

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

1. ความพึงพอใจ

1.1 ความหมายของความพึงพอใจ

1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ความเป็นมาของคณะกรรมการสถานศึกษา

2.2 บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะกรรมการสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐาน

3. ขอบข่ายและภารกิจงานการบริหารการศึกษา

3.1 ขอบข่ายงานการบริหารการศึกษา

3.2 การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

3.3 มาตรฐานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.4 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

3.5 กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา

4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

5. บริบทโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ความพึงพอใจ

1. ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ (Satisfaction) ได้มีผู้ให้ความหมาย ของความพึงพอใจ ไว้หลาย ความหมายดังนี้

กาญจน์ เรืองมนตรี (2543 : 1) ให้ความหมายว่า ความรู้สึก เช่น ความรู้สึกรัก ความรู้สึกชอบภูมิใจสุขเต็มที่ยินดีประทับใจเห็นด้วยอันจะมีผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมีการเสียสละอุทิศแรงกายแรงใจ และสติปัญญาให้แก่งานอย่างแท้จริง

สุรชัย ชินโย (2540 : 7 ; อ้างอิงมาจาก Muchinsky. 1993 : 290-191) กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ว่า เป็นสภาวะของอารมณ์ในทางบวกหรือเป็นความพอใจอันเป็นผลมาจากการประเมินประสบการณ์ในงานของคน ๆ หนึ่งและงานนั้นทำให้บุคคลได้รับความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

ไพศาล วรรณะ (2543 : 12) กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจ ว่า ความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้งานประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่นอกจากผู้บริหารจะดำเนินการให้ผู้ทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้วยังจำเป็นต้องดำเนินการที่จะทำให้ผู้เกี่ยวข้องกับผลของการปฏิบัติงานของหน่วยงานเกิดความพึงพอใจด้วยเพราะความเจริญก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเป็นประเด็นที่สำคัญประการหนึ่งที่เป็นตัวบ่งชี้ต่อการพัฒนาของหน่วยงานดังนั้นผู้บริหารที่ชาญฉลาดจึงควรที่จะศึกษาให้ลึกซึ่งถึงปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับผลจากการปฏิบัติงานของหน่วยงานเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

กรรวิ กั้นเงิน (2548 : 22) กล่าวว่าความพึงพอใจเป็นการให้ค่าความรู้สึกของเราที่ต้องสัมผัสกับโลกทัศน์เกี่ยวกับ ความหมายของการจัดการสภาพแวดล้อม ค่าความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการจัดการสภาพแวดล้อมจะแตกต่างกัน เช่น ความรู้สึก ดี-เลว พอใจ-ไม่พอใจ สนใจ-ไม่สนใจ เป็นต้น

กาญจนา อรุณสุขรุจิ (2546 : 35) กล่าวว่าความพึงพอใจของมนุษย์เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เป็นนามธรรมไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปร่าง ได้การที่เราจะทราบว่าบุคคลมีความพึงพอใจหรือไม่สามารถสังเกตโดยการแสดงออกที่ค่อนข้างสลับซับซ้อนและต้องมึสิ่งเร้าที่ตรง

ตระกูล สุวรรณดี (2538 : 30-31) ประมวลความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยสรุปดังนี้

1. ความพึงพอใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การคือหน่วยงาน
2. ความพึงพอใจเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจอันดีต่อกันและต่อหน่วยงานขององค์การ
3. ความพึงพอใจก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะและมีการรวมพลังเพื่อแก้ปัญหาค่าใช้จ่ายในองค์การร่วมกัน
4. ความพึงพอใจช่วยเกื้อหนุนให้กฎเกณฑ์ระเบียบและข้อบังคับสามารถใช้บังคับควบคุมความประพฤติของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระเบียบวินัยอันดี
5. ความพึงพอใจก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การที่ร่วมมือกันปฏิบัติงานอยู่
6. ความพึงพอใจช่วยเกื้อหนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ

จากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบเห็นด้วยประทับใจยินดีในสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเองความพึงพอใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจความเข้าใจอันดีต่อกันและความสามัคคีในหมู่คณะเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งซึ่งช่วยให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่ดีที่ชอบที่พอใจหรือที่ประทับใจของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ได้รับ โดยสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจบุคคลทุกคนมีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง และมีความต้องการหลายระดับซึ่งหากได้รับการตอบสนองก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจการจัดการเรียนรู้ใด ๆ ที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจการเรียนรู้นั้นจะต้องสนองความต้องการของผู้เรียนทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจที่สำคัญสรุปได้ดังนี้ ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ Maslow (Needs-Hierarchy Theory) เป็นทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางโดยตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้

1. ลักษณะความต้องการของมนุษย์ได้แก่

1.1 ความต้องการของมนุษย์เป็นไปตามลำดับชั้นความสำคัญ โดยเริ่มระดับความต้องการขั้นสูงสุด

1.2 มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็มีความต้องการสิ่งใหม่เข้ามาแทนที่

1.3 เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ก่อให้เกิดพฤติกรรมต่อสิ่งนั้นแต่จะมีความต้องการในระดับสูงเข้ามาแทนและเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมนั้น

1.4 ความต้องการที่เกิดขึ้นอาศัยซึ่งกันและกันมีลักษณะควบคู่คือเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่หมดสิ้นไปก็จะมีความต้องการอีกอย่างหนึ่งเกิดขึ้นมา

2. ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์มี 5 ระดับ ได้แก่

2.1 ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหารน้ำอากาศ เครื่องนุ่งห่มยารักษาโรคที่อยู่อาศัยและความต้องการทางเพศความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังไม่ได้รับการตอบสนอง

2.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security Needs) เป็นความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยในปัจจุบัน และอนาคตซึ่งรวมถึงความก้าวหน้า และความอบอุ่นใจ

2.3 ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคมความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อน

2.4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องหรือมีชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับสูงได้แก่ความต้องการอยากเด่นในสังคมรวมถึงความสำเร็จความรู้ความสามารถความเป็นอิสรภาพและเสรีและการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย

2.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงของมนุษย์ส่วนมากจะเป็นการนึกอยากจะเป็นอยากจะได้ตามความคิดเห็นของตัวเองแต่ไม่สามารถแสวงหาได้ (Maslow, 1970 : 69-80)

แนวคิดที่เกี่ยวกับความพึงพอใจได้มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้หลายท่านขอยกมาพอสังเขปดังนี้

กิติมา ปรีดีติติก (2540 : 321) ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ และได้รับการตอบสนองความต้องการที่เหมาะสม

สุรชัย ชินโย (2540 : 9-10) ความพึงพอใจ หมายถึง เป็นความรู้สึกชอบของมนุษย์คือความรู้สึกในทางบวกความรู้สึกที่เกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความสุขความสุขนี้เป็นความสุขที่แตกต่างจากความรู้สึกทางบวกอื่น ๆ กล่าวคือเป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับความสุขสามารถทำให้เกิดความสุขหรือความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้นได้อีกดังนั้นจะเห็นได้ว่าความสุขเป็นความรู้สึกที่สลับซับซ้อนและมีความสุขนี้จะมีผลต่อบุคคลมากกว่าความรู้สึกทางบวกอื่น ๆ

สมยศ นาวิการ (2544 : 39) ความพึงพอใจ หมายถึง ความรุนแรงของความต้องการของผู้ใช้บริการเพื่อผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งความพึงพอใจอาจเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบภายใต้สถานการณ์การทำงานการให้บริการการปรับปรุงพัฒนาก่อให้เกิดความพึงพอใจทางบวกส่วนความขัดแย้งการตำหนิหรือการลงโทษแบบต่าง ๆ ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในทางลบ

รุ่ง แก้วแดง (2543 : 191-194) ให้ทัศนะว่า การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ นอกจากสามารถที่จะดูเรื่องคุณภาพให้บริการขององค์กรได้แล้วยังเป็นการประเมินคุณภาพขององค์กรในด้านอื่น ๆ จากมุมมองของลูกค้าได้ด้วยผลการวัดความพึงพอใจของลูกค้าสามารถนำไปใช้ประโยชน์อย่างมากในการปรับปรุงองค์กรได้แก่การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจยุทธศาสตร์ วัฒนธรรม ข้อมูลเรื่องความพึงพอใจของลูกค้าสามารถที่จะนำมาใช้ประโยชน์ได้มากมายจนกล่าวได้ว่าทั้งองค์กรต้องมีการปรับการบริหารกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า แม้การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าจะเป็นเรื่องจำเป็นและทุกองค์กรต้องทำ แต่ในระบบราชการ พบว่า ยังไม่มีการทำอย่างจริงจัง โดยเฉพาะระบบราชการของไทยและข้าราชการหลายคนก็กลัวการร้องเรียนอย่างมาก ตรงกันข้ามกับระบบราชการต่างประเทศซึ่งถือว่ามีความมั่นใจให้ข้อมูลจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสามารถนำไปปรับปรุงงานขององค์กรสามารถออกแบบงานใหม่ให้สอดคล้องและตรงกับความต้องการของลูกค้าได้

พรธนิภา น้อยตา (2543 : 24-25) กล่าวว่า ความพึงพอใจที่มีต่อบริการจะเกิดขึ้นหรือไม่นั้นจะต้องพิจารณาถึงลักษณะของการให้บริการขององค์กรประกอบด้วยระดับ

ความรู้สึกของผู้มารับบริการในมิติต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลดั่งนั้นในการวัดความพึงพอใจต่อบริการอาจจะกระทำได้หลายวิธีดังนี้

1. การใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นวิธีการที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายวิธีหนึ่ง โดยการขอร้องหรือขอความร่วมมือจากกลุ่มบุคคลที่ต้องการวัด แสดงความคิดเห็นลงในแบบฟอร์มที่กำหนดคำตอบไว้ให้ตัวเลือกหรือเป็นคำตอบอิสระ โดยคำตอบที่ถามอาจจะถามถึงความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ที่หน่วยงานกำลังใจให้บริการอยู่ เช่น ลักษณะของการให้บริการสถานที่ให้บริการระยะเวลาให้บริการพนักงานที่ให้บริการ เป็นต้น

2. การสัมภาษณ์ เป็นอีกวิธีการหนึ่งที่รับทราบถึงระดับความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการ ซึ่งเป็นวิธีการที่ต้องอาศัยเทคนิคและความชำนาญพิเศษของผู้สัมภาษณ์ที่จะมุ่งใจให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบคำถามได้ตรงกับข้อเท็จจริง การวัดความพึงพอใจโดยวิธีการสัมภาษณ์นับว่าเป็นวิธีการที่ประหยัดและมีประสิทธิภาพมากอีกวิธีหนึ่ง

3. การสังเกต เป็นวิธีการที่จะทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการได้ โดยการสังเกตจากพฤติกรรมทั้งก่อนมารับบริการ ขณะรับบริการ และหลังจากได้รับบริการแล้ว เช่น การสังเกตกิริยาท่าทาง การพูด สีหน้า และความถี่ของการมาขอบริการ เป็นต้น การวัดความพึงพอใจโดยวิธีการนี้ ผู้วัดจะต้องทำอย่างจริงจัง และมีแบบแผนที่ชัดเจนจึงจะสามารถประเมินถึงระดับความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการได้อย่างถูกต้อง

สรุปได้ว่า ในการบริหารสถานศึกษานั้นจำเป็นที่จะต้องสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรภายในสถานศึกษาและผู้รับบริการจากสถานศึกษา การสำรวจความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็น แต่ในระบบราชการของไทยยังไม่มีการทำอย่างจริงจัง ดังนั้นหากหน่วยงานใดมีการวัดความพึงพอใจของผู้รับบริการก็จะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปปรับปรุงงาน

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ความเป็นมาของคณะกรรมการสถานศึกษา

ความเป็นมาของคณะกรรมการสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547 : 5-11)

คณะกรรมการสถานศึกษาเป็นคณะบุคคลซึ่งมีความสำคัญที่จะทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมกิจการของสถานศึกษาในฐานะที่เป็นองค์กรอย่างเป็นทางการที่จะมีส่วนร่วมกับชุมชนในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนที่เป็นสมาชิกของชุมชน

คณะบุคคลที่ทำหน้าที่ในลักษณะดังกล่าวมีมาตั้งแต่อดีตแต่ลักษณะบทบาทและภารกิจมีความแตกต่างกันไปบ้างในแต่ละช่วงดังนี้

พ.ศ. 2524 มีการประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา พุทธศักราช 2525 โดยมีสาระสำคัญที่กำหนดแนวทางการสรรหาจำนวนคุณสมบัติวาระและการพ้นตำแหน่งรวมทั้งได้กำหนดบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน

พ.ศ. 2539 กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้มีระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา พุทธศักราช 2539 เนื่องจากมีข้อมูลจากผลการวิจัยมากมายยืนยันว่าการดำเนินของคณะกรรมการการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษายังไม่เกิดผลสำเร็จเท่าที่ควรความพึงพอใจในผลงานของตนเองการให้คำปรึกษาแนะนำแก่โรงเรียนในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาฯลฯ ประกอบกับมีกระแสความต้องการให้คณะกรรมการประจำโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนมากขึ้น

พ.ศ. 2540 มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา พุทธศักราช 2539 เพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาตามรัฐธรรมนูญ พุทธศักราช 2540 ซึ่งเป็นการจัดประชุมสัมมนาผู้บริหารโรงเรียนและประธานคณะกรรมการโรงเรียนพร้อมกันทั่วประเทศ ผ่านทางสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 และวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย ที่มีการถ่ายทอดสดเสียงทั่วประเทศ เมื่อ วันที่ 30 พฤษภาคม 2541

หลังจากคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกับโรงเรียนได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางดำเนินการและผลการดำเนินการมากมายผลจากการวิจัยมีหลายประการที่น่าสนใจคือ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนในส่วนโครงสร้างของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้แต่การปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนยังเน้นด้านการสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนมากกว่ากำหนดนโยบายและการร่วมในการพัฒนาการเรียนการสอนจากผลการวิจัยดังกล่าว ประกอบกับมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ที่เน้นหลักการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน การ

กระจายอำนาจในการจัดการศึกษารวมทั้งการพัฒนาองค์กรชุมชนให้มีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ และสามารถจัดการศึกษาในชุมชนได้ทำให้กระทรวงศึกษาธิการประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2543 ที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคคลในชุมชนหลายฝ่ายให้เข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการจัดการศึกษาของชุมชน และเป็นระเบียบคณะกรรมการสถานศึกษาฉบับแรกที่กำหนดให้ผู้หญิงเข้ามามีบทบาทในการเป็นกรรมการสถานศึกษาทำให้ผู้หญิงมีโอกาสมากขึ้นในการทำงานเพื่อชุมชน และโรงเรียนรวมทั้งทำให้คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทมากขึ้นในการจัดการศึกษาของท้องถิ่น และจะมีบทบาทมากขึ้นตามลำดับ โดยเฉพาะเมื่อมีการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้ อย่างเต็มรูปแบบในปี พ.ศ. 2545

ในกลุ่มมือการปฏิบัติงานคณะกรรมการการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547 : 21-22) ได้กล่าวถึงสภาพการเป็นองค์กรบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมกับสถานศึกษาจากอดีตจนถึงปัจจุบันที่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการบริหารจัดการแบบองค์กรบุคคลในระดับสถานศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. คณะกรรมการการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังขาดความชัดเจนเรื่องบทบาทหน้าที่ว่าตนเองจะทำอะไรทำอย่างไรและทำเพื่ออะไร
2. บุคคลที่เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่ได้รับการร้องขอจากสถานศึกษามากกว่าได้รับการคัดสรรจากกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำหน้าที่ของคณะกรรมการการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. วิธีการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังขาดทักษะและประสบการณ์ เช่น ทักษะร่วมประชุมตัดสินใจ เป็นต้น
4. สถานศึกษาส่วนหนึ่งยังคิดว่าคณะกรรมการการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเพียงผู้สนับสนุนด้านทรัพยากรทางการศึกษามากกว่าเป็นผู้ร่วมคิดร่วมตัดสินใจร่วมดำเนินงานร่วมรับผลที่เกิดขึ้น
5. กรรมการการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนหนึ่งยังคิดว่าการบริหารจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาคณะกรรมการการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเพียงที่ปรึกษาหรือผู้ปฏิบัติตามการร้องขอจากสถานศึกษา

6. กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ละคนมีภาระงานมากการประชุมจึงขาดความต่อเนื่องและความพร้อมเพียง

7. ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารขาดคุณภาพจึงเป็นจุดอ่อนที่สำคัญของการบริหารจัดการการนำข้อมูลไปใช้ในการพิจารณาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการตัดสินใจการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการศึกษาส่วนใหญ่จึงอยู่บนพื้นฐานของความรู้สึกและประสบการณ์เดิม

8. ในอดีตสถานศึกษาขาดความคล่องตัวในการบริหารปัจจุบันสถานศึกษาเป็นนิติบุคคลมีความคล่องตัวสูงสามารถบริหารกิจการได้ด้วยตนเองแต่กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบางส่วนยังขาดความชัดเจนในบทบาทที่ต้องมีการกำกับส่งเสริมและสนับสนุนจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างใกล้ชิด

อย่างไรก็ตาม สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน นับเป็นหน่วยงานทางการศึกษา ที่เห็นความสำคัญของคณะกรรมการโรงเรียน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษามากที่สุด นับแต่ครั้งที่เป็นการศึกษาประชาบาล หรือการศึกษาของประชาชน ก็มีคณะกรรมการตำบลเป็นผู้จัดการในโรงเรียน เมื่อมีการประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา พุทธศักราช 2525 มีคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียน เป็นผู้เข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการจัดการศึกษาต่อมาเมื่อมีการประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียน พ.ศ. 2539 คณะกรรมการโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการจัดการศึกษาและปัจจุบันเมื่อมีการประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 ซึ่งมีคณะกรรมการสถานศึกษาที่จะเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมากขึ้นการจัดการศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนจึงนับวันแต่มากและเพิ่มพูนขึ้นตามลำดับ

กฎกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการงบประมาณการบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง มาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาของแต่ละสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการ

ของสถานศึกษาประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครองผู้แทนครูผู้แทนองค์กรชุมชนผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ มาตรา 57 ให้นำหน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชน ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ความรู้ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา มาตรา 58 ให้มีการระดมทรัพยากร และการลงทุน ด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบุคคลครอบครัว ชุมชน เอกชนองค์กรเอกชนองค์กรวิชาชีพสถาบันศาสนาสถานประกอบการสถาบันอื่น ๆ และต่างประเทศมาใช้จัดการศึกษา

จากพระราชบัญญัติการศึกษาฉบับนี้ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาจะเป็นผู้มีบทบาทมากในการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการงบประมาณการบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายบัญญัติ เพื่อให้การบริหาร และการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 5 และมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กับ มาตรา 8 และ มาตรา 38 วรรคสอง และวรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ในกฎกระทรวงนี้

“ผู้ปกครอง” หมายความว่า บิดามารดา หรือบิดา หรือมารดา ซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจปกครองหรือผู้ปกครองตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของนักเรียนและให้หมายความรวมถึงบุคคลที่นักเรียนอยู่ด้วยเป็นประจำหรือที่นักเรียนอยู่รับใช้การทำงาน

“ครู” หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้าน การเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐ

“สถานศึกษา” หมายความว่า โรงเรียนวิทยาลัย หรือหน่วยงาน การศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับงบประมาณจากรัฐแต่ละแห่งยกเว้นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยและศูนย์การเรียน

โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มี จำนวนนักเรียนไม่เกิน

โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มี จำนวนนักเรียน 121-300

คน

โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มี จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301
คนขึ้นไป

“องค์กรชุมชน” หมายความว่า ชุมชน หรือ องค์กรที่มีประชาชน
รวมตัวกัน ไม่น้อยกว่าสิบห้าคนเพื่อดำเนินกิจกรรมที่เป็นประ โยชน์ต่อสังคมและชุมชน โดย
ส่วนรวมอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปีมีผลงานที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับรองและมีที่ตั้งแน่นอนอยู่ในท้องที่ตำบลหรือแขวงที่เป็น
ภูมิลำเนาของนักเรียนในสถานศึกษาหรือท้องที่ตำบลหรือแขวงที่สถานศึกษาตั้งอยู่

“ศิษย์เก่า” หมายความว่า ผู้ที่สถานศึกษารับรองว่าสำเร็จการศึกษาจาก
หรือเคยศึกษาในสถานศึกษานั้น

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
แต่ละแห่ง

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ละแห่ง

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่ละแห่ง

“ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา” หมายความว่า ผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาที่สถานศึกษาตั้งอยู่

ข้อ 2 ในสถานศึกษาขนาดเล็กให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
จำนวนเก้าคน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน
15 คนประกอบด้วย

1. ประธานกรรมการ
2. กรรมการที่เป็นผู้แทนผู้ปกครอง จำนวน 1 คน
3. กรรมการที่เป็นผู้แทนครู จำนวน 1 คน
4. กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรชุมชน จำนวน 1 คน
5. กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 คน
6. กรรมการที่เป็นผู้แทนศิษย์เก่า จำนวน 1 คน
7. กรรมการที่เป็นพระภิกษุสงฆ์และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาในพื้นที่

จำนวน 1 รูป หรือ 1 คน สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก และจำนวน 2 รูป หรือ 2 คน

สำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่

8. กรรมการที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 1 คน สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก และจำนวน 6 คน สำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่

9. ผู้อำนวยการเป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ 3 ประธานกรรมการและคณะกรรมการตาม ข้อ 2 (2) (3) (4) (5) (6) (7) และ (8) ต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

1. มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์
2. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
3. ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
4. ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
5. ไม่เป็นคู่สัญญากับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานั้น

ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ใดมีลักษณะต้องห้ามตาม (5) ต้องออกจากความเป็นบุคคลซึ่งมีลักษณะต้องห้ามตาม (5) ต้องออกจากการ เป็นบุคคลซึ่งมีลักษณะต้องห้ามหรือแสดงหลักฐานให้เป็นที่เชื่อได้ว่าตนได้เลิกประกอบกิจการใด ๆ อันมีลักษณะต้องห้ามดังกล่าวแล้วต่อผู้อำนวยการภายในสิบห้าวันนับแต่วันได้รับการแต่งตั้ง หากมิได้ดำเนินการดังกล่าวให้ถือว่าผู้นั้นไม่เคยได้รับการแต่งตั้งเป็นประธานหรือกรรมการ

ข้อ 4 นอกจากคุณสมบัติ ตาม ข้อ 3 แล้ว

1. กรรมการ ตาม ข้อ 2 (2) ต้องเป็นผู้ปกครองตามทะเบียนนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษานั้นและไม่ใช่ครูเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถานศึกษาที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีสัญญาจ้างกับสถานศึกษานั้น
2. กรรมการ ตาม ข้อ 2 (3) ต้องเป็นครู
3. กรรมการ ตาม ข้อ 2 (4) ต้องไม่เป็นครูเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถานศึกษาที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีสัญญาจ้างกับสถานศึกษานั้น
4. กรรมการ ตาม ข้อ 2 (6) ต้องเป็นผู้ที่เคยศึกษาหรือสำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษานั้นและไม่ใช่ครูเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถานศึกษาที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีสัญญาจ้างกับสถานศึกษานั้น

5. กรรมการ ตาม ข้อ 2 (8) ต้องไม่เป็นกรรมการสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเกินกว่าสามแห่งขึ้นไปในเวลาเดียวกันและไม่เป็นครูเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถานศึกษาที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีสัญญาจ้างกับสถานศึกษานั้น

ข้อ 5 ให้ผู้อำนวยการดำเนินการสรรหาและเลือกประธานกรรมการและกรรมการตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังต่อไปนี้

1. ในการสรรหาและเลือกกรรมการ ตาม ข้อ 2 (2) (3) และ (6) ให้บุคคลแต่ละประเภทเสนอชื่อผู้ที่เห็นสมควรเป็นกรรมการซึ่งมีคุณสมบัติ ตาม ข้อ 3 และ ข้อ 4 จากนั้น ให้ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเลือกกันเองให้เหลือประเภทละหนึ่งคนทั้งนี้ โดยแต่ละประเภทแยกกันดำเนินการ

2. ในการสรรหาและเลือกกรรมการ ตาม ข้อ 2 (4) ให้องค์กรชุมชนเสนอชื่อผู้ที่เห็นสมควรเป็นกรรมการซึ่งมีคุณสมบัติ ตาม ข้อ 3 และ ข้อ 4 จากนั้น ให้ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเลือกกันเองให้เหลือประเภทละหนึ่งคนทั้งนี้ โดยแต่ละประเภทแยกกันดำเนินการ
ในกรณีที่ไม่มีองค์กรชุมชนในท้องที่ตำบลหรือแขวงที่เป็นภูมิลำเนาของนักเรียนในสถานศึกษาหรือตำบลหรือแขวงที่สถานศึกษาตั้งอยู่หรือมีแต่ไม่เสนอชื่อผู้แทนเข้ารับเลือกเป็นกรรมการให้ผู้อำนวยการสรรหาผู้แทนองค์กรชุมชนในท้องที่ตำบลหรือแขวงใกล้เคียงหรือในท้องที่ตำบลหรือแขวงในเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียงเป็นกรรมการผู้แทนองค์กรชุมชนในสถานศึกษานั้น

3. การสรรหาและเลือกกรรมการ ตาม ข้อ 2 (5) ให้ดำเนินการโดยสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

4. การสรรหาและเลือกกรรมการ ตาม ข้อ 2 (8) ให้ดำเนินการโดยการพิจารณาร่วมกันของผู้ที่ได้รับการสรรหาและได้รับเลือกให้เป็นกรรมการ ตาม ข้อ 2 (2) (3) (4) (5) (6) (7) และกรรมการ ตาม ข้อ 2 (9) ให้ได้จำนวนสองคนสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กและจำนวนเจ็ดคนสำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่

5. การสรรหาและการเลือกประธานกรรมการให้ผู้ที่ได้รับเลือกให้เป็นกรรมการ ตาม ข้อ 2 (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) และกรรมการ ตาม ข้อ 2 (9) ร่วมกันเลือกประธานกรรมการจากผู้ที่ได้รับเลือกเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

6. ให้ผู้อำนวยการเสนอรายชื่อผู้ที่ได้รับการสรรหาและได้รับเลือกตาม 1 ถึง 5 ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาแต่งตั้งเป็นประธาน

ข้อ 6 หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและเลือกกรรมการนอกจากที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนี้ให้เป็นไปตามประกาศของสถานศึกษา

ข้อ 7 ประธานกรรมการและกรรมการ ตาม ข้อ 2 (2) (3) (4) (5) (6) (7) และ (8) มีวาระการดำรงตำแหน่ง คราวละสี่ปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้แต่จะดำรงตำแหน่งเกินสองวาระติดต่อกันมิได้

นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระประธานกรรมการและกรรมการ ตาม ข้อ 2 (2) (3) (4) (5) (6) (7) และ (8) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

1. ตาย
2. ลาออก
3. คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาให้ออกเพราะบกพร่องต่อหน้าที่ทำให้เสื่อมเสียต่อสถานศึกษาหรือหย่อนความสามารถ
4. ขาดคุณสมบัติตามข้อ 3 หรือข้อ 4
5. พ้นจากการเป็นพระภิกษุเฉพาะกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนที่เป็นพระภิกษุสงฆ์

ข้อ 8 ในกรณีที่ประธานกรรมการและกรรมการ ตาม ข้อ 2 (2) (3) (4) (5) (6) (7) หรือ (8) พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระให้ดำเนินการสรรหาเลือกและแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนภายในเก้าสิบวันเว้นแต่วาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่ดำเนินการก็ได้

ให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งคนแทน

ในกรณีที่ประธานกรรมการและกรรมการตามวรรคหนึ่งจะพ้นจากตำแหน่งตามวาระให้ดำเนินการสรรหากรรมการใหม่ภายในเก้าสิบวันก่อนวันครบวาระ และให้ผู้ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าประธานกรรมการและกรรมการซึ่งแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

ข้อ 9 สถานศึกษาที่มีสภาพ และลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยทั่วไปซึ่งไม่สามารถแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาได้ครบองค์ประกอบตามกฎกระทรวงนี้การกำหนดองค์ประกอบอำนาจหน้าที่หลักเกณฑ์วิธีการสรรหา และจำนวนกรรมการในแต่ละลักษณะ และประเภทของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาผู้มีอำนาจในการประกาศใช้ให้สถานศึกษาใดเป็นสถานศึกษา ที่มีสภาพและลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยทั่วไป

ข้อ 10 ในวาระเริ่มแรกให้ผู้อำนวยการดำเนินการสรรหาและเลือกประธาน กรรมการและกรรมการให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ถูกต้องกระทรวงนี้ใช้บังคับ

ข้อ 11 ในวาระเริ่มแรกกรรมการ ตาม ข้อ 2 (3) ยังไม่ต้องมีใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพจนกว่าครุสภาจะกำหนดให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามกฎหมายว่าด้วย สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อ 12 ให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีอำนาจตีความ และวินิจฉัยปัญหาอันเกี่ยวกับการปฏิบัติการหรือการดำเนินการสรรหาการเลือกประธาน กรรมการและกรรมการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามที่กำหนดไว้ใน กฎกระทรวงนี้

แนวทางการสรรหาและการเลือกกรรมการ

1. การสรรหาและการเลือกกรรมการที่เป็นผู้แทน

1.1 กรรมการที่เป็นผู้แทนผู้ปกครอง

1.1.1 ผู้ปกครองนักเรียนที่มีสิทธิสมัครหรือเสนอชื่อผู้แทนต้องเป็น ผู้ปกครองนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษานั้น

1.1.2 การสมัครหรือเสนอชื่อและการเลือกกรรมการที่เป็นผู้แทน ผู้ปกครองให้ดำเนินการดังนี้

- 1) ให้ผู้ปกครองนักเรียนสมัครหรือเสนอชื่อผู้ปกครอง จำนวน 1 คน
- 2) การสมัครหรือเสนอชื่อให้ดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด
- 3) กรณีผู้สมัครหรือผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อมากกว่า 1 คนให้ผู้อำนวยการ สถานศึกษาจัดให้ผู้สมัครหรือผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเลือกกันเองให้เหลือ 1 คน

1.1.3 เอกสารหลักฐานที่ใช้ประกอบการสมัครหรือเสนอชื่อมีดังนี้

- 1) ใบสมัครหรือแบบเสนอชื่อผู้แทนที่สถานศึกษากำหนดพร้อมประวัติ
- 2) เอกสารทั่วไป ได้แก่ สำเนาบัตรประชาชนหรือสำเนาบัตรประจำตัว ข้าราชการหรือสำเนาบัตรประจำตัวที่ทางราชการออกให้ของผู้สมัครหรือผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อ
- 3) เอกสารประกอบตรวจสอบคุณสมบัติได้แก่ทะเบียนนักเรียน

1.2 กรรมการที่เป็นผู้แทนครู

1.2.1 ครูที่มีสิทธิ์สมัครหรือได้รับการเสนอชื่อจะต้องเป็นครูในสถานศึกษา
นั้น

1.2.2 การสมัครหรือเสนอชื่อและการเลือกกรรมการที่เป็นผู้แทนครูให้
ดำเนินการดังนี้

- 1) ครูในสถานศึกษาสมัครหรือเสนอชื่อครู จำนวน 1 คน ใน
สถานศึกษาเป็นกรรมการสถานศึกษาตามใบสมัครหรือแบบเสนอชื่อที่สถานศึกษากำหนด
- 2) การสมัครหรือเสนอชื่อให้ดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด
- 3) กรณีที่มีผู้สมัครหรือผู้ได้รับการเสนอชื่อมากกว่า 1 คน ให้
ผู้อำนวยการสถานศึกษาจัดให้ผู้สมัครหรือผู้ได้รับการเสนอชื่อเลือกกันเองให้เหลือ 1 คน

1.2.3 เอกสารหลักฐานที่ใช้ประกอบการสมัครหรือเสนอชื่อมีดังนี้

- 1) ใบสมัครหรือแบบสอบถามชื่อผู้แทนสถานศึกษากำหนดพร้อม
ประวัติ
- 2) เอกสารทั่วไปได้แก่สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนหรือสำเนาบัตร
ประจำตัวข้าราชการหรือสำเนาบัตรประจำตัวที่ทางราชการออกให้ผู้สมัครหรือผู้ที่ได้รับการ
เสนอชื่อในวาระเริ่มแรกให้ยกเว้นใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจนกว่าครูสภาจะกำหนดให้มี
ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามกฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.3 กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรชุมชน

1.3.1 องค์กรของชุมชนที่มีสิทธิ์เสนอชื่อกรรมการผู้แทนองค์กรต้องเป็น
องค์กรที่มีองค์ประกอบดังนี้

- 1) เป็นชุมชนหรือองค์กรชุมชนหรือองค์กรที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มี
สมาชิกรวมตัวกัน ไม่น้อยกว่า 15 คน เพื่อดำเนินกิจกรรมที่เป็นประ โยชน์ต่อสังคม และชุมชน
โดยส่วนรวมอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลา ไม่น้อยกว่า 1 ปี
- 2) เป็นองค์กรที่มีผลงานที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษารับรอง
- 3) เป็นองค์กรที่มีที่ตั้งแน่นอนอยู่ภายในท้องที่ตำบลหรือแขวงที่มี
ภูมิสำเนาของนักเรียนในสถานศึกษาหรือตำบลหรือแขวงที่สถานศึกษาตั้งอยู่

1.3.2 การเสนอชื่อและการเลือกผู้แทนองค์กรชุมชนให้ดำเนินการดังนี้

1) ประธานหรือผู้บริหารหรือผู้นำของชุมชนหรือผู้นำองค์กรชุมชนเสนอ ชื่อผู้ที่เห็นสมควรเป็นกรรมการองค์กร ละ 1 คน ตามแบบเสนอชื่อที่สถานศึกษากำหนดเสนอไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา

2) การเสนอชื่อให้ดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

3) กรณีที่มีผู้ได้รับการเสนอชื่อมากกว่า 1 คนให้ผู้ดำเนินการสถานศึกษาจัดให้ได้รับการเสนอชื่อเลือกกันเองให้เหลือ 1 คน

1.3.3 เอกสารหลักฐานที่ใช้ประกอบการเสนอชื่อมีดังนี้

1) แบบเสนอชื่อผู้แทนที่สถานศึกษากำหนดพร้อมประวัติ

2) เอกสารทั่วไปได้แก่สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนหรือสำเนาบัตรประจำตัวข้าราชการหรือสำเนาบัตรประจำตัวที่ทางราชการออกให้ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อ

3) เอกสารประกอบการตรวจสอบคุณสมบัติได้แก่หลักฐานทางทะเบียนที่แสดงว่าองค์กรที่สมาชิกไม่ต่ำกว่า 15 คน หลักฐานที่แสดงการดำเนินกิจกรรมขององค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน โดยส่วนรวมอย่างต่อเนื่องมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี หนังสือรับรองผลงานขององค์กรจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหลักฐานที่แสดงถึงการเป็นประธานผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรของผู้เสนอชื่อ

1.4 กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสิทธิ์เสนอชื่อผู้แทนองค์กรต้องเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการจัดตั้งตามกฎหมายได้แก่องค์กรการบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลองค์กรการบริหารส่วนตำบลกรุงเทพมหานครเมืองพัทยาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่ได้รับการจัดตั้งตามกฎหมายซึ่งสถานศึกษาตั้งอยู่

1.4.2 การเสนอชื่อและการเลือกผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดำเนินการดังนี้

1) ให้ประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอชื่อผู้ที่ผ่านการพิจารณาของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาเป็นกรรมการองค์กร ละ 1 คน ตามแบบเสนอชื่อที่สถานศึกษากำหนดเสนอไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา

2) การเสนอชื่อให้ดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนดให้ผู้ดำเนินการสถานศึกษาจัดให้ผู้ได้รับการเสนอชื่อเลือกกันเองให้เหลือ 1 คน

3) กรณีที่ผู้ได้รับการเสนอชื่อมากกว่า 1 คน ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา จัดให้ผู้ได้รับการเสนอชื่อเลือกกันเองให้เหลือ 1 คน

1.4.3 เอกสารหลักฐานที่ใช้ประกอบการเสนอชื่อมีดังนี้

- 1) แบบเสนอชื่อผู้แทนที่สถานศึกษากำหนดพร้อมประวัติ
- 2) เอกสารทั่วไปได้แก่สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนหรือสำเนาบัตรประจำตัวที่ทางราชการออกให้ของผู้ได้รับการเสนอชื่อ
- 3) เอกสารประกอบตรวจสอบคุณสมบัติได้แก่บัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐกรณีเป็นผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารหรือสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบัตรประจำตัวประชาชนกรณีเป็นข้าราชการพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือบุคคลอื่นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบหมาย

1.5 กรรมการที่เป็นศิษย์เก่า

1.5.1 ผู้ที่มีสิทธิ์สมัครหรือเสนอชื่อกรรมการที่เป็นผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาหรือผู้ที่เคยศึกษาจากสถานศึกษาที่สถานศึกษานั้นรับรอง

1.5.2 การสมัครหรือเสนอชื่อและการเลือกกรรมการที่เป็นผู้แทนศิษย์เก่าให้ดำเนินการ ดังนี้

1) ให้ศิษย์เก่าของสถานศึกษาสมัครหรือเสนอชื่อศิษย์เก่าของสถานศึกษานั้น จำนวน 1 คน เป็นกรรมการสถานศึกษาตามใบสมัครหรือแบบเสนอชื่อที่สถานศึกษากำหนด

2) การสมัครหรือเสนอชื่อให้ดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

3) กรณีที่ผู้สมัครหรือผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อมากกว่า 1 คน ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาจัดให้ผู้สมัครหรือผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเลือกกันเองให้เหลือ 1 คน

1.5.3 เอกสารหลักฐานที่ใช้ประกอบสมัครหรือเสนอชื่อมีดังนี้

- 1) ใบสมัครหรือแบบเสนอชื่อผู้แทนที่สถานศึกษากำหนดพร้อมประวัติ
- 2) เอกสารทั่วไปได้แก่สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนหรือสำเนาบัตรประจำตัวข้าราชการหรือสำเนาบัตรประจำตัวที่ทางราชการออกให้ของผู้สมัครหรือได้รับการเสนอชื่อ
- 3) เอกสารประกอบการตรวจสอบคุณสมบัติได้แก่ทะเบียนนักเรียน

1.6 กรรมการที่เป็นผู้แทนพระภิกษุสงฆ์หรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการสรรหา และเลือกกรรมการที่เป็นผู้แทนพระภิกษุหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ทางราชการรับรอง (พุทธคริสต์อิสลามพราหมณ์ฮินดู และซิกข์) ให้ได้จำนวนตามขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

1.6.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 1 รูป หรือ 1 คน

1.6.2 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 2 รูป หรือ 2 คน หรือ 1 รูป กับ 1 คน

2. การสรรหาและการเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ผู้ได้รับการสรรหา และเลือกให้เป็นกรรมการที่เป็นผู้แทนผู้ปกครองผู้แทนครูผู้แทนองค์กรชุมชนผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้แทนศิษย์เก่าผู้แทนพระภิกษุสงฆ์หรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่และผู้อำนวยการสถานศึกษาร่วมกันสรรหาและเลือกผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นกรรมการตามวิธีการที่เห็นสมควร โดยสถานศึกษาขนาดเล็กให้เลือกผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกรรมการ จำนวน 2 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกรรมการ จำนวน 7 คน

3. การสรรหาและการเลือกประธานกรรมการ ให้ผู้ได้รับการสรรหา และเลือกเป็นกรรมการผู้แทนผู้ปกครองผู้แทนครูผู้แทนองค์กรชุมชนผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้แทนศิษย์เก่าผู้แทนพระภิกษุสงฆ์หรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้อำนวยการสถานศึกษาร่วมกันเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเป็นประธานกรรมการ 1 คน

ระยะเวลาดำเนินการ

1. ในวาระเริ่มแรกให้ดำเนินการสรรหา และเลือกประธานกรรมการ และกรรมการให้แล้วเสร็จ ภายใน 90 วัน นับแต่วันที่กฎกระทรวงใช้บังคับ

2. ในกรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระให้ดำเนินการสรรหาเลือกและแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทน ภายใน 90 วัน เว้นแต่วาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึง 180 วัน จะไม่ดำเนินการก็ได้และให้ผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

3. ในกรณีที่ประธานและกรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระให้ดำเนินการสรรหาและเลือกกรรมการชุดใหม่ ภายใน 90 วัน ก่อนวันครบวาระ และให้ผู้ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าประธานกรรมการและกรรมการซึ่งแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

ขั้นตอนการสรรหาและการเลือกคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาประกาศการสรรหาและเลือกคณะกรรมการ
2. สถานศึกษาเปิดรับสมัครหรือรับการเสนอชื่อเข้ารับการเลือกเป็นกรรมการแต่ละประเภท
3. สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครหรือผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อ
4. สถานศึกษาประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการเลือกเป็นกรรมการ แต่ละประเภท
5. สถานศึกษาดำเนินการให้ผู้มีสิทธิ์เข้ารับการเลือกเป็นกรรมการ แต่ละประเภทเลือกกันเองให้เหลือตามจำนวนที่กำหนดในกรณีที่ไม่มีองค์กรชุมชนในท้องถิ่นตำบลหรือแขวงที่เป็นภูมิลำเนาของนักเรียนในสถานศึกษาหรือตำบลหรือแขวงที่สถานศึกษาตั้งอยู่หรือมีแต่ไม่เสนอชื่อผู้แทนเข้ารับเลือกเป็นกรรมการให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสรรหาผู้แทนองค์กรชุมชนในท้องถิ่นตำบลหรือแขวงใกล้เคียงกับสถานศึกษา หรือในท้องถิ่นตำบลหรือแขวงของเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง เป็นกรรมการผู้แทนองค์กรชุมชนในสถานศึกษานั้น สถานศึกษาที่มีสภาพและลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยทั่วไปซึ่งไม่สามารถแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาได้ครบองค์ประกอบตามกฎหมายนี้ การกำหนดองค์ประกอบอำนาจหน้าที่หลักเกณฑ์วิธีการสรรหา และจำนวนกรรมการในแต่ละลักษณะและประเภทของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้มีส่วนในการประกาศให้สถานศึกษาใดเป็นสถานศึกษาที่มีสภาพ และลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยทั่วไป
6. สถานศึกษาดำเนินการสรรหาและเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
7. สถานศึกษาดำเนินการให้กรรมการร่วมกันเลือกผู้ทรงคุณวุฒิเป็นประธานกรรมการ
8. ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอรายชื่อผู้ที่ได้รับการสรรหาต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาแต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการ
9. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการดำเนินการสรรหาและเลือกประธานกรรมการกรรมการเพื่อเสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานแต่งตั้งต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จ ภายใน 90 วัน

ข้อเสนอแนะการดำเนินการสรรหาการเลือกและการแต่งตั้งประธานกรรมการ และ
กรรมการ

1. บทบาทหน้าที่ของผู้อำนวยการสถานศึกษา

1.1 ประกาศหลักเกณฑ์วิธีสรรหา และการเลือกประธานกรรมการ และ
กรรมการ

1.2 ดำเนินการสรรหาและการเลือกประธานกรรมการและกรรมการต่อ
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแต่งตั้ง

1.3 ในกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้เสนอชื่อผู้แทนองค์กรเข้ารับ
การสรรหาและเลือกให้เป็นกรรมการให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาประสานงานกับองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนดังกล่าว

2. สาระสำคัญของประกาศการสรรหาและการเลือกคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานแต่ละสถานศึกษาควรประกอบด้วย

2.1 เหตุผลและอำนาจหน้าที่ในการออกประกาศตามกฎหมาย

2.2 ตำแหน่งหน้าที่ที่จะสรรหาและเลือกพร้อมทั้งคุณสมบัติทั่วไปและ
คุณสมบัติเฉพาะของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือก

2.3 วิธีการสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.4 หลักฐานประกอบการสมัครหรือการเสนอชื่อผู้แทนกลุ่มบุคคลองค์กร
ชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.5 กำหนดการประกาศหารายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการสรรหาเป็นกรรมการ
ผู้แทนของกลุ่มบุคคลและองค์กร

2.6 กำหนดการให้ผู้แทนกลุ่มบุคคลหรือผู้แทนองค์กรแต่ละประเภทเลือก
กันเองเป็นกรรมการ

2.7 กำหนดการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการเลือกเป็นกรรมการจากผู้แทนบุคคล
และองค์กรแต่ละประเภท

3. การดำเนินการสรรหาและการเลือกประธานกรรมการและกรรมการควร
ดำเนินการดังนี้

3.1 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการสรรหาและเลือกประธาน
กรรมการและกรรมการอาจแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการหรือ
คณะทำงานได้ .

3.2 ประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึง

3.3 รับสมัครหรือรับการเสนอชื่อผู้แทนกลุ่มบุคคลหรือผู้แทนองค์กรเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการ

3.4 ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัครหรือผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเข้ารับการเลือกเป็นกรรมการตามแนวทางดังนี้

3.4.1 ผู้แทนผู้ปกครอง ตรวจสอบจากทะเบียนนักเรียน

3.4.2 ผู้แทนศิษย์เก่า ตรวจสอบจากทะเบียนนักเรียน

3.4.3 ผู้แทนองค์กรชุมชน ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ดังต่อไปนี้

1) หลักฐานทางทะเบียนที่แสดงว่าองค์กรมีสมาชิก ไม่น้อยกว่า 15 คน
2) หนังสือการรับรองการดำเนินกิจกรรมขององค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนอย่างต่อเนื่องมาเป็นเวลา ไม่น้อยกว่า 1 ปี

3) หนังสือการรับรองผลงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4) หลักฐานแสดงถึงการเป็นประธานหรือผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรนั้นของผู้เสนอชื่อ

3.4.4 ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบเอกสารหลักฐานดังต่อไปนี้

1) ในกรณีที่เป็นผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารหรือสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ตรวจสอบจากบัตรประจำตัวที่ทางราชการออกให้

2) สำหรับข้าราชการพนักงานหรือลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือบุคคลอื่นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบหมายให้ตรวจสอบจากบัตรประจำตัวที่ทางราชการออกให้หรือบัตรประจำตัวประชาชน

3.4.5 จัดประชุมผู้แทนบุคคลหรือองค์กรต่าง ๆ เพื่อเลือกกันเองให้ได้ผู้แทนกลุ่มบุคคลหรือผู้แทนองค์กรแต่ละประเภทตามจำนวนที่กำหนดซึ่งอาจดำเนินการโดยวิธีออกเสียงโดยตรงหรือลับหรือเปิดเผยตามความเหมาะสม

3.4.6 จัดประชุมให้ได้ผู้ได้รับการสรรหาจากกลุ่มบุคคลหรือองค์กรต่าง ๆ และผู้อำนวยการสถานศึกษาร่วมกันสรรหาและเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจากผู้สมัครและบุคคลที่คณะกรรมการสรรหาข้างต้นเสนอชื่อให้ได้ จำนวน 2 คน สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กหรือ

จำนวน 7 คน สำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่สำหรับวิธีการสรรหาและการเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้ที่ประชุมพิจารณาดำเนินการตามที่เห็นสมควร

3.4.7 จัดประชุมผู้ได้รับเลือกเป็นกรรมการทั้งหมดรวมทั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาร่วมกันเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ 1 คน เป็นประธานกรรมการ

4. บทบาทของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.1 ประกาศให้สถานศึกษาใดเป็นสถานศึกษาที่มีสถานภาพและลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยทั่วไปโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

4.2 พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอ

อำนาจการตีความและวินิจฉัยปัญหา

ให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีอำนาจตีความ และวินิจฉัยปัญหาอันเกี่ยวกับการปฏิบัติหรือการดำเนินการสรรหาการเลือกประธานกรรมการและกรรมการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุปได้ว่า สถานศึกษามีหน้าที่ในการคัดเลือกและสรรหาบุคคลที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการยึดแนวทางโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามรูปแบบของชุมชนและองค์กรทางศาสนาเข้ามาสร้างความศรัทธายึดหลักคุณธรรมจริยธรรมสร้างคนให้มีคุณภาพโดยกำหนดการคัดเลือกและสรรหาอย่างละเอียดถี่ถ้วน

2. บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

แนวทางการดำเนินงานการมีส่วนร่วมการบริหารการศึกษาของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 37-39) ได้กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 นั้นนับว่ามีความสำคัญมาก คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับการแต่งตั้ง ตามระเบียบจึงจำเป็นต้องรับรู้ถึงหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดีเพื่อที่จะได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 ดังนี้

กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา

เนื่องจากนโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษาเป็นเสมือนเข็มทิศที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จดังนั้นเพื่อให้แผนพัฒนาสถานศึกษามีความสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะเป็นผู้รับผิดชอบในการเสนอปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นได้เป็นอย่างดีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงควรศึกษาหาความรู้และทำความเข้าใจในเรื่องการวางแผนและแผนแต่ละประเภทที่สถานศึกษาต้องมีโดยเข้ารับการอบรมสัมมนาและศึกษาจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องเข้าไปมีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการกำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปี

สถานศึกษาจะนำนโยบาย และแผนพัฒนาสถานศึกษาไปทำกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของงานบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 งาน คือการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในนโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษาก่อนที่สถานศึกษาจะนำแผนปฏิบัติการดังกล่าวไปใช้จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาก่อนดังนั้นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรศึกษาเกี่ยวกับนโยบายแผนพัฒนาการศึกษา และข้อมูลของสถานศึกษาอยู่เสมอ

ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตร

ในการจัดทำสาระหลักสูตรของสถานศึกษาจะต้องให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นในแต่ละชุมชนแต่ละท้องถิ่นและแต่ละภูมิภาคของประเทศมีความแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมทั้งทางธรรมชาติและสังคมวัฒนธรรมดังนั้นการจัดการศึกษาโดยใช้หลักสูตรแกนกลางฉบับเดียวกันควรได้มีการพิจารณารายละเอียดของการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติที่หลากหลายตามสภาพปัญหาและความต้องการทั้งนี้เพราะเนื้อหาที่มีความสอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่นไม่เท่ากันบางเรื่องต้องมีการปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ เนื้อหาบางเรื่องไม่ทันสมัยไม่ทันเหตุการณ์ครูใช้แหล่งวิทยาการท้องถิ่นค่อนข้างน้อยและเปิด

โอกาสให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการเรียนรู้แก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นเมื่อสถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรในระดับท้องถิ่นแล้วก่อนที่สถานศึกษาจะนำหลักสูตรดังกล่าวไปใช้จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก่อน

กำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา

คณะกรรมการสถานศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานของสถานศึกษาดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่คณะกรรมการสถานศึกษาจะต้องรู้เข้าใจ และปฏิบัติได้อย่างถูกต้องในเรื่องราวของการดำเนินงานตามแผน โดยเฉพาะขั้นตอนของการกำกับติดตามซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งของการบริหารการศึกษาเพื่อที่คณะกรรมการสถานศึกษาจะได้รู้ว่าการดำเนินงานไปอย่างไรมีปัญหาอุปสรรคอย่างไรจะต้องแก้ไขปรับปรุงอย่างไรอันจะส่งผลให้งานดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งวิธีการกำกับและติดตามการดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษานั้นคณะกรรมการอาจทำได้โดยคณะกรรมการกำกับและติดตามด้วยตนเอง เช่น การตรวจผลงานการสังเกตการณ์ปฏิบัติงานหรือตรวจสอบภายใน โดยคณะผู้ตรวจสอบภายในที่คณะกรรมการแต่งตั้งขึ้นจะรายงานโดยผู้ได้รับมอบหมาย

ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ และได้มาตรฐาน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2554 ได้ให้หลักประกันกับประชาชนในด้านเสรีภาพในการศึกษาอบรม (มาตรา 49) สิทธิในการศึกษาอบรมขั้นพื้นฐานอย่างน้อย 12 ปี โดยรัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และถือเป็นหน้าที่ของประชาชน ที่จะต้องเข้ารับการศึกษาเพื่อให้เด็กเหล่านี้ได้รับการพัฒนาให้เต็มตามศักยภาพ

เสนอแนวทางและมีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ของสถานศึกษา

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาซึ่งครอบคลุมงานเกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอนการจัดการศึกษา การเรียนการสอนนิเทศรวมทั้งการวัดผล และประเมินผล ฯลฯ การเสนอแนวทางและการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการจะเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้งานวิชาการของสถานศึกษามีคุณภาพสูงขึ้น และคณะกรรมการสถานศึกษา ควรมีส่วนร่วมบริหารการเงิน และงบประมาณ

ของสถานศึกษาโดยการให้คำปรึกษาเสนอแนะแนวทางการใช้เงินให้เกิดผลคุ้มค่า นอกจากนี้ คณะกรรมการสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมในการบริหารงานส่วนบุคลากรด้วย เนื่องจากใน บรรดาทรัพยากรการบริหารทั้งหลายคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดการบริหารงานบุคลากร ของสถานศึกษา จะต้องมิใช่ขบขายครอบคลุมถึงการกำหนดความต้องการของบุคลากรการจัด บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรนอกจากนี้คณะกรรมการสถานศึกษาจะต้องให้ การเสนอแนะแนวทางและเข้ามามี ส่วนร่วมในด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษาด้วย

ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาตลอดจนวิทยากรภายนอก และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีต ประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ

คณะกรรมการสถานศึกษามีหน้าที่ที่สำคัญในการส่งเสริมให้กลุ่มบุคคลหรือ ชุมชนมีส่วนร่วมในการแสวงหาทรัพยากร เช่น งบประมาณวัสดุอุปกรณ์ มาช่วยพัฒนา กิจการของสถานศึกษา และกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียน ทุกด้านรวมทั้งสืบสานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น และของชาติโดยจัดหา วิทยากรภายในท้องถิ่นหรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ ทั้งในและนอกท้องถิ่น

เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนตลอดจนการประสานงาน กับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน

เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชนและมีส่วนในการพัฒนาชุมชน และท้องถิ่นการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้น นอกจากจะได้รับการ สนับสนุนงานด้านงบประมาณต่าง ๆ จากทางราชการโดยตรงแล้วเพื่อให้ดำเนินงานบรรลุ เป้าหมายอย่างจริงจังและส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาของนักเรียนมากยิ่งขึ้นสถานศึกษา จำเป็นจะต้องได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากองค์กรท้องถิ่นทั้งภาครัฐและเอกชน เพิ่มเติมอีกทางหนึ่งด้วยดังนั้นคณะกรรมการสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนตลอดจนการประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและ เอกชนเพื่อสถานศึกษาจะได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและองค์กรนั้นไปสู่ความสำเร็จในการ พัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชนและมีส่วนร่วมในการ พัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาก่อนเสนอต่อสาธารณชน

คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ร่วมรับผิดชอบการดำเนินงานของสถานศึกษาและสถานศึกษาจะต้องรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาต่อสาธารณชนดังนั้นคณะกรรมการสถานศึกษาจะต้องให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาก่อนที่จะนำเสนอรายงานต่อสาธารณชนต่อไป

แต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการเพื่อดำเนินงานตามระเบียบนี้

ตามความเห็นสมควรนอกจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว ประชากรในชุมชนอีกจำนวนมากที่ต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อต้องการให้ท้องถิ่นของตนเองเจริญแต่ไม่สามารถเข้ามาเป็นกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ เนื่องจากระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 ดังกล่าวมีข้อจำกัดในอัตราส่วนของคณะกรรมการสถานศึกษาจึงต้องช่วยกันสรรหาบุคคลดังกล่าวมาแต่งตั้งเป็นที่ปรึกษาหรือคณะกรรมการเพื่อช่วยดำเนินงานและมอบหมายภาระหน้าที่ให้ช่วยรับผิดชอบได้ตามศักยภาพของผู้นั้น

ปฏิบัติการอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษา

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และนอกจากนี้ยังมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้น ๆ อีกด้วยสภาพความเป็นจริงของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปัจจุบันมีจำนวนมากยังขาดความชัดเจนเรื่องบทบาทและอำนาจหน้าที่ของตนเองส่วนใหญ่ได้รับการร้องขอจากสถานศึกษามากกว่าได้รับการคัดสรรจากกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ขาดทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานร่วมกันส่วนมากยังคิดว่าการบริหารจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นเพียงที่ปรึกษาหรือเป็นผู้ปฏิบัติตามการร้องขอจากสถานศึกษาและมีภาระงานมากไม่มีเวลาร่วมประชุมทำให้ขาดความพร้อมเพียงและยังมีปัญหาอีกมาก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เปรียบเทียบบทบาท และอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังตารางที่ 1-4

ตารางที่ 1 แสดงบทบาท และอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา และกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ด้านวิชาการ

บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน
1. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของผู้เรียนชุมชนและท้องถิ่น	1. ให้ความเห็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและ ความต้องการของผู้เรียนชุมชนและท้องถิ่น
2. จัดการเรียนการสอนสภาพแวดล้อมบรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสมและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตลอดจนการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	2. ให้ข้อเสนอแนะและส่งเสริมสนับสนุนในการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมกระบวนการเรียนรู้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นฯลฯเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง
3. จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและรายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการสถานศึกษารับทราบ	3. รับทราบและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดระบบและการดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ตารางที่ 2 แสดงบทบาท และอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา และกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ด้านงบประมาณ

บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน
<p>1. จัดตั้งและรับผิดชอบการใช้จ่าย งบประมาณของสถานศึกษาตามที่กำหนด ระเบียบประกาศฯกำหนด</p> <p>2. ออกระเบียบข้อบังคับประกาศและแนว ปฏิบัติฯเกี่ยวกับการบริหารการเงินและ การจัดการรายได้จากทรัพย์สินของ สถานศึกษาทั้งนี้ตามที่กฎหมายระเบียบ ประกาศฯกำหนด</p>	<p>1. ให้ความเห็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการ จัดตั้งและการใช้จ่ายงบประมาณของ สถานศึกษา</p> <p>2. ให้ความเห็นข้อเสนอแนะในการออก ระเบียบข้อบังคับประกาศและแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการบริหารการเงินและการจัดหา รายได้จากทรัพย์สินของสถานศึกษาหรือตาม กฎหมายระเบียบประกาศฯกำหนด</p>

ตารางที่ 3 แสดงบทบาท และอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา และกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารงานบุคคล

บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน	บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน
<p>ดำเนินการตามที่กฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษากำหนด</p>	<p>ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากำหนดให้เป็นอำนาจ หน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน</p>

ตารางที่ 4 แสดงบทบาท และอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา และกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารทั่วไป

บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน
<p>1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารวมทั้งความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น</p> <p>2. ดำเนินการและกำกับติดตามและประเมินผลงานตามแผนงาน โครงการของสถานศึกษา</p>	<p>1. ให้ความเห็นเสนอแนะและให้คำปรึกษาในการจัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารวมทั้งความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น</p> <p>2. รับผิดชอบให้ความเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาและกิจการของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับกฎหมายกฎระเบียบประกาศคำสั่งตลอดจนนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่นและรายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเมื่อสถานศึกษาไม่ปฏิบัติตามกฎหมายกฎระเบียบประกาศคำสั่งตลอดจนนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น</p>

บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งผู้ปกครองดูแลบำรุงรักษาใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาตามที่กฎหมายระเบียบประกาศ ฯลฯ กำหนด	3. ให้ความเห็นข้อเสนอแนะประสานส่งเสริมสนับสนุนเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งผู้ปกครองดูแลบำรุงรักษาใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาตามที่กฎหมายระเบียบประกาศ ฯลฯ กำหนด
4. ออกระเบียบข้อบังคับประกาศแนวปฏิบัติ ฯลฯ ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ตามกฎหมายระเบียบประกาศ ฯลฯ กำหนด	4. ให้ความเห็นข้อเสนอแนะและให้คำปรึกษาในการออกระเบียบข้อบังคับประกาศแนวปฏิบัติ ฯลฯ ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาตามที่กฎหมายระเบียบประกาศ ฯลฯ กำหนด
5. ส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชน และสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอื่น ๆ ในชุมชนและท้องถิ่น	5. ให้ความเห็นข้อเสนอแนะ และให้คำปรึกษาในการส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชนและสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอื่น ๆ ในชุมชนและท้องถิ่น
6. ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาหรือตามที่ได้รับมอบหมายและตามที่กฎหมายระเบียบประกาศ ฯลฯ กำหนด	6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาตามที่กฎหมายระเบียบประกาศ ฯลฯ กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีอำนาจหน้าที่กำกับส่งเสริมสนับสนุน และมีอำนาจอื่นตามกฎหมายต้องทำหน้าที่แทนชุมชน และผู้ปกครองนักเรียนทุกคนจึงต้องคำนึงถึงการจัดการศึกษา ที่จะเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนซึ่งเป็นลูกหลานของชุมชน ขณะเดียวกันก็ต้องทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูโดยตระหนักถึงความเป็นเจ้าของร่วมกันจึงอาศัยกระบวนการทำงานที่เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและความโปร่งใสตรวจสอบได้ทุกชั้นตอน ของการจัดการศึกษาพร้อมทั้งยึดถือหลักการของการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีด้วยการปฏิบัติตามกฎหมายยึดมั่นในความถูกต้องดีงามสร้าง

ความไว้วางใจซึ่งกันและกันเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมตระหนักในสิทธิหน้าที่ความ
สำนึกในความรับผิดชอบร่วมกันและคำนึงถึงความคุ้มค่าในการลงทุนด้านจัดการศึกษา
(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ. 2554 : 13-16)

ขอบข่ายและภารกิจงานการบริหารการศึกษา

1. ขอบข่ายงานการบริหารการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดขอบข่ายการบริหาร
สถานศึกษาในสังกัดตามกฎหมายว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายและการจัด
การศึกษา พ.ศ. 2550 โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ
ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงาน ทัวไปมีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : 28-121)

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ

1.1 หลักการและแนวคิด

1.1.1 ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตาม
กรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความ
ต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครูผู้บริหารผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม

1.1.2 มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้โดยถือว่าผู้เรียนมี
ความสำคัญที่สุด

1.1.3 มุ่งส่งเสริมให้ชุมชน และสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนด
หลักสูตรกระบวนการเรียนรู้รวมทั้งเป็นเครือข่าย และแหล่งการเรียนรู้

1.1.4 มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และให้มีมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้
วัดคุณภาพการจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้และความสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัด
การศึกษาให้ทุกช่วงชั้นทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

1.1.5 มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
และคุณภาพในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.2 ขอบข่ายและภารกิจงานวิชาการ

1.2.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนา
สาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.2.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

- 1.2.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 1.2.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 1.2.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.2.6 การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 1.2.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 1.2.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 1.2.9 การนิเทศการศึกษา
- 1.2.10 การแนะแนว
- 1.2.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 1.2.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 1.2.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา
- และองค์กรอื่น
- 1.2.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัว
องค์กรหน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 1.2.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ
สถานศึกษา
- 1.2.16 การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 1.2.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- จากการศึกษาการบริหารงานวิชาการ ทั้งหมด 17 ภารกิจ นั้น พบว่า
มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการ ได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็วและ
สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่นมีมาตรฐานและ
คุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินจากหน่วยงานภายนอก
พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการศึกษาของ
สถานศึกษา
- สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานที่เป็นภารกิจ
หลักของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามที่หลักสูตรกำหนดโดย
การพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข
มีขอบข่ายและภารกิจงาน วิชาการ 17 ภารกิจ งาน คือ 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับ
การให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงาน ด้านวิชาการ 3) การ

จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลรอบครุองค์กรหน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. การบริหารงบประมาณ

2.1 หลักการและแนวคิด

2.1.1 ยึดหลักความเท่าเทียมกัน และความเสมอภาคทางโอกาสทางการศึกษาของผู้เรียน ในการจัดสรรงบประมาณ เพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.2 มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน ทั้ง 11 ด้าน เพื่อรองรับการบริหารงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงานดังนี้

- 1) การงานแผนงบประมาณ
- 2) การคำนวณต้นทุนผลผลิต
- 3) การจัดระบบการจัดหาพัสดุ
- 4) การบริหารทางการเงิน และควบคุมงบประมาณ
- 5) การรายงานทางการเงิน และผลดำเนินงาน
- 6) การเบิกเงินจากคลัง
- 7) การรับเงินการเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
- 8) การนำเงินส่งคลัง
- 9) การจัดทำบัญชีการเงิน
- 10) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
- 11) การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียนและรายงาน

จากการศึกษาการบริหารงบประมาณ ที่มีทั้งหมด 11 ภารกิจ งานนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงาน ด้านงบประมาณ มีความอิสระคล่องตัวโปร่งใส

ตรวจสอบได้ ให้ได้ผลผลิตผลลัพธ์ เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ และสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้อย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้งการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาการอกระเบียบข้อบังคับประกาศและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารการเงินและการจัดหารายได้จากทรัพย์สินของสถานศึกษามีขอบข่ายและภารกิจงานงบประมาณ 11 ภารกิจ งาน คือ 1) การงานแผนงบประมาณ 2) การคำนวณต้นทุนผลผลิต 3) การจัดระบบการจัดหาพัสดุ 4) การบริหารทางการเงิน และควบคุมงบประมาณ 5) การรายงานทางการเงิน และผลดำเนินงาน 6) การเบิกเงินจากคลัง 7) การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน 8) การนำเงินส่งคลัง 9) การจัดทำบัญชีการเงิน 10) การจัดทำรายงานทางการเงิน และงบการเงิน 11) การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์ บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล

3.1 หลักการและแนวคิด

3.1.1 ยึดหลักความถูกต้องและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามนโยบาย กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

3.1.2 ยึดหลักความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามนโยบาย กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

3.2 ขอบข่าย และภารกิจด้านการบริหารงานบุคคล

3.2.1 การวางแผนอัตรากำลัง

3.2.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.2.4 การเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้นการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.2.6 การลาทุกประเภท

3.2.7 การประเมินผลการปฏิบัติ

3.2.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.2.9 การสั่งพักราชการและการสั่งออกจากราชการไว้ก่อน

3.2.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.2.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

3.2.12 การออกจากราชการ

3.2.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

3.2.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อ และให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.2.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

3.2.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

3.2.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.2.18 การส่งเสริมวินัยคุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

3.2.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

3.2.20 การพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลที่มี ทั้งหมด 20 ภารกิจ งานนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรถูกต้องรวดเร็ว ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดความสำเร็จ ปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่น ในระเบียบวินัยจรรยาบรรณ และปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคง และความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังการสรรหาเพื่อบรรจุเข้าทำงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากรตลอดจนการให้ออกจากราชการมีขอบข่าย และภารกิจงานบริหารงานบุคคล 20 ภารกิจ งาน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การจัดสรรอัตรากำลัง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 3) การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง 4) การเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 6) การลาทุกประเภท 7) การประเมินผลการปฏิบัติ 8) การดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ 9) การสั่งพักราชการ และการสั่งออกจากราชการไว้ก่อน 10) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 11) การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ 12) การออกจากราชการ 13) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้

ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 16) การส่งเสริม และยกย่องเชิดชูเกียรติ 17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ 18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรม สำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 19) การริเริ่ม ส่งเสริม การขอรับใบอนุญาต 20) การพัฒนา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมาย

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

4.1 หลักการและแนวคิด

4.1.1 ยึดหลักให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระ ในการบริหาร และจัดการศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่กำกับดูแลส่งเสริมสนับสนุน และประสานงานในเชิงนโยบาย ให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ

4.1.2 มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหาร และจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใสความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตามกฎเกณฑ์กติกาตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคลชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

4.1.3 มุ่งพัฒนาองค์กร ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาให้เป็นองค์กรสมัยใหม่โดยนำนวัตกรรม และเทคโนโลยี มาใช้อย่างเหมาะสมสามารถเชื่อมโยงติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วด้วยระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

4.1.4 การบริหารงานทั่วไป เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสานส่งเสริม และสนับสนุนการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานงานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษา ทุกรูปแบบทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตามบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตลอดจน การจัดและการให้บริการ การศึกษาของบุคคลชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น

4.2 ขอบข่ายและภารกิจงานด้านการบริหารงานทั่วไป

4.2.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.2.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

- 4.2.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- 4.2.4 การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- 4.2.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 4.2.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 4.2.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 4.2.8 การดำเนินงานธุรการ
- 4.2.9 การดูแลอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม
- 4.2.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 4.2.11 การรับนักเรียน
- 4.2.12 การเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือ ยกเลิก

สถานศึกษา

- 4.2.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตาม

อัยยาศัย

- 4.2.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.2.15 การทัศนศึกษา
- 4.2.16 งานกิจการนักเรียน
- 4.2.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 4.2.18 การส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล
ชุมชนองค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 4.2.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นการ

รายงานผลการปฏิบัติงาน

- 4.2.20 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 4.2.21 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการ

ลงโทษนักเรียน

จากการศึกษาการบริหารงานทั่วไป ที่มีทั้งหมด 21 ภาระงาน นั้นมี
วัตถุประสงค์ เพื่อให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ
และประสิทธิผล และเพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และผลงานของสถานศึกษาต่อ
สาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเจตคติที่ดีต่อสังคม สัทธิธา และให้การสนับสนุน
ต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินงาน เกี่ยวกับการ จัดทำนโยบาย และแผนพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษา การประเมินผลงานตามแผนงาน โครงการของสถานศึกษา การระดมทรัพยากรเพื่อการปรับปรุง และพัฒนากิจการของ สถานศึกษา การให้คำปรึกษาในการออกระเบียบข้อบังคับประกาศ แนวปฏิบัติในการ ดำเนินงานของสถานศึกษา การส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชน และสร้างความสัมพันธ์กับ สถาบันอื่น ๆ ในชุมชนและท้องถิ่น รวมถึงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจการ และผลงานของ สถานศึกษามีขอบข่าย และภารกิจงานการบริหารงานทั่วไป 21 ภารกิจงาน คือ 1) การพัฒนา ระบบ และเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 2) การประสานงาน และพัฒนาเครือข่ายการศึกษา 3) การวางแผนการบริหารงานการศึกษา 4) การวิจัย เพื่อพัฒนานโยบาย และแผน 5) การจัดระบบ การบริหารและพัฒนาองค์กร 6) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน 7) งานเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา 8) การดำเนินงานธุรการ 9) การดูแลอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อม 10) การจัดทำคำ ามะโนผู้เรียน 11) การรับนักเรียน 12) การเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือ ยกเลิกสถานศึกษา 13) การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย 14) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 15) การทัศนศึกษา 16) งานกิจการนักเรียน 17) การ ประชาสัมพันธ์ งานการศึกษา 18) การส่งเสริมสนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของ บุคคลชุมชนองค์กรหน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น ที่จัดการศึกษา 19) งานประสานราชการ กับส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นการรายงานผลการปฏิบัติงาน 20) การจัดระบบการควบคุม ภายในหน่วยงาน 21) แนวทางการจัดกิจกรรม เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษ นักเรียน

กล่าวโดยสรุป จากขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ส่วนที่เป็นงานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป จะเห็นว่าการระดม ทรัพยากรกำลังทุกด้าน เพื่อพัฒนาการศึกษาโดยใช้กระบวนการที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพซึ่ง มีเป้าหมายสุดท้าย ที่มีการพัฒนาคุณภาพนักเรียน และบุคลากรให้มีลักษณะที่มองกว้างคิดไกล ใฝ่ดีมีวินัยในตนเองมีความรู้ ความสามารถ และทักษะ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตอยู่ใน ครอบครั้ว ชุมชน และสังคมโลกยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างสันติ

2. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

2.1 การบริหารจัดการโดยโรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM)

การบริหารจัดการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีหลักการสำคัญ และกรอบแนวคิด ดังนี้ (กรมวิชาการ. 2545 : 9-19)

1. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษาให้สามารถตัดสินใจดำเนินการได้สอดคล้องกับแนวทางพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงสุด
2. หลักการใช้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลาง (School Center) สถานศึกษาจะเป็นหน่วยงานบริหารไม่ใช่ผู้ถูกบริหารสถานศึกษาจะเป็นหน่วยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาศักยภาพของเด็กสามารถกำหนดจุดมุ่งหมายเป้าหมายทิศทางการวางแผนจัดการศึกษาของตนเองที่สอดคล้องกันทั้งในระดับส่วนกลางเขตพื้นที่การศึกษาท้องถิ่นและชุมชน
3. หลักการมีส่วนร่วม (Collaboration Participation) ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการบริหารการตัดสินใจและการจัดการศึกษาทำให้เกิดความตระหนักและความรู้สึกเป็นเจ้าของ
4. หลักการพึ่งตนเอง (Self Management) เน้นให้สถานศึกษามีระบบการบริหารตนเอง มีอำนาจหน้าที่ และรับผิดชอบการดำเนินงานตามความพร้อม และสถานการณ์ของสถานศึกษาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมองเห็นจุดหมายเป้าหมายของสถานศึกษาตรงกันสามารถบูรณาการความร่วมมือของท้องถิ่นกับสถานศึกษามาส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ได้ด้วยความภาคภูมิใจ
5. หลักการประสานงาน (Co-ordination) สามารถประสานงานกัน ได้ทุกระดับทั้งแนวตั้ง และแนวนอนเป็นกิจกรรมที่ต้องเน้น และเข้มแข็งทั้งสร้างความเข้าใจระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา และบุคคลภายนอกรวมทั้งการประสานงานแสวงหาความร่วมมือความช่วยเหลือทั้งทรัพยากรและเทคนิควิธีการใหม่ ๆ
6. หลักความต่อเนื่องและหลากหลาย (Continuity and Diversity) การบริหารจำเป็นต้องมีความต่อเนื่องใช้เวลารวมทั้งการใช้เทคนิคการบริหารจะต้องมีความหลากหลายและสอดคล้องกันมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันสามารถปรับใช้การบริหารตามสถานการณ์ที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ได้

7. หลักการพัฒนาดตนเอง (Self-improvement) สถานศึกษาจะต้องพัฒนาไปสู่องค์กร การเรียนรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งการพัฒนาองค์กรพัฒนาวิชาชีพพัฒนาบุคคล และพัฒนาทีมงาน โดยนำองค์ประกอบเหล่านี้ มาวิเคราะห์สังเคราะห์เป็นวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษานั้น ๆ

8. หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check Balance) ส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษาจะกำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐานและจะมีองค์กรตรวจสอบคุณภาพทั้งนี้จะเป็นการประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

หลักการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จะต้องคำนึงถึงหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ประการ มาประกอบการบริหาร ด้วย คือหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า โดยจะต้องมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาครูในสถานศึกษา ในด้านความรู้ความสามารถ และการจัดทรัพยากรในสถานศึกษา

2.2 หลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

การบริหารจัดการที่ดีเป็นหลักปฏิบัติ ที่ช่วยประกันว่าผู้บริหารได้ดำเนินการบริหารด้วยความรับผิดชอบ และนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ ขององค์กรอย่างแท้จริงเป้าหมายดังกล่าว รวมไปถึงความรับผิดชอบ การเปิดเผยโปร่งใส การมีส่วนร่วม ประกอบด้วยหลักการ 6 ประการ ซึ่งได้ใช้โดยหน่วยงานภาครัฐภาคเอกชน และภาคประชาชน ได้แก่ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545 : 14-16)

1. หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมและสังคมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ เหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจ หรืออำนาจของบุคคล

2. หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามโดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาดตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริตใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัยประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ของคนในชาติโดยปรับปรุง กลไกในการทำงาน ขององค์กรทุกวงการ ให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา ด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

4. หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม รับรู้ และเสนอความเห็น ในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็นการ ได้ส่วนสาธารณะการประชาพิจารณ์การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ

5. หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิ หน้าที่ ความสำนึกใน ความรับผิดชอบต่อสังคมการใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และการกระตือรือร้นในการ แก้ปัญหาตลอดจนการเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลงานการ กระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อ ประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมโดยแรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืนนาน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี ในการบริหารการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า ใน การกำหนดยุทธศาสตร์การบริหาร และจัดการศึกษา เพื่อนำไปสู่การปฏิบัตินั้น จะต้อง สอดคล้องกับภารกิจ และสนองตอบเจตนารมณ์ ของกฎหมาย ระเบียบ นโยบาย ด้านการศึกษา ทุกระดับเพื่อมุ่งหวังให้หน่วยงานในสังกัดทุกระดับทุกส่วนงาน จะได้นำแนวทางดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์ไปเป็นเครื่องมือในการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลต่อการบริหารและ จัดการศึกษาอันจะเกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม

3. มาตรฐานการจัดการศึกษาระดับพื้นฐาน

อุดมการณ์และหลักการจัดการศึกษาระดับพื้นฐาน ในการจัดการศึกษาระดับพื้นฐาน ยึดหลักการที่สอดคล้องอุดมการณ์ดังนี้

1. หลักการพัฒนาผู้เรียนอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม เป็นผู้มีจริยธรรม ในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมี ความสุขใฝ่รู้ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ที่พอเพียงต่อการพัฒนางานอาชีพ และคุณภาพชีวิต ส่วนตน สามารถเผชิญความเปลี่ยนแปลง ได้อย่างเท่าทัน และชาญฉลาดและมีความเป็น ประชาธิปไตย

2. หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นไทย ให้มีความรัก และภาคภูมิใจใน ท้องถิ่น และประเทศชาติ มีความรู้ และทักษะพื้นฐาน สำหรับการประกอบอาชีพสุจริตมีความ มุ่งมั่น ขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดทน มีลักษณะนิสัยและทัศนคติที่พึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ ดีทั้งของครอบครัว ชุมชน สังคมไทย และสังคมโลก

3. หลักแห่งความเสมอภาค คนไทยทั้งปวงต้องมีสิทธิ์เสมอกันในการรับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี อย่างทั่วถึงเท่าเทียม ควบคู่ ไปด้วยกับความมีคุณภาพ โดยไม่แบ่งชั้น หรือความแตกต่าง ทางสังคมวัฒนธรรม

4. หลักการมีส่วนร่วม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนมีส่วน ร่วมในการบริหาร และการจัดการศึกษาร่วมกับคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษา เพื่อเสริมสร้าง เอกลักษณ์ ศักดิ์ศรี และตอบสนอง ความต้องการ ของท้องถิ่นตาม นโยบายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

5. หลักแห่งความสอดคล้อง อุดมการณ์ และมาตรฐานในการจัดการศึกษาขั้น พื้นฐาน ต้องสอดคล้องกับ สารະบัญญัติใน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 นโยบายการศึกษา ของรัฐบาลที่แถลงต่อรัฐสภาสอดคล้องกับมาตรฐาน การศึกษาของชาติและสัมพันธ์เชื่อมโยงกับมาตรฐานการศึกษาอาชีวศึกษาและมาตรฐาน อุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547 : 81)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้พัฒนามาตรฐานการศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้เป็นกรอบการประเมินภายนอกและเป็นแนวทางให้หน่วยงานและ สถานศึกษามุ่งพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานต่าง ๆ เพิ่มขึ้นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งคณะรัฐมนตรี มีมติ อนุมัติ ในหลักการ เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน พ.ศ. 2548 โดยมีโครงสร้างมาตรฐานการศึกษา ดังนี้ (ประกาศสำนักงานวิชาการ และมาตรฐานสพฐ.)

โครงสร้างมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรฐานทั้งหมด 18 มาตรฐาน 84 ตัวบ่งชี้ โดยแบ่งเป็น 4 ด้านดังนี้

1. มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน มี 8 มาตรฐาน 33 ตัวบ่งชี้
2. มาตรฐานด้านการเรียนการสอน มี 2 มาตรฐาน 14 ตัวบ่งชี้
3. มาตรฐานด้านการบริหาร และการจัดการ มี 6 มาตรฐาน 33 ตัวบ่งชี้
4. มาตรฐานด้านการพัฒนาชุมชน มี 2 มาตรฐาน 4 ตัวบ่งชี้

ทั้งนี้การประกาศใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อเป็นหลักในการเทียบเคียง สำหรับสถานศึกษาหน่วยงานต้น สังกัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการพัฒนาส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแล และ ติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา โดยสอดคล้องกับแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอก

ของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และการประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การเอกชน) ดำเนินการประเมิน โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

มาตรฐานการศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการดำเนินการ ของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และการประเมินคุณภาพการศึกษา รอบที่ 2 (2549-2553) มีโครงสร้างมาตรฐาน การประเมินคุณภาพ ทั้งหมด 14 มาตรฐาน 60 ตัวบ่งชี้ แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. มาตรฐานด้านผู้เรียน มี 7 มาตรฐาน 32 ตัวบ่งชี้
2. มาตรฐานด้านครู มี 2 มาตรฐาน 13 ตัวบ่งชี้
3. มาตรฐานด้านผู้บริหาร มี 5 มาตรฐาน 15 ตัวบ่งชี้

มาตรฐานด้านผู้เรียน

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียน มีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์
ตัวบ่งชี้

- 1.1 ผู้เรียนมีวินัยมีความรับผิดชอบ
- 1.2 ผู้เรียนมีความซื่อสัตย์สุจริต
- 1.3 ผู้เรียนมีความกตัญญูกตเวที
- 1.4 ผู้เรียนมีความเมตตา กรุณา โอบอ้อม อารี เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ และไม่

เห็นแก่ตัว

- 1.5 ผู้เรียนมีความประหยัด และใช้ทรัพย์สินอย่างคุ้มค่า
- 1.6 ผู้เรียนปฏิบัติตน เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียน มีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี
ตัวบ่งชี้

- 2.1 มีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพ และออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ
- 2.2 มีน้ำหนักส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์
- 2.3 ผู้เรียนไม่เสพหรือแสวงหาผลประ โยชน์จากสิ่งเสพติดหรือสิ่ง
สภาวะที่เสี่ยง ต่อความรุนแรง โรคภัยอุบัติเหตุ และปัญหาทางเพศ
- 2.4 ผู้เรียนมีความมั่นใจใจกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และให้เกียรติ

ผู้อื่น

- 2.5 ผู้เรียนร่าเริงแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ต่อเพื่อนครู และผู้อื่นและ

ชอบมาโรงเรียน

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียน มีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัย ด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา

ตัวบ่งชี้

- 3.1 ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ
- 3.2 ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านดนตรี/นาฏศิลป์ โดยไม่ขัดหลักศาสนา
- 3.3 ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมกีฬา/นันทนาการ
- 3.4 ผู้เรียนสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมศิลปวัฒนธรรมและประเพณีที่ดีงามของท้องถิ่นและของไทย

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์ มีวิจารณ์ญานมีความคิดสร้างสรรค์คิดได้ตรงและมีวิสัยทัศน์

ตัวบ่งชี้

- 4.1 ผู้เรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์สรุปความคิดอย่างเป็นระบบและมีการคิดแบบองค์รวม
- 4.2 ผู้เรียนมีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณ์ญานและคิดได้ตรง
- 4.3 ผู้เรียนมีทักษะการคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้ทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

ตัวบ่งชี้

คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติ (ถ้าไม่มีผลระดับชาติ ให้ใช้ผลการทดสอบระดับเขตพื้นที่ หรือผลการเรียนระดับสถานศึกษาตามลำดับ) ใน 8 กลุ่มสาระ ในระดับ ชั้น ป.3 ป.6 ม.3 และ ม.6

- 5.1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
- 5.2 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
- 5.3 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์
- 5.4 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- 5.5 กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
- 5.6 กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
- 5.7 กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี
- 5.8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้

6.1 ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่านสนใจแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ

รอบตัว

6.2 ผู้เรียนใฝ่รู้ใฝ่เรียนสนุกกับการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

6.3 ผู้เรียนสามารถใช้ห้องสมุดใช้แหล่งเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ

ทั้งภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียน มีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

ตัวบ่งชี้

7.1 ผู้เรียนสามารถวางแผนทำงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ

7.2 ผู้เรียนรักการทำงาน สามารถปรับตัว และทำงานเป็นทีมได้

7.3 ผู้เรียนมีความรู้สึที่ดี ต่ออาชีพสุจริต และหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่

ตนสนใจ

มาตรฐานด้านครู

มาตรฐานที่ 8 ครูมีคุณวุฒิความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่ได้รับผิดชอบ และมีครูเพียงพอ

ตัวบ่งชี้

8.1 ครูมีคุณลักษณะที่เหมาะสม

8.2 ครูจบระดับปริญญาตรีขึ้นไป

8.3 ครูสอนตรงตามวิชาเอก/โทหรือความถนัด

8.4 ครูได้รับการพัฒนาในวิชาที่สอนตามที่คุรุสภากำหนด

8.5 สถานศึกษามีจำนวนครูตามเกณฑ์

มาตรฐานที่ 9 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้ ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใน 8 กลุ่มสาระ

- 9.1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
- 9.2 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
- 9.3 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์
- 9.4 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- 9.5 กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา และพลศึกษา
- 9.6 กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
- 9.7 กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานพื้นฐานอาชีพ และเทคโนโลยี
- 9.8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีสถานะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหาร

จัดการ

ตัวบ่งชี้

- 10.1 ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรม มีความมุ่งมั่น และอุทิศตน
- 10.2 ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มและมีวิสัยทัศน์
- 10.3 ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารวิชาการ และเป็นผู้นำทาง

วิชาการ

- 10.4 ผู้บริหารมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจ

ในการบริหาร

มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้าง และการบริหารงาน
 อย่างเป็นระบบครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา

ตัวบ่งชี้

11.1 สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารและระบบการ
 บริหารงานที่มีคุณภาพ

11.2 ความคล่องตัวสูงปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

11.3 สถานศึกษามีการบริหารเชิงกลยุทธ์

11.4 สถานศึกษามีการบริหาร โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมและมีการ

ตรวจสอบถ่วงดุล

11.5 สถานศึกษามีระบบและการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน

เป็นไปตามกกกระทรวง

มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดย
เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้

12.1 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและบริการที่ส่งเสริมให้
ผู้เรียนพัฒนาคุณธรรมชาติเต็มศักยภาพ

12.2 สถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

12.3 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่าง

หลากหลาย

มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่นมี
สื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้

13.1 สถานศึกษามีหลักสูตรและเนื้อหาสาระการเรียนรู้ระดับสากล
ระดับชาติและระดับท้องถิ่นที่เหมาะสมสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและความต้องการของ
ผู้เรียนและท้องถิ่น

13.2 สถานศึกษามีสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมและเอื้อต่อการ
เรียนรู้

มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ
ชุมชนในการพัฒนาการศึกษา

ตัวบ่งชี้

14.1 สถานศึกษามีระบบกลไกในการส่งเสริมความสัมพันธ์และความ
ร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา

14.2 สถานศึกษามีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ
ชุมชนในการพัฒนาการศึกษา

จากการศึกษามาตรฐานการศึกษา ในการกำหนดขอบเขตการพัฒนาการจัด
การศึกษา จำนวน 14 มาตรฐาน 60 ตัวบ่งชี้ สำหรับการประเมินในรอบสองของการประเมิน
มิได้หมายความว่าสถานศึกษาจัดการศึกษาในขอบเขตนี้เท่านั้นแต่ต้องดำเนินการให้ครบตาม
กระบวนการจัดการศึกษา ทั้งหมด 18 มาตรฐาน 84 ตัวบ่งชี้ ตามมาตรฐานที่ต้นสังกัดกำหนด

4. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

4.1 การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ โรงเรียน

การศึกษาขั้นพื้นฐานของ โรงเรียน มีความจำเป็นและสำคัญต่อการจัดการศึกษาของประเทศมาก เพราะเป็นการศึกษาสำหรับประชาชนทุกคน โดยถ้วนหน้าและครอบคลุมถึงการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ซึ่งมีผลต่อความเจริญและการพัฒนาประเทศทุกด้านการจัดการศึกษาในระดับนี้จำเป็นต้องจัดให้เป็นไปและสอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องทั้งในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องรวมทั้งกฎกระทรวงศึกษาธิการ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และหลักสูตรการศึกษาที่กำหนด ภารกิจของ โรงเรียน ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

เพื่อพิจารณาภารกิจของ โรงเรียนตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พอสรุป ได้ดังนี้

จัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการให้การศึกษา เพื่อประโยชน์ต่อผู้เรียน และสังคมให้บรรลุความมุ่งหมายที่กำหนด ซึ่งเป็นการศึกษาตลอดชีวิตจัดการศึกษาให้นักเรียน ปกตินักเรียนพิการนักเรียนด้อยโอกาส และนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษจัดการศึกษา โดยใช้รูปแบบการจัด 3 รูปแบบ คือในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ตามความเหมาะสม ปฏิบัติการเรียนรู้ ตามหลักการ และแนวทางที่กำหนดไว้ อาทิ เช่น จัดตามธรรมชาติ และ ศักยภาพของนักเรียน แต่ละวัย และแต่ละคน จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งในและนอกโรงเรียนตลอด ทั้งจัดการวัด และประเมินผล ตามสภาพจริง จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยปรับใช้หลักสูตร แกนกลางให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นที่ตั้ง โรงเรียนจัด กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้แก่ประชาชนในชุมชน โดยให้การศึกษาอบรมตามความ จำเป็น และความเหมาะสม จัดให้มีการวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน และการบริหารจัดการ ตลอดทั้งส่งเสริม ให้ใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนบริหารจัดการ โรงเรียนตามการกระจาย อำนาจ การบริหารทั้งด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป สอดคล้องกับ หลักการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เต็มที่จัดการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งคุณภาพภายใน และภายนอกตามเกณฑ์มาตรฐาน การศึกษาที่กำหนดพัฒนาวิชาชีพครู และบุคลากรอื่นเพื่อจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับ

แนวทางหลักการที่กำหนดตามการปฏิรูปการศึกษาแสวงหาเทคโนโลยี ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่น มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน

ดังนั้นการจัดการศึกษา ของ โรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะกล่าวไว้ในบทนี้ครอบคลุม สาระ 7 เรื่อง คือ

1. หลักการจัดการศึกษาโดยทั่วไป
2. ความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา
3. การจัดระบบการศึกษา
4. ลักษณะการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. การจัดการเรียนการสอน
6. บทบาทของบุคคล ครอบครัว และสถาบันทางสังคม
7. การปฏิรูปการเรียน

หลักการจัดการศึกษาโดยทั่วไป ในมาตรา 8 ได้กำหนด จัดการศึกษาไว้ 3

หลักการ ดังนี้

1. เป็นการศึกษาตลอดชีวิต
2. ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
3. พัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและในการจัดระบบ

โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้อาศัย หลักการ 6 หลักการ (มาตรา 9) คือ มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลาย ในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพ การศึกษาทุกระดับ และประเภทการศึกษา มีการส่งเสริมมาตรฐานและพัฒนาวิชาชีพครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ๆ (ธีระ รุญเจริญ. 2553 : 28-31)

4.2 กิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้หลักการสอนของกลุ่มสัมพันธ์(Group Process)

กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์อาศัยหลักการสำคัญ ซึ่งจอห์น ดิวอี้ (John Dewey) เสนอคือ “Learning by Doing” เป็นการรวมกลุ่มเพื่อการเรียนรู้ การรวมกลุ่มเพื่อการทำงาน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร และอื่น ๆ ผู้สอนซึ่งไม่ได้มีหน้าที่ถ่ายทอดความรู้เพียงอย่าง

เดี่ยวแต่ยังต้องเป็นผู้จัดเตรียมกิจกรรมช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้กลุ่มจะช่วยผู้สอนส่งเสริมผู้เรียนฝึกทักษะ การทำงานร่วมกัน ฝึกการเป็นผู้นำ ผู้ตามการเป็นสมาชิกที่ดีของกลุ่ม ลักษณะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการนำเอากระบวนการกลุ่มมาใช้ในการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ ซึ่งผู้สอนมีบทบาทเพียงแต่เป็นผู้นำกลุ่มที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ดังนั้นผู้สอนต้องมีความรู้ความสามารถในด้านวิชาการ ความสามารถในการจูงใจและกระตุ้นให้ผู้เรียนต้องการมีส่วนร่วม และยังต้องให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์เป็นกระบวนการหรือปฏิสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในกลุ่มที่จะช่วยให้การดำเนินงานกลุ่มเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลดีต่อผลผลิตของกลุ่ม โดยทั่วไปประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือผู้นำกลุ่มสามารถดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่จำเป็นต่อกลุ่ม ได้เหมาะสมสมาชิกกลุ่มมีความเข้าใจ และปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและกลุ่มมีวิธีการทำงานที่ดี (กฤษณีย์ อุทุมพร. 2541 : 2 ; อังอิง มาจาก ทิศนา แจมณี. 2536 : 18-33) โดยยึดหลักการเรียนรู้ ดังนี้(กฤษณีย์ อุทุมพร. 2541 : 3-6)

1. การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ควรเป็นไปอย่างมีชีวิตชีวาดังนั้นผู้เรียนจึงควรมีบทบาทรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน
2. การเรียนรู้เกิดขึ้นได้จากแหล่งต่าง ๆ กันประสบการณ์ความรู้สึกลึกซึ้งนึกคิดของแต่ละบุคคลเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญ
3. การเรียนรู้ที่ดีจะต้องเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากความเข้าใจจึงจะช่วยให้ผู้เรียนจำและสามารถนำการเรียนรู้นั้น ไปใช้ได้การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้ค้นพบด้วยตนเองจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเข้าใจลึกซึ้งและจำได้ดี
4. การเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้นั้นมีความสำคัญหากผู้เรียนเข้าใจและมีทักษะในด้านใดจะสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้และคำตอบต่าง ๆ ที่ตนต้องการ
5. การเรียนรู้ที่มีความหมายแก่ผู้เรียนคือการเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้ได้ หลักการสอนมีลักษณะดังนี้ (กฤษณีย์ อุทุมพร. 2541 : 4)
 1. ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยให้ผู้เรียนมีโอกาสเข้าร่วมในกิจกรรมการเรียนอย่างทั่วถึงและมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ (Active Participant)
 2. ยึดกลุ่มเป็นแหล่งความรู้ที่สำคัญ โดยให้ผู้เรียนมีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่ม ได้ปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

3. ยึดการค้นพบด้วยตนเอง เป็นวิธีการสำคัญในการเรียนรู้ครูพยายามจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นพบคำตอบด้วยตนเอง (Experiential Learning)

4. เน้นกระบวนการ (Process-Oriented) ควบคู่กับผลงาน โดยส่งเสริมผู้เรียนให้คิดวิเคราะห์กระบวนการกลุ่มและกระบวนการต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดผลงาน

5. เน้นการนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน (Application of Knowledge) กิจกรรมการเรียนการสอน ที่ใช้หลักการสอนของกลุ่มสัมพันธ์มีลักษณะดังนี้ (กฤษณีย์ อุทุมพร. 2541 : 5)

1. กิจกรรมที่ผู้เรียนกระทำเพื่อให้เกิดประสบการณ์เรียนรู้มีลักษณะเอื้ออำนวยให้ผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมากที่สุด
2. กิจกรรมมีลักษณะเป็นกิจกรรมกลุ่มย่อยเพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมอย่างทั่วถึงสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน
3. กิจกรรมมีลักษณะที่ผู้เรียนจะต้องค้นหาคำตอบด้วยตนเองผู้สอนทำหน้าที่เป็นผู้เอื้ออำนวยการเรียนรู้มากกว่าเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้
4. กิจกรรมประกอบด้วยขั้นตอนของการวิเคราะห์และอภิปรายเกี่ยวกับกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
5. กิจกรรมประกอบด้วยการอภิปรายหาวิธีการและแนวทางในการนำการเรียนรู้ที่ได้รับไปใช้ในชีวิตประจำวันการเรียนรู้เป็นกลุ่ม (Group Learning) หรือ กิจกรรมปฏิสัมพันธ์กลุ่มย่อย (Small Group Interaction Activities) หรือกลุ่มเรียนรู้แบบประชาธิปไตย (Democratic) ซึ่งผู้สอน หรือผู้เรียน หรือเฉพาะผู้เรียนกันเอง จะร่วมทำงานด้วยกันเป็นกลุ่ม ๆ ละ 2-10 คน หรือแต่ละบุคคล อภิปราย ถามจัดการปัญหาาร่วมกัน และรายงานวิธีการนี้ให้โอกาสผู้เรียนสังเคราะห์ เนื้อหา และปรับทักษะ การสื่อสารของพวกเขา ซึ่งเคมมอร์ริสัน และรอส (กฤษณีย์ อุทุมพร. 2541 : 5 ; อ้างอิงมาจาก Kemp Morrison and Ross. 1994 : 149-152) เสนอข้อดี และข้อจำกัด ไว้ดังนี้ (กฤษณีย์ อุทุมพร. 2541 : 5-6)

ข้อดี

1. สามารถก่อให้เกิดการสังเคราะห์เนื้อหา โดยให้สมาชิกแต่ละคน อภิปรายเนื้อหา แลกเปลี่ยนความคิดแก้ปัญหา กับบุคคลอื่น
2. ผู้เรียนได้ประสบการณ์ในการฟังและการแสดงออกโดยการพูดโดยการโต้ตอบความคิดของผู้อื่นและแสดงความคิดตนเอง ผู้เรียนที่มีความสามารถมากกว่าผู้อื่น

สามารถเรียนรู้ ได้มากขึ้น โดยการอภิปรายประเด็น และหลักการต่าง ๆ แก่ผู้เรียนผู้อื่นอาจจะเรียกการสอน โดยเพื่อนร่วมชั้น (Peer Teaching)

3. จากการฟังการอภิปรายของผู้เรียนในการประชุมกลุ่มย่อยผู้สอนจะได้รับการรับรู้ในความสำเร็จเพิ่มขึ้นข้อบกพร่องของแผนการสอนหลายด้านและได้รับการแนะนำจากผู้เรียนสำหรับการทบทวน

4. การประชุมกลุ่มย่อย (Small – Group Sessions) จะส่งเสริมการเรียนรู้แบบได้ปฏิบัติจริง (Active Learning)

5. ผู้เรียนพัฒนาทักษะทางสังคมโดยการทำงานร่วมกัน

ข้อจำกัด

1. นักเรียนจำเป็นต้องอ่านสิ่งที่มอบหมายให้เรียบร้อยก่อนทำกิจกรรมกลุ่มย่อยเพื่อเขาจะได้พร้อมที่จะเข้าร่วมกิจกรรม

2. ผู้สอนไม่ได้เตรียมตัวหรือ ไม่มีประสบการณ์ในกิจกรรมกลุ่มย่อยอาจจะมีโอกาสผิดพลาดในการบรรยายสำหรับความมั่นคงของตนเองและให้ความสำคัญผู้ฟังมากเกินไป ในขณะที่การอภิปราย

3. การวางแผนด้านการจัดกลุ่มและการจัดการที่ดีเป็นที่ต้องการเพื่อสร้างบรรยากาศซึ่งส่งเสริมสมาชิกกลุ่มทั้งหมดให้มีส่วนร่วม

4. แต่ละกลุ่ม (Individual Group) ต้องการข้อมูลย้อนกลับด้านความก้าวหน้าของพวกเขาและช่วยให้พวกเขาได้ข้อมูลที่วางแผนไว้

5. ผู้เรียน ไม่ใช่ผู้สอนที่ถูกฝึกฝนมาดังนั้นกิจกรรมกลุ่มควรจะใช้สนับสนุนมากกว่าใช้แทนการสอนรูปแบบอื่น (การบรรยาย หรือการเรียนด้วยตนเองรายบุคคล)

เทคนิคการสอนที่ใช้ในการให้ความรู้กลุ่มย่อยเทคนิคการสอนหลายแบบที่สามารถส่งเสริมและจัดให้มีการปฏิสัมพันธ์กันภายในกลุ่มเทคนิควิธีต่อไปนี้อาจนำไปใช้ในการสอนซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อย ได้แก่ (กลยุทธ์ อูทุมพร. 2541 : 7-10)

1. การอภิปรายการอภิปรายเป็นรูปแบบธรรมดาที่สุดในการสอนซึ่งหน้าที่สามารถแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริงความคิดและความคิดเห็นกันได้ขณะที่ผู้เรียนพิจารณาวิชานั้น โดยการอภิปรายหรือแสดงความคิดเห็นการเรียนรู้สามารถเกิดในระดับปัญญาขั้นสูงขึ้น (โดยเฉพาะการวิเคราะห์การสังเคราะห์การประมาณค่า) มากกว่า เป็นไปได้แค่ การจำได้ในข้อมูลเท่านั้น ซึ่งการอภิปราย มี 3 รูปแบบได้แก่

1.1 การอภิปรายที่มีผู้สอนแนะนำ (Instructor-directed Discussion) ผู้สอนจะเป็นผู้ตั้งคำถามและผู้เรียนแต่ละคนจะเป็นผู้ตอบรูปแบบนี้จะให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดภายในกลุ่มจำกัด

1.2 การอภิปรายที่เป็นกลุ่ม (Group-centered Discussion) ให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดอิสระโดยปราศจากอิทธิพลการควบคุมของผู้สอนการร่วมมือของผู้ร่วมกลุ่มจะให้แนวทางของตนเองและการควบคุมการทำงานแต่ละขั้นวิธีนี้เป็นปลายเปิดการอภิปรายจะเป็นไปในทิศทางต่าง ๆ ตามปฏิสัมพันธ์และการโต้ตอบกันระหว่างผู้เรียน

1.3 การร่วมกันอภิปราย (Collaborative Discussion) มุ่งที่การแก้ปัญหาเฉพาะผู้สอนไม่มีบทบาททั้ง โน้มนำหรือไม่ใส่ใจแต่ทำหน้าที่เป็นแหล่งความรู้ (Resource Person) และเป็นผู้คอยให้ความช่วยเหลือ (Contributor) สมาชิกกลุ่มทุกคนจะร่วมกันรับผิดชอบในการตัดสินใจและบังคับให้ยอมรับและบูรณาการความคิดที่แสดงออกมาและประเมินปัญหาที่เลือกต่าง ๆ วิธีนี้เป็นรูปแบบการอภิปรายที่ยากที่สุดที่จะนำไปใช้มันใช้ได้ดีที่สุดในหลังจากกลุ่มมีประสบการณ์ กับ 2 รูปแบบแรก ของการอภิปรายมาแล้ว

2. การอภิปรายโดยคณะบุคคล (Panel Discussion) วิธีการนี้บุคคลที่มีความสามารถเฉพาะ 3-6 คน (จากชุมชนหรือกลุ่มวิชานั้น) จะมาให้ข้อมูลหรือความคิดเห็นของเขาในหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย (Assigned Topic) ที่หน้าชั้นหรือเวทีแต่ละคนอาจเป็นตัวแทนประเด็นความคิดเห็น (Viewpoints) ต่างกันกลุ่มสนใจหลากหลายหรือประสบการณ์พิเศษ ผู้เรียนอาจจะวิจัยหัวข้อต่าง ๆ และรวมคณะบุคคลเพื่อแสดงข้อค้นพบของเขาตามการเสนอนั้น ผู้เรียนในชั้นถูกส่งเสริมให้ถามคำถามสมาชิกคณะบุคคลนั้น

3. การออกแบบตามคำแนะนำ (Guided Design) วิธีนี้มุ่งพัฒนาทักษะการตัดสินใจของผู้เรียน และการสอนแนวคิด และหลักการเฉพาะผู้เรียนทำงานกลุ่มย่อยเพื่อแก้ปัญหาปลายเปิด ซึ่งต้องการให้พวกเขารวบรวมข้อมูล (นอกชั้นเรียน) คิดอย่างมีเหตุผล สื่อสารความคิด และปรับแต่ละขั้นตอน ในกระบวนการตัดสินใจนำไปใช้ต้องการให้ผู้เรียนพิจารณาอย่างละเอียดแต่ละขั้นตอนในการปฏิบัติการตัดสินใจการปรับเนื้อหาวิชาที่พวกเขาเรียนรู้ไปใช้ การแลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกัน และการสะท้อนปัญหาที่เกิดจากผู้อื่น ผู้สอนปฏิบัติการในฐานะที่ปรึกษาของชั้นเรียน

4. กรณีศึกษา (Case Study) ผู้เรียนถูกให้ข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับสถานการณ์ชีวิตจริง (Real-Life Situation) เหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดประเด็นต่าง ๆ และการแสดงออกของบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจะถูกบรรยายอย่างละเอียดผู้เรียนต้องศึกษาและ

วิเคราะห์สถานการณ์ตามที่ทำให้พวกเขาต้องตัดสินใจว่าสิ่งใดทำอย่างถูกต้องและความผิดพลาดใดถูกทำอย่างเป็นไปได้ในรูปของหลักการและการปฏิบัติที่ยอมรับในสาขาวิชาเฉพาะระหว่างการอภิปรายแต่ละคนต้องอธิบายพิสูจน์และปกป้องการวิเคราะห์สถานการณ์ในกรณีนั้นของเขาเอง วิธีนี้ใช้กันกว้างขวางในสาขาการจัดการธุรกิจ

5. บทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นการแสดงละครที่เป็นธรรมชาติ โดยบุคคล 2 คน หรือมากกว่า ในสถานการณ์ที่สัมพันธ์กับปัญหาสถานการณ์อาจต้องทำกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกับปัญหาการปฏิบัติการในองค์กรแต่ละคนแสดงบทบาทตามที่เขารู้สึกว่ามันจะถูกเล่นในชีวิตจริงผู้เรียนและผู้ฝึกคนอื่น ๆ สังเกตการปฏิบัติงาน กระบวนการนี้ส่งเสริมความเข้าใจตำแหน่งของบุคคลอื่น ๆ และเจตคติของพวกเขาและกระบวนการซึ่งอาจถูกใช้ในการวินิจฉัยและแก้ปัญหา

6. สถานการณ์จำลอง (Simulation) สถานการณ์จำลองเป็นตัวแทนซึ่งเป็นนามธรรมของสถานการณ์ชีวิตจริงที่ต้องการให้ผู้เรียนและคณะแก้ปัญหาที่ซับซ้อนแ่งมของสถานการณ์ซึ่งใกล้เคียงกับความเป็นจริงถูกสร้างขึ้นมาและผู้เรียนต้องสร้างการจัดการทำการตอบสนอง และทำกิจกรรมเพื่อแก้ไขความบกพร่อง หรือรักษาสถานการณ์ที่เหมาะสม สถานการณ์จำลองหลายสถานการณ์ ควบคุมด้วยคอมพิวเตอร์ สำหรับการฝึกทดลอง (Pilot Training) ผู้แสดงสถานการณ์จำลองจะให้ผู้สอนกำหนดเงื่อนไขที่เหมาะสมซึ่งต้องการคำตอบเฉพาะ โดยผู้ฝึกสมาชิกกลุ่มสัมพันธ์กันลึกซึ่งมีประสบการณ์ในความกดดันและความเครียด เหมือนกับที่พวกเขาประสบในชีวิตจริงผู้สอนอภิปรายและประเมินผลกิจกรรมกับผู้เรียน

7. เกม (Games) เป็นกิจกรรมจำลองที่ถูกสร้างขึ้นมาจากสมาชิกหรือคณะ 2 คน หรือมากกว่าแข่งขันเพื่อพยายามไปถึงจุดหมายทั้งจุดที่สัมพันธ์กับหัวข้อการฝึกเกมจะทำภายใต้กฎเกณฑ์และกระบวนการชุดหนึ่งมีข้อมูลที่จัดให้ซึ่งต้องการการตัดสินใจและการติดตามผลเรื่องราวของเกมที่ใช้ในการสอนส่วนมากเป็นสถานการณ์ที่เลียนแบบชีวิตจริงที่สัมพันธ์กับหัวข้อการฝึกจะมีการประเมินผลเป็นระยะ ๆ โดยผู้สอนผู้เรียนและกลุ่มตัดสินใจ ความรู้ที่เตรียมไว้หลากหลายจัดให้สำหรับการใช้หลาย ๆ สาขาการสอน

8. การเรียนรู้ร่วมกัน (Cooperative Learning) เป็นกิจกรรมกลุ่มชนิดพิเศษ ซึ่งพยายามส่งเสริมทั้งการเรียนรู้และทักษะทางสังคมโดยรวม แนวคิด 3 ประการ ไปใช้ในการสอนได้แก่การให้รางวัลกลุ่ม (Group Rewards) การที่สามารถตรวจสอบแต่ละบุคคลได้ (Individual Accountability) และโอกาสประสบความสำเร็จที่เท่าเทียมกันการพิจารณาองค์ประกอบเหล่านี้แนะนำการเรียนรู้ร่วมกันจำเป็นต้องถูกวางแผนอย่างดีและนำไปใช้อย่าง

เป็นระบบมันเป็นมากกว่าการกำหนดงานให้ผู้เรียนเป็นกลุ่มและบอกให้เขาเป็นผู้แนะนำซึ่งกันและกันหรือทำโครงการให้สมบูรณ์รูปแบบหลักของการเรียนรู้ร่วมกัน 2 แบบ เกี่ยวข้องกับการให้นักเรียนทำงานเป็นกลุ่ม คือ เพื่อช่วยสื่อหลัก (Master Material) และทำโครงการให้สมบูรณ์ เช่น รายงานโดยการเขียนการเสนอผลงานการทดลองงานศิลปะและอื่น ๆ ทั้งสองสถานการณ์โดยปกติเป็นที่ต้องการให้ทำตามแนวทางดังนี้

8.1 จำกัดขนาดกลุ่มผู้เรียน 3-5 คน

8.2 รวมกลุ่มเพื่อให้ผู้เรียนคละกัน (Heterogeneous) ตามระดับ

ความสามารถเพศและวัย

8.3 วางแผนกิจกรรมอย่างดีโดยคำนึงถึงการจัดห้องเรียนสื่อที่ใช้กับงาน (Task Materials) และกรอบเวลา

8.4 สร้างรางวัลบางอย่าง (การระลึกถึงหรือบางสิ่งที่เป็นจริงตามระดับอายุผู้เรียนเพื่อจูงใจกลุ่ม

8.5 ทำให้แน่ใจว่าทุกคนในกลุ่มมีงานพิเศษซึ่งเขาสามารถทำสำเร็จด้วยความพยายามอย่างเหมาะสมในงานนั้นมิฉะนั้นแล้วผู้เรียนที่ขี้อายหรือมีความสามารถต่ำอาจจะยอมรับในบุคคลอื่นและไม่ได้ประโยชน์จากกิจกรรม

8.6 สอนบทเรียน โดยใช้การบรรยายโดยผู้สอนหรือวิธีการสอนรายบุคคล (Individualized Approach) ที่เหมาะสมใช้การเรียนรู้ร่วมกันเป็นการส่งเสริมสำหรับบททวนฝึกการซ่อมเสริมหรือการปรับปรุง

8.7 กำกับและช่วยเหลือกลุ่มตามความจำเป็น

8.8 วางพื้นฐานการให้ระดับคะแนนให้มากเท่าที่จะทำได้ตามความเอาใจใส่หรือผลสัมฤทธิ์ส่วนตัวของสมาชิกกลุ่มแต่ละคนใช้รางวัลของกลุ่มเป็นวิธีการทำให้ระลึกถึงความสำเร็จของกลุ่มได้

4.3 นวัตกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางไม่ใช่เรื่องใหม่แต่เป็นการพัฒนาการของแนวคิดที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและยาวนานมีงานวิจัยเป็นจำนวนมากที่ให้ความสำคัญกับความ เป็นเอกลักษณ์และธรรมชาติของผู้เรียนและให้ข้อสรุปด้วยคำอธิบายที่ว่าผู้เรียน โดยเฉพาะ ในวัยเด็กจะมีความอยากรู้อยากเห็นกระตือรือร้น ในการแสวงหาความรู้และมีความสามารถในการเชื่อมโยงรู้จักทำความเข้าใจกับสังคมที่ตนเองอาศัยอยู่และที่สุดของข้อค้นพบก็เข้ามาที่ บทบาทของ โรงเรียนหรือสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอนว่า โรงเรียน

ต้องตระหนักถึงความสำคัญของผู้เรียนต่อไปนี้จุดศูนย์กลางของการเรียนรู้ไม่ใช่ที่ตัวครูหรือแบบเรียนหากแต่อยู่ที่ผู้เรียนแนวคิดต่อไปนี้อาจกล่าวได้ว่าเป็นแนวคิดที่นำไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (พินิต เข้มทอง. 2541 : 1-2)

1. โรงเรียนควรส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความร่วมมือมิใช่ส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันภารกิจของโรงเรียนเท่าที่ผ่านมาดูเหมือนจะสวนทางกับเป้าหมายของการศึกษาเราทุกคนมุ่งหวังว่าผู้เรียนเมื่อจบจากสถานศึกษาหนึ่ง ๆ แล้วเขาควรที่จะมีชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขในขณะเดียวกัน โรงเรียนก็พยายามทุกวิถีทางที่จะส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อการแข่งขันหรือเพื่อการคัดเลือกคนเก่งนั่นเองแท้จริงแล้วควรจะเป็นการแข่งขันการสร้างความคิดต่างหากสังคมที่เป็นสุขคือสังคมของคนดีการอยู่ร่วมกันของกลุ่มคนที่มีความเอื้ออาทรช่วยเหลือและร่วมมือกันกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือเรายึดกลุ่มเป็นหลักสำคัญเพราะกลุ่มจะเป็นแหล่งความรู้ที่สำคัญผู้เรียนแต่ละคนต่างก็เรียนรู้จากเพื่อน ๆ ถ้าบรรยากาศของการเรียนรู้เป็นไปในลักษณะของความร่วมมือเพื่อในกลุ่มจะมีส่วนช่วยในการเรียนรู้และร่วมกันดึงเอาความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่มารวมกันได้

2. ครูไม่ใช่ผู้ออกคำสั่งแต่จะเป็นผู้ให้คำแนะนำโดยที่ก่อนอื่นครูต้องให้โอกาสแก่ผู้เรียนที่จะกำหนดว่าต้องการอะไรครูและผู้เรียนควรร่วมกันกำหนดแผนในการเรียนการสอนแต่ที่สำคัญที่สุดคือทั้งครูและผู้เรียนจะต้องเน้นที่กระบวนการ (Process) ควบคู่ไปกับผลงาน (Product) ผู้เรียนยุคใหม่จะต้องมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์หลายประการมิใช่เพียงแต่เก่งคิดเก่งจำเท่านั้นหากแต่ต้องเป็นคนที่มีความรับผิดชอบเป็นคนมีเหตุผลซื่อสัตย์อดทนสิ่งเหล่านี้จะได้มาจากกระบวนการสอนที่เน้นกระบวนการทั้งสิ้น

3. เน้นวิธีการเรียน โดยวิธีแก้ปัญหามากกว่าเรียน โดยวิธีท่องจำเนื้อหาเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่าการเรียนแบบที่ยึดยึดความรู้ที่เป็นนามธรรมเข้าไปในความทรงจำของผู้เรียนจะไม่สามารถทำให้ผู้เรียนนำไปใช้แก้ปัญหาได้ยุทธศาสตร์ของการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางนั้นจะยึดหลักการค้นพบหรือการทำความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งด้วยตนเองเป็นสำคัญครูเป็นเพียงผู้แนะนำหรือระดมความคิดของผู้เรียนให้อยู่ในกรอบโดยผู้เรียนสามารถสรุปเป็นความคิดของตนได้และเน้นให้สามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

บทบาทของครูกับการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีดังนี้ (พินิต เข้มทอง. 2541:2-3)

1. Manager กำหนดบทบาทให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม
2. An Active Participant เข้าร่วมทำกิจกรรมในกลุ่ม

3. Helper ให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการ

4. Supporter และ Encourager สนับสนุนด้านสื่อและให้คำแนะนำ

พิจารณาจากบทบาทของครู ทั้ง 4 ประการ ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าครูมิใช่ทำหน้าที่เป็นผู้สอนคือบอกอธิบายเพื่อให้ผู้เรียนจดจำอีกแล้วภายใต้บรรยากาศการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลางครูต้องคอยกระตุ้น (Catalyst) ผู้เรียนให้คิดอาจโดยการสร้างสถานการณ์หรือการใช้กรณีศึกษาแล้วใช้คำถามเพื่อให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์หาคำตอบแต่ละคำตอบของผู้เรียนที่ตอบกลับมาครูก็จะทำการอภิปรายคำตอบหรือเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Action) และอาจใช้เทคนิคการเสริมแรง (Reinforcer) เพื่อเป็นกำลังใจและกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดต่อไปในหลาย ๆ ครั้งผู้เรียนเกิดความสับสนในสิ่งที่ผู้เรียนหาคำตอบเองหรือเป็นคำตอบที่เกิดจากการทำงานร่วมกันครูก็อาจทำหน้าที่ให้คำแนะนำและกำกับเพื่อให้เข้าประเด็นเนื้อหา (Guide and Director) รวมถึงช่วยในการจัดระเบียบ (Organizer) ชิ้นงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม

นวัตกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

แนวคิด ทั้ง 3 ประการ ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นจะเห็นได้ว่าผู้เรียนเป็นผู้สร้าง (Construct) ความรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนมีบทบาทมากขึ้นในการแสวงหาข้อมูล ทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ตีความแปลความหมาย และสรุปข้อความรู้นั้น ๆ และที่สำคัญคือผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันช่วยเหลือแลกเปลี่ยนข้อมูลและเรียนรู้จากกันและกันดังนั้นจึงอาจจำแนกรูปแบบของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางออก ได้เป็น 3 แบบ คือ (พนิต เข้มทอง, 2541 : 3-4)

แบบที่ 1 Student – centered ครูเป็นผู้เตรียมเนื้อหาสื่อการเรียนวัสดุ อุปกรณ์ผู้เรียนเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมตามคำแนะนำของครูซึ่งส่วนใหญ่จะทำในรูปของกิจกรรมที่เป็นคู่เป็นกลุ่ม

แบบที่ 2 Learner – based Teaching แบบนี้ครูจะเป็นผู้กระตุ้น มอบหมาย ให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้า สืบเสาะสื่อการเรียนด้วยตนเอง ซึ่งจะใช้ได้ดีกับการเรียนภาษาต่างประเทศเพราะผู้เรียน จะได้ฝึกทักษะ ทางภาษาได้เป็นสองเท่า ทั้งในขณะที่เตรียมและฝึก

แบบที่ 3 Learner Independence แบบนี้ผู้เรียนจะศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ในห้องศูนย์การเรียน มีอิสระจากห้องเรียนปกติ สามารถเลือกทำงานตาม

ความสามารถความสนใจและความถนัดของผู้เรียนอาจเรียนคนเดียวหรือเรียนเป็นคู่เป็นกลุ่มกับเพื่อนก็ได้

ทั้ง 3 รูปแบบ ของการจัดการเรียนการสอนดังกล่าวนี้ รูปแบบที่ 1 จะเห็นได้ชัดเจนว่าเป็นการจัดการเรียนการสอนที่อาศัยกลุ่ม ให้มีส่วนช่วยในการเรียนรู้ซึ่งในช่วงเวลาประมาณ 10 ปี ที่ผ่านมา ได้มีนักการศึกษาทั้งของไทย และต่างประเทศพยายาม ที่จะชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการเรียนแบบที่ผู้เรียนร่วมแรงร่วมใจกัน หรือที่เรียกว่าการเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ส่วน รูปแบบที่ 2 และ 3 นั้น ค่อนข้างเน้น ไปในทางให้ผู้เรียนค้นคว้าหาคำตอบด้วยตนเองครูผู้สอนอาจทำหน้าที่เป็นเพียงจัดอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้เท่านั้น หรือที่เรียกว่า Facilitator แนวคิดของการจัดการเรียนการสอนที่ผู้เรียนลงมือทำกิจกรรมเอง ค้นหาคำตอบด้วยตนเอง และสรุปเป็นคำตอบด้วยตนเองนี้เรียกว่า Constructivism

แนวคิดของ Cooperative Learning และ Constructivism นี้อาจกล่าวได้ว่าเป็นตัวอย่างของนวัตกรรมการสอน ซึ่งนักการศึกษาได้กล่าวถึงค่อนข้างมาก ในช่วงระยะเวลา 10 ปี ที่ผ่านมา ส่วนการจัดกิจกรรมการสอนให้มีลักษณะ สอดคล้องกับแนวคิด ทั้ง 2 ดังกล่าว แล้วมีอยู่หลายวิธีด้วยกัน เช่น เกม (Games) บทบาทสมมุติ (Role-Play) กรณีตัวอย่าง (Case Study) เป็นต้น

4.4 การเป็นวิทยากรให้ความรู้ในชั้นเรียน

4.4.1 บทบาทผู้สอนหรือวิทยากร (สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ, 2546 : 109-110)

- 1) เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองติดตามข่าวสารทันเหตุการณ์เป็นผู้ที่มีฉันทะแห่งการเรียนรู้หรือบุคคลแห่งการเรียนรู้ในทุกกิจกรรมของการพัฒนาการเรียนการสอน
- 2) สนับสนุนให้ผู้เรียนได้สืบค้นค้นคว้าเก็บข้อมูลอภิปรายกลุ่มเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์และสร้างความรู้ความเข้าใจโดยนักเรียนเอง
- 3) สร้างความรู้ความเข้าใจและสร้างประสบการณ์การเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจนเกิดความเชื่อมั่นก่อนจึงได้จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ให้นักเรียนลงมือปฏิบัติเองหรือผู้เรียนเป็นเจ้าของการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
- 4) ศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพพื้นที่เจตคติความเชื่อความหลากหลายของวัฒนธรรมศาสนาวิถีชีวิตความเป็นอยู่การประกอบอาชีพของชุมชนเพื่อเชื่อมโยงแหล่งประสบการณ์เรียนรู้

5) เป็นกัลยาณมิตรสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลต่าง ๆ ในชุมชน

4.4.2 ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ (สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ, 2546 : 110-111) การจัดการเรียนรู้ โดยใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชน และธรรมชาติมีขั้นตอนสำคัญดังนี้

1) ขึ้นวางแผนควรดำเนินการดังนี้

1.1) ผู้เรียนและผู้สอนร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์หัวข้อเรื่องหรือประเด็นที่จะศึกษาเรียนรู้

1.2) สำรวจแหล่งเรียนรู้ประเภทต่าง ๆ ซึ่งอาจรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบสอบถามแบบสำรวจ

1.3) นำข้อมูลที่ได้มาจัดทำทะเบียนหมวดหมู่รายชื่อรายละเอียดของแหล่งเรียนรู้

1.4) ผู้สอนและผู้เรียนเลือกแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหัวข้อเรื่องและวัตถุประสงค์ที่ต้องการเรียน

1.5) ประสานขอความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้

1.6) ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันกำหนดกรอบเนื้อหาหาประเด็นศึกษา กิจกรรมหรือวิธีการที่จะศึกษา เช่น ใช้วิธีสังเกตฉบับที่กสัมภาษณ์ลงมือปฏิบัติซึ่งจะใช้วิธีใด จำเป็นต้องใช้เครื่องมืออุปกรณ์ก็ต้องจัดเตรียมให้เรียบร้อย

1.7) กำหนดและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้เรียนอย่างชัดเจนอาจจัดทำเอกสารแจกให้ผู้เรียนทุกคนได้รับรู้ตรงกันหรือกรณีแบ่งผู้เรียนออกเป็นกลุ่ม อาจให้สมาชิกประชุมเตรียมการร่วมกัน

1.8) กำหนดวันเวลาวิธีการเดินทางและค่าใช้จ่าย(ถ้ามี)

2) ขึ้นเก็บรวบรวมข้อมูลควรดำเนินการดังนี้

2.1) ผู้สอนนำผู้เรียนไปยังแหล่งเรียนรู้ผู้สอนควรดูแลเรื่องความปลอดภัยสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนและให้คำปรึกษาแนะนำตามความเหมาะสม

2.2) ผู้เรียนจะได้นำทักษะกระบวนการต่าง ๆ ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น สังเกตการใช้ภาษาในการสัมภาษณ์การจดบันทึกข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ เป็นต้น โดยผู้สอนคอยดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้มีการศึกษาเรียนรู้โดยได้ถ่มถึงการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่เตรียมไว้เพื่อให้ได้ข้อมูลมากที่สุด

3) ชั้นสรุปผลการเรียนรู้ควรดำเนินการดังนี้

3.1) สรุปผลการเรียนรู้ทันทีในกรณีที่จัดสรรเวลาได้ไม่รับเดินทางกลับ ควรให้ผู้เรียน สรุปผลทันที ณ สถานที่ศึกษาจะทำได้ผลดีมากเพราะยังจำความคิด ประสบการณ์ข้อมูลและความรู้สึกต่าง ๆ ได้ดี

3.2) สรุปการเรียนรู้หลังกลับถึงสถานศึกษา ซึ่งโดยทั่วไปหลังจาก การศึกษาเรียนรู้แล้วผู้สอนและผู้เรียนมักไม่มีเวลาสรุปทันทีดังนั้นเมื่อเดินทางถึง โรงเรียนแล้ว ควรหาโอกาสให้ผู้เรียนสรุปผลการเรียนโดยเร็วการสรุปผลการเรียนรู้ทำได้หลายวิธี เช่น ให้ ผู้เรียนแต่ละคนนำเสนอประสบการณ์และข้อมูลที่ตนได้รับจากการศึกษาจัดให้มีการอภิปราย ร่วมกันในประเด็นหรือหัวข้อที่สำคัญการเขียนรายงานการจัดนิทรรศการ เป็นต้น ในการ สรุปผลการเรียนรู้นั้นผู้สอนควรดูแลให้มีการสรุปครอบคลุมประเด็นการเรียนรู้ทั้ง3ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ที่ได้รับด้านเจตคติและด้านทักษะกระบวนการที่ใช้ในการแสวงหาความรู้ เช่น กระบวนการคิดกระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นต้น

4) ชั้นประเมินผลเป็นขั้นตอนที่ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันประเมินผล เพื่อให้ทราบการไปทัศนศึกษา ครั้งนี้มีผลอย่างไร เช่น บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ปัญหาและ อุปสรรคมีอะไรบ้างตลอดจนข้อเสนอแนะอื่น ๆ ซึ่งอาจประเมินได้จากการสอบถามการสังเกต หรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ เป็นต้น

4.5 แหล่งเรียนรู้นอกชั้นเรียน

4.5.1 ความหมาย

1) แหล่งเรียนรู้ในชุมชน หมายถึง (สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ.

2546 : 107-108)

1.1) สถาบันของชุมชนที่มีอยู่แล้วในวิถีชีวิตและการทำมาหากินใน ชุมชน เช่น วัด โบสถ์ วิหาร ศาลาการเปรียญ ในวัดซึ่งเป็นสถานที่ทำบุญตามประเพณีตลาดร้าน ขายของชำลานวดข้าว โรงงานขนาดเล็กในหมู่บ้านป่าห้วยหนองคลองบึงที่ชาวบ้านหาอาหาร เก็บหน่อไม้

1.2) สถานที่หรือสถาบันที่รัฐและประชาชนจัดตั้งขึ้น เช่น อุทยาน การศึกษาในวัดและในชุมชน อุทยานประวัติศาสตร์ อุทยานแห่งชาติทางทะเล อุทยาน แห่งชาติในท้องถิ่นศูนย์วัฒนธรรม ศูนย์ศิลปาชีพ ศูนย์เยาวชน ศูนย์หัตถกรรมชุมชนหอสมุด ห้องสมุดประชาชนพิพิธภัณฑ์ สถานพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น พิพิธภัณฑ์พื้นบ้าน พิพิธภัณฑ์ ธรรมชาติเกี่ยวกับสัตว์พืชดินหินแร่

1.3) สื่อเทคโนโลยีที่มีอยู่ในชุมชน เช่น วิกิพีเดีย ภาพสไลด์โปรแกรมสำเร็จรูปภาพยนตร์หุ่นหรือโมเดลจำลองของจริง

1.4) สื่อเอกสารสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในโรงเรียนและชุมชน เช่น หนังสือสารานุกรมวารสารตำรายาพื้นบ้านภาพจิตรกรรมฝาผนังภาพถ่าย

1.5) บุคคลผู้มีความรู้ด้านต่าง ๆ ในชุมชน เช่น ผู้นำทางศาสนา เกษตรกรศิลปินหมอพื้นบ้านผู้นำชุมชนปราชญ์ชาวบ้าน

2) แหล่งเรียนรู้ธรรมชาติ หมายถึง (สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. 2546 : 108-109)

2.1) สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ เช่น ภูเขา แม่น้ำ ป่าไม้ ต้นไม้ สวน ไร่นา ดิน หิน แร่ ลม ไฟ อากาศ

2.2) มนุษย์และสัตว์ต่าง ๆ เช่น บุคคลต่าง ๆ สัตว์ต่าง ๆ

4.5.2 การจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชนและธรรมชาติ หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ใช้ทักษะกระบวนการต่าง ๆ ในการวางแผนเพื่อแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชนร่วมกันระหว่างผู้สอนและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ (สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. 2546 : 108)

4.5.3 การจัดเตรียมแหล่งเรียนรู้ในชุมชนและในธรรมชาติ (สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. 2546 : 109)

1) ควรมีการสำรวจและจัดทำทะเบียนและผังหรือแผนที่ของแหล่งเรียนรู้ ทั้งที่เป็นสถานที่บุคลากรและสื่อต่าง ๆ

2) ควรสร้างความเข้าใจและขอความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยจัดประชุมเสวนากันอย่างแพร่หลายเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ในชุมชนและธรรมชาติ

3) ควรจัดทำแนวทางการดำเนินงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับแหล่งเรียนรู้

4) นำเสนอตัวอย่างโรงเรียนที่จัดกิจกรรมการศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ในชุมชนและธรรมชาติได้ดีและประสบความสำเร็จ

5. กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา

การพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามจังหวัดมหาสารคามเพื่อให้การพัฒนาประสบผลสำเร็จได้ใช้กลยุทธ์ดังต่อไปนี้

1. การประชุมปฏิบัติการ

การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการจัดประชุมที่จัดขึ้นเพื่อแก้ปัญหาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ได้ผลออกมาสามารถนำไปปฏิบัติได้ (วารินทร์ อักษรนำ. 2542 : 20-21)

ข้อดี เป็นการให้ผู้เข้าประชุมปฏิบัติการมีส่วนร่วมในการคิดหาวิธีการในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

ข้อจำกัด วิทยากร และผู้เข้าอบรมหรือเข้าร่วมประชุมต้องทุ่มเทแก่งานนี้มากเพื่อให้ได้งานออกมาเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนนำไปปฏิบัติได้

การประชุม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมารวมปรึกษาหารือรวมทั้งมีการชี้แจง อภิปราย เสนอแนะ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างมีวัตถุประสงค์มีระเบียบวิธี ตามสถานที่และเวลาที่กำหนดไว้

1. ความสำคัญของการประชุม

1.1 เมื่อมีปัญหาต้องแก้ไขร่วมกันหรือมีข่าวสารเกี่ยวกับผลประโยชน์ของกลุ่มที่จะแจ้งให้ทราบ

1.2 เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายวิธีการและขบวนการปฏิบัติงาน

1.3 เมื่อประสงค์จะให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่าง

ผู้ปฏิบัติงาน

1.4 เมื่อต้องการคุณภาพในการตัดสินใจซึ่งมีผลกระทบต่อกลุ่ม

ผู้ปฏิบัติงาน

1.5 เมื่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงานดำเนินการแก้ปัญหาเคล็ดลับในการเตรียมการประชุมที่ประสบความสำเร็จ

1.6 จัดวาระการประชุมให้ชัดเจนและดำเนินการประชุมตามวาระตัวอย่างวาระการประชุม

1.6.1 เปิดประชุม

1.6.2 รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- 1.6.3 ติดตามผลงานที่ได้มอบหมายให้นำไปปฏิบัติ (ถ้ามี)
 - 1.6.4 พิจารณาเรื่องค้างจากการประชุมคราวที่แล้ว (ถ้ามี)
 - 1.6.5 พิจารณาเรื่องใหม่
 - 1.6.6 เรื่องอื่น (ถ้ามี)
 - 1.6.7 กำหนดวัน/เวลา/สถานที่การประชุมครั้งต่อไปปิดประชุม
2. เตรียมผู้มาร่วมประชุม
 - 2.1 เชิญผู้เกี่ยวข้องโดยตรงกับปัญหาหรือเรื่องนั้น
 - 2.2 จำกัดจำนวนผู้มาประชุม
 - 2.3 แจ้งให้ทราบล่วงหน้า
 3. กำหนดระยะเวลาในการประชุมให้ชัดเจน
 - 3.1 ระยะเวลาเหมาะสมกับวาระ
 - 3.2 ปกติไม่ควรเกิน1-2ชั่วโมง
 - 3.3 เริ่มและเลิกตรงเวลาที่กำหนด
 4. เตรียมสถานที่อุปกรณ์และเอกสารประกอบการประชุมให้พร้อม
 บทบาทหน้าที่และคุณสมบัติของผู้ร่วมประชุม
 - 4.1 ประธานที่ประชุมมีหน้าที่
 - 4.1.1 เป็นผู้ดำเนินการประชุมให้สำเร็จตามวาระและเป้าหมาย
 - 4.1.2 เป็นผู้ประสานงานระหว่างสมาชิกที่เข้าร่วมการประชุม
 - 4.1.3 เป็นผู้สรุปผลการประชุม
- คุณสมบัติ
- 1) มีภาวะผู้นำ
 - 2) ฉลาดสุขุมและมีวิจรรณญาณดี
 - 3) มีความสามารถในการประสานงานระหว่างสมาชิก
 - 4) สามารถกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมการประชุมแสดงความคิดเห็น
 - 5) มีความสามารถในการซักถามและสรุปความคิดเห็น
 - 6) เป็นนักฟังที่ดี
 - 7) ไม่ใช่อารมณ์
 - 8) เคารพความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุม

4.2 บทบาทหน้าที่ของเลขานุการ

4.2.1 บันทึกหรือจดการประชุม

4.2.2 เตรียมรายงานการประชุม

4.2.3 เตรียมวาระการประชุมร่วมกับประธาน

4.2.4 นัดและเตือนการประชุมเตรียมประสานด้านอุปกรณ์

4.3 สมาชิกผู้เข้าร่วมประชุมมีหน้าที่

4.3.1 เตรียมความรู้และข้อมูลที่ถูกต้องที่เกี่ยวข้องกับการประชุม

4.3.2 อภิปรายและพิจารณาเรื่องในที่ประชุมตามเหตุผล

คุณสมบัติ

- 1) ตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง
- 2) แสดงความเห็นอย่างสุภาพรวดเร็วตรงประเด็น
- 3) ใจกว้างและเป็นนักฟังที่ดี
- 4) รู้จักประนีประนอม

การประชุมที่มีประสิทธิผลสามารถวัดได้ด้วยสิ่งต่อไปนี้

- 1) ได้ผลการประชุมตามที่ต้องการ
- 2) ใช้เวลานั้น

3) สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นไม่เป็นบ่อ

เกิดความแตกแยกความสามัคคี

2. การสร้างทีมงาน

2.1 ความหมายของทีมงานและการสร้างทีมงาน

ทีมงาน หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมต่างก็มีความพอใจในการทำงานนั้น (ศิริพงษ์ เสาภายน. 2545 : 21)

ความหมายของทีมงานรวบรวมให้ไว้ดังต่อไปนี้ (สุนันทา เลานันท์. 2544 : 136)

1. ทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่รายงานต่อผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน
2. ทีม หมายถึง กลุ่มที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน

3. ทีม หมายถึง กลุ่มที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีหน้าที่สัมพันธ์กัน
 4. ทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ
- มาร่วมปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และงานดังกล่าวไม่สามารถทำสำเร็จได้โดยบุคคลเพียงคนเดียว

ทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมาร่วมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน (สุนันทา เลานันท์. 2544 : 136 ; อ้างอิงมาจาก Johnsonand Johnson)

ทีม หมายถึง การมอบหมายพิเศษให้กับกลุ่มบุคคลซึ่งมีเป้าหมายร่วมและตระหนักถึงบทบาทที่ต้องพึ่งพากัน ในการปฏิบัติงานและทราบว่า จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ของแต่ละคนให้สัมพันธ์กันอย่างไรเพื่อรวมพลังกันในอันจะนำความสำเร็จมาสู่งานที่ได้รับมอบหมาย เคชส์บอม (สุนันทา เลานันท์. 2544 : 136)

การสร้างทีมงานว่า หมายถึง กิจกรรมที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้าเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลการทำงานของบุคคลโดยริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลงอันจะนำไปสู่การพัฒนาทีมงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มจุดเน้นของการสร้างทีมงานอยู่ที่การให้กลุ่มบุคคลทำงานร่วมกันเพื่อใช้วิธีการแก้ปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน (สุนันทา เลานันท์. 2544 : 137;อ้างอิงมาจาก ShermerhornandOsborn,1994:328)

สรุปได้ว่า การสร้างทีมนั้น หมายถึง ความพยายาม ทำให้กลุ่มสามารถเรียนรู้ การวินิจฉัยปัญหา เพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้นทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้จะมีผลต่อการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารงานที่จะประสบความสำเร็จจำเป็นจะต้องหล่อหลอมทีมงานให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันรู้จักหาวิธีจูงใจที่ให้แก่เหล่านั้นทำงานด้วยความสมัครใจและเต็มใจ

2.2 วัตถุประสงค์ ของการสร้างทีมงาน (สุนันทา เลานันท์. 2544 : 140-141) จุดเน้นของการสร้างทีมงาน คือ การทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน การสร้างทีมงานจึงมีวัตถุประสงค์ ที่สำคัญ ดังนี้

2.2.1 เพื่อสร้างความไว้วางใจกันในหมู่สมาชิกของทีมงาน

2.2.2 เพื่อแสวงหาวิธีแก้ไขปัญหาร่วมกันสมาชิกของทีมจะทำงานได้ดีขึ้นเมื่อมีการเปิดเผยและจริงใจต่อกันเมื่อมีปัญหาก็จะช่วยกันแก้ไข

2.2.3 เพื่อเสริมสร้างทักษะความเชี่ยวชาญให้มากขึ้นช่วยให้การทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลิตผลเป็นการใช้ศักยภาพของทีมงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.2.4 เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับในทางสร้างสรรค์แก่องค์กร

2.2.5 เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่จะรับฟังความคิดเห็นและข่าวสารของผู้อื่นอย่างตั้งใจและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

2.2.6 เพื่อพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาาร่วมกัน

2.2.7 เพื่อช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลเนื่องจากสมาชิกได้เรียนรู้ทักษะสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้นจากการได้ทำงานร่วมกันมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกันมาก

โดยสรุป วัตถุประสงค์หลัก ของการสร้างทีมงาน เพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น โดยใช้พลังของกลุ่ม ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยสมาชิกในทีมมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติและมีความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน

2.3 แนวทางในการสร้างทีมงานกล่าวไว้ ดังนี้ (ศิริพงษ์ เสาถายน. 2545 : 21) กำหนดบทบาทของสมาชิกในทีม ในลักษณะที่ก่อให้เกิดความพอใจที่ดีต่อกันให้ทุกคนเข้าใจลักษณะของทีมและบทบาทของทีมจัดให้มีระบบในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกด้วยกันมีการสนับสนุนการทำงานระหว่างสมาชิกด้วยกันสร้างความเข้าใจในกระบวนการกลุ่มพฤติกรรมและการเปลี่ยนแปลงภายในกลุ่มมีการแก้ปัญหาาร่วมกันเป็นทีม ใช้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้เป็นประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกันสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานร่วมกับกลุ่มอื่นสร้างความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม

2.4 กระบวนการของการวางแผนสร้างทีมงาน มี 6 ขั้นตอน ดังนี้ (ศิริพงษ์ เสาถายน. 2545 : 21)

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานเพื่อให้เข้าใจตรงกัน

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการกำหนดภาพในอนาคต (Vision) ที่ต้องการ

ขั้นตอนที่ 3 เป็นการหาอุปสรรค (Obstruction) ที่ทำให้ไม่สามารถไปถึงเป้าหมายที่ต้องการได้

ขั้นตอนที่ 4 เป็นการกำหนดแผน (Plan) หรือกลยุทธ์ (Strategies) ที่ต้องใช้มาเพื่อทำลายอุปสรรคขวางกั้น

ขั้นตอนที่ 5 เป็นการกำหนดโครงสร้าง (Project) หรือกลวิธี (Tactics) เพื่อให้สอดคล้องกับแผนที่วางเอาไว้

ขั้นตอนที่ 6 เป็นการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan)

องค์ประกอบที่สำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วย (ศิริพงษ์ เสาภายน. 2545 : 22)

วัตถุประสงค์สมาชิกทุกคนต้องรู้และมีวัตถุประสงค์ร่วมกันและทุกคนต่างมีความรู้ลึกว่าต่างก็มีภาระผูกพันที่จะต้องปฏิบัติหรือดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริงความเข้าใจพฤติกรรมของสมาชิกในทีมในการทำงานเป็นทีมสมาชิกทุกคนต้องเข้าใจพฤติกรรมของตนเองและเพื่อนร่วมงานทุกคนโดยต้องรู้ว่าจิตวิทยาในการทำงานและบุคลิกภาพของเพื่อนร่วมงานการทำหน้าที่ของสมาชิกในทีมสมาชิกในทีมต้องแสดงบทบาทและหน้าที่ของตนตามที่ได้รับมอบหมายระเบียบกฎเกณฑ์ของทีมการทำงานเป็นทีมต้องมีระเบียบกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องช่วยในการควบคุมให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติให้เป็นไปในรูปแบบเดียวกันการติดต่อสื่อสารภายในทีม ทีมต้องติดต่อประสานงานในทุกระดับ เพื่อให้สมาชิกได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร และต้องมีข้อมูลย้อนกลับ (Feed Back) เพื่อให้สมาชิกรู้จักตนเองชัดเจนถูกต้อง

2.5 ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมมีดังนี้ (ศิริพงษ์ เสาภายน. 2545 : 22)

ผลสำเร็จที่ได้รับคือเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจนแผนการดำเนินงานจะอำนวยความสะดวกให้เกิดผลเป็นรูปธรรมสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตลอดคือผู้ที่เป็นเจ้าของแผนงานที่เกิดขึ้นวิธีการแบบนี้จะเป็นการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจและพลังสร้างสรรค์จากการพัฒนางานทุกระดับกระบวนการประชุมเพื่อวางแผนนี้ช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้ร่วมประชุมให้มีการอภิปรายในแง่มุมต่าง ๆ มากมายเป็นการนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเข้ามาใช้อย่างแท้จริงพนักงานทุกคนได้รับการพัฒนาฝึกฝนการแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.6 การแบ่งทีมในองค์กร มี 5 ประเภท คือ (สุนันทา เลहनันท์. 2544 : 144-148)

2.6.1 ทีมชั้นสูง หมายถึง ทีมงานที่รับผิดชอบในการกำหนดและพัฒนากลยุทธ์วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดทิศทางขององค์กรประเมินการแข่งขันและระบุโอกาสของธุรกิจตลอดจนทำการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญ ๆ ทีมงานอาจมีสมาชิกชั่วคราวที่มี

ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสูงมาร่วมด้วยในบางโอกาสความสามารถของสมาชิกในทีมชั้นสูงมีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าขององค์การ

2.6.2 ทีมบริหาร หมายถึง ทีมงานที่กำหนดจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานประสานงานและควบคุมการทำงานของสมาชิกในองค์การจัดหาทรัพยากรและวางแผนการปฏิบัติงานสร้างกลยุทธ์การพัฒนาและจัดการภารกิจต่าง ๆ ขององค์การ

2.6.3 ทีมปฏิบัติงาน หมายถึง ทีมงานที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานให้สำเร็จรับผิดชอบในการแปรรูปปัจจัยป้อนเข้าให้เป็นผลผลิตซึ่งอาจอยู่ในรูปของสินค้าหรือการบริการ

2.6.4 ทีมเทคนิค หมายถึง ทีมงานที่รับผิดชอบด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อเป็นหลักประกันว่าสินค้าหรือการบริการขององค์การมีวิธีการดำเนินการที่เป็นรูปแบบเดียวกันอย่างได้มาตรฐานอาจเป็นมาตรฐานทางเทคนิคมาตรฐานการผลิตหรือมาตรฐานบริการ

2.6.5 ทีมสนับสนุน หมายถึง ทีมงานที่เกิดขึ้นภายนอกกระบวนการทำงานตามปกติแต่ทีมนี้จะให้การสนับสนุนทางอ้อม ซึ่งจำเป็นต่อความสำเร็จและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2.7 การสร้างทีมใหม่

การสร้างทีมใหม่มักจะกระทำในช่วงเวลาที่เพิ่งก่อตั้งทีมขึ้นมาครั้งแรก อาจใช้เวลาประชุมทีม สัก 1-2 วัน โดยอาศัยสถานที่ภายนอก องค์การ รูปแบบของการประชุมจะมีขั้นตอน สำคัญดังนี้ (สุรนันทา เลานันทน์. 2544 : 149-152)

2.7.1 มีการอธิบายอภิปราย และทำความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจของทีม เป้าหมายระยะเวลาการทำงานและลักษณะของงานที่จะต้องรับผิดชอบ เป็นต้น

2.7.2 มีการอภิปราย ถึงเรื่องความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสมาชิกรวมถึงความคาดหวังของบุคคลในกลุ่มที่มีต่อบุคคลอื่นสมาชิกใหม่มักจะสนใจว่าตนจะมีบทบาทอย่างไรมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างไรกลุ่มจะปฏิบัติงานให้สอดคล้องหรือต่างไปจากธรรมเนียมที่เคยเป็นมาได้อย่างไรระบบการให้รางวัลและสิ่งทีสมาชิกอยากจะทำให้เกิดขึ้นเมื่อทำงานบรรลุแล้วจะเป็นอย่างไรการอภิปรายนี้จะเป็นการนำเอาภารกิจของทีมในข้อแรกมากล่าวให้ละเอียดยิ่งขึ้น

2.7.3 ผู้นำทีม จะเป็นผู้ชี้แจงและอธิบายแผนการที่จะจัดระบบงาน โครงสร้างองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบตลอดจนกฎเกณฑ์พื้นฐานทั่วไปของทีม

2.7.4 มีการอภิปราย ถึงขอบเขตของความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคนโดยชี้ให้เห็นความสำคัญของการรับผิดชอบร่วมกันวิธีการที่นิยมใช้กันวิธีหนึ่งได้แก่การให้สมาชิกได้ร่วมแสดงความคิดเห็นว่าตนเองควรมีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไรบ้างหลังจากนั้นจึงนำไปเปรียบเทียบกับความคิดของหัวหน้าทีมและสมาชิกคนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน

2.7.5 มีการพัฒนากลไก การติดต่อสื่อสารภายในทีม เช่น มีการจัดประชุมสมาชิกการบันทึกข้อความแจ้งกันการติดต่อกับพนักงานหรือการจัดทำโครงการย่อยต่าง ๆ เป็นต้น ตามกระบวนการนี้ผู้นำทีมจะต้องชี้แจงให้กลุ่มได้ทราบถึงประสบการณ์ในอดีตว่าเคยทำอย่างไรและตนเองชอบวิธีการสื่อสารแบบใดมากที่สุดแล้วมาหาข้อยุติร่วมกันว่าจะเลือกวิธีใดและผู้นำทีมก็จะแถลงให้สมาชิกทราบถึงวิธีการสื่อสารที่จะใช้ในทีมจะช่วยให้มีการสื่อสารตามครรลองที่ตกลงกันได้

2.7.6 มีการวางแผน การฝึกอบรมปฐมนิเทศให้การแนะนำแก่พนักงานส่วนต่าง ๆ ขององค์การ

2.7.7 มีการจัดประชุม ติดตามผลการทำงานของทีมการติดตามผลเป็นเรื่องสำคัญในอนาคตโดยเฉพาะสำหรับทีมที่ยังปฏิบัติงานต่อไปทั้งนี้เพื่อทราบความก้าวหน้าของงานอุปสรรคของงานหรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน

2.8 การพัฒนาทีมงาน

การพัฒนาทีมงานในการพัฒนาทีมงานควรสร้างสิ่งเหล่านี้ให้เกิดขึ้นด้วย (ศิริพงษ์ เสาภายใน. 2545 : 22)

2.8.1 การไว้นใจเชื่อใจต่อกัน

2.8.2 การมีบรรยากาศสนับสนุนกัน

2.8.3 การติดต่อสื่อสารที่ดี

2.8.3 วัตถุประสงค์ของทีมงานต้องเป็นที่ยอมรับและเข้าใจเป็น

ส่วนรวม

2.8.4 การแก้ปัญหาความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพ

2.8.5 การใช้ทรัพยากรของทีมให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.8.6 วิธีการในการควบคุมทั้ง โดยการควบคุมตนเองและ โดยระเบียบ
ข้อบังคับขององค์การ

2.8.7 มีสิ่งแวดล้อมภายนอกที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน

2.9 ปัญหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขในการทำงานเป็นทีม (ศิริพงษ์ เสา
ภายน. 2545 : 25-27)

2.9.1 ปัญหาในการทำงานเป็นทีม

- 1) เกิดภาวะแรงกดดัน
- 2) การทำงานของทีมคลุมเครือ
- 3) ผู้ร่วมงานไม่เข้าใจวิธีการติดต่อประสานงานระหว่างกัน
- 4) ขาดการประสานงานบางครั้งทำให้เกิดการทำงานซ้ำซ้อนก้าว
ถ่างหน้าที่กัน
- 5) ปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับนโยบายผู้บังคับบัญชาหรือการทำงานไม่
สอดคล้องกัน
- 6) ผู้ร่วมงานขาดความรู้ความชำนาญในหน้าที่ของตน
- 7) หัวหน้าดูแลอำนาจมั่วหะลุลุคัตัน
- 8) ผู้บริหารมีค่านิยมและความเชื่อไม่ถูกต้องในการทำงานเป็นทีม
- 9) ขาดการเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชา
- 10) ผู้บริหารไม่มีความรู้พอเพียง
- 11) หัวหน้าใจไม่กว้าง
- 12) หัวหน้ารายงานได้คนเดียว
- 13) การมอบหมายหน้าที่การงานไม่ชัดเจน
- 14) ขาดความร่วมมือสนับสนุน
- 15) ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในทีม
- 16) แย่งกันทำงานและแย่งผลงานกัน
- 17) ปริมาณงานมากเกิดคำสั่ง
- 18) ขาดแคลนอุปกรณ์ในการทำงาน
- 19) วัสดุอุปกรณ์ชำรุดเก่าและมีไม่เพียงพอ
- 20) การจัดสรรแบ่งปันทรัพยากรไม่เหมาะสม
- 21) ผู้ปฏิบัติงานไม่ทุ่มเทการปฏิบัติงานให้กับทางราชการ

- 22) ผู้ร่วมงานไม่แสดงความคิดเห็นชอบอาศัยความคิดเห็นของผู้อื่น
- 23) มีบางคนต่อต้านเนื่องจากว่าตนเองจะขาดความสำคัญลงไป
- 24) ผู้ร่วมงานเข้าใจงานไม่เหมือนกัน
- 25) ความเชื่อที่ว่าคำสั่งของผู้บังคับบัญชาถูกต้องเสมอ

2.9.2 สาเหตุของปัญหา

- 1) นโยบายไม่ชัดเจนเจาะจงแน่นอน
- 2) กระบวนการทำงานไม่โปร่งใส
- 3) ผู้ร่วมงานไม่พยายามสร้างความคุ้นเคยต่างคนต่างอยู่
- 4) ผู้นำขาดวิสัยทัศน์ที่ยาวไกล
- 5) ขาดการมีส่วนร่วมจากผู้บังคับบัญชา
- 6) ขาดหัวหน้าทีมที่มีคุณภาพ
- 7) ผู้บริหารขาดคุณธรรมต้องการสินบน
- 8) ผู้ร่วมทีมงานขาดความกระตือรือร้น
- 9) หัวหน้าทีมขาดความรับผิดชอบ
- 10) หัวหน้าทีมขาดภาวะผู้นำและขาดเทคนิคการจูงใจลูกทีม
- 11) หัวหน้าทีมไม่สามารถประสานการปฏิบัติงานของลูกทีม
- 12) การมอบหมายงานไม่ถูกต้องเหมาะสม
- 13) ผู้บังคับบัญชาเคยชินกับการสั่งการและควบคุมอย่างใกล้ชิด
- 14) ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- 15) นิสัยยังชิงดีชิงเด่นกันอยู่
- 16) ความเห็นแก่ตัว
- 17) งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ
- 18) ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญแก่ผู้ร่วมทีมงาน
- 19) ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
- 20) ผู้ปฏิบัติงานไม่ให้ความสำคัญกับงานเอาเวลาไปปฏิบัติงาน

ส่วนตัว

- 21) ไม่ให้เกียรติซึ่งกันและกัน
- 22) วัสดุอุปกรณ์ยานพาหนะไม่เพียงพอหรือหย่อนสมรรถภาพ
- 23) ไม่มีอุดมการณ์

- 24) ขาดความรับผิดชอบ
- 25) มีความเคยชินกับการปฏิบัติตามคำสั่ง
- 26) ขาดเอกภาพในการทำงานเป็นทีม
- 27) บุคลากรขาดการพัฒนา
- 28) การเล่นพรรคเล่นพวก
- 29) ขาดทักษะในการทำงานเป็นทีม

2.9.3 แนวทางแก้ไข

ข้างเคียง

- 1) ประชาสัมพันธ์รณรงค์ให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นความสำคัญ
- 2) มีการประสานงานทั้งภายในทีมงานเดียวกันและหน่วยงาน
- 3) พัฒนาบุคลากร
- 4) เสริมสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน
- 5) สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างลูกทีมและหัวหน้าทีม
- 6) ควรมีการกำหนดแผนงานไว้ล่วงหน้าและตั้งงบประมาณไว้ให้

พร้อม

- 7) วางแผนระยะยาว
- 8) แสวงหาความร่วมมือจากประชาชนและผู้ให้บริการ
- 9) เพิ่มการมีส่วนร่วม
- 10) ชี้ให้เห็นประโยชน์และความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
- 11) ปลุกจิตสำนึกให้ผู้ร่วมงานรู้คุณค่าของงานมีความหวังใน

ความสำคัญของตน

- 12) เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความตั้งใจสมัครใจมาร่วมทีมงาน
- 13) ใช้คนให้ตรงกับงานและใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.9.4 วิธีการแก้ไข

เสียสละมีน้ำใจ

- 1) สร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน
- 2) มีการพัฒนาการทั้งด้านมนุษยสัมพันธ์ทักษะการทำงานเป็นทีม

3) กำหนดคัดเลือกหัวหน้าทีมที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพื่อนำทีมงานเพื่องานนั้น ๆ

4) หัวหน้าทีมต้องเปิดโอกาสให้มีการพูดคุยซักถามแถลงนโยบายให้ผู้ร่วมทีมงานได้ทราบโดยทั่วกัน

5) มีกิจกรรมเป็นหมู่คณะมากขึ้น

6) ปลายพฤติกรรมผู้ร่วมงานให้หล่อหลอมเป็นหนึ่งเดียวมากขึ้น และมุ่งหวังในเป้าหมายความสำเร็จอันเดียวกันเพื่อหมู่คณะและหน่วยงานโดยรวม

7) ทำการแก้ปัญหาวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ

8) ดำเนินการฝึกอบรมให้มีความพร้อมก่อนการทำงาน

9) ส่งเสริมอุดมการณ์และจริยธรรม

10) สร้างบรรยากาศเป็นกันเองทั้งในเวลาและนอกเวลางาน

11) จัดลำดับของความเร่งด่วนของงาน

12) มีการติดตามประเมินผล

3. การสร้างแรงจูงใจ

3.1 ทฤษฎีการจูงใจของ มาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation) มาสโลว์ ได้จัดลำดับขั้นตอนความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ไว้ 5 ระดับ จากระดับที่ต่ำสุดไปถึงระดับที่สูงที่สุด ดังนี้ คือ (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2545 : 204-205)

3.1.1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs)

3.1.2 ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs or Security Needs)

3.1.3 ความต้องการด้านความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม (Social Needs of Acceptance Needs)

3.1.4 ความต้องการได้รับเกียรติยศและการยกย่องจากสังคม (Esteem Needs)

3.1.5 ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Needs for Self-Actualization)

ในการนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ไปใช้ในหน่วยงาน ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงหลักของการสร้างแรงจูงใจว่า หากความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน ส่วนที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่เกิดแรงจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป เช่น ในหน่วยงานที่จัดให้มีรายได้พอสมควร และ

สภาพแวดล้อม ของงานดีแล้วการปรับปรุง สิ่งเหล่านี้ให้ดีขึ้นจะไม่เพิ่มแรงจูงใจเลย เนื่องจาก บุคคลส่วนใหญ่ได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับนี้เป็นอย่างดีแล้ว (จันทรานี สงวนนาม. 2545 : 204-205)

3.2 การสร้างแรงจูงใจ

3.2.1 ความหมายของการจูงใจ (Motivation) มีผู้ให้ความหมาย ของแรงจูงใจไว้ต่าง ๆ กันดังนี้คือ

การจูงใจในลักษณะง่าย ๆ คือการนำปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อ (Intensives) การลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ (จันทรานี สงวนนาม. 2545 : 202 ; อ้างอิงมาจาก พะยอม วงศ์สารศรี. 2526)

การจูงใจ หมายถึง ความพยายามที่จะให้ผู้อื่นแสดงออก หรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีได้ทั้งภายในและภายนอก ตัวบุคคลนั้นเองแต่มูลเหตุจูงใจที่สำคัญของบุคคลคือความต้องการ (จันทรานี สงวนนาม. 2545 : 202 ; อ้างอิงมาจาก สมพงษ์ เกษมสิน. 2516 : ไม่มีเลขหน้า)

แรงจูงใจเป็นแรงผลักดัน ให้คนใช้ความสามารถมากขึ้นและ กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ จะเกิดจากความต้องการ (Needs) ทำให้เกิดแรงขับ (Drives) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals) (จันทรานี สงวนนาม. 2545 : 202 ; อ้างอิงมาจาก Luthans. 1985 : Unpaged)

แรงจูงใจ (Motivation) มาจากภาษาลาตินว่า Movere ซึ่งหมายความว่า การเคลื่อนไหวแรงกระตุ้น (Motive) เป็นสภาวะภายในอย่างหนึ่งที่เป็นพลังสิ่งกระตุ้น สิ่งนำการกระทำของมนุษย์ไปในทิศทาง หรือช่องทางที่จะทำให้เขาบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ การจูงใจประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 อย่าง ที่มีปฏิสัมพันธ์กัน คือความต้องการแรงขับ และเป้าหมาย (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2540 : 21)

3.2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

การเป็นผู้นำนั้นการแสดงออกที่ชี้ให้เห็นถึงความเป็นผู้นำที่แท้จริงก็คือ การสร้างแรงจูงใจ ให้บุคคลในองค์การร่วมมือกันทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ ที่พึงปรารถนา วิธีการที่ผู้นำองค์การ จะผสมผสานจิตใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความร่วมมือร่วมใจกัน ปฏิบัติภารกิจขององค์การให้ลุล่วงไปด้วยดีนั้น มีหลายวิธีแต่วิธีที่ได้รับ

ความสนใจและนิยมยกย่องกันมากวิธีหนึ่งคือการสร้างแรงจูงใจแนวความคิดเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความรู้และความสามารถเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้จึงมีบทบาทที่สำคัญยิ่งในการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันนั้นเป็นที่ยอมรับ กันว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่ง ของการบริหาร เช่นเดียวกับคน เงิน วัสดุ และการจัดการ การจูงใจนั้นเกิดจากสมมติฐานที่ว่า โดยทั่วไปมนุษย์มิได้ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่ การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจที่จะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจที่ดีตรงกับความต้องการของเขาสิ่งจูงใจนั้นก็เป็แรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากองค์การใดไม่สร้างแรงจูงใจในการทำงานแล้วอาจจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การน้อยลง ผลงานย่อมตกต่ำเกิดความเบื่อหน่าย และทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพการสร้างแรงจูงใจ ให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์การจึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่ง ที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้ฝึกฝน และนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์การการจูงใจที่ถูกต้องจึงเป็นเครื่องมือดึงดูดความรู้สึก และจิตใจของบุคคลในองค์การให้เป็นอันเดียวกับองค์การมากยิ่งขึ้น (จันทรานี สงวนนาม. 2545 : 201)

3.3 ประเภทของการจูงใจ นักจิตวิทยาแบ่งการจูงใจ ออกเป็น 2 ประเภท คือ (จันทรานี สงวนนาม. 2545 : 202)

3.3.1 การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) การจูงใจภายใน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองโดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใจใดๆมากระตุ้นซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่างๆเป็นอย่างยิ่งการจูงใจประเภทนี้ได้แก่

1) ความต้องการ (Needs) ความต้องการทำให้เกิดแรงขับแรงจูงใจทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งผลที่จะเกิดก็คือความสบายใจความพอใจ

2) ความปรารถนา (Desire) เป็นความต้องการชนิดหนึ่งแต่จะทำให้เกิดแรงขับที่น้อยกว่าความต้องการ (Needs) หากไม่บรรลุเป้าหมายทั้งหมดก็จะเกิดความรู้สึกเฉย ๆ

3) ความทะเยอทะยาน (Ambition) ความทะเยอทะยานมักใหญ่ใฝ่สูง เป็นสิ่งที่ดีเป็นความต้องการความอยากได้ที่ช่วยให้บุคคลแสวงหาแนวทางที่จะให้บรรลุตามเป้าหมาย

4) ความสนใจพิเศษ (Special Interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดมีความสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษก็จะมี ความตั้งใจในการทำงานช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

5) ทักษะหรือเจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งถือว่าการลงมือที่จะกระตุนให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าปฏิบัติมีทักษะที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ก็จะเป็นผลดีต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

3.3.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) แรงจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับ การกระตุ้นจากภายนอก เพื่อนำไปสู่การ แสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้นการจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย ความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่าง ๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น

3.4 การสร้างแรงจูงใจโดยให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นความสำคัญของงาน (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2540 : 54-56)

3.4.1 การสร้างแรงจูงใจโดยใช้วิธีการให้ผู้ปฏิบัติงานได้มองเห็นความสำคัญของการทำงานหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าการสร้างแรงจูงใจภายในนั้นไม่สามารถจะใช้ได้ทุกๆ สถานการณ์ถึงแม้ว่าคนส่วนมากจะเห็นด้วยกับวิธีการนี้ก็ตาม

3.4.2 การที่จะสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องเสียค่าใช้จ่ายมากขึ้น เช่น อาจจะต้องใช้เครื่องมือไฮเทคหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยการฝึกอบรมผู้นิเทศเพื่อปรับปรุงการนิเทศงานให้ดีขึ้นหรือรับผู้นิเทศงานที่มีคุณภาพมากขึ้น เป็นต้น การสร้างแรงจูงใจภายในนี้ค่อนข้างจะทำได้ยาก โดยเฉพาะในลักษณะงานประจำที่ทำจำเจทุกวันซึ่งถ้าปราศจากการต้อรองและปราศจากความกลัวว่าตนจะถูกสั่งปลดแล้วแรงจูงใจในการทำงานก็จะลดลง

3.4.3 การสร้างแรงจูงใจภายในจะกระทำได้ในหน่วยงานที่มีลักษณะของงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นตัวของตัวเอง เช่น ในวงการวิชาชีพต่างๆ หรือผู้ปฏิบัติงานยอมรับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน (ซึ่งมีประสิทธิภาพในระดับผู้บริหารเท่านั้น แต่ในระดับต่ำลงมาจะไม่ได้ผล) หรือในบุคคลซึ่งถือว่างานเป็นศูนย์กลางของชีวิตของตน (ซึ่งจะไม่ได้ผลในกลุ่มสตรีที่มีความสนใจเฉพาะการดูแลครอบครัวของตนเองหรือมีวัตถุประสงค์ในด้านอื่น ๆ เป็นต้น)

3.4.4 ประสิทธิภาพของการสร้างแรงจูงใจภายในนี้ค่อนข้างจะเป็นสิ่งที่อุดมคติเกินไปซึ่งเชื่อว่าความต้องการของหน่วยงานและความต้องการของบุคลากรสามารถจะทำให้มีมากขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน ซึ่งหมายความว่า สิ่งที่บุคคลหนึ่งเห็นว่าดีบุคคลอื่นๆ ก็ก็จะเห็นว่าดีด้วยที่จริงแล้วย่อม จะไม่เป็นเช่นนั้นโดยทั่วไปถ้าความต้องการของหน่วยงานจะต้องมีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่งแล้ว บุคลากรย่อมจะต้องมีความไม่พอใจในบางประเด็นผู้บริหารหน่วยงานจะต้องมีแผนการที่จะสร้างให้เกิดความพึงพอใจในระดับที่เท่าเทียมกันในทั้งสองกลุ่มคือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานและกลุ่มของหน่วยงานความขัดแย้งของความสนใจของทั้งสองกลุ่มย่อมเกิดขึ้นเสมอและเป็นการยากที่จะทำให้หมดไปฝ่ายผู้ปฏิบัติงานอาจจะต้องการสูงในด้านความพึงพอใจแต่กลุ่มผู้บริหารอาจจะมีความต้องการสูงในด้านผลผลิตซึ่งการที่จะทำให้เกิดความสมดุลระหว่างความต้องการสองอย่างนี้ทำได้โดยการใช้วิธีการต่อรอง

3.4.5 ปัญหาที่สำคัญขององค์การหรือหน่วยงานคือการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ขององค์การในสังคมเล็ก ๆ เช่น ในครอบครัวหรือองค์การสมาคมอาสาสมัครต่าง ๆ จะสามารถทำให้เกิดสิ่งนี้ได้ง่ายแต่ในองค์การที่ใหญ่การจูงใจที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การนั้นทำได้ยาก

3.5 องค์ประกอบพื้นฐานที่จูงใจให้เกิดการทำงาน (Basic Factors that Motivate)

แม้ว่านักวิจัยและนักทฤษฎีทางด้านการบริหารและนักพฤติกรรมศาสตร์ยังไม่เห็นต้องกันมากนักว่าอะไรเป็นตัวกระตุ้นมนุษย์ให้เกิดการทำงานแต่อย่างไรก็ตามมีความเห็นสอดคล้องกันว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ล้วนแต่มีส่วนในการจูงใจให้คนอยากทำงานได้ซึ่งได้แก่

3.5.1 งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถมีคนจำนวนมากที่ถูกจูงใจในการปฏิบัติงานจากงานที่มีลักษณะท้าทายตามความสามารถความน่าเบื่อหน่ายของงานทำให้เกิดการเก็บกดแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานในการจะจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถของเขานั้นผู้บริหารควรทำให้งานที่จะให้เขาทำมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้แต่ก็จะต้องคำนึงไว้อยู่เสมอว่างานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่งอาจจะไม่เป็นสิ่งท้าทายความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งได้และเนื่องจากว่าคนเรามีความแตกต่างกันดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องพิจารณาถึงความสามารถความถนัดทักษะและการศึกษาในการที่จะปฏิบัติงานตามที่มอบหมายงานให้ทำด้วย

3.5.2 การมีส่วนร่วมในการวางแผนโดยทั่วไปคนงานหรือผู้ปฏิบัติงาน จะถูกสร้างให้มีแรงจูงใจสูงถ้าหากว่าพวกเขาถูกขอร้องให้ช่วยในการวางแผนงานและกำหนด สภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพวกเขาเองคนยิ่งอยู่ในระดับสูงมากเท่าใดภายใน องค์การใดองค์การหนึ่งการให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานมากขึ้นก็จะเป็นแรงจูงใจใน การทำงานมากขึ้นเท่านั้นด้วยแต่อย่างไรก็ตามมีบางคนที่ชอบเป็นผู้ตามซึ่งบุคคลในกลุ่มหลังนี้ การกำหนดแผนให้และแยกแยะรายละเอียดของการปฏิบัติงานจะเป็นแค่แรงจูงใจให้เขา อยากจะทำงานเท่านั้น

3.5.3 การให้การยกย่องและสถานภาพความต้องการที่จะได้รับการยก ย่องชมเชยและการปรับปรุงสถานภาพให้ดีขึ้นมีอยู่ในบุคคลทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในฐานะอะไรมี อายุการศึกษาหรือมีองค์ประกอบอื่น ๆ เป็นอย่างไรคนเราทุกคนดูเหมือนว่าจะต้องการได้รับการ ยอมรับจากเพื่อนพ้องและจากผู้บังคับบัญชาเหมือนกันหมดทุกคนและแน่นอนที่สุดการให้การ ยกย่องชมเชยนั้นต้องทำด้วยความจริงใจและยึดหลักของการให้ว่าให้สำหรับผู้ที่มีการ ปฏิบัติงานเหนือกว่าชั้นเฉลี่ยถ้าหากไม่ เช่น นั้นแล้วก็จะเป็นสิ่งที่ไม่น่าชื่นชอบสำหรับผู้ได้รับ เลยและจะเป็นที่เยาะเย้ยถากถางจากบุคคลอื่นด้วยความมากน้อยของความต้องการในการให้ การยกย่องชมเชยนั้นแตกต่างกันและเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของแต่ละคนแตกต่างกันไปด้วย บางคนต้องการมากแต่บางคนซึ่งเป็นคนขี้อายกลับไม่ชอบให้คนยกย่องต่อหน้าคนอื่นเนื่องจาก มีความอายที่จะได้รับการชมเชยจากสาธารณะ เช่น นั้น เป็นต้น สิ่งของเกือบทุกสิ่งสามารถจะ ใช้เป็นสัญลักษณ์ซึ่งบอกด้านสถานภาพได้อาชีพที่จอครดพิเศษห้องพักและอื่น ๆ ซึ่งล้วนแต่ ใช้ได้ทั้งนั้นในการที่จะมอบให้คนที่เด่นกว่าคนอื่นเพื่อเป็นสัญลักษณ์บอกถึงการมีสถานภาพ เหนือกว่าคนอื่น ๆ ได้

3.5.4 การให้ความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจบารมีมากขึ้น ไม่ใช่ว่าคนทุกคนหวังที่จะมีความรับผิดชอบและอำนาจบารมีมากขึ้นแต่อย่างไรก็ตามก็มีคน จำนวนมากที่ทำงานภายในองค์การใดองค์การหนึ่งที่ต้องการที่จะมีความรับผิดชอบมีอำนาจ บารมีมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชาและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีการคาดหวัง จะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงานในการคิดแบบสร้างสรรค์ผู้บริหารควรจะใช้สิ่งเหล่านี้เพื่อ วัตถุประสงค์ของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งการให้อำนาจและการมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม เป็นเครื่องมือในการที่จะจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.5.5 ความมั่นคงและความปลอดภัยความต้องการความมั่นคง ปลอดภัยก็คือความปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากความกลัวในสิ่งต่าง ๆ เช่น การไม่มีงานทำการ

สูญเสียตำแหน่งงานการถูกลดตำแหน่งและการสูญเสียรายได้ซึ่งเป็นที่มิได้อยู่และแฝงอยู่ภายในจิตใจของคนทุกคนระดับความต้องการของบุคคลในเรื่องความมั่นคงปลอดภัยจะเป็นสิ่งที่สำคัญกว่าสิ่งอื่นใดทั้งหมดซึ่งบุคคลประเภทนี้จะมีความอดกลั้นต่อความไม่สะดวกและการกระทำที่ไม่ยุติธรรมได้เนื่องจากต้องการที่จะมีงานทำหรือเพียงเพื่อกลัวว่าจะเสียโอกาสที่จะได้รับเงินตอบแทนคือบำเหน็จบำนาญตอนออกจากงานนั่นเองแต่สิ่งที่มีความสำคัญและยากยิ่งอันหนึ่งที่นักบริหารจะต้องเผชิญก็คือการจะกำหนดว่าควรจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยมากน้อยเท่าใดความมั่นคงปลอดภัยเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญมากอย่างหนึ่งแต่การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยน้อยไปหรือมากเกินไปก็สามารถจะเป็นอันตรายไม่ก่อประโยชน์ได้หากให้น้อยไปคนงานก็จะแสวงหาแหล่งทำงานใหม่ที่มั่นคงกว่าให้ค่าจ้างดีกว่าหากได้มากไปคนงานก็อาจจะมีการพัฒนาความเลื่อยชาในการทำงานขึ้นได้และทำให้มีผลผลิตของการทำงานต่ำได้ในองค์กรบางองค์กรที่จัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำโดยให้การประกันว่าจะมีการจ้างต่อเนื่องกันไปประสบความสำเร็จในการผลิตมากดังเช่น องค์กรต่าง ๆ ในญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาสิ่งนี้ย่อมแสดงให้เห็นว่าความมั่นคงในงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่เป็นสิ่งจูงใจอย่างดีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้

3.5.6 ความเป็นอิสระในการทำงานคนเราทุกคนก็มีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวของเขาเองอยู่ทุกคนแม้กระทั่งในตัวของเด็กเราก็มักจะได้ยินพูดเสมอว่า “..ปล่อยให้ผมทำตามที่ผมอยากจะทำบ้างเถิด..” ความต้องการที่จะเป็นนายของตัวเองในการปฏิบัติงานบางอย่างในคนบางคนเป็นความปรารถนาที่รุนแรงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูงการบอกทุกอย่างว่าควรจะทำอย่างไรจะเป็นการทำให้แรงจูงใจต่ำลงและทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำได้ซึ่งเราจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันจะมีวิธีการแก้ความไม่พอใจซึ่งเกิดเนื่องจากการแจกแจงรายละเอียดและการอธิบายสิ่งต้องการในแผน ซึ่งวิธีการนี้ เราเรียกว่า Job Enrichment ซึ่งเป็นวิธีการที่จะวางรูปแบบของงานทำให้งานนั้นมีความน่าสนใจมากขึ้นท้าทายความสามารถมากขึ้นและมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติงานมากขึ้นนั่นเอง

3.5.7 โอกาสในด้านความเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว (Opportunity for Personal Growth) คนส่วนมากต้องการหรือชอบที่จะมีการเจริญงอกงามหรือเจริญเติบโตทางด้านทักษะความสามารถทางด้านวิชาชีพและประสบการณ์เครื่องมือของการจูงใจที่ดีคือการให้คำมั่นสัญญาและคำนิยามงานตามสัญญานั้น ๆ ในเรื่องโอกาสส่วนบุคคลที่จะมีการเจริญเติบโตมีทักษะอันมีผลเนื่องมาจากการมีประสบการณ์ในการทำงานนั่นเองความปรารถนา

ที่จะมีความเจริญเติบโตหรือมีความเจริญงอกงามนั้นจะผูกแน่นกับความเจริญที่ว่ามนุษย์เป็น
สิ่งมีชีวิตที่มีจุดมุ่งหมายมีเป้าหมายองค์การต่าง ๆ ที่มีทำให้การฝึกอบรมและมีโครงการ
การศึกษาการเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่การหมุนเวียนงานและการสร้างประสบการณ์จาก
การทำงานและจากเครื่องมือต่าง ๆ ล้วนแต่ใช้วิธีการให้โอกาสในด้านความเจริญงอกงามส่วน
บุคคลเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งนั้น

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

1. แนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วม

1.1 ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management : PM)
หมายถึง กระบวนการให้บุคคลมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจเน้นการมีส่วนร่วม
อย่างเข้มแข็งของบุคคลที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาของการ
บริหารอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดของการกระจายอำนาจให้ประชาชนได้รับการพัฒนาขีด
ความสามารถของตนเองให้สามารถที่จะดำเนินการให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ
ของตนเอง (สมยศ นาวิการ. 2544 : 1)

ความหมายของการมีส่วนร่วม คือ การเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ และอารมณ์
(Mental and Emotional Involvement) ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม (Group Situation)
ซึ่งผลการเกี่ยวข้องดังกล่าว เป็นเหตุเร้าใจให้กระทำการให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้นกับทั้ง
ทำให้เกิดความรู้ร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าวด้วย (นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. 2527 : 183)

ลักษณะการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ใ้ว่า รัฐธรรมนูญแห่ง
ราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้กล่าวถึงบทบัญญัติว่าด้วยการศึกษา
ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับ พ.ศ. 2540 มีทั้งสิ้น 12 หมวด และบทเฉพาะกาล
มีบทบัญญัติ 336 มาตรา บทบัญญัติที่เกี่ยวกับการศึกษา มี 4 หมวด คือ (อำนาจ สิทธิแสง.
2543 : 33-36)

1. หมวดที่ 3 สิทธิ และเสรีภาพ ของชนชาวไทย มาตรา 42 บุคคลย่อมมี
เสรีภาพในทางวิชาการ การศึกษา อบรม การเรียนการสอน การวิจัย การเผยแพร่ งานวิจัย
ตามหลักวิชาการ ย่อมได้รับความคุ้มครองทั้งนี้เท่าที่ไม่ขัดต่อหน้าที่พลเมืองหรือศีลธรรมอันดี
ของประชาชน มาตรา 43 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า
สิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายการจัดการศึกษา
อบรมของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชนทั้งนี้

ตามที่กฎหมายบัญญัติการจัดการศึกษาขององค์กรวิชาชีพและเอกชนภายใต้การกำกับดูแลของรัฐย่อมได้รับความคุ้มครองทั้งนี้ตามที่กฎหมายกำหนด มาตรา 46 บุคคล ซึ่งรวมกันเป็นชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมย่อมมีสิทธิหรืออนุรักษ์หรือฟื้นฟู จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะหรือวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่นและของชาติ และมีส่วนร่วมในการจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืนทั้งตามที่กฎหมายบัญญัติ มาตรา 53 เด็กเยาวชน ซึ่งไม่มีผู้ดูแลมีสิทธิได้รับการเลี้ยงดูและการศึกษาอบรมจากรัฐทั้งนี้ตามที่กฎหมาย บัญญัติ มาตรา 60 บุคคล ย่อมมีสิทธิมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการปฏิบัติราชการทางการปกครองอันมีผลหรืออาจมีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของตนทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ มาตรา 62 สิทธิของบุคคล ที่จะฟ้องหน่วยราชการหน่วยงานของรัฐรัฐวิสาหกิจราชการส่วนท้องถิ่นหรือองค์กรอื่นของรัฐที่เป็นนิติบุคคล ให้รับผิดชอบเนื่องจากการกระทำหรือละเว้นการกระทำของข้าราชการพนักงานหรือลูกจ้าง หน่วยงานนั้นย่อมได้รับความคุ้มครองทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

2. หมวดที่ 4 หน้าที่ของชนชาวไทย มาตรา 69 บุคคล มีหน้าที่ป้องกันประเทศรับราชการทหารเสียภาษีอากรช่วยเหลือราชการ รับการศึกษาอบรมพิทักษ์ปกป้องและสืบสานศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ และภูมิปัญญาท้องถิ่น และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

3. หมวดที่ 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มาตรา 81 รัฐต้องจัดการศึกษาอบรม และสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษา อบรมให้เกิดความรู้คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมสร้างเสริม ความรู้และปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขสนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปวิทยาการต่าง ๆ เร่งรัดวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศพัฒนาวิชาชีพครูและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นศิลปวัฒนธรรมของชาติ

4. หมวดที่ 9 การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 289 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ย่อมมีหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะจารีต ประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและการฝึกอาชีพตามความเหมาะสม และความต้องการในท้องถิ่นและเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของรัฐแต่ต้องไม่ขัดต่อ มาตรา 43 และมาตรา 81 ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติการจัด

การศึกษาอบรมภายในท้องถิ่นตามวรรคสององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องคำนึงถึงการบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นด้วย

การมีส่วนร่วมของประชาชนในส่วนที่เกี่ยวกับรัฐ หมายถึง กระบวนการที่รัฐทำการส่งเสริม ชักนำ สนับสนุน และสร้างโอกาสให้กับประชาชนทั้งในรูปส่วนบุคคล กลุ่มคนชมรมสมาคมมูลนิธิและองค์กรอาสาสมัครรูปแบบต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานหลายเรื่อง ร่วมกันการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนา หมายถึง กระบวนการความคิดเห็น และร่วมกันพิจารณากำหนดปัญหา ความต้องการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ชุมชนและท้องถิ่นซึ่งจะส่งผลให้ประชาชน ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้สามารถ ที่จะดำเนินการได้สอดคล้องกับปัญหา และความต้องการของตนเอง (เรื่องยศ ปรีดี. 2542 : 8)

ลักษณะการมีส่วนร่วมของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาที่โรงเรียนดำเนินการ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 23-30)

1. การสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา โดยการจัดประชุมครูชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนา
2. การรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูล จัดการประชุมอบรมสัมมนาผู้นำชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและขอความร่วมมือสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน
3. การจัดทำแผน และโครงการ นำข้อมูลจากการศึกษาการสำรวจมารวบรวมเป็นระบบแล้วดำเนินการศึกษาวิเคราะห์จัดทำแผน โครงการเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาชุมชน โดยใช้กระบวนการทางการศึกษาและพัฒนาชุมชน
4. วิธีดำเนินการการกำหนดระยะเวลา วิธีการปฏิบัติ ให้เกิดการพัฒนา และแก้ไขปัญหที่ชุมชนประสบ โดยการให้ชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหของชุมชนและโรงเรียน
5. การติดตาม ประเมินผล การดำเนินการตามขั้นตอนนี้ควรมีการปฏิบัติอย่างเป็นระบบถูกต้องสม่ำเสมอ มีการสร้างแบบประเมินติดตามนิเทศการดำเนินงานเพื่อเป็นข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนา

1.2 ขั้นตอนของการมีส่วนร่วม

ขั้นตอนการมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชน ได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจ การปฏิบัติ และรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ

อันมีผลกระทบ ถึงประชาชนเอง การที่สามารถให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบทเพื่อแก้ไขปัญหา และนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนที่ดีขึ้นได้นั้นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องยอมรับ ปรัชญาพัฒนาชุมชนที่ว่ามนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและพร้อมที่จะอุทิศตน เพื่อกิจกรรมของชุมชนขณะเดียวกันต้องยอมรับด้วยความบริสุทธิ์ใจด้วยว่ามนุษย์นั้นสามารถทำได้ถ้ามีโอกาสและได้รับการชี้แนะอย่างถูกต้อง (เรื่องยศ ปรีดี. 2542 : 9)

ลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาว่าควรมีส่วนร่วมในลักษณะการเป็นสมาชิกการเข้าร่วมประชุมการเป็นสมาชิกที่บริจาคเงินเป็นกรรมการและเป็นประธานกรรมการนอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงรูปแบบของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาไว้ ดังนี้ (กำพล แสตนบุญเรือง. 2542 : 59 ; อ้างอิงมาจาก จำรัส บุญเรือง. 2537 : 42)

1. การมีส่วนร่วมโดยตรง โดยผ่านองค์กรที่จัดตั้งของประชาชนของกลุ่มชุมชนหรือเยาวชนกลุ่มต่าง ๆ
 2. การมีส่วนร่วมทางอ้อม โดยผ่านองค์ผู้แทนของประชาชน เช่น กรรมการของกลุ่มหรือชุมชน
 3. การมีส่วนร่วมในการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม โดยผ่านองค์กรที่ไม่ใช่ผู้แทนของประชาชนโดยตรง เช่น สถาบันหรือหน่วยงานที่เชิญชวนหรือเปิดโอกาสให้เข้ามาได้ตลอดเวลา
- ได้สร้างกรอบพื้นฐาน เพื่ออธิบาย และวิเคราะห์ลักษณะรูปแบบ ของการมีส่วนร่วม ได้ 4 รูปแบบ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) โดยอาจเป็นการตัดสินใจตั้งแต่ในระยะเริ่มต้นการตัดสินใจในช่วงกิจกรรมและการตัดสินใจในการดำเนินงาน
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม (Implementation) ที่เป็นไปทั้งในรูปแบบของการเข้าร่วมโดยมีการสนับสนุนทางด้านทรัพยากรหรือการเข้าร่วมในการบริหารและการร่วมมือรวมถึงเข้าร่วมในการลงแรงร่วมใจ
3. การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) ซึ่งอาจเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุทางสังคมหรือ โดยส่วนตัวอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างควบคู่กันไป
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ในรูปแบบนี้นับเป็นการควบคุมตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมดและเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหมู่บ้านในการพัฒนาชนบท ดังนี้
(เรื่องยศ ปรีดี. 2542 : 10)

1. การมีส่วนร่วมปัญหาการพัฒนาชนบท เช่น ร่วมสำรวจข้อมูล จปฐ. ร่วมสำรวจปัญหาภัยแล้ง เป็นต้น
2. การมีส่วนร่วมค้นหาสาเหตุ ของปัญหาการพัฒนาชนบท เช่น ร่วมประชุมวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา ร่วมตัดสินใจสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา เป็นต้น
3. การมีส่วนร่วมกำหนดปัญหา และวางแผน เช่น ร่วมกำหนดปัญหาการพัฒนาชนบท ร่วมจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เป็นต้น
4. การมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงาน เช่น ร่วมออกแรงงานร่วมออกวัสดุ ร่วมให้ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น
5. การมีส่วนร่วมติดตามการปฏิบัติงาน เช่น ร่วมเป็นกรรมการติดตามงานขณะปฏิบัติงาน ร่วมสำรวจความถูกต้องตามแต่ละขั้นตอน เป็นต้น

1.3 แนวคิดและกระบวนการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนานับเป็นยุทธศาสตร์ที่เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะประสบผลสำเร็จ ได้ประชาชน ต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาให้มากได้มีผู้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนาดังนี้

การมีส่วนร่วมของประชาชน เริ่มตั้งแต่ประชาชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน จนถึงลงมือปฏิบัติตามแผน และการประเมินซึ่งจะต้องมีการปรึกษาหารือร่วมกันเพื่อระบุปัญหา และจัดลำดับความสำคัญของปัญหาตลอดจนวิธีการปฏิบัติที่เห็นว่า เป็นไปได้ (อรธรรม พงษ์วาท. 2530 : 98)

การมีส่วนร่วมและพึ่งตนเองของชาวบ้าน จำเป็นต้องเข้าร่วมในกระบวนการพัฒนา ตั้งแต่เริ่มคิดแลกเปลี่ยนความคิดในโครงการต่าง ๆ การตัดสินใจทำหรือไม่ทำและดำเนินการโดยคำนึงถึงผลประโยชน์และการใช้ทรัพยากรท้องถิ่นเน้นการพึ่งตนเองเป็นหลัก มากกว่าที่จะคิดพึ่งพาจากภายนอก (สวัสดิ์ erva ทชัย. 2544 : 63)

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียน อันเป็นแนวทางการนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ เป็นโรงเรียนในอุดมคติ โดยเปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชนมีส่วนร่วมจัดการศึกษา ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2542 : 1-3)

โรงเรียนจะพัฒนาได้ดีเกิดผลต่อการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างแท้จริงถ้าทุกฝ่ายทุกคนในชุมชนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน รักโรงเรียน เข้ามาร่วมคิดร่วมทำ ร่วมจัดทำการศึกษา และพัฒนาโรงเรียน รวมทั้งช่วยสนับสนุนทรัพยากรทั้งบุคคลและงบประมาณ
เงื่อนไข/ปัญหา

1. โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ได้นำศักยภาพของคนในชุมชนมามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

2. โรงเรียนเข้าใจว่าภารกิจจัดการศึกษาเป็นของโรงเรียนเท่านั้น

3. โรงเรียนบริหารงานโดยมีทรัพยากรการบริหารอย่างจำกัด

4. โรงเรียนและองค์กรชุมชนยังไม่ได้ร่วมมือกันในการจัดการศึกษา

ที่จริงจัง

5. องค์กรท้องถิ่น/ชุมชนเข้าใจว่าภารกิจจัดการศึกษาเป็นของโรงเรียน

เท่านั้น

6. องค์กรท้องถิ่น/ชุมชนยังไม่เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน

สภาพความสำเร็จ

1. มีองค์กรคณะบุคคลประกอบด้วยผู้บริหาร โรงเรียนครูประชาชนและบุคคลในองค์กรในชุมชนร่วมเป็นกรรมการโรงเรียน

2. คณะกรรมการโรงเรียนร่วมกันดำเนินการวางแผนบริหารและพัฒนาโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

3. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน การจัดกิจกรรมสนับสนุนการพัฒนานักเรียนในทุกด้านทั้งในและนอกโรงเรียน

4. ประชาชนในท้องถิ่นรับทราบความเคลื่อนไหว และความก้าวหน้าในการพัฒนาโรงเรียนอยู่เสมอ

5. ผู้นำท้องถิ่น/ผู้ปกครองและชุมชนยอมรับว่าเป็นโรงเรียน ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน

แนวทางการดำเนินงาน

1. จัดทำข้อมูลองค์กรท้องถิ่นผู้นำท้องถิ่น และภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนแหล่งความรู้ต่าง ๆ ในท้องถิ่น

2. ศึกษาบทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์กรท้องถิ่นต่าง ๆ ในชุมชน

3. ผู้บริหารโรงเรียนและครูเข้าไปร่วมกิจกรรมขององค์กรท้องถิ่นและชุมชนอย่างจริงจังเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ความคุ้นเคย และความรู้สึกที่ดีต่อกัน
4. ประชาสัมพันธ์โรงเรียนเกี่ยวกับบทบาทและการให้บริการด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน
5. ประสานงานกับองค์กรท้องถิ่น และผู้นำชุมชนร่วมกัน ในการคัดเลือกกรรมการโรงเรียน
6. แต่งตั้งกรรมการโรงเรียนและชี้แจงบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ให้คณะกรรมการโรงเรียนเข้าใจอย่างชัดเจน
7. จัดกิจกรรม “ยกโรงเรียนให้ชุมชน” ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สร้างความเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน
8. จัดกิจกรรมเพื่อให้คณะกรรมการโรงเรียนมีความรู้สึกต้องการพัฒนาโรงเรียน เช่น พาไปศึกษาดูงาน โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จและศึกษาจากการดูวิดีโอ เป็นต้น
9. คณะกรรมการโรงเรียนร่วมกันคิดร่วมกันพัฒนาโรงเรียน เช่น
 - 9.1 จัดทำแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน
 - 9.2 ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน
 - 9.3 ให้คำปรึกษาเสนอแนะแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารการเงินและงบประมาณของโรงเรียนการแสวงหาและให้การสนับสนุนด้านการเงินวัสดุครุภัณฑ์อุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่นการจัดกิจกรรมเสริมสร้างการพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านทั้งในและนอกโรงเรียน
 - 9.4 รับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนของโรงเรียนภาคเรียนละหนึ่งครั้ง
 - 9.5 ประสานงานกับองค์กรในท้องถิ่นทั้งภาครัฐและเอกชนและเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อการพัฒนาโรงเรียนและให้มีการใช้บริการจากโรงเรียนให้โรงเรียนเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชนและร่วมพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น
 - 9.6 แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรืออนุคณะกรรมการเพื่อดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการโรงเรียนมอบหมาย

10. จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนและเชิญชวนชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการพัฒนาโรงเรียนและกิจกรรมการสนับสนุนการพัฒนานักเรียนในทุกด้านทั้งในและนอกโรงเรียน

11. จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ผลงานและชื่อเสียงของโรงเรียน

1.4 รูปแบบ และกระบวนการมีส่วนร่วม ของคณะกรรมการสถานศึกษา
กับการจัดการศึกษาในชุมชน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 74) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา กับการจัดการศึกษาในชุมชน หมายถึง การที่คณะกรรมการสถานศึกษา เข้ามาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในโรงเรียน โดยการร่วมกันกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาการจัดทำธรรมนูญ โรงเรียนการร่วมดำเนินการ โดยการสนับสนุนให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาการร่วมติดตามประเมินผลการดำเนินการร่วมเสนอแนะให้ข้อคิดเห็นในการปรับปรุงติดตามผลการดำเนินงานการตรวจสอบการทำงานของโรงเรียนและร่วมรับผลการจัดการศึกษาในชุมชนรวมทั้งการมีส่วนร่วมในการประกัน โอกาสทางการศึกษาประกันคุณภาพการศึกษาประกันประสิทธิภาพและประกันความปลอดภัยของนักเรียนและการปฏิรูปการศึกษา ที่เป็นนโยบายสำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จากการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 74 ; อ้างอิงมา จากศิริกาญจน์ โกสุมภ์. 2542) พบว่า ในโรงเรียนมีกิจกรรมต่างๆ ที่ชุมชนและโรงเรียนมีส่วนร่วมกันในการจัดการศึกษาค่อนข้างชัดเจนแต่บางกิจกรรมกระบวนการมีส่วนร่วมน้อยและไม่ชัดเจนในส่วนของการมีส่วนร่วม ชัดเจนรูปแบบของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่สำคัญในโรงเรียนซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษาและโรงเรียนอาจจะศึกษาเพื่อพิจารณาเป็นแนวทางนำมาใช้ ดังนี้

1. รูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียน

พบว่า ในพื้นที่ที่ศึกษาการดำเนินการเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษามีรายละเอียดโดยสรุปดังนี้ในส่วนของ การเลือกบุคคลในชุมชนเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษานอกจากโรงเรียนจะปฏิบัติตามข้อกำหนดของระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ. 2539 แล้วโรงเรียนยัง

พิจารณาเลือกคณะกรรมการสถานศึกษาจากบุคคลที่มีคุณสมบัติโดดเด่นในชุมชนรวมทั้งมีความรู้พอสมควรกล้าแสดงความคิดเห็นและเป็นคนรุ่นใหม่ที่จะทำประโยชน์ให้กับโรงเรียนได้ผ่านความเห็นชอบของผู้มีอุปการคุณต่อโรงเรียนมาเป็นกรรมการ โดยคณะกรรมการสถานศึกษาจะมีบทบาทในการมีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการจัดการศึกษาของชุมชนในด้านการกำหนดนโยบายของโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูจะเป็นผู้กำหนดนโยบายของโรงเรียนแล้วนำนโยบายดังกล่าวมาเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในส่วนของกำหนดยุทธศาสตร์ของโรงเรียนจึงเป็นฝ่ายสนับสนุนคอยเสริมสร้างและให้การช่วยเหลือรวมทั้งการตัดสินใจในการเลือกดำเนินการ โดยคณะกรรมการสถานศึกษาผู้บริหารโรงเรียนจะร่วมกันแสดงความคิดเห็นต่อนโยบายดังกล่าวแล้วจึงร่วมกันพิจารณาตัดสินใจว่าในเรื่องใดโรงเรียนควรมีนโยบายในการปฏิบัติอย่างไร ในการจัดทำแผนงานและโครงการของโรงเรียนคณะกรรมการสถานศึกษามีวิธีการจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียนประจำปีโดยก่อนที่จะเขียนรายละเอียดของแผน คณะครูที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาจะทำโครงร่างของแผนมาเสนอให้คณะกรรมการสถานศึกษาทั้งหมดพิจารณาก่อนว่าจะทำอะไรเพิ่มเติมหรือจะลดส่วนใดบ้างเมื่อตกลงกันแล้ว คณะครูจึงไปจัดทำ เป็นต้น ฉบับร่างและนำเสนอให้คณะกรรมการสถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ส่วนการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา พบว่า ในการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาทุกครั้ง เลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาคือผู้บริหารโรงเรียนจะนัดหมายกับคณะกรรมการสถานศึกษาล่วงหน้า เป็นการภายในเพื่อหาเวลาว่างของคณะกรรมการส่วนใหญ่ให้ตรงกันแล้วจึงเชิญประชุมอย่างเป็นทางการ ซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษาจะมาประชุมเกือบครบทุกคนทุกครั้งยกเว้นการประชุมที่มีวาระของการขออนุมัติงบประมาณ คณะกรรมการสถานศึกษาจะมาครบทุกคนในการดำเนินการประชุมเกือบจะทุกครั้ง วาระการประชุมจะเริ่มต้นด้วยประธานคณะกรรมการสถานศึกษากล่าวต้อนรับ คณะกรรมการสถานศึกษาเปิดประชุมแจ้งเรื่องที่ประธานต้องการแจ้งให้คณะกรรมการสถานศึกษาทราบ แล้วมอบหมายให้ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาดำเนินการประชุมต่อ ซึ่งจะเป็นวาระเกี่ยวกับการรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมารี่องสืบเนื่องจาก การประชุมครั้งก่อนที่โรงเรียนได้ดำเนินการในช่วงเวลาที่ผ่านมาและจะต้องดำเนินการต่อไปแล้วต่อด้วยเรื่องอื่น ๆ ที่ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาผู้บริหารโรงเรียนคณะครูและผู้นำชุมชนจะหยิบยกขึ้นมาหารือแล้วปิดการประชุม

การร่วมระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนาโรงเรียนในด้านต่าง ๆ คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทอย่างมากในการร่วมระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาโรงเรียน ลักษณะการระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเป็นการระดมทรัพยากรทั้งจากภายนอกชุมชนและภายในชุมชนทั้งในลักษณะของการบริจาคการจัดให้มีการทำบุญ เช่น การทอดผ้าป่าทอดกฐินการแสดงพระธรรมเทศนาของพระที่มีชื่อเสียงหรือการเรียไ้เงินจากผู้ปกครองนักเรียนโดยตรงการประสานและการเป็นสื่อกลางระหว่างชุมชนกับโรงเรียนที่คณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทในการปกครองภายในชุมชนและบางส่วนก็เป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ทำให้มีโอกาสดูคลุกคลีกับประชาชนมาก

การจัดการศึกษาและการพัฒนาการจัดการเรียนแม้ว่าคณะกรรมการสถานศึกษาจะไม่ได้เข้ามาดูแลในเรื่องการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยตรงแต่ก็มีส่วนร่วมรับรู้ การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนจากรายงานผลการดำเนินงานของโรงเรียนต่อที่ประชุม คณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษาสามารถแจ้งความต้องการของคนในชุมชนให้โรงเรียนทราบว่า ชุมชนต้องการให้โรงเรียนปรับปรุงพัฒนาการเรียนรู้อันใดเพิ่มเติมบ้างซึ่งในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษากับโรงเรียนในด้านนี้มากที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 75-77)

2. รูปแบบการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

(Educational Resource Mobilization)

เนื่องจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ ต้องอาศัยความร่วมมือและความช่วยเหลือจากคนภายในชุมชนหรือนอกชุมชน ก่อนข้างมาก ทำให้ผู้นำชุมชนโดยคณะกรรมการสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมกับทางโรงเรียน ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาใช้ในการพัฒนาโรงเรียนตลอดมาและมีลักษณะของการมีส่วนร่วม ร่วมกันในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ดังนี้

2.1 แหล่งทรัพยากร มักจะได้แก่ คหบดีในท้องถิ่น ญาติของ ข้าราชการระดับสูง ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เจ้าอาวาส ลูกศิษย์ของเจ้าอาวาส ผู้นำชุมชน ศิษย์เก่าองค์กร การกุศลต่าง ๆ และคนในชุมชน

2.2 วิธีการระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษาโรงเรียน อาจจะใช้ วิธีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาหลายวิธี ได้แก่ การขอบริจาคจากแหล่งทรัพยากรทั้งใน ชุมชนและนอกชุมชน ซึ่งในกรณีนี้มักจะใช้ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาที่จำเป็น และ

ต้องการวงเงินสูง เช่น การสร้างอาคารเรียน การซื้อที่ดินเพื่อขยายบริเวณโรงเรียน การขอบริจาคคอมพิวเตอร์ เครื่องใช้ในการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และสื่อการเรียนรู้ เพื่อการปฏิรูปการศึกษา เป็นต้น

การจัดกิจกรรมทางศาสนากิจกรรมทางศาสนาที่โรงเรียน และชุมชน อาจจะร่วมกันจัด เช่น การทอดผ้าป่า ซึ่งโรงเรียนอาจจัดขึ้น ที่โรงเรียนโดยมีเจ้าอาวาสเป็นประธานในการจัดการทอดผ้าป่า เพื่อระดมทรัพยากรการศึกษาเข้าโรงเรียน โดยโรงเรียนจัดการเตรียมองค์ผ้าป่า และเครื่องไทยทานที่โรงเรียนทั้งหมดและถวายองค์ผ้าป่าแก่เจ้าอาวาสที่โรงเรียน โดยมีผู้ปกครองนักเรียน และประชาชนมาร่วมทำบุญเมื่อเจ้าอาวาสรับองค์ผ้าป่าแล้วก็จะมอบเงินที่ประชาชนมาร่วมทำบุญทั้งหมดให้ทางโรงเรียน การทอดผ้าป่านี้ทางโรงเรียนอาจจะจัดขึ้นเป็นประจำทุกปีในโอกาสที่มีการจัดวันอำลาสถาบันของนักเรียนที่เรียนจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยถือเป็นการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาประจำปีของโรงเรียน ก็ได้ส่วนกิจกรรมทางศาสนาอื่น ๆ ที่ทางโรงเรียนมักจะร่วมกันจัดขึ้นกับทางชุมชนเพื่อระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในโรงเรียนได้แก่การทอดกฐิน ซึ่งเจ้าอาวาสมักจะได้รับการติดต่อมาจากลูกศิษย์ที่อยู่ต่างถิ่นการนิมนต์ พระที่มีชื่อเสียงมาแสดงพระธรรมเทศนาเพื่อนำเงินที่ประชาชนมาทำบุญมาใช้ในการกิจกรรมของโรงเรียนและการทำบุญในวาระต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น การฉลองอาคารเรียนหลังใหม่การทำบุญวันแม่วันขึ้นปีใหม่หรือวันลอยกระทง เป็นต้น

การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนโรงเรียนอาจจะระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาจากการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน เช่น การขอบริจาคสิ่งของอาหารถ้วยรางวัลหรือเสื้อผ้าเพื่อเป็นรางวัลให้เด็กในงานกีฬาชิงแข่งขันทักษะทางวิชาการงานวันเด็กและงานปีใหม่ประจำปี

การตั้งสหกรณ์ในโรงเรียน การตั้งสหกรณ์โรงเรียน ซึ่งคณะกรรมการอาจประชาสัมพันธ์กิจกรรมสหกรณ์โรงเรียนในการประชุมผู้ปกครองนักเรียน เพื่อเชิญชวนให้ผู้ปกครองนักเรียนสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ผ่านนักเรียน

3. กระบวนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา (Educational Resource Mobilization Process)

โดยทั่วไปโรงเรียนมีกระบวนการในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ในกรณีการขอบริจาคทรัพยากรเป็นจำนวนมากจากผู้ที่มีฐานะดี เช่น การระดมทรัพยากรเพื่อการสร้างอาคารเรียนสร้างห้องประชุมโรงเรียนหรือจัดซื้อที่ดินให้โรงเรียนตามขั้นตอนดังนี้

การหาแหล่งทรัพยากร หรือการหาเบาะแส ว่ามีใครบ้างที่สนใจหรือมีความต้องการที่จะบริจาคทรัพยากรเพื่อช่วยเหลือโรงเรียนในด้านต่าง ๆ เพราะผู้บริจาคบางคนจะมีเป้าหมายเจาะจงในการบริจาค เช่น บางคนเจาะจงที่จะบริจาคเพื่อการศึกษาทางโรงเรียน หรือผู้นำชุมชนควรรหาแหล่งทรัพยากรจากเบาะแสเหล่านี้ ซึ่งจะทราบได้จากการสืบเสาะของคณะกรรมการสถานศึกษา หรือคณะครูในโรงเรียน ในบางกรณีแม้จะยังไม่ทราบว่าแหล่งทรัพยากรต้องการบริจาคเพื่อการศึกษาหรือไม่ แต่ถ้าเห็นว่ามีความสามารถที่จะบริจาคได้และมีมีความเกี่ยวข้องกับทางโรงเรียนพอสมควร เช่น เป็นผู้มีอุปการคุณเป็นศิษย์เก่า คณะกรรมการสถานศึกษาอาจจะติดต่อเพื่อขอให้บริจาคทรัพยากรให้โรงเรียนตามความจำเป็น

การหาผู้เชื่อมโยงระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษาและโรงเรียนกับแหล่งทรัพยากร หลังจากที่ชุมชนและโรงเรียนหาแหล่งทรัพยากรหรือเบาะแสของทรัพยากรได้แล้วในกรณีที่ต้องการระดมทรัพยากรเป็นจำนวนมาก เช่น การระดมทรัพยากรเพื่อสร้างอาคารเรียนสร้างห้องประชุมหรือซื้อที่ดินให้โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษาควรจะขอความร่วมมือกับผู้ที่สามารถเชื่อมโยงระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้บริหารโรงเรียน กับแหล่งทรัพยากรก่อนที่จะมีการประสานกับแหล่งทรัพยากรอย่างเป็นทางการต่อไป ผู้เชื่อมโยงระหว่างผู้นำชุมชนและแหล่งทรัพยากร เช่น การที่พระลูกศิษย์ของเจ้าอาวาสเป็นผู้เชื่อมโยงระหว่างเจ้าอาวาส กับผู้นำชุมชนและคหบดีญาติของข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ หรือประธานคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียน ซึ่งเป็นเชื่อมโยงระหว่างคหบดีกับโรงเรียน และชุมชนหรือครูในโรงเรียน เป็นผู้เชื่อมโยงกับญาติของตนเองที่บริจาคทรัพยากรสร้างอาคารเรียนให้โรงเรียนอื่นมาบริจาคที่โรงเรียนที่ตนเองสอนอยู่ เป็นต้น นอกจากนี้คณะกรรมการสถานศึกษาหรือผู้นำชุมชนอาจเป็นผู้เชื่อมโยงกับแหล่งทรัพยากรที่เป็นญาติหรือเพื่อนที่พบปะในการติดต่องานหรือการสังสรรค์ และชักชวนอย่างไม่เป็นทางการให้ร่วมบริจาคทรัพยากรเพื่อพัฒนาโรงเรียน เมื่อเห็นว่าแหล่งทรัพยากรให้ความสนใจก็จะมาแจ้งให้คณะกรรมการสถานศึกษา และคณะครูทราบในการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา และเลือกคณะกรรมการที่จะติดต่อประสานงานกับแหล่งทรัพยากรเกี่ยวกับรายละเอียดของการบริจาคต่อไป

การประสานงานระหว่างชุมชนและโรงเรียนกับแหล่งทรัพยากรเมื่อหาผู้เชื่อมโยงระหว่างชุมชนกับโรงเรียนและแหล่งทรัพยากรได้เรียบร้อยแล้วผู้เชื่อมโยงจะดำเนินการติดต่อกับแหล่งทรัพยากรเป็นการภายใน เพื่อยืนยันความเป็นไปได้ของการบริจาคทรัพยากรสนับสนุนโรงเรียน แล้วจึงจะเริ่มการประสานงานอย่างเป็นทางการและนัดหมายให้

คณะกรรมการสถานศึกษาผู้นำชุมชน และผู้บริหารโรงเรียน ไปพบปะกับแหล่งทรัพยากรเพื่อพิจารณาาร่วมกันถึงรายละเอียดต่าง ๆ ในการบริจาคต่อไป โดยปกติในชุมชนเจ้าอาวาสหรือผู้นำทางศาสนา มักจะเป็นผู้ที่มืบพาทมากในขั้นตอนนี้ เพราะอาจทำหน้าที่เป็นหัวหน้าคณะกรรมการ เพื่อประสานงานกับแหล่งทรัพยากร ส่วนกรรมการอื่นอาจประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ผู้นำชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้เชื่อมโยงกับแหล่งทรัพยากร

ส่วนวิธีการประสานงานระหว่างชุมชนและโรงเรียนกับแหล่งทรัพยากร คณะกรรมการควรเตรียมหลักฐานและรายละเอียดเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรที่จะได้รับการบริจาคไปให้พร้อม เช่น กรณีการขอบริจาคเพื่อสร้างห้องประชุมของโรงเรียนทางคณะกรรมการควรเตรียมแบบแปลนและรายละเอียดของการสร้างห้องประชุมรายละเอียดเกี่ยวกับการใช้งบประมาณที่จะจัดสร้าง รวมทั้งความจำเป็นและประโยชน์ใช้สอยของสิ่งที่จะสร้าง เพื่อนำเสนอแหล่งทรัพยากรการที่คณะกรรมการมีการเตรียมรายละเอียดของการขอบริจาคไว้ล่วงหน้าและนำไปแสดงประกอบการพูดคุยกับแหล่งทรัพยากรนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้มักจะประสบความสำเร็จในการประสานงานกับแหล่งทรัพยากร

การดำเนินการตามเป้าหมายของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา หลังจากนั้นทางชุมชน และโรงเรียนก็จะดำเนินการตามโครงการที่ตั้งเอาไว้ โดยมีการรายงานผลความก้าวหน้าของการดำเนินการให้แหล่งทรัพยากรทราบเป็นระยะจนกว่าการดำเนินการจะสำเร็จการตอบแทนแหล่งทรัพยากร

เมื่อการดำเนินการตามโครงการเสร็จสิ้นลงแล้ว ในกรณีที่เป็นการก่อสร้าง หรือตกแต่งอาคารเรียน ทางคณะกรรมการสถานศึกษาและคณะครูอาจจัดให้มีการทำบุญฉลอง โดยเชิญผู้ปกครองนักเรียนมาร่วมงานซึ่งผู้ปกครองนักเรียนจะมาร่วมทำบุญเพื่อบริจาคทรัพยากรให้โรงเรียนเป็นค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในโอกาสทำบุญนี้ทางโรงเรียนจะเชิญแหล่งทรัพยากรหรือผู้แทนมาร่วมงานและตั้งชื่ออาคารเรียนตามชื่อผู้บริจาค (ในกรณีบริจาคจำนวนมาก) พร้อมทั้งเสนอให้หน่วยงานระดับเหนือให้จัดทำเกียรติบัตรมอบให้แหล่งทรัพยากรเป็นการแสดงความขอบคุณที่ทำประโยชน์ให้กับทางราชการนอกจากนั้นทางคณะกรรมการสถานศึกษาและคณะครูควรร่วมกันแสดงความขอบคุณแก่แหล่งทรัพยากรในโอกาสอันควร เช่น การรดน้ำคำหัวในวันสงกรานต์หรือการแสดงความระลึกถึงในวันขึ้นปีใหม่ เป็นต้น

การระดมทรัพยากรเพื่อศึกษานี้ นับว่าเป็นการทำงานที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมของชุมชน และโรงเรียนในการจัดการศึกษาได้ชัดเจนกรณีหนึ่ง ซึ่งจากการศึกษาพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษา และคณะครูคณะครูส่วนใหญ่จะไม่ดำเนินการเรื่องนี้ตาม

ลำพังจะมีการปรึกษากับผู้นำชุมชนที่ไม่ได้เป็นคณะกรรมการก่อนที่จะเริ่มดำเนินการเป็น
 ทำนองการปรึกษาเพื่อหาแนวทางดำเนินการหรือให้รับรู้การทำงานของโรงเรียนซึ่งทำให้ได้
 ผู้สนับสนุนอย่างไม่เป็นทางการที่จะช่วยประสานงานระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนอกจากนั้น
 ในเรื่องนี้อาจจะเป็นการกระตุ้นให้ชุมชนรู้จักการช่วยตนเองก่อนที่จะขอความช่วยเหลือจาก
 นอกชุมชน ซึ่งทำให้ประชาชนให้ความร่วมมือกับโรงเรียนในการบริจาคทรัพยากรเพื่อพัฒนา
 โรงเรียนทุกครั้งที่มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาจากภายนอกชุมชนเข้ามาในชุมชน
 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 80-84)

1.5 ขั้นตอนสำคัญของการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา
 โรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาในชุมชน จากรูปแบบของการมีส่วนร่วมของชุมชนและ
 โรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในชุมชน ที่กล่าวมาทั้ง 5 รูปแบบ เมื่อสังเคราะห์แล้ว
 พบว่า มีขั้นตอนสำคัญของการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ดังนี้ คือ

1.5.1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานก่อนเริ่มดำเนินการ ขั้นตอนนี้ส่วนใหญ่
 ประธานกรรมการโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้ดำเนินการภายใต้เงื่อนไขที่
 ต้องการร่วมกันคิดที่จะดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแต่ยังไม่มีข้อมูลเพียงพอหรือไม่แน่ใจ
 ว่าจะดำเนินการอย่างไร เช่น ในการตั้งกองทุนการศึกษาผู้บริหารโรงเรียนอาจจะนำคณะครูและ
 คณะกรรมการสถานศึกษาไปศึกษาเรื่องนี้จากโรงเรียนที่ดำเนินการอยู่แล้วประสบความสำเร็จ
 แล้วนำมาประยุกต์ดำเนินการในโรงเรียนหรือการที่ผู้บริหารโรงเรียนหาข้อมูลเกี่ยวกับชุมชน
 และโรงเรียนก่อนที่จะย้ายมาอยู่ในโรงเรียนนี้จากเพื่อนครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในชุมชนหรือการที่
 ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาหาข้อมูลเรื่องการขอทุนจัดสร้างห้องสมุดโรงเรียนจาก
 ธนาคารที่มีการประชาสัมพันธ์ว่าจะให้ทุนสนับสนุน เป็นต้น

1.5.2 การสร้างความสัมพันธ์กับคนในชุมชน ผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้าง
 ความสัมพันธ์กับคนในชุมชนโดยช่วงแรก อาจจะเริ่มสร้างความสัมพันธ์กับคนในชุมชนโดย
 เริ่มจากการติดต่อพบปะพูดคุยกับคณะกรรมการสถานศึกษา และคนในชุมชนที่มีวัยใกล้เคียง
 กันก่อนหลังจากนั้นจึงเริ่มทำความคุ้นเคยกับคนในชุมชนทั่วไป อาศัยคณะกรรมการ
 สถานศึกษาและเพื่อนวัยเดียวกันในชุมชนเป็นผู้เชื่อมโยงความสัมพันธ์กันจากการเป็นคนรู้จัก
 กัน จนใกล้ชิดและเป็นเพื่อนร่วมงานที่สนิทสนมกันไปในที่สุด

ส่วนการที่ผู้บริหารโรงเรียนจะสอดแทรกตนเองเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของ
 ชุมชนนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรกระทำโดยการปฏิบัติตนเพื่อให้คนในชุมชนยอมรับ เช่น ไป
 ร่วมงานต่าง ๆ ในชุมชนอย่างสม่ำเสมอใช้เวลาว่างเข้าสังคมกับคนในชุมชนมองเห็นและ

ยอมรับด้วยการร่วมทำงานในสิ่งที่ชุมชนมอบหมายให้ เช่น การเป็นพิธีกรในงานต่าง ๆ การร้องเพลงหรือการร่วมในงานพิธีกรรมต่าง ๆ ในชุมชนนอกจากนี้ในส่วนของคณะครูก็ต้องแสดงความสามารถของคณะครูให้ประชาชนได้เห็นเพื่อให้ประชาชนเกิดการยอมรับคณะครูและอีกประการหนึ่งการที่โรงเรียนมีครูเป็นคนในท้องถิ่นก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้คนในชุมชนและคณะครูมีความใกล้ชิดกันมากขึ้นในขณะเดียวกันผู้นำชุมชนทั้งทางวัดคือเจ้าอาวาสและผู้นำชุมชน เช่น กำนันและผู้ใหญ่บ้านจะต้องเน้นและกำชับให้ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมกับทางโรงเรียนซึ่งจะทำให้ความสัมพันธ์กับโรงเรียนดีขึ้น

2. การสร้างเครือข่ายของกลุ่ม ผู้มีส่วนร่วมกลุ่ม ของผู้มีส่วนร่วมมีหลายกลุ่ม เช่น กลุ่มคณะครูกลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษา กลุ่มสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) กลุ่มวิทยากรภายนอกกลุ่มผู้ปกครองนักเรียนกลุ่มคณะที่ปรึกษาของโรงเรียนและกลุ่มผู้สนับสนุนโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งแต่ละกลุ่มแม้จะไม่มีบทบาทที่เด่นชัดในการมีส่วนร่วมทางโรงเรียนในด้านใดด้านหนึ่ง โดยเฉพาะแต่ก็จะมีบทบาทร่วมในกลุ่มอื่นด้วยหรือบางครั้งก็มีบทบาทที่เด่นชัด ในหลายกลุ่มขึ้นอยู่กับ กิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น เช่น กลุ่มผู้นำชุมชนจะเป็นกลุ่มบุคคลที่มีบทบาทเด่นชัดในการมีส่วนร่วมทางโรงเรียนในหลายด้าน เช่น โดยบทบาทเป็นผู้มีส่วนร่วมในกลุ่มผู้นำชุมชนกลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาและกลุ่มสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เช่น ประธานคณะกรรมการสถานศึกษารองประธานคณะกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น หรือกลุ่มคณะครูก็จะมีบทบาทในการมีส่วนร่วมทางโรงเรียนในหลายด้าน เช่น การมีบทบาทในการจัดการศึกษาโดยตรงการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา และการเป็นคณะกรรมการในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นกิจกรรมร่วมกันของชุมชน และโรงเรียน เป็นต้น กลุ่มบุคคลที่เป็นเครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วมนี้จึงเป็นกลุ่มที่ไม่มีบทบาทตายตัวการกำหนดบทบาทในการมีส่วนร่วมแต่ละครั้ง จึงขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่ชุมชน และโรงเรียนร่วมกันจัดแต่อย่างไรก็ตามเครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วมนี้ก็ถูกกำหนดไว้เหมือนกันว่าในการดำเนินกิจกรรมใดใดในโรงเรียนโรงเรียนต้องขอความร่วมมือจากเครือข่ายของผู้มีส่วนร่วมกลุ่มใด เช่น ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

เครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วมมักจะเป็นกลุ่มบุคคลที่คนในชุมชนเชื่อถือ เช่น เจ้าอาวาสผู้บริหาร โรงเรียน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา และผู้นำชุมชนส่วนในการจัดแข่งขันกีฬาประจำปี ของประชาชนในชุมชนเครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วมก็จะแตกต่างกันไป จากกลุ่มเครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาเพราะต้องอาศัย

บุคคลที่มีความสามารถทางด้านกีฬาไม่สูงมากนักและเกี่ยวข้องกับนักเรียน เช่น คณะครู กลุ่มหนุ่มสาวผู้ปกครองนักเรียนและผู้นำชุมชนที่สนใจกีฬา เป็นต้น

2.1 การสร้างกิจกรรมเป็นขั้นตอนที่ผู้เข้ามาร่วมกันคิดร่วมกันวางแผนจากหลาย ๆ ฝ่ายในชุมชน เช่น ผู้นำชุมชนผู้ปกครองนักเรียนศิษย์เก่าและเครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วม เพราะการที่มีผู้ร่วมคิดร่วมสร้างกิจกรรมร่วมกันหลายฝ่ายตั้งแต่ขั้นตอนของการริเริ่มคิดริเริ่ม ทำจะทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานเป็นหุ้นส่วนซึ่งจะทำให้มีความเต็มใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนต่อไปของการดำเนินกิจกรรม

2.3 การต่อรองเพื่อการดำเนินกิจกรรมขั้นตอนนี้มักจะสอดแทรกอยู่ในการดำเนินกิจกรรมร่วมกันในการจัดกิจกรรมหรือการดำเนินงานของชุมชนและโรงเรียนทุก ขั้นตอนซึ่งมักจะเป็นไปในรูปของการอภิปรายเพื่อการวางแผนการดำเนินงานหรือดำเนินกิจกรรมหรือบางครั้งก็เป็นขั้นตอนที่ดำเนินการเพื่อให้ทุกฝ่ายที่จะร่วมกันดำเนินงานเกิดความรู้สึกว่าความคิดเห็นของตนเองก็ได้รับการยอมรับจากกลุ่มหรือบางครั้งก็เป็นขั้นตอนของการพยายาม ที่จะให้ความคิดเห็นของตนเองถูกเลือกนำมาใช้โดยเฉพาะในส่วนของรูปแบบ กระบวนการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาขั้นตอนนี้จะถูกนำมาใช้มากทั้งเพื่อการต่อรองในการขอรับการบริจาค หรือในการบริจาคและในการทำให้ผู้ที่ต้องการบริจาค สามารถต่อรองจำนวนเงิน ที่พอจะร่วมบริจาคได้โดยไม่รู้สึกลัวเดือดร้อนมากเกินไปหรือบางทีก็เป็นการสร้างความชอบธรรม ในการดำเนินกิจกรรมต่อไปว่าได้มีการต่อรองเพื่อให้เกิดความยินยอมหรือคล้อยตามกันตามความต้องการตามที่แต่ละกลุ่มที่มาทำกิจกรรมจะเกิดการยอมรับร่วมกันได้

2.4 การร่วมกันดำเนินการขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่แสดงถึงบทบาทของผู้มีส่วนร่วม ชัดเจน ซึ่งบางครั้งแสดงถึงแบบแผนการมีส่วนร่วมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ร่วมกัน ดำเนินการด้วย โดยลักษณะของการมีส่วนร่วมดำเนินการของกลุ่มบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะมีความแตกต่างกัน เช่น กลุ่มผู้นำชุมชนกลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษา กลุ่ม คณะครูหรือกลุ่มผู้ที่บริจาคทรัพยากรหรือสิ่งของให้โรงเรียนจะมีบทบาทในการมีส่วนร่วมมาก คือเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมเป็นผู้ร่วมคิดริเริ่มกิจกรรมร่วมบริจาคทรัพยากรและสิ่งของมากมัก แสดงความคิดเห็นอย่างมั่นใจและมีอำนาจในการตัดสินใจเพื่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของ โรงเรียนพอสมควรส่วนกลุ่มผู้ปกครองนักเรียนและประชาชนทั่วไปจะมีบทบาทในการมีส่วนร่วม น้อยมักจะเป็นกลุ่มที่มาร่วมงานหรือมาสนับสนุนงานตามที่ได้รับเชิญชวนหรือการขอรับบริจาคจากผู้นำชุมชนและทางโรงเรียนมากกว่าจะริเริ่มงานหรือเสนอตัวเข้ามาร่วมลักษณะของ

การเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการจึงมีลักษณะของการร่วมงานร่วมมือร่วมสนับสนุนร่วม แสดงความคิดเห็นเล็กน้อยแต่ไม่มีอำนาจที่จะตัดสินใจเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรม หรือการดำเนินงานที่ถูกกำหนดมาแล้วจากกลุ่มผู้มีส่วนร่วมมากส่วนอีกกลุ่มหนึ่งจะเป็นกลุ่มผู้มีส่วนร่วมมากที่สุดในชุมชนและมีอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมหรือการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนคือกลุ่มที่มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานของโรงเรียนหรือมี บารมีในการเป็นผู้นำชุมชนซึ่งได้แก่เจ้าอาวาสผู้บริหาร โรงเรียนประธานคณะกรรมการ สถานศึกษาและผู้นำชุมชนที่มีตำแหน่งเป็นทางการ เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้านจะมีส่วนร่วมใน การดำเนินการ ในลักษณะของการริเริ่มงานคิดงานร่วมดำเนินการร่วมสนับสนุนร่วมงานร่วม กิจกรรมอย่างต่อเนื่องติดตามงานร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างหนักแน่นจริงจังและมีอำนาจ ใน การตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงกิจกรรมหรือการดำเนินงานบางอย่างได้ เป็นต้น

2.5 การร่วมกันประเมินผลการดำเนินการหลังจากดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ แล้วผู้ที่มีส่วนร่วมกันดำเนินการจะประเมินผลการดำเนินการร่วมกันเพื่อปรับปรุงข้อบกพร่องลักษณะ ของการประเมินผลที่โรงเรียนดำเนินการอยู่คือการสอบถามความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วน ร่วม เช่น จากผู้ปกครองนักเรียนผู้นำชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้องแต่ พบว่า เรื่องการประเมินผลการ มีส่วนร่วมของประชาชนที่นำมาใช้มากที่สุดคือการประเมินจากจำนวนของผู้มาร่วมงานหรือ ให้การสนับสนุนในกิจกรรมที่ดำเนินการ

2.6 การร่วมกันรับผลจากการดำเนินการผลจากการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในกิจกรรมและการมีส่วนร่วมกับ โรงเรียนในการจัดการศึกษาของชุมชนส่วนมากเป็น ผลประ โยชน์ทางด้านจิตใจมากกว่าจะเป็นสิ่งตอบแทนที่เป็นผลทางด้านวัตถุสิ่งของจาก โรงเรียนและชุมชนผลจากการมีส่วนร่วมที่โรงเรียนนำมาใช้ในการแสดงความขอบคุณต่อคน ในชุมชนจึงเป็นความรู้สึกทางด้านจิตใจคือการแสดงความคุ้นเคยการทักทายการเยี่ยมเยือน หรือการรดน้ำคำหัวในวันประเพณีสงกรานต์การมอบเกียรติบัตรการยกย่องชมเชยด้วยการ ประกาศคุณความดีการตั้งชื่ออาคารเรียนตามชื่อของผู้บริจาครายใหญ่และการไปร่วมงานต่าง ๆ ในชุมชนของผู้ปกครองนักเรียนและผู้ที่มีส่วนร่วมกับ โรงเรียนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอซึ่งจะทำให้เกิดเครือข่ายของผู้มีส่วนร่วมมากขึ้นและมีจำนวนผู้เต็มใจมีส่วน ร่วมกับ โรงเรียนในการจัดกิจกรรมหรือการสนับสนุนงานด้านต่าง ๆ ของ โรงเรียนมากขึ้น

รูปแบบและกระบวนการมีส่วนร่วม ของคณะกรรมการสถานศึกษาและ โรงเรียนในการจัดการศึกษาของชุมชน ที่กล่าวมาข้างต้นเป็นการศึกษาจากปรากฏการณ์ที่พบ ในโรงเรียนที่ชุมชน และโรงเรียนมีส่วนร่วมกันในการจัดการศึกษาของชุมชนอย่างแท้จริง

ซึ่งอาจจะมีบริบท และสภาพแวดล้อมของชุมชน และ โรงเรียนแตกต่างกันไปจากบริบทของชุมชน และ โรงเรียนหลายแห่งแต่ แนวคิดที่นำเสนอมาก็เป็นภาพรวมของการทำงานที่มีการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนในการจัดการศึกษาของชุมชนค่อนข้างมาก และอาจจะเป็นแนวทางสำหรับคณะกรรมการสถานศึกษาและโรงเรียนที่จะมีส่วนร่วมกันในการจัดการศึกษาของชุมชนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และตามเจตนารมณ์ของระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 ที่เน้นการให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการพัฒนาจัดการศึกษาของชุมชนให้สามารถร่วมกันจัดการศึกษาในชุมชน ในฐานะที่เป็นหุ้นส่วนและเป็นเจ้าของโรงเรียนที่แท้จริงต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 91-95)

3. ความสำคัญของชุมชนที่มีต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียน

“ทุนมนุษย์” เป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งของการพัฒนาประเทศชาติในอนาคต “การจัดการเรียนรู้” จึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่เพราะหากไม่สามารถพัฒนาคนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ได้ประเทศชาติก็จะมีบุคลากรที่จมอยู่ภายใต้อดีตล้าหลัง ตามปัจจุบันไม่ทันและถูกกลบออกจากความสำคัญของโลกในอนาคต (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2540 : 7) การจัดการศึกษาเพื่อกระบวนการเรียนรู้ให้เข้าถึงประชาชน จึงต้องปรับแนวคิดและวิธีการและเพื่อให้การศึกษาของชาติมีความต่อเนื่องทำให้ต้องกำหนดสาระสำคัญด้านการศึกษาไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ไว้ใน มาตรา 43 ซึ่งกำหนดให้บุคคลมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพ และไม่เก็บค่าใช้จ่าย มาตรา 81 ต้องจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขสนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปวิทยาการต่าง ๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศพัฒนาวิชาชีพครูและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นมีสิทธิ ที่จะจัดการศึกษาอบรมและฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและต้องการภายในท้องถิ่น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการศึกษาอบรมของรัฐเมื่อพิจารณาสาระสำคัญ โดยสรุปแล้วจะเห็นได้ว่ารัฐธรรมนูญฉบับนี้จะเน้นกลไกในการสร้างความเข้มแข็งของสิทธิ และอำนาจของประชาชนมีการปกครองและบริหารบ้านเมืองโดยมียุทธศาสตร์ หลักของการนำสาระบัญญัติของรัฐธรรมนูญฉบับนี้ไปใช้คือการกระจายอำนาจ และการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้มแข็งขององค์กรประชาชนดังนั้นการพัฒนาความรู้ด้านการเมืองของคนไทยให้มีความเข้มแข็ง และถูกต้องเพื่อประสิทธิภาพในการพัฒนา

ประเทศในอนาคตจึงมีความสำคัญและเป็นภารกิจหลักของนักการศึกษาที่จะใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนเป็นการให้การกระจายอำนาจทางการศึกษาถูกนำมาใช้เป็นยุทธศาสตร์หนึ่ง ในการจัดการศึกษาเพื่อก่อให้เกิดคุณภาพแห่งการเรียนรู้ (Quality Learning) เพื่อการก้าวสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา (สุเทพ ทองประดิษฐ์. 2545 : 199 ; อ้างอิงมาจาก ภาณุวัฒน์ ภักดีวงศ์. 2541 : 27-28) นำไปสู่การจัดทำพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 1) โดยมีเจตนารมณ์เพื่อปฏิรูปการศึกษาไทย และเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหาร และการจัดการศึกษานั้นการให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และให้มีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา ไปยังหน่วยปฏิบัติคือสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาโทให้กระจายอำนาจ ทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหาร จากส่วนกลาง ไปยังสถานศึกษาโดยตรง (สุเทพ ทองประดิษฐ์. 2545 : 198-199)

ความสำเร็จของการปฏิรูปกับการกระจายอำนาจทางการศึกษา ปีพุทธศักราช 2545 นับเป็นปีแห่งการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ เรื่องเป็นปีที่กฎหมายและข้อบังคับต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เริ่มมีผลบังคับใช้กิจกรรมทางการศึกษาต่าง ๆ ที่กำลังดำเนินการอยู่ในขณะนี้ก็เพื่อมุ่งตอบสนองต่อเจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าวซึ่งยึดหลักการจัดการศึกษาตลอดชีวิตแหล่งเรียนรู้มิใช่มีเฉพาะที่ตัวครูและสถานศึกษาเท่านั้นแต่อาจ หมายถึง สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีรวมไปถึงภูมิปัญญาท้องถิ่นสถานที่เรียนก็อาจไม่ใช่เฉพาะในห้องเรียนเท่านั้นแต่ หมายถึง ทุก ๆ ที่ที่เอื้อต่อการเรียนรู้นอกจากนั้นในการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาอีกหลักความเป็นเอกภาพในนโยบายหลากหลายในการปฏิบัติให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจทางการศึกษาเพื่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของฝ่ายต่าง ๆ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่และภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการที่จะต้องเร่งดำเนินการวางระบบการกระจายอำนาจทางการศึกษาโดยการพัฒนานโยบายการกระจายอำนาจทางการศึกษาและแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลจริง (สุเทพ ทองประดิษฐ์. 2545 : 200 ; อ้างอิงมาจาก ภาณุวัฒน์ ภักดีวงศ์. 2541 : 29) อันจะนำไปสู่การรวมพลัง ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมจากทุกส่วนของสังคมให้มากขึ้นจนกลายเป็นสำนึกร่วมกันว่า “ต้องสร้างคนเพื่อรักษาชาติ” (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 1)

แต่จากการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการแล้ว พบว่า (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542 : 28-31) ระบบบริหารปัจจุบันรวมศูนย์อำนาจ ไว้ที่ส่วนกลางมากเกินไปทำให้เกิดความล่าช้าด้วยประสิทธิภาพ สิ้นเปลืองงบประมาณ และไม่สนองความต้องการของท้องถิ่นการขาดเอกภาพในการบริหารเนื่องมาจากกรมกองต่างมีแผนงานเฉพาะของตนเองขาดการนำนโยบาย และแผนรวมไปปฏิบัติอย่างจริงจังเกิดการปฏิบัติที่ซ้ำซ้อนไม่มีการประสานและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าการขาดประสิทธิภาพของระบบประกันคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาเนื่องจากต่างกรมต่างทำไม่ประสานกันแม้ในการศึกษาระดับเดียวกันไม่มีระบบกำกับติดตามผลที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้มีการพัฒนางานได้อย่างชัดเจนการขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นเหตุให้ในหลายเรื่องทั้งด้านการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรมไม่สนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริงและไม่สามารถนำศักยภาพของชุมชนเข้ามาร่วมพัฒนาได้เท่าที่ควรการขาดการพัฒนา นโยบายอย่างเป็นทางการและเป็นระบบและต่อเนื่องแผนพัฒนาการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติหรือนโยบายที่ดีในบางครั้งไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และหน่วยงานด้านนโยบายก็ยังไม่มีความรู้และไม่มีระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และเชื่อถือได้พอการขาดการเชื่อมโยงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญที่ต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบและเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมและส่งเสริมดูแลภูมิปัญญา และศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่น ซึ่งการจัดองค์กรคู่เคียงและการให้ตัวแทนประชาชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาและศิลปวัฒนธรรมจะช่วยให้เกิดการถ่ายโยง ที่มีประสิทธิภาพจากสภาพปัญหาดังกล่าวโครงสร้างและระบบการบริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการจะเป็นปัญหาอุปสรรคสำคัญของความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา ที่มุ่งหวังในสภาพการจัดการศึกษาเป็นไปตามหลักความคิด พื้นฐาน 3 ประการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542 : 31) คือความเป็นเอกภาพในด้านนโยบายแผนมาตรฐาน และการประเมินผลความสำเร็จ ตามเป้าหมายการกระจายอำนาจสู่หน่วยงาน พื้นที่และสถานศึกษาทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมด้วยเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 หมวด 3 วรรค 2 กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาอบรมของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเอกชนจากข้อกำหนดดังกล่าวส่งผลให้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้ทุกส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้ (All For Education)

(สุเทพ ทองประดิษฐ์. 2545 : 201 ; อ้างอิงมาจาก นงรัตน์ ศรีพรหม. 2544 : 21) และมีการกำหนดและปฏิบัติให้เกิดการถ่ายโอนอำนาจการศึกษา ผู้ท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 จึงเป็นสิ่งที่ยืนยันได้ว่าแนวโน้มการบริหารงานเชิงปฏิรูปจะเน้นไปที่การกระจายงานการกระจายอำนาจ ซึ่งถือเป็นหลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาจะมีความเข้มและเป็นรูปธรรมมากขึ้น (สุเทพ ทองประดิษฐ์. 2545 : 201 ; อ้างอิงมาจาก สมชาย เทพแสง. 2544 : 17)

โดยมีหลักยึดในการกระจายอำนาจการศึกษา 6 ประการ ดังนี้ (สุเทพ ทองประดิษฐ์. 2545 : 201) หลักการนิติบัญญัติ หมายถึง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการต้องมีกฎหมายรองรับ เพื่อเป็นหลักประกันในการนำไปปฏิบัติให้บรรลุผล หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษาในรูปแบบของคณะกรรมการการศึกษาหลักความเป็นกลางทางการเมืองมีความเป็นอิสระ ปลอดภัยแทรกแซงทางการเมืองคณะกรรมการสถานศึกษาจะต้อง ไม่มาจากตัวแทนทางการเมืองหลักความเป็นมืออาชีพบุคคลที่เข้ามามีบทบาททางการศึกษาต้องมาจากบุคคลที่มีประสบการณ์ และมีทักษะทางอาชีพเป็นสมาชิกขององค์กรวิชาชีพทางการศึกษา และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูหรือบุคคลทางการศึกษาอื่น ๆ หลักความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อให้การบริหาร และการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพสูงหลักการประกันคุณภาพการศึกษาโดยจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษามีการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาภายในและการจัดให้มีองค์กรภายนอกเข้ามาประเมินคุณภาพเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาและการจัดทำรายงานประจำปีไปยังผู้ปกครองชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4. ชุมชนกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา

วิถีชีวิตของสังคมไทยกับการศึกษา มีความผูกพันกันต่อมาเป็นเวลาช้านานแต่เดิมเราจะเล่าเรียนหนังสือกันที่วัดมีพระสงฆ์เป็นครูสอนซึ่งต่อมารัฐบาลมองเห็นความสำคัญจึงได้ตราเป็นกฎหมายโดยกำหนดให้ลูกหลานที่มีอายุย่างเข้าปีที่แปดต้องเข้า โรงเรียนทุกคน พร้อมกับได้จัดตั้งโรงเรียนขึ้นเป็นจำนวนมากกระจายกันอยู่ทุกท้องถิ่นทั่วประเทศคนไทยต่างรู้จักกันได้ดีในนามโรงเรียนประชาบาลซึ่ง หมายถึง โรงเรียนของประชาชนโดยประชาชนร่วมกันสร้างและร่วมกันดูแลรักษาช่วยเหลือสนับสนุนและพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าเป็น

สถาบันการศึกษาเพื่อพัฒนาคนในชุมชนแต่อย่างไรก็ตามผู้คนในชุมชนส่วนใหญ่ยังมีความมุ่งหวังต่อการส่งลูกเข้าเรียนประชาบาลเพียงเพื่อให้“อ่านออกเขียนได้”เท่านั้น

แต่ปัจจุบันแนวคิดของคนส่วนใหญ่ได้เปลี่ยนไปจากเดิมอย่างมากต่างก็เล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาต่อการพัฒนาลูกหลานและความจำเป็นที่จะต้องนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพการดำรงอยู่ในชีวิตประจำวันประกอบกับความเจริญก้าวหน้าของบ้านเมืองและความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีทั้งหลายที่มีความก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วมาก โดยเฉพาะในอนาคตความเจริญทั้งหลายจะพึ่งพาอาศัยความรู้เป็นหัวใจสำคัญทั้งสิ้นการศึกษาจะเป็นเครื่องมือในการพัฒนามนุษย์พัฒนาสังคมและพัฒนาประเทศที่สำคัญที่สุดผู้คนในสังคมใดประเทศใดได้รับการศึกษาสูงมากจะฉลาดมากสังคมนั้นหรือประเทศนั้นจะเจริญรุ่งเรืองเป็นผู้นำและเป็นมหาอำนาจในที่สุดในทางตรงข้ามหากประเทศใดพลเมืองส่วนใหญ่ด้อยการศึกษาจะกลายเป็นประเทศที่ต่ำหลังเศรษฐกิจตกต่ำผู้คนมีชีวิตอยู่ด้วยความแร้นแค้นยากจนต้องขอความช่วยเหลือจากประเทศที่เจริญรุ่งเรืองหรือที่พัฒนาแล้ว

เมื่อการศึกษา นับวันแต่จะมีความสำคัญกับการดำรงชีวิตของผู้คนในทุกชุมชนเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ และเพื่อให้การศึกษาของชุมชนมีความเจริญก้าวหน้าทันต่อความเจริญของสิ่งอื่น

1. ชุมชนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบพัฒนาการศึกษาอย่างจริงจังซึ่งสามารถดำเนินการได้
2. ชุมชนต้องถือเป็นภาระหน้าที่ที่มีความจำเป็นที่ต้องร่วมกันพัฒนาการศึกษาในชุมชนให้เจริญก้าวหน้าเพื่อใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือพัฒนาลูกหลานของชุมชนให้มีคุณภาพโดยพยายามผลักดันให้โรงเรียนประถมศึกษาเป็นหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น
3. ชุมชนต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์เพื่อหาจุดพัฒนาการศึกษาให้ลูกหลานร่วมกับคณะครูในโรงเรียนโดยร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้รับความสำเร็จ
4. ร่วมค้นหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถในท้องถิ่นเข้าร่วมในการศึกษาในโรงเรียนเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของชุมชนท้องถิ่นผสมผสานกับความรู้สมัยใหม่ที่ทางโรงเรียนจัดให้
5. ชุมชนเข้ามาร่วมปฏิบัติงานช่วยเหลือสนับสนุนการพัฒนาโรงเรียน เช่น การปรับปรุงซ่อมแซมอาคารเรียนอาคารประกอบจัดและตกแต่งสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนร่วม

รณรงค์หาทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนตลอดทั้งร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนจัดให้มีขึ้น เป็นต้น

6. ร่วมตรวจสอบผลการพัฒนาโรงเรียนการจัดการศึกษาของโรงเรียนหากพบปัญหาหรือข้อบกพร่องขึ้นก็เข้ามาร่วมแก้ไขปัญหาและอุปสรรคนั้นร่วมกัน

7. สร้างความภาคภูมิใจในผลงานการพัฒนาการศึกษาาร่วมกัน โดยชุมชนเข้ารับรู้ความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียนและร่วมกันภาคภูมิใจในผลงานการพัฒนาโรงเรียนการพัฒนาการศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ โดยชุมชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาเป็นลำดับตลอดมา

องค์กรท้องถิ่นชุมชน ที่มีความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาด้วย องค์กรหนึ่ง คือ องค์กรบริหารส่วนตำบล หรือ อบต. เป็นองค์กรท้องถิ่นตามระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย โดยมีโครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยมีโครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่ระบุไว้ให้สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาในโรงเรียนในลักษณะดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมประชาชนในท้องถิ่น ที่เป็นสมาชิกขององค์การบริหารส่วนตำบลอาจได้รับการคัดเลือกให้เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียนและกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาตามความต้องการของชุมชนได้

2. หน้าที่ส่งเสริมกลุ่มเกษตรและกิจกรรมสหกรณ์ การส่งเสริมพัฒนาการประกอบอาชีพและพัฒนาอุตสาหกรรมในครัวเรือน ส่งผลถึงการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพในโรงเรียนด้วยโรงเรียนสามารถสร้างหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อพัฒนา และให้ความรู้กับนักเรียนให้สอดคล้องกับท้องถิ่น

3. การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและชุมชนซึ่งเรื่องดังกล่าวสามารถนำมาให้การศึกษาในโรงเรียนเพื่อปลูกฝังค่านิยมให้มีความรักหวงแหน และรู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้กับนักเรียนและชุมชนได้

การจัดการศึกษาในลักษณะ เช่นนี้ ได้มีการทดลองจัดให้มีขึ้นแล้วในเรื่อง“ป่าชุมชน”โดยจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้คุณค่าและประโยชน์ของป่าจากผู้อาวุโสในชุมชนทำให้นักเรียนได้พัฒนาความคิด โดยการเรียนรู้จากสภาพความเป็นจริงจากการปฏิบัติจริงซึ่งเกิดประโยชน์ต่อชุมชน ในระยะยาวได้อย่างยิ่ง

การรอกข้อบังคับสภาตำบลเพื่อให้ใช้บังคับแก่ประชาชนในตำบลให้ถือปฏิบัติ ในส่วนนี้ถ้าข้อบังคับที่สภาตำบลกำหนดขึ้น มีลักษณะทางการสร้างสรรค์ควรนำมาให้นักเรียนได้เรียนรู้หรือศึกษาที่โรงเรียนด้วยเพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตของผู้คนในชุมชนได้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 21-27)

บริบทโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 20 โรงเรียน ดังตารางที่ 5 และตารางที่ 6

ตารางที่ 5 แสดงจำนวน โรงเรียนและนักเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

โรงเรียน	อำเภอ	จำนวนนักเรียน
โคกก่อพิทยาคม	เมือง	409
มัธยมดงยาง	นาइन	301
นาข่าพิทยาคม	วาปีปทุม	840
จัวบาพิทยาคม	วาปีปทุม	450
ขามป้อมพิทยาคม	วาปีปทุม	350
หัวเรือพิทยาคม	วาปีปทุม	370
เสือโก้พิทยาสรรค์	วาปีปทุม	400
เวียงสะอาดพิทยาคม	พยัคฆภูมิพิสัย	520
เมืองเตาพิทยาคม	พยัคฆภูมิพิสัย	600
ท่าขอนยางพิทยาคม	กันทรวิชัย	811
มะค่าพิทยาคม	กันทรวิชัย	315
หนองเหล็กศึกษา	โกสุมพิสัย	500
หนองโพธิ์พิทยาคม	นาเชือก	405
รวม	13	

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนโรงเรียนและนักเรียน โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดมหาสารคาม

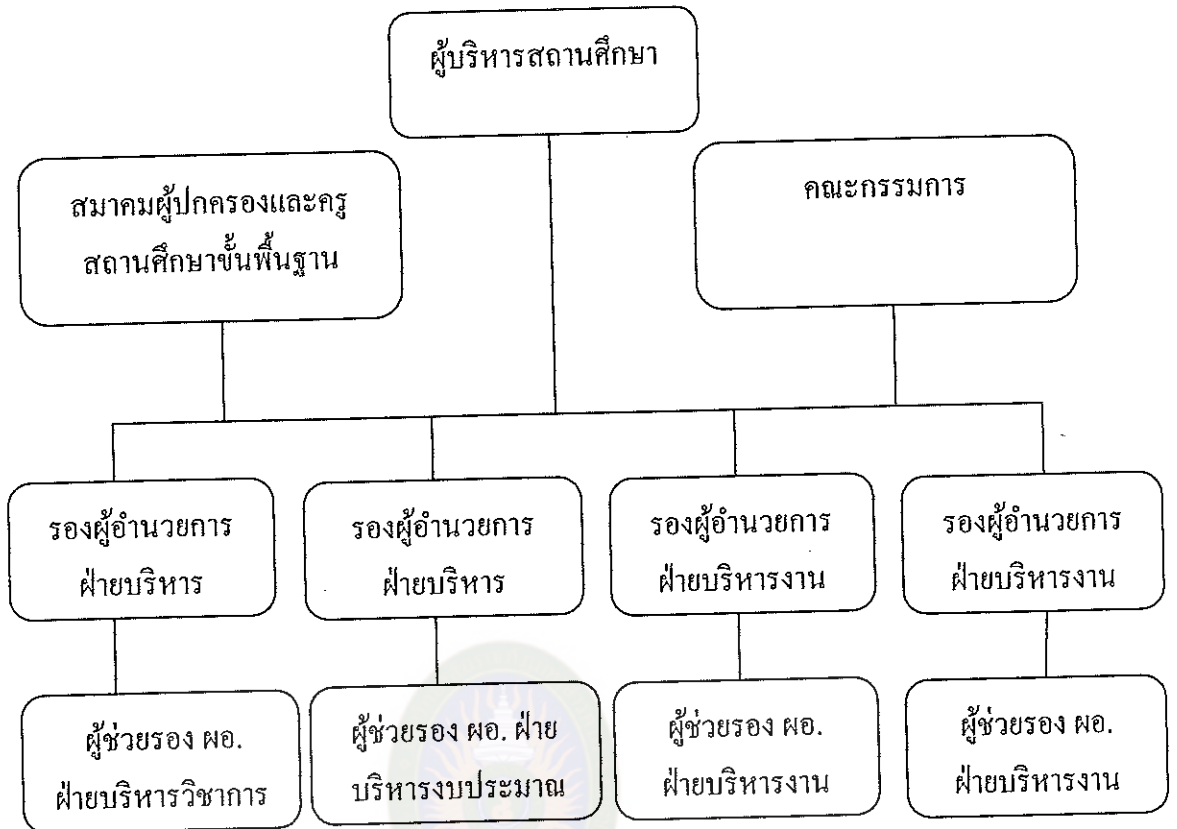
โรงเรียน	อำเภอ	จำนวนนักเรียน
หนองโกวิชาประสิทธิ์พิทยาคม	บรบือ	129
แก่งวิทยานุกูล	เมือง	130
นาสีนวนพิทยาคม	กันทรวิชัย	160
หนองบัวปียนิมิตร	โกสุมพิสัย	121
คอนเงินพิทยาคม	เข็ญยืน	135
เลิงแฝกประชาบำรุง	กุฉีกรัง	209
ศรีสุขพิทยาคม	กันทรวิชัย	160
รวม	7	

โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ทั้ง 20 แห่ง มีการจัด
การศึกษา ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ได้กำหนดจุดมุ่งหมาย
ของการจัดการศึกษา ว่าเพื่อให้นักเรียนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเสมอภาค และทั่วถึง
ผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายได้พัฒนาเต็มศักยภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐาน
การศึกษาชาติให้สามารถดำรงชีวิตแบบวิถีไทยในสังคมอย่างมีความสุข

2. โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
มหาสารคาม ดังนี้ ที่มา (กองการศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม, 2555)



ภาพที่ 1 โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
มหาสารคาม

3. หน้าที่ของแต่ละฝ่าย

โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ได้แบ่งหน้าที่ของแต่ละฝ่ายดังนี้

3.1 ฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่วัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นกระบวนการให้ผู้สอนใช้เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน และตัดสินผลการเรียนของนักเรียนแต่ละคนในสถานศึกษารวมถึงกำหนดหลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการเรียน เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ถือปฏิบัติร่วมกันและเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกันกับสถานศึกษา ต้องจัดให้มีการวัดผลการเรียนรู้ทั้งในระดับชั้นเรียนระดับสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาระดับชาติตลอดจนผลการประเมินภายนอก เพื่อรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งภายใน

และภายนอกได้รับรู้ถึงคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนด้วย

3.2 ฝ่ายบริหารงบประมาณ มีหน้าที่ควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณ ให้เป็นไปตามรายการ และแผนงานหรืองานที่ฝ่ายบริหาร ได้รับอนุมัติงบประมาณมาใช้จากรัฐสภา เพื่อป้องกันการรั่วไหลของเงินงบประมาณแผ่นดิน โดยวิธีการอนุมัติเงินประจำงวด การเบิกจ่ายเงินการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินรวมตลอดถึงการรายงานผลต่าง ๆ ที่ใช้เพื่องานนั้น ๆ

3.3 ฝ่ายบริหารงานบุคคล มีหน้าที่ดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคคล เริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาทำงาน หรือมาเป็นครู การจัดบุคคลเข้าทำงาน การบำรุงรักษา และการส่งเสริมกำลังใจ ในการทำงาน การพัฒนาบุคคล และการจัดบุคคลให้พ้นจากงาน เป็นต้น การบริหารงานบุคคลเป็นงาน ที่มีส่วนในการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพอย่างมาก เช่น กันเพราะในการสรรหาบุคคลมาทำงานถ้าสรรหาบุคคลที่เป็นคนเก่ง คนดีมาเป็นครู จัดครูเข้าสอนตามความรู้ความสามารถและความถนัดของเขามีการพัฒนาครูให้เก่งให้เป็นคนดียิ่งขึ้นไปย่อมจะสอนนักเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ถือว่ามีส่วนในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพในมหาวิทยาลัยบางแห่งมักจะมีบุคลากรที่ทำหน้าที่ เกี่ยวกับงานบุคคลคือผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ซึ่งขึ้นกับรองอธิการฝ่ายบริหารในโรงเรียนต่างๆผู้ช่วยฝ่ายวิชาการและผู้ช่วยฝ่ายธุรการจะร่วมกันบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหาบุคคลมาทำงานการจัดบุคคลเข้าทำงานการพิจารณาความดีความชอบและการพัฒนาบุคคล เป็นต้น

3.4 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ดำเนินการ และประสานงานเกี่ยวกับสารบรรณธุรการการเงิน และงบประมาณ พัสดุ ครุภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์เอกสารราชการ และวิชาการ ดำเนินการและประสานงานขั้นต้นเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปบุคลากรประชาสัมพันธ์สถิติข้อมูลเครือข่ายสารสนเทศต่าง ๆ พร้อมทั้งติดตามรายงานผลการดำเนินงานและปฏิบัติงาน หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานใด โดยเฉพาะปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีผู้ศึกษาและรวบรวมไว้ ดังนี้

สุริย น ศรีชัย (2550 : 94-95) ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ผลการวิจัยปรากฏผล ดังนี้

1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ มีความพึงพอใจตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล มีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ให้ข้อเสนอแนะและส่งเสริมสนับสนุนในการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม กระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และให้ความเห็นชอบข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของผู้เรียนชุมชน และท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.2 ด้านการบริหารทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริม สนับสนุน เกี่ยวกับการระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษาการปกครองดูแลรักษาใช้ และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการรายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ตลอดจน นโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนความต้องการของชุมชนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.3 ด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รับทราบเสนอแนะแผนการระดมทรัพยากรทางการศึกษา และทุนการศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และมีความเห็นชอบข้อเสนอแนะในการออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศและ

แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารการเงิน และการจัดหารายได้จากทรัพย์สิน ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.4 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และแก้ปัญหาคารขาดแคลนครู และบุคลากร ในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศรีสะเกษ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษามีขนาดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยภาพรวมสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจ ตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป ที่แตกต่างกัน ส่วนด้านการบริหารงานบุคคล มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กทุกด้าน

3. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มาจากภายในสถานศึกษาและที่มาจากภายนอกสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ มีความพึงพอใจตามบทบาทหน้าที่ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อุดม สิวังกต (2550 : 117) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เปิดสอนในระดับช่วงชั้นที่ 1-2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน และกลุ่มที่มาจากภายนอกโรงเรียน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน มีความพึงพอใจสูงกว่าคณะกรรมการที่มาจากภายนอกโรงเรียน ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนและครูเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษา โดยตรงได้รับความรู้จากการพัฒนาตนเองทั้งการอบรมประชุมสัมมนาและการศึกษาหาความรู้จากเอกสารเผยแพร่ ในรูปแบบที่หลากหลายที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้นส่วนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มที่ปฏิบัติงานนอกโรงเรียนถือว่าเข้าร่วมพัฒนาโรงเรียนเพราะอาชีพหลักอาจมาจากหลายอาชีพแต่ก็มีความสนใจในด้านการศึกษาแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจ สามารถจะสร้างและพัฒนาได้จะเห็นได้จากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน และครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ ได้รับความรู้ และมีความพึงพอใจสูงกว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มาจากภายนอก

โรงเรียน ดังนั้นโรงเรียนจึงควรมีการประชาสัมพันธ์การดำเนินการจัดกิจกรรมการจัดการศึกษา และควรมีการสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้มากขึ้น เพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาของชุมชนของสังคมและของชาติต่อไป

วิทยา โคตรสาร (2552 : 101-104) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ตามขนาดโรงเรียน และสถานภาพ กำหนดขนาดตามกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. ระดับความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการจัดการศึกษา ของโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01
3. ระดับความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีสถานภาพต่างกันมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ได้แก่
 - 1) ด้านการบริหารวิชาการ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นที่ปรึกษาแนะนำควรนิเทศงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องควรส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษา และควรลดกิจกรรมอื่น มาให้ความสนใจกับกิจกรรมด้านวิชาการให้มากขึ้น 2) ด้านการบริหารงบประมาณ ควรจัดสรรงบประมาณ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เพียงพอและเหมาะสมควรใช้จ่ายเงินงบประมาณ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และควรมีบัญชีรับ-จ่าย ถูกต้องตามระเบียบเป็นปัจจุบัน โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล อัตรากำลังครุมีน้อยแต่ภาระงานมาก ควรจัดหาอัตราให้เพียงพอขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านและควรกระจายความรับผิดชอบให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป ควรระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและควรให้ผู้ปกครองนักเรียนชุมชนมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

เฉลิมเกียรติ ตุ่นแก้ว (2553 : 52) ได้วิจัยความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงาน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือด้านการบริหารงานบุคลากร รองลงมาคือด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านวิชาการตามลำดับ

ดิเรก อนันต์ (2556 : 92-95) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการวิจัย ปรากฏผล ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบริหารทั่วไปอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า แนวทางในการพัฒนาสูงสุดคือควรมีการประชุมกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อเสริมทักษะในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน

ธมกร ดุลยปกรณ์ชัย (2556 : 87-90) ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนสตรีชัยภูมิ 2 จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยปรากฏผล ดังนี้ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษา จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ของโรงเรียนสตรีชัยภูมิ 2 จังหวัดชัยภูมิ และเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนแต่ละด้านจำแนก ตามวุฒิการศึกษา และอาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 351 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.86 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป การทดสอบที่แบบกลุ่มตัวอย่างอิสระ และการทดสอบเอฟ แบบความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของ เชฟเฟ้ (Scheffe') ผลการวิจัย พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนสตรี ชัยภูมิ 2 ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหาร

บุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อศึกษาเปรียบเทียบ ความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษา แต่ละด้านจำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียน พบว่า ผู้ปกครองนักเรียน ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของ โรงเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ปกครองนักเรียนที่มีวุฒิ การศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ปกครองนักเรียน ที่มีวุฒิ การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า และเมื่อศึกษาเปรียบเทียบจำแนกตามอาชีพ พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอาชีพต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ปกครองนักเรียนที่มีอาชีพรับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ มีความพึงพอใจมากกว่า อาชีพรับจ้างและอื่นๆ และอาชีพเกษตรกร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ ต่อการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นั้นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเหตุผลหนึ่งอาจเป็นเพราะว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น ได้เข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา ไม่มากเท่าที่ควร ดังนั้นสถานศึกษาควรเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เข้ามามีส่วนร่วมกับการบริหารจัดการศึกษาให้มากขึ้น

2. งานวิจัยต่างประเทศ

โกรสซี (Grossi, 2001 : 642-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความตระหนักในบทบาท ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการประสานความร่วมมือจากชุมชนเพื่อกำหนดเป้าหมายทางการ ศึกษา จึงได้ข้อสรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามที่จะประสานความร่วมมือกับ ชุมชน เพื่อกำหนดเป้าหมายทางการศึกษา โดยเน้นไปที่การมีส่วนร่วมของพ่อแม่ผู้ปกครอง เพราะครอบครัว ถือว่าเป็นหน่วยที่เล็กที่สุดของสังคมซึ่งมีความใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุดและ การมีส่วนร่วมที่มากขึ้นของชุมชนจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นด้านการบริหารจัดการ บทบาทหน้าที่ของชุมชนที่มีผลต่อการพัฒนาด้านนโยบายและการเตรียมการด้านบริหารจัดการ

บรูซ (Bruce, 1999 : 6028-A) ได้ศึกษาบทบาทของครูใหญ่โรงเรียน ประถมศึกษา เกี่ยวกับ ความสัมพันธ์กับชุมชน พบว่า ความคาดหวังของโรงเรียนที่เกี่ยวกับ ชุมชนสอดคล้อง กับความต้องการของชุมชนที่ จะมีส่วนร่วมกับทางโรงเรียนสำหรับความ คาดหวังของครูใหญ่โรงเรียนประถมนั้นผลการวิจัย พบว่า ครูใหญ่คาดหวังที่จะให้ผู้ปกครอง นักเรียน ได้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับกิจกรรมหรืองานวางแผนของโรงเรียนให้องค์กรศาสนาและ สถาบันอื่น ๆ ในสังคมได้หันมาให้ความสนใจเกี่ยวกับการเรียนรู้การอบรมสั่งสอนเด็กให้มาก ยิ่งขึ้นให้การทำงานมีความคาบเกี่ยวระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและต้องให้ชุมชนมีส่วนร่วมใน

การแก้ปัญหาต่าง ๆ ของเด็กด้วยครูและผู้ปกครองมีความต้องการให้ครูใหญ่ที่พักอาศัยอยู่ในบริเวณโรงเรียนส่วนครูใหญ่มีความเห็นว่าการสื่อความหมายระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมีอุปสรรคคือการทำให้ความหมายของสิ่งใดสิ่งหนึ่งถูกเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอันเนื่องมาจากการถ่ายทอดข่าวหรือการส่งข่าวเกิดความผิดพลาด

ปาร์เตอร์โน (Paterno. 1999 : 1856-A) ได้ศึกษาการรับรู้ของสมาชิกคณะกรรมการโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ เกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูที่เป็นจริงและคาดหวังโดยศึกษาการมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ 10 ประการ คือ การวางแผน การกำหนดนโยบาย การพัฒนาการสอนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน บุคลากรที่ทำงานเกี่ยวกับนักเรียน บุคลากรของนักเรียน ความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง การพัฒนาบุคลากร และงานงบประมาณ ผลการศึกษาพบว่าสมาชิกคณะกรรมการโรงเรียน รับรู้การมีส่วนร่วมของครูที่เป็นจริง และคาดหวังในเรื่องการตัดสินใจเชิงเทคนิคที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนการพัฒนาหลักสูตรและการสอน และบุคคลที่ทำงานเกี่ยวกับนักเรียนส่วนศึกษานิเทศก์รับรู้ในลักษณะคล้ายกับกรรมการโรงเรียนแต่มีเพิ่มเติมก็คือมีความคาดหวังในการมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนและพัฒนาบุคลากร ทั้ง 2 กลุ่ม มีการรับรู้เกี่ยวกับการมีบทบาทจริงและบทบาทที่คาดหวังของครูน้อยมาก ในด้านที่เกี่ยวกับการตัดสินใจเชิงบริหารที่เกี่ยวข้องกับการงบประมาณและการพัฒนาบุคลากรสมาชิก คณะกรรมการโรงเรียนและศึกษานิเทศก์ที่มีความแตกต่างในเรื่องระยะเวลา ในการดำรงตำแหน่งขนาดของโรงเรียน และระยะเวลาในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารจัดการ ของโรงเรียนไม่มีผลทำให้การรับรู้บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูต่างกัน

ซูเวอร์ (Suver. 2000 : 4678-A) ได้ศึกษาเจตคติของผู้ปกครองเกี่ยวกับ การมีส่วนร่วมกับโรงเรียนของตน โดยศึกษาจากผู้ปกครองที่ร่วมการวิจัย ซึ่งมีสภาพครอบครัวแตกต่างกัน ในด้านสถานะภาพสมรส สังคม เศรษฐกิจ ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง ความสำเร็จของนักเรียนและอื่นๆ ผลการสัมภาษณ์ผู้ปกครองเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในโรงเรียน พบว่า สิ่งที่นักศึกษาคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองไม่ใช่สิ่งที่ผู้ปกครองคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองจริงเสมอไป ข้อสรุป ที่เกิดจากการสัมภาษณ์นั้น นักศึกษาสามารถนำไปใช้พัฒนาความเข้าใจที่ดีขึ้นเกี่ยวกับการกระทำของผู้ปกครองที่เกิดขึ้น ได้แก่ ผู้ปกครองต้องการสื่อสาร เพื่อช่วยบุตรหลานของตนเองให้ประสบความสำเร็จ ผู้ปกครองต้องการให้บุตรหลานของตนมีการบ้าน ผู้ปกครองเต็มใจอาสาสมัครใช้

ความพยายามของตนช่วยโรงเรียนในด้านที่พวกตนสามารถทำได้ และการสร้างจิตสำนึกในทักษะการทำหน้าที่ผู้ปกครองภายในโรงเรียน ต้องใช้กลยุทธ์นักศึกษาที่รู้จักกล่าวถึงความเข้าใจและเจตคติ ของผู้ปกครองในปัจจุบันจะส่งเสริมชุมชนและสร้างความสัมพันธ์ที่มีชีวิตชีวาระหว่างบ้านกับโรงเรียนได้

โอ'ควินน์ (O'Quinn, 2002 : 879-A) ได้ศึกษาว่าปัจจัยอะไรบ้างจูงใจคณาจารย์วิทยาลัยชุมชนให้เข้ามีส่วนร่วมในการศึกษาทางไกลโดยมุ่งศึกษาปัจจัยต่างๆ รวม 8 ปัจจัยจากมุมมองของคณาจารย์และประธานฝ่ายทุกฝ่ายผลการ ศึกษา พบว่า ปัจจัยที่จูงใจคณาจารย์มากที่สุดซึ่งกำลังสอนเฉพาะรายวิชาทางไกลอย่างเดียวยู่ในปัจจุบันให้สอนผ่านการศึกษาทางไกล ได้แก่ (1) สภาพการทำงานที่ยืดหยุ่นได้ (2) ความท้าทายทางปัญญาของการศึกษาทางไกลและ (3) ความสามารถเข้าถึงผู้เรียนใหม่ ๆ ที่สามารถเข้าเรียนในชั้นเรียนที่มีวิทยาเขตเป็นฐาน ได้คณาจารย์ที่กำลังสอนรายวิชารวมของชั้นเรียนแบบทางไกลและแบบปกติได้รับแรงจูงใจมากที่สุดจากปัจจัย ต่อไปนี้ (1) สภาพการทำงานที่ยืดหยุ่นได้มากขึ้น (2) แรงจูงใจส่วนบุคคลให้ใช้เทคโนโลยีและ (3) โอกาสที่จะพัฒนาความคิดใหม่ ๆ สำหรับรายวิชาปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อคณาจารย์ของอาจารย์ในชั้นเรียนให้พิจารณาตัดสินใจเข้ามีส่วนร่วมในการศึกษาทางไกล ได้แก่ (1) เงินเดือนเพิ่มขึ้น (2) ความสามารถเข้าถึงผู้เรียนใหม่ๆที่ไม่สามารถเข้าเรียนในชั้นเรียนที่มีวิทยาเขตเป็นฐานและ (3) สภาพการทำงานที่ยืดหยุ่นได้มากขึ้น ประธานฝ่ายต่างๆ ได้รับการจูงใจมากที่สุดให้สอนผ่านระบบการศึกษาทางไกลจากปัจจัยต่อไปนี้ (1) การได้รับค่าจ้างสำหรับการมีส่วนร่วมในการศึกษาทางไกล (2) เงินเดือนเพิ่มขึ้น และ (3) แรงจูงใจส่วนบุคคลให้ใช้เทคโนโลยี ปัจจัยต่อไปนี้เป็นอุปสรรคต่อคณาจารย์ซึ่งปัจจุบันกำลังสอนรายวิชาทางไกลอย่างเดียว ที่จะสอนรายวิชาผ่านระบบการศึกษาทางไกล

โกลด์ (Gold, 2000 : 295) ได้ศึกษาการให้ชุมชนในเขตพื้นที่บริการของโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พบว่า การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนในเขตเมืองครอบคลุมไปถึงความต้องการปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่าง ครอบครัว ชุมชน และโรงเรียน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกัน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว ชุมชน และนักการศึกษาชุมชนมีรายได้ต่ำจะมีปัญหาในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและระดับการศึกษาของผู้ปกครองมีผลต่อการให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษา

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ สามารถสรุปได้ว่า ในการจัดการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์นั้น จำเป็นต้องมีความร่วมมือระหว่างชุมชนและโรงเรียนซึ่งการร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดนี้ทำให้ทั้งสองฝ่ายได้ร่วม

รับรู้และร่วมกันรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษา เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเกิดประโยชน์ แก่การจัดการศึกษาต่อไปสำหรับความสัมพันธ์ ระหว่างบ้านโรงเรียนและชุมชนในการจัดการศึกษา นั้นนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมากจึง จำเป็นที่ผู้ดำเนินการจัดการศึกษา ต้องคำนึงถึงการผลิตนักเรียนที่สามารถตอบสนองความ ต้องการของชุมชนได้ และหากโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่เต็มศักยภาพจะทำให้การจัดการศึกษา ประสบผลสำเร็จจะส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรวมถึง ความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยดังนั้นหากโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามสามารถจัดการศึกษาได้ดีมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับสังคม ที่มีการเปลี่ยนแปลง สนองตอบความต้องการของผู้ปกครอง และชุมชน แล้วยอมนำมาซึ่ง ความพึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และจะเกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY