสอดคล้อง ทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมเกิดความกระตือรือร้นในกิจกรรมตลอดเวลา วิทยาการเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้ทุกขั้นตอนของกิจกรรมมีความหมาย ดังแผนภาพกระบวนการ AIC ต่อไปนี้ (ศักดิ์ชาย สึกษา, 2544 : 34) ตามแผนภาพที่ 5 ดังนี้



แผนภาพที่ 5 แผนผังกระบวนการ AIC

ที่มา : ศักดิ์ชาย สึกษา (2544 : 34)

ทั้ง 3 องค์ประกอบในกระบวนการ AIC เป็นความสัมพันธ์ในการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ โดยยึดผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนเป็นศูนย์กลาง

ความคิดเห็นของทุกคนมีความสำคัญ และมีความหมายต่อการพัฒนา ซึ่งจะทำให้ทุกคนอยู่
รวมกันอย่างมีความสุขเกิดการพัฒนาทุกคนปรารถนา

การดำเนินการประชุมแบบมีส่วนร่วม

การดำเนินการประชุมในแต่ละองค์ประกอบ มีขั้นตอนและแนวปฏิบัติ ดังนี้

(ศักดิ์ชาย สิกขา. 2544 : 32 - 42)

องค์ประกอบที่ 1 คือ A = Appreciation

เป็นการใช้วิจารณ์ญาณทำความเข้าใจแลกเปลี่ยนประสบการณ์ให้การ
ยอมรับและชื่นชมคนอื่น

ขั้นตอนที่ 1 (A1) สภาพปัจจุบันที่รับรู้

สำรวจสภาพเป็นจริง (ในปัจจุบัน) (Reality)

1. วาดภาพสะท้อนความเป็นจริงตามที่ตนเองมองเห็น (ในกระดาษ
แผ่นเล็ก)

2. แลกเปลี่ยนความเห็น (อธิบายภาพ) ในกลุ่มเล็ก

2.1 ให้เกียรติความรัก ความเป็นมิตร เห็นคุณค่า (Appreciation)

2.2 เข้าใจ เห็นใจ กรุณา

2.3 ถามได้แต่ไม่วิจารณ์

2.4 ให้โอกาสทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่ครอบงำ

2.5 สรุปให้เป็นภาพเดียว (ในกระดาษแผ่นใหญ่)

2.6 มีประธาน เลขานุการ ผู้เสนอตามที่เห็นสมควร

3. นำเสนอในกลุ่มใหญ่ (ยังคงถามได้แต่ไม่วิจารณ์)

3.1 การยอมรับ ให้เกียรติ

3.2 ความพอใจ เห็นคุณค่า

ขั้นตอนที่ 2 (A2) สภาพที่ปรารถนาในอนาคต

1. แต่ละคนวาดภาพแสดงความมุ่งหวัง อนุโลมให้มีตัวหนังสือ ประกอบ
ได้ แต่มีข้อคิดที่เป็นรูปธรรม เป็นไปได้

1.1 แลกเปลี่ยนความคิด (อธิบาย) ในกลุ่มเล็ก

1.2 ยังคงให้เกียรติ ความรัก ความเป็นมิตร เห็นคุณค่า

(Appreciation)

1.3 ยังคงดการวิจารณ์ ให้โอกาสเท่าเทียมกัน ไม่ครอบงำ

2. สรุปให้เป็น “ภาพแห่งความหวัง” ภาพเดียว (ในแผ่นกระดาษใหญ่)
นำเสนอในกลุ่มใหญ่ อาจตั้งคณะทำงานจากตัวแทนกลุ่ม

2.1 วิสัยทัศน์ (Vision) และ พันธกิจ (Mission)

2.2 คำขวัญ และ คำประพันธ์

2.3 สัญลักษณ์ และ โลโก้

2.4 นำข้อเสนอต่อกลุ่มใหญ่ เพื่อข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น

องค์ประกอบที่ 2 คือ I = Influence Positive Thinking

เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระดมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กำหนด
ยุทธศาสตร์ ทำให้เกิดวิสัยทัศน์ ร่วมสร้างอุดมการณ์ด้วยกัน

ขั้นตอนที่ 3 (I1) กำหนดแนวทางปฏิบัติสู่ความสำเร็จตามที่ปรารถนาคิดค้น
วิธีการสำคัญ (ยุทธศาสตร์) ซึ่งจะทำได้สภาพที่มุ่งหวัง

1. แต่ละคนคิดยุทธศาสตร์ ตามลำพังให้ได้ประมาณ 1-3 ครั้ง

1.1 เขียน ยุทธศาสตร์ ลงกระดาษย่อยแผ่นละ 1 ข้อ

1.2 อธิบายแลกเปลี่ยนความคิดในกลุ่มเล็ก

1.3 คัดเลือกยุทธศาสตร์ที่เห็นว่าดีที่สุดประมาณ 3-5 ข้อ

1.4 แต่ละ ยุทธศาสตร์ อาจมี ยุทธศาสตร์ย่อย (มาตรการ) พ่วงไป

ด้วยมากกว่า 1 ข้อ

2. อภิปรายเถียงกันได้ เพื่อหาข้อยุติที่มีเหตุผล กลุ่มพอใจมากที่สุด
ยอมรับมากที่สุด

2.1 กลุ่มเล็กนำข้อสรุป (ยุทธศาสตร์ 3-5 ข้อ พร้อมมาตรการพ่วง)

เสนอกลุ่มใหญ่

2.2 แต่ไม่ลืมเรื่อง ความรัก ความเป็นมิตร และความเห็นเชิงบวก

(Positive Thinking) เพื่อสร้างสรรค์ยุทธศาสตร์ร่วมกัน

ขั้นตอนที่ 4 (I2) การวิเคราะห์แนวทางสู่ความสำเร็จตามสภาพที่ปรารถนา

กลุ่มศึกษาผลกระทบ และความเป็นไปได้ในการนำยุทธศาสตร์ไปใช้ปฏิบัติ

จริง

1. มีความสัมพันธ์กันเชิงสมมูล

2. ปฏิบัติได้โดยกลุ่มผู้เข้าสัมมนา

3. ส่งผลต่อสภาพความมุ่งมั่น และที่ปรารถนา

4. ปฏิบัติได้โดยไม่ขัดแย้งกับนโยบายหลัก

5. คัดเลือกยุทธศาสตร์ที่เข้าถึงเงื่อนไข 1-3

องค์ประกอบที่ 3 คือ C = Control

ยอมรับ และร่วมกันทำงานเป็นทีม โดยนำยุทธศาสตร์มากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ
การอย่างละเอียด

ขั้นที่ 5 (C1) เขียนแผนปฏิบัติการ

แผนดำเนินการ (แผนปฏิบัติการ)

1. นำยุทธศาสตร์ แต่ละข้อพร้อมด้วย มาตรการพ่วง มาทำแผน
ดำเนินการ (Action Plan)
2. แสวงหาผู้รับผิดชอบ โดยแบ่งกลุ่มและลงชื่อตามความสมัครใจว่าจะ
ร่วมจัดทำแผนงานในมาตรการใด

3. นำเสนอ แผนดำเนินงาน ในที่ประชุมใหญ่

ตัวอย่างหัวข้อสำหรับการเขียนแผนดำเนินงาน

1. ชื่อยุทธศาสตร์ หรือมาตรการ หรือโครงการ (ทำอะไร)
2. หลักการ และเหตุผล
3. เป้าหมายหรือผลที่มุ่งหวัง (ทำเพื่อให้ได้ผลอะไร)
4. วิธีดำเนินการ (ทำอย่างไร)
5. กำหนดเวลา (ทำเมื่อใด)
6. ค่าใช้จ่าย และแหล่งเงิน (จะใช้เท่าไร เอามาจากไหน)
7. ประเมินการยอมรับ (จะมีรายรับหรือไม่ คาดว่าจะได้เท่าไร)
8. ผู้รับผิดชอบที่สำคัญ (ใครเป็นคนสำคัญที่สุดแล้วเรื่องนี้)
9. ผู้ให้ความร่วมมือ (ใครต้องเข้ามาให้ความร่วมมือ)
10. อื่น ๆ (มีอะไรที่ควรพูดถึงอีกบ้าง เช่น วิธีติดตามผล วิธีประเมินผล
อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น และวิธีป้องกัน ฯลฯ)

หมายเหตุ อาจเพิ่ม ลด เปลี่ยนแปลง หรือจัดรูปแบบการเขียนได้ตามสมควร หรือ
ความเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 6 (C2) หาข้อยุติและสัญญาใจ

ที่ประชุมกลุ่มใหญ่อภิปรายให้ได้ข้อยุติของแผนการดำเนินการ

1. ร่วมพันธสัญญา
2. สรุปผลการสัมมนา
3. ดวงใจปณิธาน

ขั้นตอนที่ 7 (C3) ติดตามผลและให้การสนับสนุน

การจัดประชุมเพื่อให้การชมเชย เผยแพร่กิจกรรมและการให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาที่ต้องร่วมแก้ไข ทั้งนี้อาจมีที่ปรึกษาคอยแนะนำ

บันได 3 ขั้น คือ องค์ประกอบทั้ง 3 ของกระบวนการ AIC ที่จะนำกิจกรรมสู่ความสำเร็จในการพัฒนางาน พื้นฐานสำคัญของ “คน” ก็คือ ความเหมือนและความแตกต่างทางวิถีชีวิต วัฒนธรรม สังคมอีกหลายประการที่วิทยากร และผู้นำการประชุมต้องคำนึง การนำกระบวนการ AIC ไปใช้ จึงจำเป็นต้องมีการประยุกต์เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย บรรยากาศของการประชุมที่มีความแตกต่างกัน เพื่อให้เกิดความรักผูกพันในองค์กร ปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยให้การประชุม A-I-C ประสบความสำเร็จได้

ปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยให้การประชุม A-I-C ประสบความสำเร็จได้ มีดังนี้คือ

1. การจัดประชุมกระบวนการ A-I-C นี้ “เน้นความเป็นกระบวนการ” จะดำเนินการข้ามขั้นตอนหรือสลับขั้นตอนไม่ได้ เน้นการระดมความคิด และสร้างการยอมรับซึ่งกันและกันให้ความสำคัญกับการตัดสินใจ การกำหนดอนาคตร่วมกัน และเน้นการสร้างพลังความคิด วิเคราะห์ และเสนอทางเลือก ในการพัฒนาและพลังความรัก ความเอื้ออาทร การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรอันเป็นพลังเชิงสร้างสรรค์ในการพัฒนา

2. การศึกษาและเตรียมชุมชน

2.1 การศึกษาชุมชนเพื่อให้เข้าใจสภาพของหมู่บ้าน ชุมชน ความสัมพันธ์ ของกลุ่มต่าง ๆ การทราบความสามารถ ศักยภาพของกลุ่ม สภาพการพึ่งตนเอง เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เพียงพอ เป็นข้อเท็จจริง ในการกำหนดอนาคตทางเลือก รวมทั้งกลวิธีที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา และการประสานความร่วมมือ

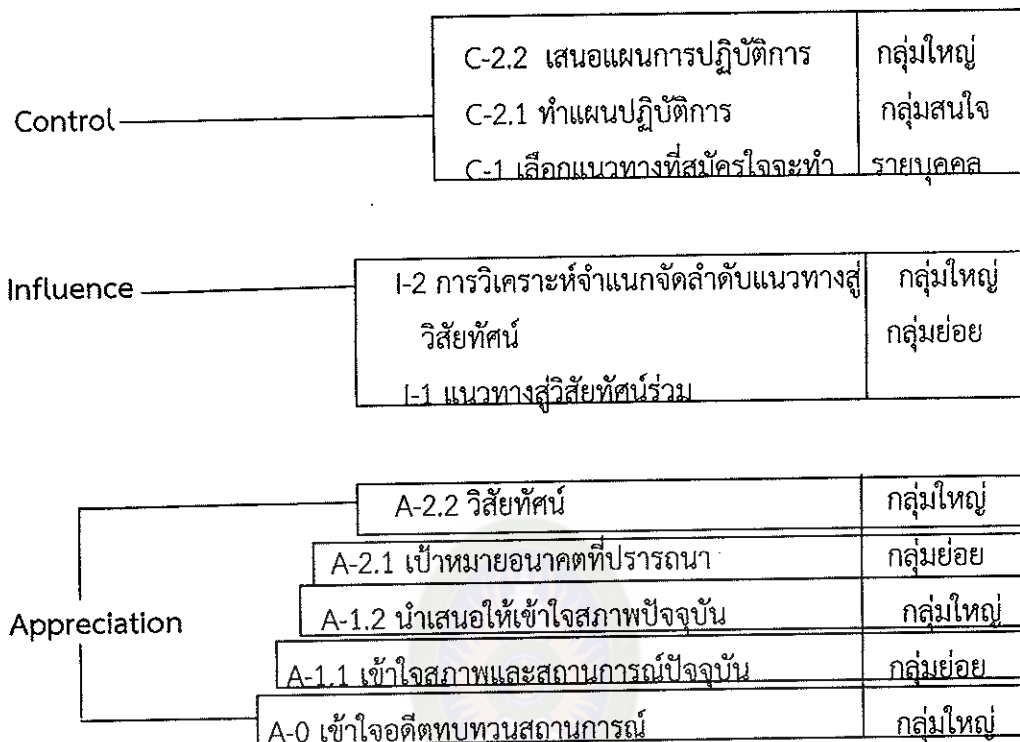
2.2 การเตรียมชุมชนเพื่อทำให้กลุ่มต่างๆ ในชุมชน ประชาชนเข้าใจ และส่งผู้แทนที่มีอำนาจในการตัดสินใจของกลุ่ม เข้าร่วมประชุมรวมทั้งการพิจารณาเพื่อการกระจายโอกาสให้กลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมเช่นกลุ่มสตรี เด็ก คนจนผู้ประสบปัญหาต่าง ๆ เป็นต้น

3. วิทยากรกระบวนการที่เข้าใจขั้นตอนของกระบวนการ A-I-C มีประสบการณ์ความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องในการประชุม มีไหวพริบในการแก้ไขปัญหา สถานการณ์เฉพาะหน้าสามารถใกล้เคียง หรือมีวิธีการในการจัดการกับความขัดแย้ง ที่เหมาะสม โดยสามารถทำหน้าที่

3.1 เตรียมชุมชน เตรียมการประชุม ดำเนินการประชุม และสรุปผล

- 3.2 สร้างบรรยากาศในการประชุม เพื่อคลายความตึงเครียดของผู้เข้าร่วมประชุม
- 3.3 ควบคุมขั้นตอนและเวลาในการดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามกระบวนการ
- 3.4 สรุปความเห็นที่แท้จริงของผู้เข้าร่วมประชุม โดยไม่สอดแทรกความเห็นหรือทัศนคติของตนเองลงไป
- 3.5 ในกรณีที่มีข้อถกเถียงระหว่างผู้เข้าร่วมประชุม ซึ่งเกิดความต้องการปกป้องผลประโยชน์ของตนเอง ผู้ดำเนินการประชุมต้องทำหน้าที่ไกล่เกลี่ย และหาข้อยุติให้ได้
- 3.6 วิเคราะห์และสังเกตบรรยากาศในการประชุม สำหรับจำนวนผู้จัดการประชุม อาจมีคนเดียวก็ได้เป็นผู้นำ การประชุม ซึ่งจะมีข้อดี คือ กระบวนการประชุมเป็นเอกภาพมากกว่า แต่หากไม่มั่นใจในการดูแลบรรยากาศการประชุม น่าจะจัดคณะมาช่วยโดยแบ่งหน้าที่เป็น
- 3.6.1 ผู้จัดการประชุม ดูแลอำนวยความสะดวกทั่วไป เช่น การลงทะเบียน
- 3.6.2 ผู้นำการประชุม
- 3.6.3 ผู้จัดการกิจกรรมเกม สร้างบรรยากาศ เพื่อละลายพฤติกรรม คลายความเครียดและการนำสู่ขั้นตอนแต่ละขั้นตอน
- 3.6.4 ผู้เตรียมวัสดุอุปกรณ์ ทั้งนี้คณะจะต้องทำความเข้าใจในขั้นตอนและวิธีการให้ตรงกัน สอดรับกัน
- รายละเอียดขั้นตอน
- กระบวนการ A-I-C กับประสบการณ์ที่นำไปใช้ขั้นเตรียมการ
1. การศึกษาชุมชน เพื่อให้ทราบประวัติการพัฒนา โครงสร้างทางสังคม ปัจจัยพื้นฐานแหล่งทรัพยากรของหมู่บ้าน โดยอาศัยข้อมูลที่มีอยู่แล้วในรายงานการสำรวจของราชการ การพูดคุยกับชุมชน การสำ
 2. การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ได้ตัวแทนของกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน ประมาณ 30 – 50 คน โดยการสอบถามกลุ่มต่าง ๆ และผู้นำของหมู่บ้าน
 3. การชี้แจงวัตถุประสงค์ต่อผู้นำและกรรมการหมู่บ้านและขอความเห็นในการจัดประชุม ให้สะดวกราบรื่นทุกฝ่าย
 4. การเตรียมตัวของผู้นำการประชุม เพื่อดำเนินการประชุมให้ราบรื่น

5. การเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกในการประชุม ได้แก่ สถานที่ อุปกรณ์ เครื่องเขียน การจัดบันทึกต่างๆ



แผนภาพที่ 6 ขั้นตอนการจัดประชุมและปฏิบัติการตามกระบวนการ A-I-C

ที่มา : ศักดิ์ชาย สิกขา (2544 : 34-42)

Appreciation (วันที่ 1 ของการประชุม)

A-0 เข้าใจอดีตทบทวนสถานการณ์

เพื่อให้เข้าใจสภาพปัจจุบัน การทบทวนสถานการณ์ที่ผ่านมา จะช่วยให้สมาชิกมองเห็นภาพ ปัจจุบัน และอนาคตชัดเจนขึ้น วิทยากรผู้รู้ร่วมให้ประสบการณ์เพิ่มเติมซึ่งกิจกรรมนี้ถือเป็นกิจกรรมอุ่นเครื่อง ก่อนเข้าสู่กระบวนการ A-1

A-1.1 เข้าใจสภาพ/สถานการณ์ปัจจุบัน (60 นาที)

1. สมาชิกทุกคนในกลุ่มย่อย วาดภาพลงบนแผ่นกระดาษจากมุมมองของตนเอง กลุ่มย่อยอาจใช้กลุ่มเฉพาะ เช่น กลุ่มผู้หญิงล้วน กลุ่มผู้ชายล้วน กลุ่มผู้นำล้วน กลุ่มข้าราชการ ให้ความเวลาวาดภาพประมาณ 10-15 นาที

2. สมาชิกแต่ละคนเล่าภาพของตน สมาชิกคนอื่นตั้งใจฟัง และสอบถามได้แต่ไม่มีการวิพากษ์วิจารณ์ เพื่อเปิดโอกาสให้รับฟังรับรู้ จดจำ ข้อมูล ประสบการณ์ ความรู้สึก ของผู้อื่น อย่างเต็มที่

3. ทุกคนนำภาพของตัวเองมารวบรวมบนกระดานแผ่นใหญ่ และช่วยกันเติมให้เป็นภาพรวมเพียงภาพเดียวของกลุ่ม เป็นการสร้างการมีส่วนร่วม และยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน วิทยากรพยายามกระตุ้นให้ทุกคนร่วมกันวาดภาพ

A-1.2 นำเสนอให้เข้าใจสภาพปัจจุบัน (30 นาที)

ผู้แทนกลุ่มนำเสนอ อภิปรายความหมายภาพรวมของกลุ่ม สมาชิกกลุ่มอื่นจะซักถามหรือให้ข้อมูลเพิ่มเติม วิทยากรควรช่วยตั้งคำถาม เพื่อให้การอภิปรายชัดเจนขึ้น

A-2.1 เป้าหมายอนาคตที่ปรารถนา (60 นาที)

1. สมาชิกทุกคนในกลุ่มย่อยวาดภาพจินตนาการถึงภาพชุมชน สภาพที่ตนเองอยากเห็นอนาคต ให้เวลาวาดภาพ 10-15 นาที

2. แต่ละคนเล่าถึงภาพของตน แล้วจึงนำภาพของทุกคนมารวมกันเป็นภาพเดียว โดยช่วยกันต่อเติมให้เป็นภาพเดียวของกลุ่มให้สมบูรณ์

3. นำเสนอภาพรวมของแต่ละกลุ่ม โดยให้มีผู้แทนกลุ่มคนใหม่นำเสนอ

A-2.2 วิสัยทัศน์ (75 นาที)

1. วิทยากรนำภาพของทุกกลุ่มมาให้กลุ่มพิจารณาเลือกภาพใดภาพหนึ่ง เพื่อต่อเติมให้เป็นภาพตัวแทนของอนาคตที่ต้องการของกลุ่มทุกๆกลุ่ม

2. คัดเลือกอาสาสมัครช่วยกันเพิ่มเติมภาพ สมาชิกชวนกันบอกความต้องการเพิ่มเติม การรวมภาพของทุกกลุ่มให้เป็นภาพเดียวกัน เป็นขั้นตอนที่จำเป็น เพื่อให้สมาชิกทุกคนได้สร้างทิศทางไปสู่อนาคตร่วมกันเป็นภาพเดียวกัน รู้สึกเป็นเจ้าของความคิดร่วมกัน วิทยากรกระตุ้นให้แต่ละคนในใจไว้ว่า ถ้าจะให้เป็นอย่างจริงตามภาพจะอย่างไรบ้าง Influence (วันที่ 2 ของการประชุม)

I-1 แนวทางสู่วิสัยทัศน์ร่วม

1. วิทยากรทบทวนวิสัยทัศน์ร่วมและให้โอกาสสมาชิกปรับปรุงเพิ่มเติมให้สมบูรณ์

2. สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มย่อยเขียนแนวทาง กิจกรรม ลักษณะโครงการบนแผ่นกระดาษ เพื่อให้เสนอให้กลุ่มย่อยพิจารณา ให้เวลาคิดส่วนตัว 10-15 นาที

3. แต่ละคนนำเสนอแนวทาง โดยชี้แจงเหตุผล ความจำเป็น ประโยชน์

4. รวบรวมข้อมูลแต่ละคนจัดเป็นหมวดหมู่ โดยต้องเป็นแนวทางที่กลุ่มเห็นพ้อง
ต้องกันว่าเป็นข้อเสนอของกลุ่ม

5. ผู้แทนกลุ่มนำเสนอสมาชิกกลุ่ม ร่วมกันซักถามให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

I-2 วิเคราะห์จำแนกจัดลำดับแนวทางสู่วิสัยทัศน์ (90 นาที)

1. พิจารณาแนวทาง กิจกรรมแต่ละข้อ โดยจัดลำดับความสำคัญ ความต้องการ
การเกื้อหนุนจากคน องค์กรใด ที่เห็นว่าสำคัญ และควรคำนึงถึงความสำเร็จในการปฏิบัติ

2. ผู้แทนกลุ่มคัดเลือก จัดกิจกรรมไว้เป็นประเภท โดยรวมกิจกรรมที่เหมือนกัน
ไว้ด้วยกัน และจัดประเภทกิจกรรม ที่สมาชิกทำได้อเอง กิจกรรมที่ร่วมมือกับหน่วยงานองค์กรใน
ท้องถิ่น กิจกรรมที่ขอความร่วมมือจากองค์กรนอกท้องถิ่น

3. เมื่อแยกประเภทแล้ว แต่ละคนพิจารณาว่า หากมีทรัพยากรจำกัด จะเลือก
โครงการใดที่คิดว่าสำคัญที่สุด 3-5 กิจกรรม โดยเขียนลำดับบนกระดาษแล้ว รวมคะแนนกิจกรรม
ที่ได้คะแนนมากที่สุดให้เป็นลำดับหนึ่ง

Control

C-1 เลือกแนวทางที่สมัครใจจะทำ

1. กิจกรรมที่สามารถทำได้เอง สมาชิกตัดสินใจเลือกที่จะทำ โดยลงชื่อใน
กระดาษของแต่ละกิจกรรม แบ่งกลุ่มย่อยตามกิจกรรมที่สมาชิกลงชื่อไว้

2. กิจกรรมที่ต้องทำร่วมกันกับองค์กรอื่น ๆ สมาชิกร่วมกันเสนอ มอบหมายให้
บุคคล หรือกลุ่มดำเนินการ ประสาน ติดตาม หรือยื่นข้อเสนอ

C-2.1 ทำแผนปฏิบัติการ

1. จัดทำแผนปฏิบัติการที่ทำได้เอง โดยนำแนวทางกิจกรรมต่างๆที่จำแนกกลุ่ม
ไว้แล้วมาทำแผนปฏิบัติการ โดยตอบคำถาม ดังนี้

1.1 Q ทำอะไร (ชื่อโครงการ)

1.2 Q ทำแล้วได้อะไร (ผลที่คาดว่าจะได้รับหรือเกิดขึ้น)

1.3 Q ทำอย่างไร (กิจกรรม วิธีดำเนินการ)

1.4 Q ต้องใช้ทรัพยากร วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณเท่าใด

1.5 Q ทำที่ไหน (สถานที่ที่จะดำเนินการ)

1.6 Q ทำเมื่อไหร่ (วัน เวลาที่จะดำเนินการ)

1.7 Q ใครบ้างจะช่วยทำ

1.8 Q ใครรับผิดชอบ (ผู้ดูแล ประสานงาน)

2. กิจกรรมที่ต้องขอความร่วมมือสนับสนุนจากองค์กรอื่น นำมาทำแผนโดย
ตอบคำถาม ดังนี้

- 2.1 Q ทำอะไร (ชื่อโครงการ)
- 2.2 Q ทำแล้วได้อะไร (ผลที่คาดว่าจะได้รับ/เกิดขึ้น)
- 2.3 Q ประสานงานกับหน่วยงานอะไร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร
- 2.4 Q ใครเป็นผู้ประสานงาน ติดตามความก้าวหน้า

ตัวอย่างหัวข้อเขียนแผนปฏิบัติการ

1. ทำอะไร (ชื่อโครงการ)
2. หลักที่และเหตุผล (ทำไมต้องทำ)
3. วัตถุประสงค์ (ทำเพื่อให้ได้อะไร)
4. เป้าหมาย (ผลที่คาดหวัง)
5. วิธีดำเนินการ (ทำอย่างไร)
6. กำหนดเวลา (ทำเมื่อไร ถึงเมื่อไร)
7. ค่าใช้จ่ายและแหล่งเงิน (ใช้เงินเท่าไร จากไหนบ้าง)
8. ประเมินการรายรับ ถ้ามี (คาดว่าจะมีรายได้เท่าไร)
9. ผู้รับผิดชอบ (ใครเป็นคนสำคัญที่รับผิดชอบดูแลเรื่องนี้)
10. ผู้ให้ความร่วมมือ (ใครบ้างต้องมาร่วมมือจึงจะสำเร็จ)

C-2.2 เสนอแผนการปฏิบัติการ (30 นาที)

1. นำเสนอรายละเอียดกิจกรรม
2. อภิปรายเพิ่มเติมและตกลงดำเนินงานมอบหมายงานกำหนดวันเวลา สถานที่
ขั้นตอนสุดท้าย คือ การเตรียมการเพื่อเสนอแผนต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เพื่อประสานขอรับการสนับสนุน หรือส่งเสริมและเข้าร่วมพัฒนา

สรุป กระบวนการ AIC มีข้อจำกัดบางประการ แต่เมื่อพิจารณาในภาพรวม จะเห็นว่ากระบวนการ AIC สามารถเป็นทางเลือกหนึ่งที่มีคุณค่า มีประโยชน์ต่อการสร้างการมีส่วนร่วมได้ในทุกๆ เรื่อง ทุกองค์กร และเหมาะสมกับสถานการณ์ ปัญหาวิกฤตซับซ้อนที่ทุกฝ่ายต้องร่วมรับรู้ ร่วมแสดงความคิดเห็นที่ไม่ต้องกลัวการวิจารณ์ว่าความคิดเห็นของตนเองด้อยคุณค่า แต่เป็นความคิดที่เสมือนความคิดเห็นร่วมของทุกคน จึงทำให้เกิดแนวคิดในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย และครอบคลุมกับประเด็นปัญหาที่ต้องหาทางแก้ไข อันจะนำไปสู่ความสำเร็จ และภาคภูมิใจร่วมกันของกลุ่ม องค์กร หรือหน่วยงานนั้น ๆ

ความสำคัญ และบทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ความสำคัญของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นองค์คณะบุคคลที่ทำงานร่วมกับสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง สามารถบริหารจัดการศึกษาด้วยตนเองได้ตามกรอบที่กฎหมายกำหนด ดังนั้นความหลากหลายของบุคคลที่เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ จึงเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ด้านต่างๆ บุคคลที่ได้รับคัดเลือกเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547 : 19 - 21) ดังนี้

ผู้แทนผู้ปกครอง เป็นผู้สะท้อนปัญหาและความต้องการด้านคุณภาพทางการศึกษา และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนทั้งในสิ่งที่คาดหวังและสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น และร่วมมือกับครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ผู้แทนครู เป็นผู้ที่มีความชำนาญในสายวิชาชีพครู มีความสำคัญต่อการนำเสนอข้อมูลด้านกระบวนการเรียนรู้ ปัญหา และความต้องการสนับสนุน ช่วยเหลือ รวมทั้งรายงานผลการจัดการศึกษา

ผู้แทนองค์กรชุมชน เป็นผู้สะท้อนสภาพของปัญหาและความต้องการในการพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งของชุมชน และให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาทั้งในด้านภูมิปัญญา ท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้ผู้แทนองค์กรปกครองท้องถิ่น เป็นผู้สะท้อนสภาพปัญหาและความต้องการที่ครอบคลุมทั้งเขตพื้นที่บริการของสถานศึกษาและมีความสำคัญต่อสถานศึกษาอย่างยิ่งในเรื่อง การขอรับการสนับสนุนการบริหารงบประมาณ ทรัพยากรทางการจัดการศึกษาและเชื่อมโยงแผนพัฒนาการศึกษากับแผนพัฒนาท้องถิ่น

ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา เป็นผู้ที่สะท้อนภาพของความรัก ความศรัทธา ความภาคภูมิใจต่อสถาบันการศึกษา ช่วยจรรโลงคุณค่าของสถาบันไปสู่ศิษย์รุ่นหลังให้ประสบความสำเร็จในการศึกษาเช่นกัน

ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ เป็นผู้นำเสนอและเติมเต็มข้อมูลด้านคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมของศาสนาซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีของสังคม

ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในด้านต่างๆที่จะช่วยส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้ครอบคลุมในทุกๆด้านอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งและมีการพัฒนาที่ยั่งยืน

ผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะกรรมการและเลขาธิการซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของสถานศึกษา เป็นบุคคลสำคัญที่จะสะท้อนภาพของการบริหารจัดการ ผู้ช่วยเหลือให้คำปรึกษา สร้างแรงจูงใจกระตุ้น การทำงาน ทบทวนรายงาน สะท้อนความคิด เปิดโอกาสให้ผู้แทนแต่ละกลุ่มได้แสดงบทบาทอย่างเต็มที่ จัดเตรียมการประชุม บันทึกการประชุม รายงานผลการประชุม และสนับสนุนด้านอุปกรณ์ ห้องประชุม วัสดุใช้สอย ฯลฯ รวมทั้งการพิจารณานำมติ ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากที่ประชุมไปสู่การปฏิบัติ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นคณะกรรมการคณะหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งคณะกรรมการฯคัดเลือกมาจากตัวแทนกลุ่มต่างๆภายในชุมชน เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา เป็นการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนหรือสถานศึกษาให้เกิดความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

2. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 10 - 11) ได้กล่าวถึงอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รวมทั้งอำนาจหน้าที่การบริหารงานบุคคลตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 สรุปอำนาจหน้าที่ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดังนี้

2.1. กำกับการดำเนินงานของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับกฎหมาย กฎระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสถานศึกษา ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

2.2. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงาน กิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา

2.3. มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด

2.4. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. บทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือบุคคลที่มีความตั้งใจ เสียสละ และอุทิศตน เพื่อเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาการศึกษาของชุมชนและท้องถิ่น ตามกฎกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการกำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการ

และกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 เป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บังคับบัญชาเหนือสถานศึกษาไปหนึ่งระดับ
 ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ
 กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 สอดคล้องกับมาตรา 40 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
 พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้ทำหน้าที่กำกับและส่งเสริม
 สนับสนุนกิจการของสถานศึกษา บทบาทหน้าที่ของตนเอง และรอบรู้ในเรื่องการจัดการศึกษา
 พอสมควร บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2546 : 13 -16)

3.1. การบริหารวิชาการ บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาและคณะกรรมการ
 สถานศึกษา ควรมีบทบาทในการบริหารวิชาการที่ควบคู่กัน ดังนี้

ตารางที่ 1 บทบาทในการบริหารวิชาการ

บทบาทหน้าที่ ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน	บทบาทหน้าที่ ของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
1. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้อง กับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาชั้น พื้นฐานและความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น	1. ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะในการพัฒนา หลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาชั้นพื้นฐานและ ความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น
2. จัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อม บรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสม และส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา อย่างต่อเนื่อง	2. ให้ข้อเสนอแนะ และส่งเสริมสนับสนุนในการ จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมกระบวนการ เรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ เพื่อทราบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการ จัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
3. จัดให้มีการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาและรายงานผลการประเมิน ให้คณะกรรมการสถานศึกษารับทราบ	3. รับทราบ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการ จัดระบบและการดำเนินการตามระบบประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา

3.2. การบริหารงบประมาณ บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาและคณะกรรมการ
สถานศึกษา ควรมีบทบาทในการบริหารงบประมาณที่ควบคู่กัน ดังนี้

ตารางที่ 2 บทบาทในการบริหารงบประมาณ

บทบาทหน้าที่ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	บทบาทหน้าที่ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดตั้งและรับผิดชอบการใช้จ่าย งบประมาณของสถานศึกษาตามที่ กฎหมายระเบียบประกาศฯกำหนด 2. ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศและแนว ปฏิบัติฯลฯเกี่ยวกับการบริหารการเงิน และการจัดหารายได้จากทรัพย์สินของ สถานศึกษาทั้งนี้ตามกฎหมายกำหนด ระเบียบฯลฯ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดตั้ง และการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา 2. ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะในการออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ การบริหารการเงินและการจัดหารายได้จาก ทรัพย์สินของสถานศึกษาหรือปฏิบัติหน้าที่อื่น เกี่ยวกับเรื่องนี้ตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด

3.3. การบริหารงานบุคคล บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาและคณะกรรมการ
สถานศึกษา ควรมีบทบาทในด้านการบริหารงานบุคคลที่ควบคู่กัน ดังนี้

ตารางที่ 3 บทบาทในการบริหารงานบุคคล

บทบาทหน้าที่ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	บทบาทหน้าที่ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
<ol style="list-style-type: none"> 1. ควบคุมดูแลการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา ให้สอดคล้องกับกฎหมาย 2. พิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 3. ส่งเสริม สนับสนุนข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง 4. จัดทำมาตรฐาน ภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. กำกับ ดูแลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับกฎหมาย 2. เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่ง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษา 3. ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษาต่อผู้บริหาร

บทบาทหน้าที่ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	บทบาทหน้าที่ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. ประเมินผลการปฏิบัติการงานตาม มาตรฐานของครูและบุคลากรทางการ ศึกษา	4. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ใน พระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามอบหมาย
6. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย	

3.4. การบริหารทั่วไป บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาและคณะกรรมการ
สถานศึกษา ควรมีบทบาทในด้านการบริหารทั่วไปที่ควบคู่กัน ดังนี้

ตารางที่ 4 บทบาทในการบริหารทั่วไป

บทบาทหน้าที่ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	บทบาทหน้าที่ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาของ สถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนการศึกษาของสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารวมทั้ง ความต้องการของชุมชน	1. การให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และให้ คำปรึกษาในการจัดนโยบายแผนพัฒนาให้ สอดคล้องกับนโยบายและแผนของ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษารวมทั้งความต้องการของชุมชน
2. ดำเนินการและกำกับ ติดตามและ ประเมินผลงานตามแผนงาน โครงการ ของสถานศึกษา	2. รับทราบ ให้ความเห็น และข้อเสนอแนะในการ ปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการศึกษาและ กิจการของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง นโยบายและแผน ของกระทรวงศึกษาธิการสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน และท้องถิ่นและรายงานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา เมื่อสถานศึกษาไม่ปฏิบัติตาม กฎหมายตลอดจนนโยบายและแผนของ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการ
3. ระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษา รวมทั้ง ปกครองดูแลบำรุงรักษา ใช้ และจัดหา ผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ สถานศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด	
4. ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนว ปฏิบัติในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ตาม กฎหมายกำหนด	

บทบาทหน้าที่ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	บทบาทหน้าที่ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. ส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชนและสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอื่น ๆ ในชุมชน 6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา หรือตามที่ได้รับมอบหมายและตามที่กฎหมายกำหนด	การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน 3. ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ ประสานส่งเสริมสนับสนุนเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งปกครองดูแลรักษา ใช้จ่าย และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด 4. ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และให้คำปรึกษาในการออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด 5. ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะและให้คำปรึกษาในการส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชนและสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอื่น ๆ ในชุมชนและท้องถิ่น 6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษากำหนด

ในกรณีที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเห็นว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาไม่สอดคล้องหรือไม่ปฏิบัติตาม กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ นโยบาย ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอความเห็นดังกล่าวให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รับทราบเพื่อพิจารณาสั่งการให้สถานศึกษาปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ฯลฯ ต่อไป

สรุปได้ว่า ความสำคัญ และบทบาทหน้าที่ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น เริ่มตั้งแต่การกำหนดแนวนโยบายของสถานศึกษา ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปี ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตร ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลผู้พิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความสามารถเป็นพิเศษ ให้ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ

เสนอแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ของสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมของท้องถิ่น

บริบทโรงเรียนบ้านโนนจาน

โรงเรียนบ้านโนนจาน ตั้งอยู่ที่บ้านเลขที่ 121 หมู่ที่ 10 ตำบลขามป้อม อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล 1 ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีบุคลากรครูจำนวน 5 นักเรียนจำนวน 59 คน

สถานศึกษามีเนื้อที่ 4 ไร่ 2 งาน 63.5 ตารางวา มีอาคารเรียนถาวรจำนวน 2 หลัง อาคารเอนกประสงค์จำนวน 1 หลัง อาคารหลังที่ 1 จัดเป็นห้องเรียน 2 ห้อง ห้องประกอบ 2 ห้องได้แก่ ห้องภูมิปัญญาท้องถิ่นและห้องจริยธรรมส่วนอาคารเรียนหลังที่ 2 จัดเป็นห้องเรียน 4 ห้องห้องประกอบ 2 ห้องได้แก่ห้องสำนักงานจำนวน 1 ห้องและห้องคอมพิวเตอร์จำนวน 1 ห้อง มีสนามกีฬาคือสนามฟุตบอล

สถานศึกษามีพื้นที่เขตบริการ 1 หมู่บ้าน มีขนาดประชากร 129 ครอบครัว จำนวน 480 คน มีวัด/ศาสนาสถานจำนวน 1 แห่ง ประชากรส่วนใหญ่ในหมู่บ้านประกอบอาชีพทำนา และนับถือศาสนาพุทธ มีรายได้เฉลี่ยต่อครอบครัวประมาณ 8,000 บาทต่อปี ระดับการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ชีวิตความเป็นอยู่ของประชากรในหมู่บ้านมีลักษณะเอื้ออาทรต่อกันและฐานะของประชากรส่วนใหญ่พออยู่พอกิน ความต้องการของชุมชนในด้านการศึกษา ต้องการให้ทุกครอบครัวมาเรียนที่สถานศึกษาแห่งนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนมีลักษณะเป็นมิตรต่อกันกล่าวคือ โรงเรียนได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากชุมชนในด้านสื่อการเรียนการสอนการจัดกิจกรรมต่างๆ โดยเฉพาะกิจกรรมด้านศาสนา โครงการกีฬาภายในโรงเรียน

สถานศึกษาประสบผลสำเร็จจากโครงการต่าง ๆ ซึ่งเป็นโครงการที่สำคัญของสถานศึกษาเป็นโครงการที่ต้องให้ความร่วมมือระหว่าง นักเรียน ครู ผู้บริหาร และชุมชนและได้เพิ่มโครงการเข้ามาอีก 1 โครงการคือโครงการนำชุมชนเข้ามาสู่สถานศึกษา โดยจะเน้นถึงความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษากับชุมชนเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ชุมชนเห็นความสำคัญของสถานศึกษาพร้อมที่จะสนับสนุนในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา

โดยเฉพาะ การชักชวนผู้ปกครองของผู้เรียนกลับมาเรียนในท้องถิ่นของตนเองจึงจะทำให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้าต่อไป

สรุปได้ว่า บริบทของโรงเรียนบ้านโนนจานตั้งอยู่ที่ ตำบลขามป้อม อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล 1 ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีบุคลากรครูจำนวน 5 นักเรียนจำนวน 59 คน เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

สำราญ หาญประเสริฐ (2544 : 100) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนประถม สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมจัดการศึกษาอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ด้านที่มีส่วนร่วมมากคือ การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และด้านที่มีส่วนร่วมน้อยคือ การให้ความเห็นชอบจัดทำสาระหลักสูตรท้องถิ่นกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนจากชุมชนมีส่วนร่วมน้อยทุกด้าน กรรมการจากตัวแทนครูและผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมมากทุกด้าน ปัญหาการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะความต้องการให้เด็กได้รับความต้องการขั้นพื้นฐานให้เด็กได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงทุกคนและให้มีคุณภาพและมาตรฐาน กรรมการจากชุมชน จากครูและผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการมากเช่นเดียวกัน ข้อเสนอแนะที่สำคัญ โรงเรียนควรให้ความสำคัญต่อบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มากขึ้น ควรจัดให้มีระบบพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ควรเปิดโอกาสให้กรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมปฏิบัติหน้าที่ทุกด้านอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ควรปรับปรุงรูปแบบวิธีการคัดเลือกกรรมการสถานศึกษาให้สามารถดึงคนที่ดี คนเก่งเข้าสู่ระบบ

สมชิต ชันขวา (2544 : 88 – 89) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนประถมศึกษามีส่วนร่วมในการในการจัดการศึกษา ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่การบริหารงบประมาณ การบริหารวิชาการและการบริหารงานบุคคลยกเว้นการบริหารทั่วไปมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากและมีความเห็นว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือด้านผู้บริหารและครู รองลงมาคือคณะกรรมการสถานศึกษาและด้านโรงเรียน

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมในการ บริหารจัดการศึกษาอยู่ในระดับน้อยได้แก่ ด้านโรงเรียน

ประเทือง วงษ์ทอง (2546 : 103) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการมีส่วนร่วมด้านการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องมีส่วนร่วมในด้านการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมด้านการบริหารงานบุคคลมากที่สุด รองลงมาได้แก่ กลุ่มผู้แทนครู ส่วนกลุ่มที่ต้องการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด ได้แก่ กลุ่มผู้แทนองค์กรชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีสถานภาพต่างกันต้องการมีส่วนร่วมด้านการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมผู้แทนครูและผู้ทรงคุณวุฒิต้องการมีส่วนร่วมมากกว่าผู้แทนองค์กรชุมชน

ทองยศ จันทรสมคอย (2547 : 82-83) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธธานี เขต 3 พบว่า สภาพการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับ ปานกลาง ด้านที่มีส่วนร่วมมากคือด้านเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและชุมชน ตลอดจนประสานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชนและมีส่วนในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น และด้านที่มีส่วนร่วมน้อยคือ ด้านการกำหนดและติดตามการดำเนินงานตามแผนงานของสถานศึกษา

กฤษฎา เชาวินิตย์ (2547 : 76) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย กุมภวาปี 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธธานี เขต 2 พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากสูงไปต่ำ ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารทั่วไป การบริหารงบประมาณ และด้านงานบริหารบุคคล

โกมล สำแดง (2547 : 88) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการปฏิบัติงานและปัญหาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารงบประมาณ การบริหารวิชาการ การบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล ปัญหาการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยได้แก่ การบริหารงบประมาณ

การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานบุคคลตามลำดับ ยกเว้น การบริหารวิชาการมีปัญหาที่อยู่ในระดับปานกลาง และจากแบบสอบถามปลายเปิดผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ มีความตระหนักเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความเสียสละ และสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาทุกๆด้าน

คะนอง สวัสดิรักษ์ (2547 : 90-91) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 2 พบว่า สภาพการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับคือ การบริหารวิชาการ การบริหารทั่วไป การบริหารงบประมาณและด้านบุคคล ความสำคัญของปัจจัยการมีส่วนร่วมบริหารเรียงตามลำดับคือ ผู้บริหาร ครูผู้สอน ชุมชน และการบริหารจัดการ

ส.ต.อ.ออดศักดิ์ ซาเก็ม (2548 : 70-72) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 พบว่า โดยรวมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคลตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ในโรงเรียนขนาดต่างกันโดยภาพรวมแตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแตกต่างกัน

ชัยยุทธ คุ่มบัว (2548 : 70 - 71) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและความต้องการในการบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนเทศบาลตำบลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ส่งผลให้สถานศึกษา ได้รับการดูแลสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางในการพัฒนาการศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของพ่อแม่ ผู้ปกครอง บุคคลในชุมชน ซึ่งจะส่งผลต่อความสะดวกรวดในการระดมทรัพยากรสำหรับใช้ในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา และจากการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลตำบลบัวใหญ่ อำเภอ

บัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในด้าน วิชาการ ด้านการบริหารงาน บุคคล ด้านบริหารทั่วไป และด้านงบประมาณ นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์จากการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในกิจกรรมที่สนับสนุนการเรียนการสอน (บทคัดย่อ) “การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานครั้งนี้ส่วนใหญ่ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี แต่มีบางประเด็นที่ความพัฒนาต่อไป คือ การศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในการสนับสนุนให้คณะกรรมการสถานศึกษาและการสนับสนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา”

พระวีระ คุณาบัณฑิต (2550 : 87- 88) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหาร การศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารบุคคล ด้านวิชาการ และด้านงบประมาณ พิจารณาตามขนาดโรงเรียนพบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก การมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารบุคคล ด้านวิชาการ และด้านงบประมาณ โรงเรียนขนาดใหญ่การมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านวิชาการ ด้านบริหารทั่วไปด้านงบประมาณและด้านบริหารงานบุคคล

พนาวพร ภูจอมจิต (2551 : 156- 157) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาสสินธุ์ เขต 2 พบว่า ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้านโดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณและด้านการบริหารทั่วไป ส่วนอีก 1 ด้านอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านบริหารงานบุคคล การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การศึกษาขั้นพื้นฐานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาสสินธุ์ เขต 2 ตามประเภทของโรงเรียน พบว่าโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาและโรงเรียนมัธยม โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอยู่ในระดับมาก

สุจิตรา จรทะผา (2553 : 95 – 97) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนเนินลาดวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารวิชาการและด้านการบริหารงบประมาณ

อเนก บุญทิ (2554 : 117) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนบ้านหนองบ่อ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 1 พบว่า สภาพการของการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษายังไม่เหมาะสมกล่าวคือคณะกรรมการสถานศึกษายังมีสภาพของการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับน้อย ส่งผลให้โรงเรียนไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร ด้านการพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารให้ดีขึ้นผู้วิจัยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาโดยจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานและการนิเทศซึ่งเมื่อเสร็จสิ้นทั้ง 3 กลยุทธ์ แล้วพบว่าคณะกรรมการสถานศึกษา เข้าใจบทบาทหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในการบริหาร มากขึ้น และเกิดความพึงพอใจในผลสำเร็จของการมีส่วนร่วมที่ทำให้โรงเรียนได้รับการพัฒนา

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Becterra. (1974 : 6887 – Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทและความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับตัวแทนชุมชนหรือคณะกรรมการสถานศึกษาพบว่าการตัดสินใจในปัญหาใด ๆ ที่เกี่ยวกับโรงเรียนคณะกรรมการสถานศึกษาหรือตัวแทนชุมชนจะต้องร่วมมือกันทุกฝ่าย จะต้องทำความเข้าใจตามบทบาทและหน้าที่และนโยบายที่ตกลงกันได้

Jennings. (1980 : 470 - Abstract) ได้ศึกษาในรัฐอาร์โซนา ประเทศสหรัฐอเมริกา จากผลการวิจัย พบว่า กรรมการโรงเรียนมีความรู้ด้านระบบการบริหารของโรงเรียนไม่เพียงพอ ขาดเหตุผลที่ดีในการตัดสินใจ จึงทำให้การประชุมกำหนดนโยบายไม่ประสบความสำเร็จ การจัดการศึกษาของท้องถิ่นจึงไม่พัฒนาเท่าที่ควร

Harold. (1983 : 2517 – Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของคณะกรรมการศึกษาในการบริหารการศึกษาระดับท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการศึกษามีบทบาทสำคัญมากในการกำหนดนโยบายและการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของท้องถิ่น

De Caro. (4721 – Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการโดยกลุ่มบุคคลและทฤษฎีที่สนับสนุนการบริหารงานโดยกลุ่มบุคคลเพื่อศึกษาองค์ประกอบของการบริหารโดยกลุ่มบุคคล จะต้องประกอบกับการกำหนดวัตถุประสงค์การวางแผนการจัดองค์การ การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การสั่งการและการประเมินผลรวมไปถึงบุคลากร การเรียนการสอน กิจกรรมนักเรียน การเงินการพัสดุ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ผลการวิจัยพบว่า การวินิจฉัยสั่งการเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารโดยกลุ่มบุคคล การบริหารบุคลากร การเรียนการสอน กิจกรรมนักเรียนการเงินและพัสดุ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีความสัมพันธ์การบริหารโดยกลุ่มบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Brittingham. (1998 : 1406 - Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง ลักษณะของการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ครอบครัว และชุมชนที่ประสบผลสำเร็จ พบว่า ผู้ปกครองมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาที่จะทำให้ห้องเรียนมีคุณภาพและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ครูจะต้องประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนว่าจะสอนอะไร สอนอย่างไร และผู้ปกครองจะเข้ามีส่วนร่วมในการส่งเสริมด้านสังคม อารมณ์และความก้าวหน้าทางด้านวิชาการของเด็ก การพัฒนาสภาวะของเด็กเยาวชนและครอบครัวให้ดีขึ้นถือเป็นความจำเป็นพื้นฐานที่จะทำให้ครอบครัวชุมชนเข้มแข็งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงการมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่เกี่ยวกับเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีผู้ศึกษามาแล้วพบว่า มีลักษณะที่แตกต่างกันตามสภาพของแต่ละหน่วยงาน เช่นการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการในโรงเรียนเนินลาด อำเภอยะเยน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ด้านการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการมีส่วนร่วมในการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า สภาพการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับปานกลาง เป็นต้น

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัย ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการส่งเสริมความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมและการพัฒนาในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนบ้านโนนจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยนำเอากระบวนการประชุมเชิงปฏิบัติการของผู้มีส่วนได้เสียมาใช้ในการพัฒนาเพื่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์เพียงพอในการมีส่วนร่วม เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น

ตามขอบข่ายการบริหารงานของสถานศึกษา 4 ด้าน ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหาร
งบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งเชื่อว่าคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถสร้างความสัมพันธ์ ความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา
และผลจากการศึกษานี้จะได้นำมาใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
และหน่วยงานอื่น ๆ ที่สนใจนำไปประยุกต์การบริหารการศึกษาในการมีส่วนร่วมในการบริหาร
โรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ
การศึกษาต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY