

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงานวิชาการ
 - 1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม
 - 1.2 แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษา
 - 1.3 ความหมายของงานวิชาการ
 - 1.4 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
 - 1.5 การมีส่วนร่วมในงานวิชาการ
2. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.1 ความเป็นมาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.2 ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.3 บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.4 ความสำคัญของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.5 การมีส่วนร่วมในงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การเสริมพลังอำนาจ
 - 3.1 ความหมายของการเสริมพลังอำนาจ
 - 3.2 ความเป็นมาของการเสริมพลังอำนาจ
 - 3.3 รูปแบบของการเสริมพลังอำนาจ
4. การมีส่วนร่วมในงานวิชาการ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ
6. สรุปแนวคิด หลักการที่นำไปสู่การกำหนดกรอบความคิดในการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงานวิชาการ

1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

โคเฮน และอัฟโฮฟฟ์ (Cohen and Uphoff. 1980 : 213 -235) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นกระบวนการที่ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การดำเนินการ การร่วมรับผลประโยชน์ และการประเมินผล

ริฟกิน (Rifkin. 1990 : 35-38) ได้เสนอว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง การที่ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการหรือควบคุมการดำเนินกิจกรรม ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการ ตามแผนและการประเมินผล

ชาญชัย อาจินสมมาตร (2539 : 93, 97) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง กระบวนการที่ทุกคนให้ความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นการเข้าไปเกี่ยวข้องกับงาน (Task - involvement) ของบุคคลหรือกลุ่ม ซึ่งมีใช้เฉพาะการมีส่วนร่วมทางร่างกายเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับด้านสติปัญญาและอารมณ์ด้วย การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงเน้นการระดมความคิดของทุกฝ่ายมาช่วยในการตัดสินใจ โดยถือว่าความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องทุกคนและทุกระดับเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

สกล สกลเดช (2542 : 29) เสนอว่า การมีส่วนร่วม คือ การเข้าไปเกี่ยวข้องในการรู้เห็น ตัดสินใจ ควบคุมดูแลและส่งเสริมให้เกิดประโยชน์สูงสุด และศักดิ์ชัย ชัยวิรัตน์ (2542 : 11) เสนอว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การดำเนินการทั้งด้านกาย วาจาและใจ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์และเกิดพลัง ในการเป็นผู้ให้และผู้รับ มีรูปแบบและไม่มีรูปแบบ เพื่อให้เกิดการพัฒนา

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2544 : 10-13) ได้เสนอไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันกับงานหรือองค์กรและส่งผลให้เกิดข้อผูกมัดหรือข้อตกลงในทางพัฒนา

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งระดับบุคคลและกลุ่มได้เข้ามามีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาหารือ ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน และร่วมประเมินผล ทำให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน เกิดพลังในการสร้างสรรค์และพัฒนาาร่วมกัน การมีส่วนร่วมจึงเป็นสิ่งที่ตรงข้ามกับการบริหารงานแบบรวมศูนย์อำนาจ

1.2 แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษา

ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งยังไม่มีที่ตั้งโรงเรียนขึ้นมา ระบบความรู้และการศึกษาเกิดขึ้นและดำเนินการอย่างไม่เป็นทางการในชุมชนโดยชุมชน เพื่อการดำรงชีวิตของคนในชุมชน ดังนั้น ปัญหาความไม่สอดคล้องกันระหว่างการศึกษากับวิถีชีวิตของชุมชนจึงยังไม่เกิดขึ้น แต่เมื่อรัฐมีอุดมการณ์แน่วแน่ที่จะสร้างรัฐชาติและสร้างความเป็นอารยะให้แก่

สังคมไทยตามแบบอย่างของประเทศตะวันตก รัฐจึงได้มีการตั้งอำนาจในการจัดการศึกษารวมศูนย์อยู่ที่รัฐ โดยการสร้างโรงเรียนขึ้น เพื่อทำหน้าที่ถ่ายทอดอุดมการณ์ และสร้างพลเมืองดีตามแนวทางที่รัฐประสงค์ ระบบความรู้และหลักสูตรที่รัฐกำหนดขึ้นภายใต้อุดมการณ์แนวคิดเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนในโรงเรียน จึงทำให้เกิดความแตกต่างแปลกแยกจากวิถีชีวิตของคนในชุมชน (อุทัย บุญประเสริฐ. 2546 : 26)

เมื่อรัฐรวมศูนย์อำนาจในการจัดการศึกษาแล้ว ได้มีความพยายามที่จะให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากร เพื่อให้อุดมการณ์/เป้าหมายในการจัดการศึกษาของรัฐประสบความสำเร็จ และได้มีการออกพระราชบัญญัติการประถมศึกษา พุทธศักราช 2464 ซึ่งได้กล่าวถึงโรงเรียนประชาบาลว่า "...โรงเรียนประชาบาลเป็นโรงเรียนที่ประชาชนอำเภอหนึ่งหรือตำบลหนึ่งร่วมกันจัดตั้งขึ้น และดำรงอยู่ด้วยทุนทรัพย์ของตนเองหรือที่นายอำเภอตั้งขึ้นและดำรงอยู่ด้วยทุนของประชาชนที่ว่ำนั้น โดยอยู่ในความดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ..." และได้กำหนดให้ชายฉกรรจ์ที่มีอายุ 18-60 ปี ต้องเสียเงินศึกษาพลีในอัตรา 1-3 บาท ต่อปี ยกเว้นภิกษุ สามเณร บาทหลวง ผู้สอนศาสนาคริสต์ อิสลาม พุทธทาสและพลตำรวจที่ต้องเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติ และผู้ที่เกิดในปีเดียวกันนั้นได้สมัครออกเงินในการดำรงอยู่ของโรงเรียนประชาบาลในอำเภอเดียวกันแล้วในจำนวนที่ไม่น้อยกว่าเงินศึกษาพลี ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงวิถีคิดในการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างชัดเจนว่าได้คำนึงถึงผลประโยชน์ของรัฐเป็นสำคัญ และวิถีคิดเช่นนี้ เป็นวิถีคิดหลักในระบบการศึกษาของไทยอย่างต่อเนื่องยาวนาน (นภาพกรณ์ หะวานนท์ และคณะ. 2543 : 13)

ประเทศไทยจึงมีคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษาเป็นครั้งแรก โดยมอบให้ผู้ว่าราชการจังหวัดตั้งกรรมการศึกษาขึ้นจากบุคคลที่เหมาะสม และให้มีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการประถมศึกษา พุทธศักราช 2464 คือ 1) ในส่วนของโรงเรียนประชาบาลที่ประชาชนตั้งให้กรรมการศึกษาเป็นผู้ตรวจตราดูแลงบประมาณ บัญชีเงินของโรงเรียน ปีละครั้งและตรวจสอบต่อว่าโรงเรียนได้จัดคืออยู่หรือไม่ 2) ในส่วนโรงเรียนประชาบาลที่นายอำเภอตั้ง ให้กรรมการศึกษาเป็นผู้ช่วยนายอำเภอ หรือแบ่งเบาหน้าที่ส่วนใดส่วนหนึ่งของนายอำเภอ เมื่อได้รับคำสั่งผู้ว่าราชการจังหวัดให้ทำดังนี้

ความพยายามของรัฐที่จะกระจายอำนาจการจัดการศึกษาประชาบาลไปให้หน่วยปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ และมุ่งเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จากการประกาศใช้พระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2521 โรงเรียนประถมศึกษาได้ถูกโอนให้มาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยรัฐมีนโยบายที่จะให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัด

การศึกษามากขึ้น ได้มีการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติซึ่งมีฐานะเทียบเท่ากรม สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และได้มีการกำหนดไว้ในโครงสร้างและระบบการบริหารว่าให้ใช้หลักการบริหารโดยองค์คณะบุคคลทั้งระดับประเทศ จังหวัด อำเภอ และโรงเรียน มีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วม นับได้ว่าเป็นมิติใหม่ทางด้านความคิดเกี่ยวกับการศึกษาและ การบริหารการศึกษา การตัดสินใจในการบริหารและการมีส่วนร่วมของบุคคลในการจัดการศึกษา (อุทัย บุญประเสริฐ. 2546 : 28)

ความพยายามที่จะให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้มีการดำเนินการมาเป็นระยะ ๆ ในปี พ.ศ. 2525 กระทรวงศึกษาธิการได้มีการออกระเบียบให้มีคณะกรรมการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 5-15 คน โดยให้คัดเลือกจากกำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำทางศาสนา ข้าราชการ ประธานกรรมการศึกษาของหมู่บ้าน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า และประชาชน ในท้องถิ่น โดยไม่ได้ระบุดังกล่าวของฝ่ายต่าง ๆ เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและแสวงหาความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ให้กับโรงเรียน และการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร การศึกษาระดับประถมศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น เมื่อมีการแก้ไขพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2535 และในปี พ.ศ. 2539 ได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างคณะกรรมการการศึกษาประจำโรงเรียนใหม่ ทั้งนี้ เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น และได้มีการประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ. 2539 กำหนดให้คณะกรรมการโรงเรียนทุกโรงเรียนจำนวนกรรมการโรงเรียนเพิ่มขึ้นเป็นโรงเรียนละ 9-15 คน โดยคัดเลือกจากบุคคล 3 ฝ่าย คือ ผู้บริหารและข้าราชการครูในโรงเรียน ผู้ปกครอง และศิษย์เก่าและ ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมาจากประชาชน ผู้นำทางศาสนา บุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหรือ ข้าราชการอื่นที่ไม่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยมีจำนวนฝ่ายละเท่า ๆ กัน ทำหน้าที่กำหนดนโยบายในแผนแม่บทและแผนพัฒนา ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการของ โรงเรียน ให้คำปรึกษาเสนอแนะแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารการเงินและงบประมาณของโรงเรียน รวมทั้งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (อุทัย บุญประเสริฐ. 2546 : 29)

จากการพัฒนาประเทศที่เน้นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และการจัดการศึกษาโดยมีส่วนกลางเป็นผู้กำหนดทั้งนโยบาย และการปฏิบัติ รวมถึงการบริหารจัดการศึกษาตามแบบราชการ ทำให้การศึกษาเป็นปัญหาในการพัฒนาประเทศมากกว่าจะเป็นส่วนที่จะเอื้อให้เกิดการพัฒนาประเทศ ดังนั้น นักการศึกษา นักวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ และองค์กรเอกชน จึงมีแนวคิดที่จะให้มีการปฏิรูปการจัดการศึกษา คือ ระบบการศึกษาต้องมีการเปลี่ยนแปลงจากการจัดการศึกษาแบบรวมศูนย์ให้มีการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาให้มากขึ้น เปิดโอกาสให้ชุมชน

เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อให้การศึกษาได้ตอบสนองต่อวิถีชีวิต หรือเป็นประโยชน์ต่อชีวิตของคนในชุมชนมากขึ้น

ในการนี้ รัฐได้ตอบรับกระแสเรียกร้องของการปฏิรูปการศึกษา และกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนในระดับของกฎหมาย ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการในการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ได้แก่ มาตรา 43 ที่กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาอบรมของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน และมาตรา 81 ที่กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของรัฐในการสนับสนุนให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมกับรัฐในการจัดการศึกษา และการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ทั้งนี้ในระดับนโยบายก็ได้มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษากับโรงเรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับแรกของประเทศไทย ได้กำหนดอุดมการณ์ในการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม และการกระจายอำนาจไว้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ในหลายมาตรา ได้แก่

มาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลัก “...การให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา...”

มาตรา 9 การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลัก “...การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น...”

มาตรา 12 สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา “...ให้บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน...”

มาตรา 29 แนวทางการจัดการศึกษา “...ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษา อบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรร ภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน...”

มาตรา 39 การบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ “...ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยตรง...”

มาตรา 40 การบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ “...ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ...”

มาตรา 57 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา “...ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชน ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา และยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา...”

มาตรา 58 ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา “...ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษابริจาคทรัพย์สิน และทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษา และมีส่วนรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสม และความจำเป็น...”

จากแนวความคิดในการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งได้นำเสนอนี้ จะทำให้เห็นได้ว่าการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานั้นมิได้เป็นเพียงให้ประชาชนเข้ามาสนับสนุนในเรื่องของทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นด้านวัสดุอุปกรณ์ หรืองบประมาณเพียงเท่านั้น แต่ยังมีมุ่งเน้นให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของโดยร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้การจัดการศึกษาได้ดำเนินไปโดยสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นอีกด้วย โดยมีกำหนดไว้ชัดเจนทั้งในส่วนที่เป็นนโยบาย และกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้มีการกำหนดให้สถานศึกษาต้องมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนภิกษุสงฆ์ หรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำหน้าที่กำกับติดตาม และส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อันเป็นการทำให้เห็นถึงเจตนารมณ์ของภาครัฐที่มีความต้องการให้เกิดการปฏิบัติงานการมีส่วนร่วมที่เป็นรูปธรรม

1.3 ความหมายของงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่มีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และการประเมินผู้เรียน ซึ่งเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ผู้บริหารและครู นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของงานวิชาการไว้มากมาย พอสรุปได้ดังนี้

กัญญา สาธร (2526 : 324) กล่าวถึงงานวิชาการว่า เป็นการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนนักเรียนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพ

กิติมา ปรีดีดิถ (2532 : 48) กล่าวไว้ว่า งานวิชาการในโรงเรียนนอกจากหมายถึงความรู้ ความเข้าใจ ในเนื้อหาวิชาหลักที่ถือว่าจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมแล้ว ปัจจุบันงานวิชาการยังหมายรวมถึงการอบรมศีลธรรมจรรยา และความประพฤติของนักเรียน เพื่อให้เป็นคนดี นอกเหนือจากความรู้ ความสามารถ ที่จะนำมาเลี้ยงชีวิตให้มีความสุข ความพอใจตามเอกกัตภาพ และสภาพความเป็นอยู่ ตลอดจนช่วยเหลือพ่อแม่แก่เพื่อนบ้านและสังคมตามสมควรด้วย

หวน พันธุ์พันธ์ (2528 : 45) กล่าวไว้ว่า งานวิชาการ เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนโดยตรง ซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับหลักสูตร แผนการสอน การนิเทศการสอน ตารางสอน สื่อการสอนหรือเทคโนโลยีทางการสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน ห้องสมุดและการประเมินผลการศึกษา

จากแนวคิดของนักวิชาการ สรุปได้ว่า งานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน ตลอดจนการนำหลักสูตรไปใช้ การบริหารหลักสูตรให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วยงานด้านหลักสูตร แผนการสอน การนิเทศการสอน การจัดทำตารางสอน สื่อการเรียนการสอน หรือเทคโนโลยีทางการสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน งานห้องสมุด และการประเมินผลทางการศึกษา รวมทั้งการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ความประพฤติของนักเรียน เพื่อให้เป็นคนดี คนเก่ง สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งได้ผลผลิตคือ นักเรียนที่มีคุณภาพได้มาตรฐานมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

1.4 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

สำหรับความหมายของการบริหารงานวิชาการนั้น มีนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

ฟิช (Fisk. 1975 : 214) กล่าวไว้ว่า งานวิชาการเป็นงานรับผิดชอบของโรงเรียนตั้งแต่การบ่งถึงปรัชญา และจุดมุ่งหมายทางการศึกษาของโรงเรียนด้วยการคำนึงถึงบุคคลในอาชีพต่าง ๆ ของชุมชนเป็นพื้นฐาน รวมถึงการประเมินผลโปรแกรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 16) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 391) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี ให้เหมาะสมกับเป้าหมายของหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) อย่างมีประสิทธิภาพ

จิตรา กาญจนวิบูลย์ (2539 : 12) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวกับงานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้งานด้านการเรียนการสอน งานด้านวัสดุประกอบหลักสูตรหรือการเรียนการสอน การวัดผลและการประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศภายใน และการประชุมอบรมทางวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547ค : 163) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดของนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ บรรลุวัตถุประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งเป็นงานรับผิดชอบของโรงเรียนตั้งแต่การบ่งถึงปรัชญา และจุดมุ่งหมายทางการศึกษาของโรงเรียนด้วยการคำนึงถึงบุคคลในอาชีพต่าง ๆ ของชุมชนเป็นพื้นฐาน ประกอบด้วยงานด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศภายใน ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษา และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

1.5 การมีส่วนร่วมในงานวิชาการ

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชนนั้น เสน่ห์ จามริก (2537 : 323) ได้กล่าวถึงกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่ควรจะต้องสอดคล้องกับวิถีชีวิตในชุมชน โดยมีความเชื่อมโยงกับสภาพปัญหา ความต้องการและศักยภาพของชุมชนท้องถิ่น ซึ่งมีทรัพยากรที่เป็นองค์ความรู้ที่มีธรรมชาติ พฤติกรรมทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ เทคโนโลยีการผลิต มีทั้งทรัพยากรในรูปแบบสถาบันและภูมิปัญญาต่าง ๆ ผู้นำชุมชนที่มีอยู่จึงสามารถที่จะสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีระบบคิดและการสั่งสมที่เป็นเหตุเป็นผล จะทำให้การจัดการศึกษาสนองต่อการพัฒนาชุมชน และสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้าได้อย่างสมดุลและยั่งยืน

ที่ผ่านมา กระทรวงศึกษาธิการ (2539 : 5-9, 37- 38) ได้เริ่มตระหนักในความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้เกี่ยวข้อง จะเห็นได้จากการกำหนดสาระสำคัญในบัญญัติ

10 ประการของโรงเรียนในอุดมคติที่ว่า องค์กรท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทั้งทางด้านวิชาการและการบริหาร การส่งเสริมให้กลุ่มบุคคลหรือชุมชนมีส่วนร่วมในการแสวงหาทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการของสถานศึกษา รวมทั้งเป็นโรงเรียนที่ผู้นำท้องถิ่นและผู้ปกครองยอมรับว่ามีคุณภาพและมาตรฐานที่ยอมรับได้ โดยกำหนดให้โรงเรียนจัดตั้งคณะกรรมการโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครองนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน ประชาชนและผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่นและข้าราชการซึ่งไม่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามสัดส่วน 3 : 2 : 2 : 2 โดยมีแนวคิดที่จะกระจายอำนาจให้ผู้ที่ใกล้ชิดเด็กเป็นผู้ใช้อำนาจในการบริหาร เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดให้สถานศึกษาอยู่ภายใต้การบริหารของคณะบุคคล คือ คณะกรรมการโรงเรียนซึ่งมีหน้าที่โดยสรุป ดังนี้

1. มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา โดยพิจารณาเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาอย่างละเอียดรอบคอบในทุกแง่มุม
2. มีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดจุดเน้นในการปรับปรุงพัฒนาตามลำดับความสำคัญ
3. มีส่วนร่วมตัดสินใจในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ รวมทั้งวิธีการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน
4. มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และเสนอแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา
5. มีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากร และการสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ทิพย์สุดา สุเมธสุนีย์ (2539 : 10-12) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาว่าเป็นความเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนและชุมชน เป็นการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยทรัพยากรทั้งหมดที่มีอยู่ ทั้งคน วัตถุและชุมชนท้องถิ่นมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ซึ่งโรงเรียนต้องจัดการศึกษาให้มีบรรยากาศที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ของท้องถิ่น

เจือจันทร์ จงสถิตย์อยู่ และอมรวิษว์ นาคทรพรพ (2539 : 11) ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์ที่จะให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่สำคัญ คือ ต้องสร้างภาวะความเป็นผู้นำและความตระหนักในบทบาทหน้าที่ พร้อมกับกระตุ้นบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ต้องสนับสนุนการกระจายอำนาจการบริหารและการมีส่วนร่วมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ชุมชนเรียนรู้วิธีการพัฒนาและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 21-25) เสนอว่า ขณะที่สังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วการศึกษายังมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตมากขึ้น ชุมชนจึงต้องเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาการศึกษาอย่างจริงจัง ซึ่งสามารถดำเนินการพอสรุปได้ดังนี้

1. ควรถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องร่วมกันพัฒนาการศึกษา เพื่อให้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนในชุมชนให้มีคุณภาพ โดยผลักดันให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา
2. ควรมีส่วนร่วมในการศึกษาวิเคราะห์ เพื่อหาจุดพัฒนาร่วมกับคณะครูในโรงเรียน โดยร่วมแสดงความคิดเห็น และแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น
3. ควรค้นหาผู้มีความรู้ความสามารถในท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของท้องถิ่น ผสมผสานกับความรู้ใหม่ที่โรงเรียนจัดให้
4. ควรเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนการพัฒนาโรงเรียน เช่น การปรับปรุงอาคารสถานที่จัดตั้งแวดล้อม ร่วมรณรงค์ในการหาทุนเพื่อพัฒนาโรงเรียน รวมทั้งร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น
5. ควรเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน และเมื่อพบข้อบกพร่องควรร่วมกันปรับปรุงแก้ไข
6. ควรสร้างความภูมิใจในผลงาน โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนรับทราบความก้าวหน้าและร่วมภูมิใจในผลการพัฒนาที่มีส่วนร่วมมาโดยลำดับ

บทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้ส่งผลมาสู่สาระแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542 : 8-9, 15) ซึ่งกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งพอสรุปประเด็นสำคัญในมาตราที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

มาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลักการศึกษาดลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 9 การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (วรรคสอง) และหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น ๆ (วรรคหก)

มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารรู้จักเลือกภูมิปัญญา และวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการ รวมทั้ง หาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน

มาตรา 57 ให้นำหน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชน ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา และยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

มาตรา 58 (วรรคสอง) ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สิน และทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษา ตามความเหมาะสมและความจำเป็น

จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปด้านต่าง ๆ คือ การปฏิรูประบบการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ ครู บุคลากร ทรัพยากร และระบบบริหารจัดการ ที่เน้นการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมของบุคคล กลุ่มบุคคลและสถาบันต่าง ๆ เพื่อช่วยให้การดำเนินงานบรรลุผล โดยให้สถานศึกษาบริหารงานภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ได้กำหนดแนวคิดในการพัฒนาคนอย่างต่อเนื่องจากระยะที่ผ่านมา โดยเสนอว่าชุมชนท้องถิ่นจะต้องร่วมมือบทบาทในการบริหารจัดการมากขึ้น ตั้งแต่การร่วมวางแผนระยะยาว ร่วมสร้างธรรมนูญสถานศึกษา (School charter) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาคุณภาพการบริหาร คุณภาพการเรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียน (ชัยพจน์ รัถงาม. 2544 : 51)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 53-60) ได้จัดการกิจโรงเรียนประถมศึกษาดูออกเป็น 6 งาน คือ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานธุรการ การเงิน และพัสดุ งานความสัมพันธ์กับชุมชน และงานอาคารสถานที่ โดยถือหลักว่างานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับนักเรียน ซึ่งเป็นผลผลิตของการศึกษา และการบริหารงานวิชาการดำเนินการตามกระบวนการบริหาร โดยทั่วไป คือ การวางแผน การดำเนินงานตามแผน การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไข โดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ทั้งผู้ปฏิบัติในโรงเรียนและประชาชน

การบริหารแบบมีส่วนร่วม จึงเป็นแนวคิดในการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับการบริหารจัดการที่ดี (Good governance) ซึ่ง อานันท์ ปันยารชุน (2542 : 17) เสนอว่า เป็นรูปแบบการทำงานที่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับความโปร่งใส สอดคล้องกับความเป็นไทย และกระแสโลกในปัจจุบัน เป็นส่วนที่สร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กร ช่วยให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ และเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

ประเวศ วะสี (2543 : 9-10) ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่ต้องเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาพอสรุปได้ว่า การศึกษาเป็นความหวังของสังคมเป็นเสมือน

ต้นทางแห่งสภาพทางจิตใจ ครอบครัว วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจและสังคม กระบวนการทางการศึกษาจึงมีความเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา แต่เป็นกระบวนการที่เป็นกลาง ทุกคนจึงสามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้ และเมื่อทุกฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วม ก็จะส่งผลให้สามารถแก้ปัญหาด้านอื่น ๆ ได้ด้วย

นงรัตน์ ศรีพรหม (2544 : 22-24) ได้เสนอแนวทางการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรส่วนท้องถิ่นในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในลักษณะต่าง ๆ คือ การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน ร่วมตัดสินใจ หรือให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการวางแผน ตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย นโยบาย การจัดทำธรรมนูญ แผนพัฒนาโรงเรียน และแผนปฏิบัติการประจำปี รวมทั้ง มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โครงการต่าง ๆ เช่น ส่งเสริมหรือช่วยเหลือการเรียนรู้ เข้ามาร่วมให้การเรียนรู้แก่นักเรียนเกี่ยวกับอาชีพหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น และการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เป็นต้น

รุ่งเรือง สุขภักดิ์ (2544 : 13) เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศทั้งในยุโรป อเมริกา และเอเชีย ที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาในรูปขององค์กร คือ คณะกรรมการโรงเรียน ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้ทุกฝ่ายมีความพึงพอใจในการจัดการศึกษา มีขวัญกำลังใจ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบบทบาทหน้าที่ของตนเองเพิ่มขึ้น

สมยศ นาวิการ (2545 : 1) เสนอว่า การมีส่วนร่วมเป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการตัดสินใจ บนพื้นฐานแนวคิดในการแบ่งอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้สมาคมผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา (2544 : 16) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory management) ไว้อย่างสอดคล้องกันว่าเป็นวิธีการทำงานร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ประกอบด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ชุมชนและนักเรียน

กณช พงษ์สุวรรณ (2544 : 121-122) ได้ศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้เสนอแนะแนวทางในการดำเนินการดังนี้

1. โรงเรียน และหน่วยงานที่รับผิดชอบควรมีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และเพิ่มพูนประสบการณ์ให้แก่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ความรู้ในการจัดการศึกษาและความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และวิธีการอื่น ๆ โดยใช้สื่อที่เหมาะสม
2. โรงเรียนและหน่วยงานที่รับผิดชอบควรสร้างความตระหนัก และความเข้าใจที่ถูกต้องต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น

ตัวแทนของชุมชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร และกำหนดทิศทางในการจัดการศึกษามีใช้ มีบทบาทเพียงแค่คนช่วยเหลือให้ข้อเสนอแนะเท่านั้น

3. ผู้บริหาร และคณะกรรมการปรับเปลี่ยนทัศนคติที่มีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มาจากชุมชนที่มาจากชุมชนว่าเป็นบุคคลภายนอกไม่เข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา โดยการสนับสนุนให้มีการระดมความคิดที่หลากหลาย และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่

4. ควรเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการคัดเลือกคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมากขึ้น และควรมีการยืดหยุ่นด้านสัดส่วน และจำนวนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้สอดคล้องกับบริบท ความต้องการ และความจำเป็นของท้องถิ่น

5. คณะกรรมการควรมีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ ควรมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน มีปฏิทินการปฏิบัติงานที่ชัดเจนมีการแบ่งงาน และมอบหมายให้ตรงกับความรู้ความสามารถของคณะกรรมการแต่ละคน

6. รัฐควรให้ความสำคัญในการจัดสวัสดิการให้แก่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่

7. ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำเร็จของโรงเรียน นักเรียนที่เป็นผลจากการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากจะทำให้ชุมชนเห็นความสามารถ ความสำคัญของคณะกรรมการซึ่งทำให้เกิดการยอมรับ และให้ความร่วมมือเพิ่มมากขึ้น

8. การมีมนุษยสัมพันธ์ และการประสานงานที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ชัยอนันต์ สมุทวานิช และคณะ (2544 : 28-32) กล่าวว่า จากการดำเนินงาน โครงการนำร่องการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษา ได้มีการเสนอแนะหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านวิชาการไว้ดังนี้

1. กำหนดตารางเวลาภาคการศึกษา และตารางสอนตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการ และคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาให้ไว้

2. อนุมัติทางเลือกเกี่ยวกับหลักสูตรในระดับโรงเรียนภายใต้กรอบของหลักสูตร การศึกษาระดับชาติและท้องถิ่น

3. อนุมัตินโยบายและกิจกรรมนอกหลักสูตร

4. อนุมัติระเบียบปฏิบัติของครู พนักงานและผู้เรียนตามแนวทางที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาให้ไว้

5. กำหนดแนวปฏิบัติในการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาเพื่อประเมินผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในภาพรวม

6. กำหนดแผนการเตรียมสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก

จากแนวคิดที่เสนอมาข้างต้นจึงสรุปได้ว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นตัวแทนของบุคคลและองค์กรที่เกี่ยวข้อง ควรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวิชาการซึ่งเป็นงานหลักของโรงเรียน การมีส่วนร่วมเป็นหัวใจของแนวคิดประชาธิปไตย เพราะส่งผลต่อผู้เกี่ยวข้อง เป็นความยุติธรรมที่ทุกคนควรมีสิทธิดำเนินการตามที่ต้องการ มีขอบข่ายตั้งแต่การให้คำปรึกษาหารือ การแสดงข้อคิดเห็น การตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายและแนวดำเนินการระยะต่าง ๆ การปฏิบัติงานหรือสนับสนุนช่วยเหลือและการประเมินผลการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมจึงเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน เกิดพลัง และบรรลุผลในการพัฒนาเพิ่มขึ้น

2. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในปัจจุบันการบริหารในรูปแบบของคณะกรรมการได้มีการนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายทั้งในหน่วยงานของทางราชการ และหน่วยงานเอกชน โดยเฉพาะการบริหารราชการไทยนั้นมีการนำระบบการบริหารโดยคณะกรรมการมาใช้กับทุกหน่วยงาน และสถานศึกษาเองก็มีการนำรูปแบบนี้เข้ามาเป็นระยะเวลาที่ยาวนานมาแล้ว

2.1 ความเป็นมาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 8-10) กล่าวว่า คณะกรรมการสถานศึกษาเป็นคณะบุคคลซึ่งมีความสำคัญที่จะทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมกิจการของสถานศึกษา ในฐานะที่เป็นองค์กรอย่างเป็นทางการที่จะมีส่วนร่วมกับ ชุมชน ในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนที่เป็นสมาชิกของชุมชนคณะบุคคลที่ทำหน้าที่ในลักษณะดังกล่าวมีมาตั้งแต่อดีต แต่ลักษณะบทบาทและภารกิจมีความแตกต่างกันไปบ้างในแต่ละช่วง ดังนี้

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

พ.ศ. 2428 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาที่มีระบบมีระเบียบปฏิบัติที่แน่นอนมากขึ้น และในปี พ.ศ. 2452 ได้แต่งตั้งกรรมการตำบลประกอบด้วย กรรมการ 3 คน คือ กำนัน หรือหัวหน้าตำบล 1 คน เจ้าธิการวัดซึ่งเป็นเจ้าคณะหมวดในตำบล 1 รูป และแพทย์ประจำตำบล 1 คน มีหน้าที่จัดตั้งโรงเรียน ทำนุบำรุง หาเด็กเข้าเรียนหาครูมาสอน

ในโรงเรียน เรียกโรงเรียนที่ตั้งขึ้นนี้ว่าโรงเรียนประชาบาล ซึ่งดำรงอยู่ได้โดยอาศัยทุนทรัพย์ของประชาชน

พ.ศ. 2524 มีการประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา พุทธศักราช 2525 โดยมีสาระสำคัญที่กำหนดแนวทางการสรรหาจำนวน คุณสมบัติ วาระและการพ้นตำแหน่ง รวมทั้งได้กำหนด บทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน

พ.ศ. 2539 กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้มีระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา พุทธศักราช 2539 เนื่องจากมีข้อมูลจากผลวิจัยมากมายยืนยันว่าการดำเนินการของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษายังไม่เกิดผลสำเร็จเท่าที่ควร ทั้งความพร้อมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการศึกษาในโรงเรียน ความพึงพอใจในผลงานของตนเองการให้คำปรึกษาแนะนำแก่โรงเรียนในการกำหนดแนวทางในการพัฒนา ฯลฯ ประกอบกับมีกระแสความต้องการให้คณะกรรมการประจำโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนมากขึ้น

พ.ศ. 2540 มีการประกาศให้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับระเบียบกระทรวงศึกษา ว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ. 2539 เพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ จึงได้จัดการประชุมทางไกลเรื่องบทบาทคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาตามรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน ซึ่งเป็นการจัดประชุมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษา และประธานคณะกรรมการโรงเรียนพร้อมกันทั่วประเทศ ผ่านทางสถานีวิทยุโทรทัศน์ประเทศไทย ช่อง 11 และวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยที่มีการถ่ายทอดสดเสียงทั่วประเทศ เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2541

หลังจากคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกับโรงเรียน ได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางดำเนินการ และผลการดำเนินการมากมาย ผลจากการวิจัยมีหลายประการที่น่าสนใจ คือ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนในส่วนโครงสร้างของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้ แต่การปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนยังเน้นด้านการสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนมากกว่าการกำหนดนโยบายและการร่วมในการพัฒนาการเรียนการสอน จากผลการวิจัยดังกล่าวประกอบกับมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เน้นหลักการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน การกระจายอำนาจในการจัดการศึกษา รวมทั้งการพัฒนาองค์กรชุมชนให้มีความเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้และสามารถจัดการศึกษาในชุมชนได้ ทำให้กระทรวงศึกษาธิการประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.

2543 เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2543 ที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคคลในชุมชนหลายฝ่ายให้เข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการจัดการศึกษาของชุมชน และเป็นระเบียบคณะกรรมการสถานศึกษาฉบับแรก ที่กำหนดให้ผู้หญิงสามารถเข้ามามีบทบาทในการเป็นกรรมการสถานศึกษา ทำให้ผู้หญิงมีโอกาสมากขึ้นในการทำงานเพื่อชุมชนและโรงเรียน รวมทั้งทำให้คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทมากขึ้นในการจัดการศึกษาท้องถิ่นและจะมีบทบาทมากขึ้นตามลำดับ โดยเฉพาะเมื่อมีการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับนี้อย่างเต็มรูปแบบในปี พ.ศ. 2545

จากความเป็นมาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้นำเสนอไปแล้วข้างต้นนั้น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นั้นอาจมีชื่อเรียกที่แตกต่างกันในแต่ละยุคแต่ละสมัย แต่วัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้งขึ้นนั้นก็มาจากหลักการเดียวกัน คือ ต้องการให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง

2.2 ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 119 – 125)

เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ประกอบกับมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2534 กระทรวงศึกษาธิการจึงวางระเบียบไว้ดังนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก “ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ. 2539” บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้ว ในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“สถานศึกษา” หมายความว่า โรงเรียนของรัฐที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ไม่หมายรวมถึงสถานศึกษาที่จัดการศึกษาเฉพาะทาง

“ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายความว่า ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการที่รับผิดชอบบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อ 5 ให้มีคณะกรรมการอย่างน้อยสถานศึกษาละเจ็ดคน แต่ไม่เกินสิบห้าคน ประกอบด้วย

(1) “ผู้แทนผู้ปกครอง” ได้แก่ ผู้แทน ของผู้มีรายชื่อเป็นผู้ปกครองตาม ทะเบียนนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษานั้น จำนวนไม่เกินสองคน

(2) “ผู้แทนครู” ได้แก่ ผู้แทนของข้าราชการครูผู้ปฏิบัติการสอนและผู้ช่วยบริหารสถานศึกษานั้น จำนวนไม่เกินสองคน

(3) “ผู้แทนองค์กรชุมชน” ได้แก่ ผู้แทนของชมรม สมาคม มูลนิธิ องค์กรเอกชน หรือกลุ่มบุคคลในรูปอื่นใด ที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของสาธารณะ และมีที่ตั้งอยู่ในเขตบริการของสถานศึกษานั้นจำนวนไม่เกินสองคน

(4) “ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ได้แก่ ผู้แทนของเทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา หรือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นจำนวน ไม่เกินสี่คน

(5) “ผู้แทนศิษย์เก่า” ได้แก่ ผู้แทนสมาคมศิษย์เก่า ชมรมศิษย์เก่าหรือบุคคลที่เคยศึกษาจากสถานศึกษานั้น จำนวนไม่เกินสองคน

(6) “ผู้ทรงคุณวุฒิ” ได้แก่ ผู้นำทางศาสนา ผู้ทรงภูมิปัญญาไทยในท้องถิ่น ข้าราชการ บำนาญ ข้าราชการอื่นนอกสังกัดสถานศึกษา พนักงานรัฐวิสาหกิจ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นของรัฐ เจ้าของหรือ ผู้บริหารสถานประกอบการทั้งในและนอกเขตบริการของสถานศึกษานั้น จำนวนไม่เกินสี่คน ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้คณะกรรมการเลือกกรรมการคนหนึ่ง ใน (1) (3) (4) (5) และ(6) เป็นประธานและอีกคนหนึ่งเป็นรองประธาน

ข้อ 6 ให้คณะกรรมการกำหนดจำนวนและสัดส่วนของคณะกรรมการ เพื่อให้ได้มาซึ่งคณะกรรมการตามข้อ 5 โดยคำนึงถึงจำนวนและสัดส่วนของคณะกรรมการที่เป็นสตรีจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของคณะกรรมการทั้งหมด

ข้อ 7 การให้ได้ซึ่งคณะกรรมการให้ดำเนินการดังนี้

(1) ให้สถานศึกษาประกาศรับสมัครผู้แทนตามข้อ 5 (1) (2) (3) (4) และ(5)

(2) ให้ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกตามข้อ 7 (1) คัดเลือกกันเองให้เหลือเท่ากับจำนวนตามที่กำหนดไว้ในข้อ 6

(3) ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกตามข้อ 7 (2) และผู้บริหารสถานศึกษาเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตามที่ตนเห็นสมควรจำนวนสองเท่าของจำนวน ที่กำหนดไว้ในข้อ 6

(4) ให้ผู้บริหารสถานศึกษานำรายชื่อเสนอผู้มีอำนาจตามข้อ 9 เป็นผู้ลงนามแต่งตั้ง
 ในกรณีไม่มีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้แทนในองค์ประกอบใด ให้คณะกรรมการ
 เสนอรายชื่อบุคคลในองค์ประกอบนั้น จำนวนสองเท่าของจำนวนที่กำหนดไว้ในข้อ 6 และให้ผู้รับการ
 เสนอชื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือเท่ากับจำนวนตามที่กำหนดไว้

ในกรณีที่ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกในองค์ประกอบใดไม่ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้
 ในข้อ 6 ให้ถือว่าผู้ที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกเท่าที่มีอยู่ในองค์ประกอบนั้น แล้วให้คณะกรรมการ
 เสนอรายชื่อบุคคลในองค์ประกอบนั้นจำนวนสองเท่าของจำนวนที่ยังขาดอยู่ และให้ผู้ได้รับการ
 เสนอชื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือตามจำนวนที่กำหนดไว้

ในกรณีที่ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกในองค์ประกอบใด มีจำนวนเท่ากับจำนวนกรรมการ
 ตามที่กำหนดไว้ในข้อ 6 ให้ถือว่าผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกดังกล่าวเป็นกรรมการในองค์ประกอบนั้น

ข้อ 8 คุณสมบัติทั่วไปของคณะกรรมการ

- (1) เป็นผู้สนใจการพัฒนาการศึกษา
- (2) เป็นผู้มีความประพฤติดี
- (3) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- (4) ไม่เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดเว้นแต่เป็นโทษสำหรับ ความผิดที่
 ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ 9 ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือสถานศึกษาขึ้นไปหนึ่งระดับเป็นผู้ลงนามในการแต่งตั้ง
 และอนุญาตการลาออกของคณะกรรมการ

ข้อ 10 ให้คณะกรรมการมีวาระอยู่ตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง
 คณะกรรมการซึ่งได้มาตามระเบียบนี้ในวาระแรก เมื่อครบกำหนดสองปีให้จับสลากออก
 กึ่งหนึ่งในกรณีที่เกินจำนวนค้ำให้พิเศษเพิ่มเป็นหนึ่งคนเว้นคณะกรรมการ และเลขานุการ

ให้สถานศึกษาดำเนินการสรรหากรรมการทดแทนกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตาม
 วรคสองตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อ 7 โดยให้อยู่ในตำแหน่งตามวาระในวาระหนึ่ง
 การสรรหากรรมการใหม่แทนกรรมการที่พ้นจากตำแหน่ง ตามวาระหนึ่งและวาระสาม
 ให้ดำเนินการภายในสี่สิบห้าวันนับจากวันครบวาระหรือครบกำหนดแล้วแต่กรณี

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ให้
 กรรมการชุดเดิมปฏิบัติหน้าที่ไปจนกว่าจะได้มีการประกาศแต่งตั้งกรรมการใหม่ กรรมการที่พ้นวาระ
 อาจได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการได้อีก

ข้อ 11 กรรมการ จะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ออกตามวาระ

- (2) ตาย
- (3) ลาออก
- (4) ขาดคุณสมบัติตามข้อ 8
- (5) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (6) เป็นบุคคลไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (7) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่ได้รับโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (8) พ้นจากตำแหน่งในสถานศึกษานั้น สำหรับกรรมการตามข้อ 5(2) และผู้บริหารสถานศึกษา
- (9) พ้นจากสถานภาพการเป็นผู้ปกครองนักเรียนของสถานศึกษานั้นสำหรับกรรมการตามข้อ 5(1)
- (10) พ้นจากสภาพการเป็นผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับกรรมการตามข้อ 5(4)
- (11) คณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสองในสาม มีมติให้ออกยกเว้นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ 12 ในกรณีที่กรรมการในองค์ประกอบใดว่างลงก่อนครบวาระเกินกว่าเก้าสิบวันให้สถานศึกษาดำเนินการตามข้อ 7 เพื่อให้ได้มาซึ่งกรรมการในองค์ประกอบนั้น ภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่ว่างลง และให้อยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน

ข้อ 13 คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

- (1) กำหนดนโยบาย และแผนพัฒนาของสถานศึกษา
- (2) ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา
- (3) ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น
- (4) กำกับ และติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา
- (5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการ ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและได้มาตรฐาน
- (6) ส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
- (7) เสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา

(8) ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ

(9) เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็น แหล่งวิทยากรของชุมชนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และท้องถิ่น

(10) ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ของสถานศึกษา ก่อนการเสนอต่อสาธารณชน

(11) แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการเพื่อการดำเนินงานตาม ระเบียบนี้ ตามที่เห็นสมควร

(12) ปฏิบัติการอื่นตามที่ได้รับการมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้น
ข้อ 14 ให้มีการประชุมคณะกรรมการ อย่างน้อยภาคเรียนละสองครั้ง

การดำเนินการประชุมคณะกรรมการ ให้เป็นไปตามระเบียบวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด โดยให้มีกรรมการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการที่มีอยู่ในขณะนั้น และให้มีผู้แทนของนักเรียนเข้าฟังและแสดงความคิดเห็นตามที่คณะกรรมการเห็นสมควรแล้วแต่กรณี

ในกรณีที่เป็นเรื่องหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของนักเรียนโดยตรง ให้รับฟังความคิดเห็นของนักเรียนประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการด้วย

ให้ผู้บริหารสถานศึกษา รายงานผลการประชุมต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มีการประชุม

ข้อ 15 ในวาระเริ่มแรกให้กรมหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมีฐานะเป็นกรมที่มีสถานศึกษาในสังกัดดำเนินการให้ได้มาซึ่งคณะกรรมการ ให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันประกาศใช้ระเบียบนี้

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในคณะกรรมการโรงเรียนตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ. 2539 ปฏิบัติหน้าที่จนกว่าจะมีการประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการตามระเบียบนี้ รวมทั้งดำเนินการให้เป็นไปตามข้อ 6 และ ข้อ 7 แล้วแต่กรณี

สถานศึกษาที่ไม่มีคณะกรรมการสถานศึกษาหรือคณะกรรมการ โรงเรียนอยู่ในวันที่ประกาศใช้ระเบียบนี้ ให้กรมหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรมซึ่งเป็นเจ้าสังกัดกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามข้อ 6 และข้อ 7 แล้วแต่กรณี

ข้อ 16 ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ รักษาการตามระเบียบนี้

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2543 (สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 127)

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแก้ไขระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2543 ประกอบกับมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติปรับปรุง ทบวงกรม พ.ศ. 2543 กระทรวงศึกษาธิการจึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2543”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกข้อความตามวรรคหนึ่งในข้อ 15 แห่งระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 และให้ใช้ข้อความดังต่อไปนี้แทน “ในวาระเริ่มแรก ให้กรมหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมีฐานะเป็นกรมที่มีสถานศึกษาในสังกัดดำเนินการให้ได้มาซึ่งคณะกรรมการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวัน นับแต่วันใช้ระเบียบนี้”

จากระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กล่าวข้างต้นนั้นพอที่จะสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์หลักของระเบียบนี้คือการเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนในทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็น ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีการกำหนดบทบาทไว้อย่างชัดเจน อันแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3.1 บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ออกระเบียบว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 กำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2543 : 4)

1. กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา
2. ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา
3. ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น
4. กำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการ ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. ส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

7. เสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ของสถานศึกษา

8. ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ

9. เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชนและมีส่วนในการพัฒนาชุมชน และท้องถิ่น

10. ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาก่อนเสนอต่อสาธารณชน

11. แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะอนุกรรมการ เพื่อการดำเนินงานตามระเบียบนี้ตามที่เห็นสมควร

12. ปฏิบัติการอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาจากบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแนวในการปฏิบัติไว้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2543 : 30-41)

1. กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา

1.1 ศึกษาและทำความเข้าใจในความมุ่งหมาย หลักการ ของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

1.2 ศึกษาและกำหนดความเข้าใจข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของชุมชน ท้องถิ่นที่ตั้งของสถานศึกษา

1.3 กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

1.4 กำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ และอาคารสถานที่

2. ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา

2.1 ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา

2.2 พิจารณาความสอดคล้องของแผนปฏิบัติการประจำปีกับแผนพัฒนาของสถานศึกษา

2.3 พิจารณาถึงความเป็นไปได้และความเหมาะสมเกี่ยวกับวิธีการหรือยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกิจกรรม/งาน/โครงการที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา

2.4 ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา

3. ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตร ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

3.1 ศึกษาหลักการ จุดหมาย โครงสร้างของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 พิจารณาความสอดคล้องของสาระการเรียนรู้ กับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 พิจารณาความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของสาระการเรียนรู้ และความสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

3.4 ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระการเรียนรู้ของสถานศึกษา

4. กำกับ และติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา

4.1 กำหนดแผนการกำกับและติดตามร่วมกับสถานศึกษา ได้แก่ วิธีการระยะเวลา

4.2 ดำเนินการกำกับ ติดตาม การดำเนินงานของสถานศึกษาตามแผนที่กำหนดไว้ โดยใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย

4.3 ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่สถานศึกษาและให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และขวัญกำลังใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามแผน และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน

5.1 สนับสนุนให้จัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับจำนวนผู้เรียน การคมนาคม สภาพเศรษฐกิจของชุมชน และข้อมูลอื่นที่จำเป็น ให้เป็นปัจจุบัน

5.2 สนับสนุนและจัดหาที่เรียนให้แก่เด็กพื้นที่บริการได้เข้าเรียนในสถานศึกษาให้มากที่สุด รวมทั้งการประสานงานเพื่อจัดหาที่เรียนให้แก่เด็กได้เข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นที่อยู่ใกล้เคียงหรือเสนอแนะให้ได้เรียนนอกระบบหรือเรียนตามอัธยาศัย

5.3 จัดหาทุนการศึกษา อุปกรณ์การศึกษา และสิ่งจำเป็นอื่น ๆ แก่ผู้เรียนที่ ขาดแคลนสถานศึกษาจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับจำนวนผู้เรียน การคมนาคม สภาพเศรษฐกิจของชุมชน และข้อมูลอื่นที่จำเป็นให้ปัจจุบัน

5.4 สนับสนุนและจัดหาที่เรียนให้แก่เด็กพื้นที่บริการได้เข้าเรียนในสถานศึกษาให้มากที่สุด รวมทั้งการประสานงานเพื่อจัดหาที่เรียนให้แก่เด็กได้เข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นที่อยู่ใกล้เคียงหรือเสนอแนะให้ได้เรียนนอกระบบหรือเรียนตามอัธยาศัย จัดหาทุนการศึกษา อุปกรณ์การศึกษา และสิ่งจำเป็นอื่น ๆ แก่ผู้เรียนที่ขาดแคลน

6. ส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความสามารถพิเศษ ให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

6.1 สนับสนุนให้เด็กได้มีการเรียนร่วมเด็กปกติ

6.2 สอดส่องดูแลเด็กที่ได้รับการทารุณ กดขี่ข่มเหง ถ่วงละเมิดทางเพศ ใช้แรงงานเด็ก กักขัง ฯลฯ ให้ได้รับความช่วยเหลือและส่งไปขอรับบริการที่เหมาะสม

7. เสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา

7.1 การบริหารจัดการด้านวิชาการ

7.1.1 มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานวิชาการของสถานศึกษา

7.1.2 มีส่วนร่วมในการจัดหา ผลิตสื่อ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

7.2 การบริหารจัดการด้านงบประมาณ

7.2.1 มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการบริหาร ใช้งบประมาณของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ

7.2.2 มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล

7.3 การบริหารจัดการด้านการบริหารบุคคล

7.3.1 มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาครู และบุคลากรอื่นในสถานศึกษา และส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

7.3.2 ให้ขวัญและกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครูและบุคลากรอื่นในสถานศึกษา

7.4 การบริหารจัดการด้านการบริหารทั่วไป

7.4.1 เสนอแนวทางให้มีการใช้ ดูแล และบำรุงรักษาอาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์

7.4.2 ส่งเสริมให้มีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้ร่มรื่น และสวยงาม

8. ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากร ภายนอกและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ

8.1 หารายได้ ทรัพย์สิน และทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน

8.2 ส่งเสริมและกำกับติดตามการใช้วิทยากร และภูมิปัญญาท้องถิ่น

8.3 ส่งเสริมและกำกับติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่สืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ พร้อมทั้งการยกย่องเชิดชูเกียรติ ภูมิปัญญาท้องถิ่นตามความเหมาะสม และโอกาสอันควร

9. เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

9.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาร่วมกับชุมชน องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการศึกษาและพัฒนาท้องถิ่น

9.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการและให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ชุมชน

10. ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาก่อนเสนอต่อสาธารณชน

10.1 ให้สถานศึกษาจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี

10.2 เสนอแนะในการปรับปรุงรายงานผลการดำเนินงานประจำปีให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ก่อนเผยแพร่ต่อสาธารณชน

11. แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการเพื่อดำเนินงานตามระเบียบตามที่เห็นสมควร ซึ่งการดำเนินงานจัดการศึกษานั้น นอกเหนือจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว ยังมีผู้นำของชุมชนหรือประชาชนในท้องถิ่นที่มีความยินดีที่จะเข้ามาช่วยในการพัฒนาสถานศึกษา ดังนั้น เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกส่วนของสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีบทบาทสำคัญที่จะสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อแต่งตั้งเป็นที่ปรึกษาหรือคณะกรรมการชุดต่าง ๆ เพื่อช่วยให้การดำเนินงานตามภารกิจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ โดยให้ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาแต่งตั้งที่ปรึกษาหรือคณะกรรมการตามความเหมาะสม

12. การปฏิบัติการอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้น ๆ

นอกเหนือจากภารกิจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 แล้ว ยังมีภาระงานอีกหลายอย่าง ที่มีความจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือหรือได้รับการสนับสนุนจากคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน เช่น นโยบายหรือเรื่องเร่งด่วนที่หน่วยงานต้นสังกัดแจ้งให้สถานศึกษา ปฏิบัติ ซึ่งถ้าได้รับการสนับสนุนจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก็จะทำให้ภารกิจนั้น

ประสบผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็วขึ้น โดยหน่วยงานต้นสังกัดอาจพิจารณามอบหมายงานอื่นให้ตามที่เหมาะสม

ชัยอนันต์ สมุทวานิช และคณะ (2544 : 28-32) กล่าวว่า จากการดำเนินงานโครงการนำร่องการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษา ได้มีการเสนอแนะหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 4 ด้านไว้ดังนี้

1. ด้านวิชาการ

1.1 กำหนดตารางเวลาภาคการศึกษา และตารางสอนตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการและคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาให้ไว้

1.2 อนุมัติทางเลือกเกี่ยวกับหลักสูตรในระดับ โรงเรียนภายใต้กรอบของหลักสูตรการศึกษาระดับชาติและท้องถิ่น

1.3 อนุมัตินโยบายและกิจกรรมนอกหลักสูตร

1.4 อนุมัติระเบียบปฏิบัติของครู พนักงานและผู้เรียนตามแนวทางที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาให้ไว้

1.5 กำหนดแนวปฏิบัติในการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาเพื่อประเมินผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในภาพรวม

1.6 กำหนดแผนการเตรียมสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก

2. ด้านงบประมาณ

2.1 ระดมเงินและทรัพยากรทางการศึกษา

2.2 กำกับ ดูแล ควบคุมการใช้จ่ายเงิน และการบริหารจัดการกองทุนต่าง ๆ

2.3 กำกับ ดูแลการจัดซื้อหนังสือ วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ

2.4 กำกับ ดูแลการใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภค

3. ด้านการบริหารงานบุคคล

3.1 ให้คำแนะนำการตกลงต่อรองการแต่งตั้งครูประจำการหรือครูพิเศษ โดยปรึกษาร่วมกับ อ.ก.ค.ศ.

3.2 ให้คำแนะนำในการแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ โดยปรึกษาร่วมกับ อ.ก.ค.ศ.

4. ด้านการบริหารทั่วไป

4.1 กำหนดพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

4.2 กำหนดนโยบายการพัฒนา การดำเนินการตามแผนการพัฒนา การประเมินผลงานของโรงเรียน

4.3 ส่งเสริม สนับสนุนกิจการต่าง ๆ ของโรงเรียน

4.4 ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตาม การดำเนินงานของสถานศึกษาในด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน การพัฒนาสุขภาพอนามัยของนักเรียน การระดมทรัพยากร การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น การสืบสานศิลปประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

4.5 ติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษาในการประกันคุณภาพในสถานศึกษา

4.6 กำหนดนโยบายในการรับนักเรียนโดยปรึกษาร่วมกับคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

4.7 บำรุงรักษาอาคารสถานที่ ตลอดจนทรัพย์สินอื่น ๆ ของโรงเรียน

4.8 รายงานผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ผู้ปกครองทราบ

4.9 กำหนดแนวทางติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

4.10 ให้บริการแก่เด็กและเยาวชนในชุมชนในกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น

4.11 จัดให้มีกิจกรรมด้านสังคม สันทนาการ สุขอนามัย และโภชนาการร่วมกับชุมชน

2.3.2 บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2546 มาตรา 40 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ มาตรา 38 บัญญัติไว้ว่า

“...ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ...”

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ได้กำหนดเกี่ยวกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ดังนี้

“...ข้อ 6 ให้สถานศึกษามีอำนาจปกครองดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินที่มีผู้ทูลเกล้าฯ ให้สถานศึกษา เว้นแต่การจำหน่ายอสังหาริมทรัพย์ที่มีผู้ทูลเกล้าฯ ให้สถานศึกษา ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน...”

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 26 กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรไว้ ดังนี้

“...มาตรา 26 ให้คณะกรรมการสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาดังต่อไปนี้

1. กำกับ ดูแลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และวิธีการตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา กำหนด

2. เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อเสนอคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

3. ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาต่อผู้บริหารสถานศึกษา

4. ปฏิบัติหน้าที่ตามกำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่ศึกษามอบหมาย

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 4 ด้านไว้ในคู่มือการปฏิบัติคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 ไว้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547ข : 13-16)

1. ด้านวิชาการ

1.1 ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น

1.2 ให้ข้อเสนอแนะและส่งเสริมสนับสนุนในการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม กระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.3 รับทราบ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดระบบและการดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2. ด้านงบประมาณ

2.1 ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดตั้ง และการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา

2.2 ให้ความเห็นข้อเสนอแนะ ในการออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารการเงิน และการจัดหารายได้ จากทรัพย์สินของสถานศึกษา หรือปฏิบัติหน้าที่อื่น เกี่ยวกับเรื่องนี้ตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด

3. ด้านการบริหารงานบุคคล

3.1 กำกับ ดูแล การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษากำหนด

3.2 เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

3.3 ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษา

3.4 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กฎหมายอื่น หรือตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามอบหมาย

4. ด้านการบริหารทั่วไป

4.1 ให้ความเห็นเสนอแนะ และให้คำปรึกษา ในการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผน ของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

4.2 รับทราบ ให้ความเห็น และข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ การศึกษาและกิจการของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับกฎหมาย กฎระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ตลอดจนนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น และรายงานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา เมื่อสถานศึกษาไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่ง ตลอดจนนโยบายและแผน ของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา รวมทั้งความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

4.3 ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน เกี่ยวกับการระดม ทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งปกครองดูแลบำรุงรักษาใช้ และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน ของสถานศึกษา ตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด

4.4 ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และให้คำปรึกษา ในการออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติ ฯลฯ ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ตามที่กฎหมายระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด

4.5 ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และให้คำปรึกษาในการส่งเสริมความเข้มแข็งใน ชุมชน และสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอื่น ๆ ในชุมชน และท้องถิ่น

4.6 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการขอสถานศึกษาตามที่กฎหมายระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 40 กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มาจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการขอสถานศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และแนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมาเป็นลำดับ ทั้งนี้รูปแบบการบริหารและจัดการศึกษามีทั้งรูปแบบที่มีการตรวจสอบได้ รูปแบบของการเป็นคณะกรรมการที่ปรึกษา รูปแบบของการเป็นผู้ให้การสนับสนุน และรูปแบบของการเป็นสื่อประสาน ซึ่งลักษณะการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษามีความเคลื่อนไหวจากระบบที่มีลักษณะเป็นคณะกรรมการที่ปรึกษามาสู่บทบาทหน้าที่ในลักษณะกึ่งนโยบายกึ่งบริหารมากขึ้น

จากบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่นำเสนอไปแล้วนั้น สรุปได้ว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีอำนาจหน้าที่ 3 ลักษณะ คือ การกำกับติดตามการปฏิบัติงานของสถานศึกษาด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ให้ถูกต้องตามกฎระเบียบ กฎหมาย คำสั่ง ประกาศ นโยบาย อำนาจการส่งเสริมสนับสนุนด้านการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ อำนาจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลซึ่งต้องปฏิบัติตามกฎหมาย และการปฏิบัติตามหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.4 ความสำคัญของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารจัดการในรูปของคณะกรรมการมีเหตุผลดังนี้ (ลัดดาวัลย์ สมิตะมาน และคณะ. 2544 :13)

1. เพื่อให้การบริหารหรือการพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา มีความหลากหลาย และเป็นไปอย่างถี่ถ้วนรอบคอบ
2. เพื่อให้มีการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน โดยมีให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอำนาจมากเกินไป ซึ่งอาจนำไปสู่การใช้อำนาจที่ไม่ถูกต้อง อันจะเกิดผลเสียหายต่อองค์กรได้
3. การให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือตัวแทนกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อมิให้การดำเนินนโยบายใด ๆ มีผลต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมากเกินไป ซึ่งจะก่อให้เกิดความยุติธรรมในการดำเนินการต่อทุกฝ่ายได้
4. เพื่อก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี ทั้งภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. การรวมตัวกันของบุคคลเป็นคณะกรรมการจะก่อให้เกิดพลังที่เข้มแข็ง สามารถอำนวยความสะดวกในการทำงานดำเนินการไปได้ด้วยดี

6. ผู้เป็นประธานคณะกรรมการที่มีทักษะในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ ของแต่ละกลุ่มจะสามารถโน้มน้าวให้ผู้มีส่วนร่วมต่างๆเกิดการยอมรับในแนวทางหรือวิธีการ อีกทั้งยังกระตุ้นให้กำลังใจให้พวกเขาสามารถนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลต่อไป

7. เพื่อให้เกิดการใช้ และแพร่หลายข้อมูลที่ดี

8. การใช้คณะกรรมการอาจทำไปเพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดการปฏิบัติหรือเป็นการถ่วงเวลาต่อกรณีปัญหาที่ไม่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ดังนั้นจึงมีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่เป็นฝ่ายของตนขึ้น และให้มีการพิจารณาเลื่อนการตัดสินใจออกไป หรือให้มีการทำการศึกษาในเรื่องนั้น ๆ ก่อน เพื่อเป็นการยืดเวลาออกไป เป็นต้น

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์คณะบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมกับสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการสถานศึกษา และพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้นคณะกรรมการจึงต้องอาศัยความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในด้านต่างๆและมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547ก : 20)

ผู้แทนผู้ปกครอง เป็นผู้สะท้อนปัญหาและความต้องการด้านคุณภาพการศึกษา และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ทั้งในส่วนที่คาดหวัง และสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น และร่วมมือกับครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ผู้แทนครู เป็นผู้มีความชำนาญในสายงานอาชีพครู มีความสำคัญต่อการนำเสนอข้อมูลด้านกระบวนการเรียนรู้ ปัญหา และความต้องการการสนับสนุน ช่วยเหลือ รวมทั้งรายงานผลการจัดการศึกษา

ผู้แทนองค์กรชุมชน เป็นผู้สะท้อนสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งของชุมชน และให้ความร่วมมือกับสถานศึกษา ทั้งในด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้

ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้สะท้อนสภาพปัญหา และความต้องการที่ครอบคลุมทั้งเขตพื้นที่บริการของสถานศึกษา และมีความสำคัญต่อสถานศึกษาอย่างยิ่งในการขอรับการสนับสนุนด้านงบประมาณ ทรัพยากรทางการศึกษา และเชื่อมคองแผนการศึกษา กับแผนพัฒนาท้องถิ่น

ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา เป็นผู้สะท้อนภาพความรัก ความศรัทธา ความภาคภูมิใจต่อสถาบันการศึกษาที่ตนได้รับการศึกษา ช่วยจรรโลงคุณค่าของสถาบันไปสู่ศิษย์รุ่นหลังให้ประสบความสำเร็จในการศึกษา

ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ และหรือผู้แทนองค์ศาสนาอื่นในพื้นที่ เป็นผู้นำเสนอ และเติมเต็ม ข้อมูลด้านคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมของศาสนา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีของสังคม

ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ ที่จะช่วยเสริม ให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้ครอบคลุมในทุก ๆ ด้านอย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพทำให้ สถานศึกษามีความเข้มแข็งและมีการพัฒนาที่ยั่งยืน

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะกรรมการ และเลขานุการ ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของสถานศึกษา เป็นบุคคลสำคัญที่จะสะท้อนภาพของการบริหารจัดการ ผู้ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นการทำงาน ทบทวนรายงาน สะท้อนความคิดเปิดโอกาสให้ผู้แทนแต่ละกลุ่มได้แสดงบทบาท อย่างเต็มที่ จัดเตรียมการประชุม บันทึกการประชุม รายงานผลการประชุม และสนับสนุนด้านอุปกรณ์ ห้องประชุม วัสดุใช้สอย ฯลฯ รวมทั้งการพิจารณานำมติ ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากที่ประชุม ไปสู่การปฏิบัติ

อย่างไรก็ตาม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547ก : 21) ได้สรุปสภาพการณ์มีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐานจากอดีตจนถึงปัจจุบันที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการแบบองค์คณะบุคคลในระดับ สถานศึกษาไว้ดังนี้

1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังขาดความชัดเจนเรื่องบทบาทหน้าที่ว่าตนเอง จะทำอะไร ทำอย่างไร และเพื่ออะไร
2. บุคคลที่เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการส่วนใหญ่ได้รับการร้องขอจากสถานศึกษามากกว่า ได้รับการคัดสรรจากกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริง ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำหน้าที่ ของคณะกรรมการ
3. วิธีการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการยังขาดทักษะ และประสบการณ์ เช่น ทักษะ ร่วมประชุมตัดสินใจ เป็นต้น
4. สถานศึกษาส่วนหนึ่งยังคิดว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเพียง ผู้สนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษามากกว่าเป็นผู้ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงาน ร่วมรับผลที่ เกิดขึ้น
5. กรรมการสถานศึกษาส่วนหนึ่งยังคิดว่าการบริหารจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของ สถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเพียงที่ปรึกษาหรือเป็นผู้ปฏิบัติตามการร้องขอ ของสถานศึกษา

6. กรรมการสถานศึกษาแต่ละคนมีภาระงานมาก การประชุมจึงขาดความต่อเนื่อง และความพร้อมเพียง

7. ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารขาดคุณภาพจึงเป็นจุดอ่อนที่สำคัญของการบริหารจัดการ การนำข้อมูลไปใช้ในการพิจารณาของคณะกรรมการเพื่อการตัดสินใจ การแก้ปัญหาหรือพัฒนางานการศึกษา ส่วนใหญ่จึงอยู่บนพื้นฐานของความรู้สึก และประสบการณ์เดิม

8. ในอดีตสถานศึกษาขาดความคล่องตัวในการบริหาร ปัจจุบันสถานศึกษาเป็นนิติบุคคล มีคล่องตัวสูง สามารถบริหารกิจการได้ด้วยตนเอง แต่กรรมการสถานศึกษาบางส่วนยังขาดความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ที่จะต้องมีการกำกับส่งเสริม และสนับสนุนจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างใกล้ชิด

2.5 การมีส่วนร่วมในงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในส่วนของการมีส่วนร่วมในงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545 : 55-57) เสนอว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้มีบทบาทในการกำหนดแนวทาง วางแผนและสนับสนุนให้การจัดการศึกษายบรรลุจุดประสงค์ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีบทบาทสำคัญ ดังนี้

1. ร่วมวางแผน กำหนดนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ และให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเกี่ยวกับสื่อการเรียนรู้
2. ส่งเสริม สนับสนุน และให้ข้อเสนอแนะสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้
3. มีบทบาทในการประเมินและกำหนดคุณภาพมาตรฐาน ในการจัดซื้อจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ของสถานศึกษา
4. ติดตามผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา เกี่ยวกับการจัดการเรื่องสื่อการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดหา ผลิต ใช้ และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ พร้อมทั้ง ชี้แนะเพื่อแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ในการนำสื่อมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ทั้งนี้ ในส่วนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นตัวแทนของผู้ปกครอง ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดให้ทราบถึงความสนใจ ความต้องการ ความถนัด และความสามารถของผู้เรียน ประกอบกับเป็นผู้ที่ผู้เรียนให้ความเคารพและเชื่อถือ จึงเหมาะที่จะเป็นผู้ดูแลส่งเสริมและช่วยเหลือให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพิ่มเติมจากสถานศึกษาดังนี้

1. ติดตามข้อมูลข่าวสาร และความก้าวหน้าของสื่อ เทคโนโลยี เพื่อแนะนำให้ผู้เรียนใช้ประโยชน์จากสื่อและเทคโนโลยีนั้น
2. กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้จากสื่อที่มีอย่างหลากหลายในปัจจุบัน

3. แนะนำช่วยเหลือในการเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ ให้ถูกต้องเหมาะสมกับความสนใจ ความต้องการ ความถนัด ระดับการเรียนรู้และสาระที่จะเรียนรู้ สื่อบางชนิดนำเสนอเรื่องราวหรือ สาระที่หลากหลาย แต่บางเรื่องอาจไม่เหมาะกับวัยของผู้เรียน หรือมีการนำเสนอพฤติกรรมที่ ไม่เหมาะสม จึงต้องมีการดูแลแนะนำให้ผู้เรียนเข้าใจ และเลือกที่จะรับข้อมูลตามความเหมาะสม

4. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนและสถานศึกษามีและใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น สนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อ บริจาคสื่อที่มีอยู่แล้วให้สถานศึกษา เป็นวิทยากรผู้ให้ความรู้ แก่ผู้เรียนในบางโอกาส เพื่อสถานศึกษาหรือสถานประกอบการเพื่อเป็นแหล่งศึกษาค้นคว้า เช่นเดียวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นตัวแทนของชุมชนและองค์กรท้องถิ่น ยังมี บทบาทในการสนับสนุนในเรื่องงบประมาณ การบริจาคสื่อหรือให้คำปรึกษาแนะนำในการใช้ แหล่งประกอบการเพื่อการเรียนการสอนได้ ดังนี้

4.1 ร่วมส่งเสริม สนับสนุน และให้ความรู้ในการจัดการศึกษา เช่น ร่วมเป็นวิทยากร ให้สถานศึกษาในบางโอกาส

4.2 สนับสนุนและให้การชี้แนะเกี่ยวกับการใช้สถานประกอบการ สนับสนุน งบประมาณในการจัดซื้อ บริจาค หรือจัดหาสื่อเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

การใช้หลักสูตรสถานศึกษา ตามแนวทางในการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังมีบทบาทหน้าที่ในการประเมิน เพื่อพิจารณา หรือให้ความเห็นชอบ ดังที่กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545 : 307) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. อนุมัติและให้ความเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษา และผลการเรียนรู้ที่คาดหวังในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

2. อนุมัติและให้ความเห็นชอบเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการประเมินผลการเรียน ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

3. อนุมัติและให้ความเห็นชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษา รวมทั้งเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

4. อนุมัติและให้ความเห็นชอบต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา เกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา

5. อนุมัติและให้ความเห็นชอบต่อเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการประเมินความสามารถ ในการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียนสื่อความ

6. อนุมัติและให้ความเห็นชอบกระบวนการหรือวิธีการซ่อมเสริม เพื่อปรับปรุงแก้ไข ผู้เรียนที่มีผลการประเมินสาระการเรียนรู้ กิจกรรม และผลการเรียนไม่น่าพึงพอใจ

7. อนุมัติและให้ความเห็นชอบระเบียบประเมินต่าง ๆ ของสถานศึกษา
8. กำกับติดตามการจัดการเรียนการสอน ตามสาระการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การพัฒนาความสามารถในการอ่าน การคิดวิเคราะห์ และเขียนสื่อความ
9. กำกับติดตามการประเมินผล และการตัดสินผลการเรียนของสถานศึกษา
 ดังนั้นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงเป็นคณะบุคคลที่มีความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะในงานวิชาการซึ่งเป็นงานหลักของสถานศึกษา จึงต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจหลักในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีความมุ่งมั่น รวมทั้งต้องพร้อมที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และมีมาตรฐาน โดยในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงหาแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมในงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การให้ความเห็น ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของ ผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น การให้ข้อเสนอแนะและส่งเสริมสนับสนุนในการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม กระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และการรับทราบ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดระบบและการดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

3. การเสริมพลังอำนาจ

3.1 ความหมายของการเสริมพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นคำที่สารานุกรมนิยามศัพท์ภาษาอังกฤษของ เวบสเตอร์ (Webster's Encyclopedic Unabridged Dictionary of the English Language. 1994 : 468) ให้ความหมายไว้ 2 นัย ดังนี้

นัยที่ 1 การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน หมายถึง การให้อำนาจหรือให้อำนาจหน้าที่ ซึ่งทำให้บุคคลมีสิทธิมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น และสามารถทำให้บุคคลอื่นยอมทำตามที่ต้องการภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่บุคคลนั้นมีอยู่

นัยที่ 2 การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน หมายถึง การทำให้สามารถหรือการให้พลัง ซึ่งทำให้บุคคลสามารถกระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับความสามารถที่บุคคลมี หรือกระทำร่วมกับผู้อื่นได้ ตามที่ตนมีความสามารถในด้านนั้น ๆ

ซึ่งโดยทั่วไปแล้วความหมายของการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) จะแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละองค์กร เช่น ธนาคารโลก (World Bank. 2002 : 1-7) ให้ความหมายของการ

เสริมพลังอำนาจว่า คือ การเพิ่มทรัพย์สินและศักยภาพให้แก่คนยากจนเพื่อให้มีโอกาสเข้าร่วมเจรจา แสดงอิทธิพล ควบคุม และมีส่วนร่วมในการตรวจสอบกิจกรรมของสถาบันต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตของคนจนเหล่านี้ซึ่งแตกต่างกับองค์กรเอกชนทั่ว ๆ ไปที่ให้ความหมายของการเสริมพลังอำนาจว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการให้อำนาจแก่เจ้าหน้าที่เพื่อสร้างแรงจูงใจให้มีความรับผิดชอบในงานมากขึ้น (Wood, et al. 2001 : 133-160) ให้เจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ขององค์กรและกระบวนการในการตัดสินใจ (Wall & Leach, 2002 :1-2) โดยให้อำนาจไปยังบุคคลที่อยู่ระดับต่ำสุดขององค์กรให้มากที่สุด (Evans & Dean, 2003 : 266-286) การเสริมพลังอำนาจคือ กระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อสร้างทางเลือกที่มีประสิทธิภาพและนำผลของการเลือกสู่การปฏิบัติ และนำมาซึ่งผลลัพธ์ตามที่ต้องการ (World Bank, 2003 : 1-3)

อีกความหมายหนึ่งที่คล้ายกันคือ กระบวนการจัดการภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (วรพจน์ รัชธรรม, 2547 : 69) ซึ่งสอดคล้องกับ สมชาย บุญศิริเกสซ์ (2545 : 34) ที่ได้ให้ความหมายของการเสริมพลังอำนาจว่า หมายถึง กระบวนการจัดกระทำหรือให้การสนับสนุนในสิ่งที่เป็นเหตุปัจจัย สภาวะการณ์ วิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคลากรได้ปฏิบัติในสิ่งที่จะเป็นการพัฒนาพลังความสามารถของตนในการทำงานด้านต่าง ๆ ให้เพิ่มสูงขึ้นและแสดงพลังอำนาจให้ปรากฏเป็นผลทางการคิด เป็นพฤติกรรมการทำงานหรือเป็นผลงานที่เป็นพัฒนาการของพลังความสามารถที่ก้าวหน้าที่ก่อให้เกิดเป็นคุณประโยชน์ต่อบุคคล และองค์กร

สรุปความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน หมายถึง กระบวนการจัดการภายในองค์กรเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคคล เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารให้อำนาจแก่บุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจให้มีความรับผิดชอบในงานมากขึ้น ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ขององค์กร และกระบวนการในการตัดสินใจ โดยให้อำนาจไปยังบุคคลในระดับปฏิบัติงานขององค์กรให้มากที่สุด

3.2 ความเป็นมาของการเสริมพลังอำนาจ

การจัดการศึกษาเพื่อสร้างพลังเป็นแนวคิดที่ริเริ่มมีขึ้นในประเทศบราซิล โดยนักศึกษาชื่อ เปาโล แฟร์ (Paulo Friere) ในช่วงปี ค.ศ. 1960 โดยเริ่มจากโครงการรณรงค์ผู้ไม่รู้หนังสือ ซึ่ง เปาโล แฟร์ ได้จัดรูปแบบการศึกษาที่เน้นกระบวนการสื่อสาร การพูดสนทนา การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ อภิปรายประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกับชีวิตความเป็นอยู่และประสบการณ์เดิมของผู้เรียน และรูปแบบการจัดการศึกษาของเขานั้นสามารถช่วยให้บุคคลอ่านออกเขียนได้ในช่วงเวลาเพียง 6 สัปดาห์ เท่านั้น ต่อมาเปาโล แฟร์ ก็ได้ขยายผลการจัดการศึกษาในเรื่องต่าง ๆ ตามมา เช่น ปัญหา การขาดแคลนที่ดินทำกิน เป็นต้น โดยเปาโล แฟร์ ได้ให้ชาวบ้านได้มีโอกาส

อย่างแท้จริงในการพูดคุย อภิปราย วิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุต่าง ๆ อย่างชัดเจนแล้วให้ชาวบ้าน แสดงความคิดเห็นและกำหนดบทบาทของตนในการที่จะปรับเปลี่ยนสถานการณ์ต่าง ๆ ให้ดีขึ้น โดยรูปแบบวิธีการ เปาโล แฟร์ จะเน้นในเรื่องของการลงมือปฏิบัติ (Action) และการพิจารณาทบทวน สะท้อนกลับการปฏิบัติ (Reflection) ของตนซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติที่ดีขึ้นจากการลงมือปฏิบัติสู่การ ทบทวนสะท้อนกลับ และนำไปสู่การลงมือปฏิบัติเป็นวัฏจักรต่อเนื่องซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผิชอบ ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนด้วย

ในปี ค.ศ. 1970 การจัดการศึกษานี้ได้แพร่ไปอย่างรวดเร็วในหลายประเทศ โดยเริ่มแพร่ เข้าไปในกลุ่มประเทศอเมริกาใต้ แนวคิดนี้ใช้ในการจัดการศึกษาให้กับผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาส ซึ่งเราเรียนการจัดการศึกษานี้ว่า การศึกษาเพื่อปวงชน (Popular education) ซึ่งรูปแบบของการศึกษา จะจัดอบรมผู้นำกลุ่มผู้นำองค์กรและเป็นจุดเริ่มกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วม (Participation) ในกิจกรรมพัฒนา (นิตยา เพ็ญศิริรักษา, 2538 : 4)

สรุปได้ว่า การเสริมพลังอำนาจนั้นเป็นแนวคิดที่ถูกนำมาใช้ในการจัดการศึกษาทั้งโลก ในรูปแบบของการศึกษา และกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ทำให้มีชื่อเรียกที่แตกต่างกันไป เช่น การศึกษา อย่างมีส่วนร่วมเพื่อการรับรู้หนังสือ การศึกษาเพื่อปวงชน การฝึกอบรมการสร้างพลัง การศึกษา เพื่อการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การฝึกทักษะชีวิต โดยจุดประสงค์ที่แท้จริงก็เพื่อทำให้บุคคลได้ แสดงความสามารถของตนออกมาอย่างเต็มที่นั่นเอง

3.3. รูปแบบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อองค์กรนำแนวคิด วิธีการ และการประยุกต์ทฤษฎี ต่าง ๆ ไปสู่แผนการปฏิบัติ (Plan of actions) ซึ่งในส่วนนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กับองค์กรที่จะวิเคราะห์ว่าองค์กรจำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในส่วนใดบ้าง แล้วตั้งเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้น กำหนดยุทธศาสตร์และยุทธวิธีที่นำไปสู่เป้าหมาย และการ วางแผนในการนำไปปฏิบัติอย่างชัดเจนละเอียดรอบคอบ เพื่อให้การเสริมสร้างพลังอำนาจนั้น บรรลุผล ตามเป้าหมายที่วางไว้

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจมีผู้เสนอไว้หลายรูปแบบ แต่จะนำมากล่าวในที่นี้ เฉพาะรูปแบบที่เป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้ปฏิบัติงานในองค์กร 4 รูปแบบ คือ รูปแบบปิรามิด อำนาจ (Power pyramid) ของ เทรซี่ (Tracy, 1990 : 24-26) รูปแบบของ สก็อตและเจฟเฟ้ (Scott & Jaffe, 1991 : 20-30) รูปแบบการจัดการกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของกินลอว์ (Kinlaw, 1995 : 23-25) และรูปแบบของบลองค์ซาร์ต คาร์ลอส และแรนคอล์ฟ (วรรณพร ไกรเลิศ, 2544 : 33-40) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. รูปแบบการเสริมพลังอำนาจแบบปิรามิดอำนาจของเทรซี่

เทรซี่ (Tracy. 1990 : 24-46) ได้เสนอรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ในลักษณะการทำงานเป็นขั้นตอนตามลำดับทั้งหมด 10 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 ให้ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Clearly define responsibilities) ของผู้ปฏิบัติงาน และร่วมกันกำหนดเป้าหมายและภารกิจขององค์กร

1.2 มอบหมายอำนาจหน้าที่ (Delegate authority) ให้กับผู้ปฏิบัติงานตามขอบข่ายการทำงานของเขา

1.3 กำหนดมาตรฐานการทำงาน (Set standard of excellence) องค์กรต้องให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานไปถึงมาตรฐานที่ตั้งไว้

1.4 การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and development) ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเองและการทำงานตามความสนใจและความสามารถ

1.5 ให้ความรู้และสารสนเทศ (Provide knowledge and information) เกี่ยวกับองค์กรที่จำเป็นต่อการตัดสินใจในการทำงานอย่างถูกต้องชัดเจน

1.6 ให้อ้อมลย้อนกลับ (Give feedback) เกี่ยวกับการทำงาน

1.7 ให้การยกย่องหรือยอมรับ (Recognition) ในผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

1.8 ให้ความไว้วางใจ (Trust) ในการทำงาน โดยให้อิสระในการตัดสินใจ

1.9 ยอมรับข้อผิดพลาด (Permission to fail) ผู้บริหารพร้อมที่จะยอมรับความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นร่วมรับผิดชอบและร่วมแก้ไขกับผู้ปฏิบัติงาน

1.10 ให้ความเคารพ (Respect) ต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน



ภาพประกอบ 2 รูปแบบการเสริมพลังอำนาจแบบปิรามิดอำนาจของเทรซี่

ที่มา : Tracy. 1990 : 24

การดำเนินการตามรูปแบบนี้ องค์กรจะต้องมีแผนปฏิบัติ ตั้งแต่ขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 10 ซึ่งขั้นตอนที่ 1-3 นั้นเป็นการประปรังโครงสร้างและระบบขององค์กร ขั้นตอนที่ 4-6 เป็นการสร้างความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนในขั้นที่ 7-10 เป็นการสร้างวัฒนธรรมขององค์กร

2. รูปแบบของสก๊อตและเจฟเฟ้

สก๊อตและเจฟเฟ้ (Scott & Jaffe. 1991 : 20-30) ได้เสนอรูปแบบของการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรไว้ว่ามีองค์ประกอบของวิธีการทั้งหมด 5 ส่วน ดังนี้

2.1 การให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน คือ ให้ความถูกต้องเป็นธรรม (Validation) ให้สารสนเทศ (Information) และให้มีส่วนร่วม (Participation)

2.1.1 การให้ความถูกต้องเป็นธรรม คือ ให้ความเสมอภาคกับทุกคนให้เงินเดือนค่าตอบแทน สวัสดิการที่ยุติธรรม มีความยืดหยุ่นต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน รวมไปถึงการให้โอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ ตามความสนใจและความสามารถ

2.1.2 การให้สารสนเทศ คือ การให้ความรู้ในสิ่งที่ต้องปฏิบัติงาน รวมไปถึงข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

2.1.3 การให้การมีส่วนร่วม คือ ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการควบคุม หรือตัดสินใจในการทำงานด้วยตัวผู้ปฏิบัติงานเอง

2.2 การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ผู้บริหาร คือ ผู้มีบทบาทสำคัญในส่วนนี้ทุกคนต้องเรียนรู้ว่า ผู้บริหารที่ดีต้องรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่กระบวนการผลิตไม่ใช่เฉพาะผลงานที่เกิดขึ้น และต้องทราบว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องการเรียนรู้การทำงาน และการแก้ปัญหาพร้อมกับผู้บริหาร ต้องการโอกาสและอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการ อิสระในการทำงาน ควบคุมและตัดสินใจงานในหน้าที่รับผิดชอบด้วยตนเอง รวมไปถึงการได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลอย่างเหมาะสมและยุติธรรม และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือการติดต่อสื่อสารให้สารสนเทศเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร

2.3 สร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำของบุคคลในองค์กร เป็นตัวบ่งชี้อีกประการหนึ่งในการพิจารณาว่า องค์กรได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจเพียงใด กระบวนการที่สำคัญในการสร้างภาวะผู้นำก็คือ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานเป็นทีม และกระตุ้นให้ทุกคนเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติ และการตัดสินใจในทีมงาน หรือในส่วนงานที่ตนเองรับผิดชอบ

2.4 การสร้างบรรยากาศในองค์กร องค์กรควรมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน หรือระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน เปิดโอกาสให้เรียนรู้และรับเอาแนวคิดหรือทักษะใหม่ ๆ ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน นอกจากนี้แล้วบรรยากาศองค์กร ที่ดีไม่ได้หมายถึง การมีอิสระอย่างเต็มที่ แต่หมายถึง “ความสมดุล” ระหว่างการควบคุมกับการมีอิสระในการทำงาน รวมถึง “ความยืดหยุ่น” ในการสนองตอบความต้องการ “ความพอดี” ในการให้โอกาส และ “ความเสมอภาค” สำหรับทุกคนในองค์กร

2.5 การสร้างทีมงาน สิ่งสำคัญประการหนึ่งของการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรก็คือ การสร้างทีมงาน เทคนิคที่จะส่งเสริมการทำงานเป็นทีมคือ การวางระบบการทำงานที่เอื้อต่อการประสานสัมพันธ์กัน การฝึกอบรมสร้างเครือข่ายในการทำงาน การกระตุ้นให้แรงจูงใจและสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็น และเมื่อเกิดทีมงานขึ้นแล้วสิ่งที่ทีมงานต้องการได้รับการแบ่งปันจากผู้บริหาร ก็คือ ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม หน้าที่ความรับผิดชอบ อิสระในการทำงาน อำนาจการตัดสินใจ และรางวัลหรือผลตอบแทนที่ยุติธรรม

จะเห็นว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของ สก๊อตและเจฟเฟ เน้นการสร้าง ความสัมพันธ์ของคนในองค์กร โดยการสร้างบรรยากาศการทำงาน สร้างความร่วมมือในการทำงาน และสร้างทีมงาน รวมทั้งการเปลี่ยนเจตคติของผู้ปฏิบัติให้มีภาวะผู้นำและเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานมากขึ้น

3. รูปแบบการจัดการกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคินลอว์

คินลอว์ (Kinlaw, 1995 : 23-25) ได้เสนอรูปแบบการจัดการกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment process management mode) ซึ่งประกอบด้วยสองส่วนคือ ขั้นตอน (Steps) และข้อมูลสารสนเทศที่นำเข้า (Information inputs) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ขั้นตอนในรูปแบบของการเสริมสร้างพลังอำนาจมีขั้นตอนสำคัญอยู่ 6 ขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน การเริ่มต้นดำเนินการ และการประเมินผล ดังแสดงในภาพประกอบ 12 ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องดังนี้

3.1.1 กำหนดขอบเขตและสื่อสาร (Define and communicate) การเริ่มต้นของการเสริมสร้างพลังอำนาจจำเป็นต้องมีความชัดเจนในความหมายอย่างแท้จริง หลังจากนั้นต้องเผยแพร่ให้ทุกคนในองค์กรได้รับรู้

3.1.2 กำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ (Set goals and strategies) ในการทำงาน ทูกระดับขององค์กร วัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการเสริมสร้างพลังอำนาจคือ การปรับปรุงการปฏิบัติงานของทุกคนในองค์กร ซึ่งต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3.1.3 ฝึกอบรม (Train) ให้ผู้ปฏิบัติงานมีบทบาทและการปฏิบัติแบบใหม่ การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นเป็นการฝึกอบรมเทคนิคในการปรับปรุงและสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

3.1.4 ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร (Adjust the organization's structure) เพื่อเพิ่มอิสระในการทำงาน ลดความเป็นทางการและสิ่งที่ครอบงำการสร้างสรรค์ของผู้ปฏิบัติงาน โดยการพิจารณางานที่มีองค์กรแล้วตัดงานที่ไม่ได้สร้างค่านิยมที่ดีในองค์กรออกไป รวมกลุ่มงานที่มีอยู่ให้มีลักษณะเป็นธรรมชาติ แล้ววางรูปแบบเครือข่ายการบริหารให้เหลือช่องว่างน้อยที่สุด

3.1.5 ปรับปรุงระบบต่าง ๆ ขององค์กร (Adjust the organization's systems) โดยพิจารณาวัตถุประสงค์ของแต่ละระบบที่ต้องมีความชัดเจน ทุกคนรับรู้และสามารถที่จะควบคุมและจัดการได้ ประการสำคัญคือ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ เช่น ระบบการวางแผน การให้รางวัลและการชมเชย การฝึกอบรม เป็นต้น

3.1.6 ประเมินผลและปรับปรุง (Evaluate and improve) เป็นการประเมินขั้นตอนต่าง ๆ ดังที่กล่าวมา โดยวัดจากการรับรู้และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของผู้ปฏิบัติงานแล้วนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.2 ข้อมูลสารสนเทศที่น่าสนใจ

3.2.1 นัยของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Meaning of empowerment) เป็นการสร้างศักยภาพให้กับผู้ปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย มีความยึดมั่นผูกพัน มีความสามารถ และมีจริยธรรม

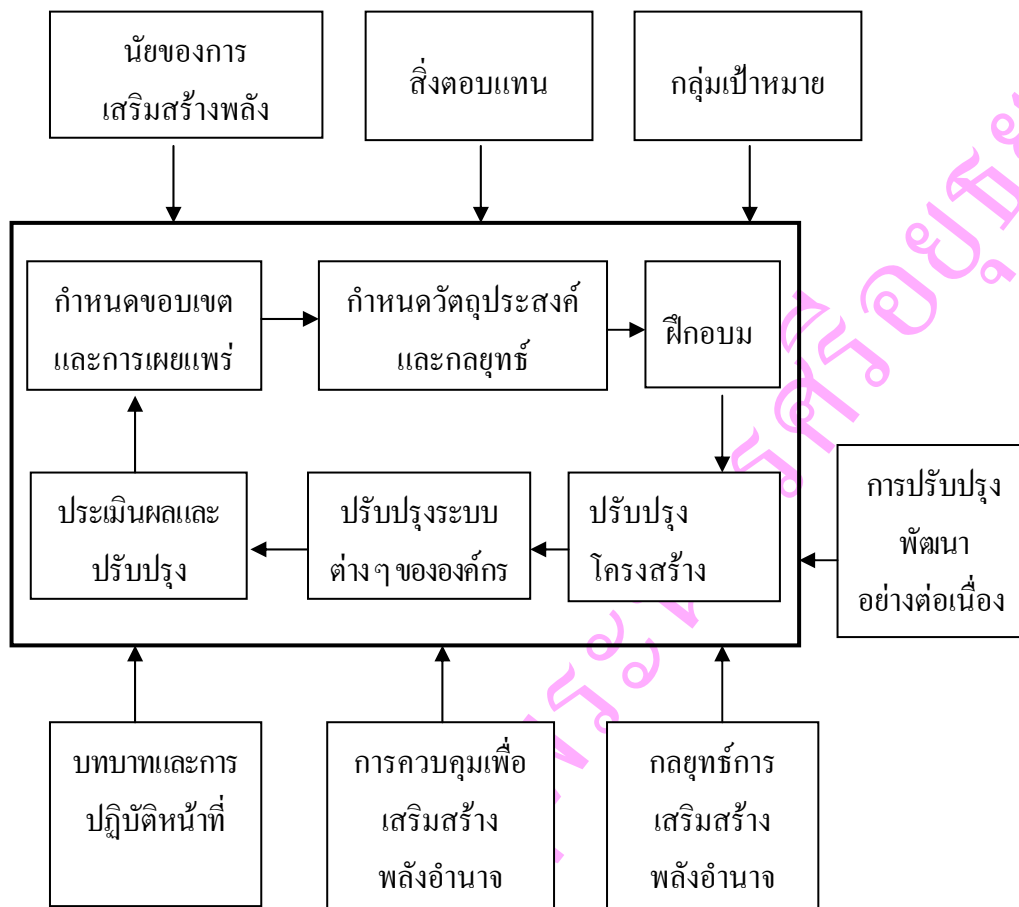
3.2.2 สิ่งตอบแทน (Payoffs) ที่คาดหวัง และเชื่อมั่นว่าจะได้รับจากการเสริมสร้างพลังอำนาจการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมี 3 ระดับคือ ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน นำไปสู่ระดับที่สองคือ การเปลี่ยนแปลงในแต่ละองค์ประกอบขององค์กร เช่น บรรยากาศการทำงาน ความพึงพอใจของผู้รับบริการ คุณภาพของผลิตภัณฑ์ กระบวนการทำงาน เป็นต้น และระดับที่สามคือ องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

3.2.3 กลุ่มเป้าหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Targets for empowerment) มุ่งเน้นที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน และทีมงานในองค์กรโดยเสริมสร้างสภาพการปฏิบัติงานให้เกิดการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ ขยายแนวคิด แก้ปัญหา ปรับปรุงการปฏิบัติงานและมีความสามารถในการจัดการงานในหน้าที่

3.2.4 กลยุทธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Strategies for empowerment) ที่สำคัญมี 3 ประการคือ การให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงานกับผู้ปฏิบัติงาน การสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทุกระดับกล่าวคือ ในระดับบุคคล ระหว่างบุคคล ทีมงานและระดับองค์กร

3.2.5 การควบคุมการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Controls for empowerment) แตกต่างจากการควบคุมแบบดั้งเดิมแต่ควบคุมเพื่อให้เกิดการพัฒนา

3.2.6 บทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ (Roles and functions) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงบทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานจากแบบเก่าไปสู่แบบใหม่ที่มีความชัดเจน และมีมาตรฐานสูงขึ้น



ภาพประกอบ 3 รูปแบบของการจัดกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคินลอร์

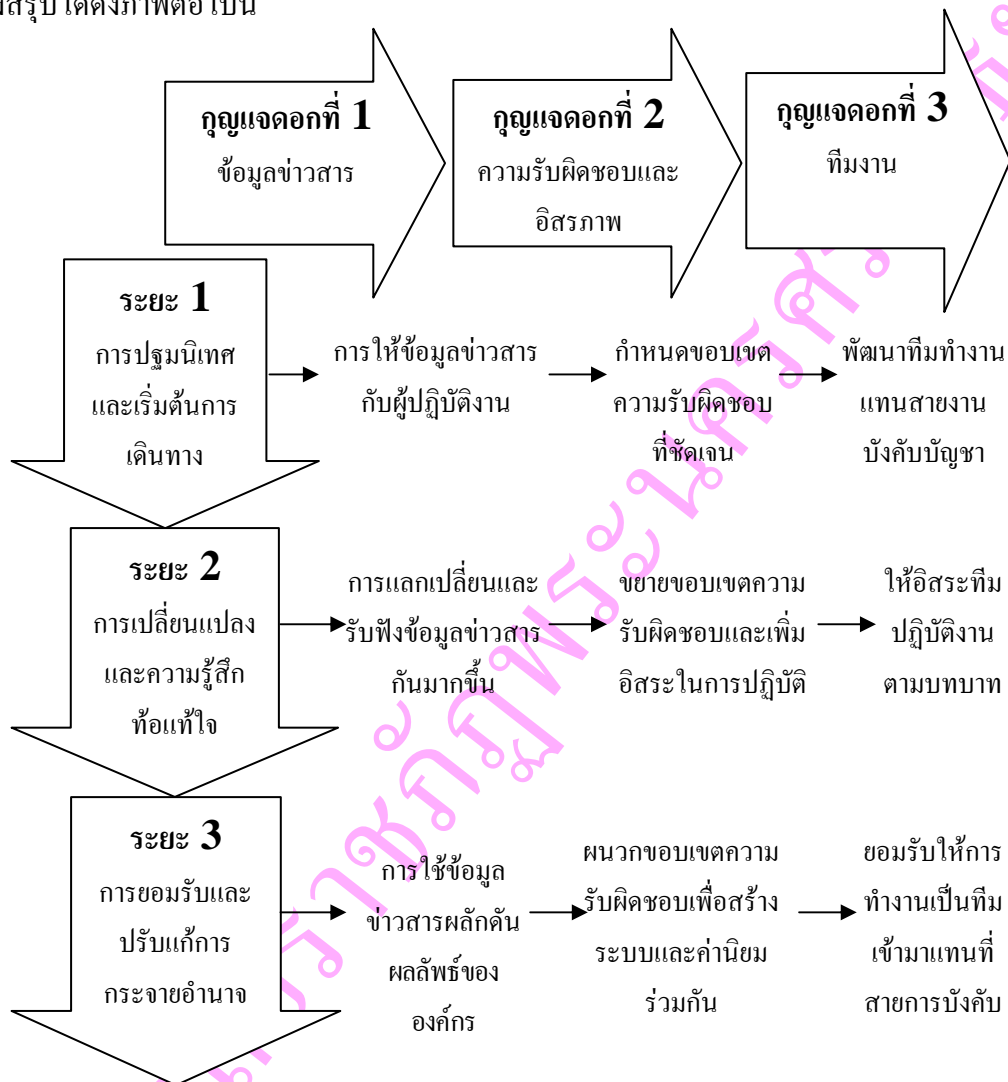
ที่มา : Kinlaw. 1995 : 24

จากภาพประกอบจะเห็นว่า รูปแบบนี้ให้ความสำคัญกับโครงสร้างขององค์กร (Organizational structure) โดยเน้นการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงาน และการปรับปรุงโครงสร้างและระบบการทำงานในองค์กรก่อน ซึ่งต่างจากรูปแบบปิรามิดอำนาจของเทรซี และรูปแบบของสก็อตและเจฟเฟ้ ที่เสนอมาก่อนหน้านี้

4. รูปแบบองค์กรกระจายอำนาจของ บลอคซ์ชาร์ต คาร์ลอส และแรนดอล์ฟ

บลอคซ์ชาร์ต คาร์ลอส และแรนดอล์ฟ ได้เสนอรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ในหนังสือชื่อ The 3 Keys to Empowerment ซึ่งแปลและเรียบเรียงเป็นภาษาไทย โดย วรณพร ไกรเลิศ (2544 : 33-40) ชื่อว่า “องค์กรกระจายอำนาจ” ในรูปแบบนี้มีแนวคิดสำคัญอยู่ 2 ส่วน คือ ส่วนแรก การเสริมสร้างพลังอำนาจหรือการกระจายอำนาจในองค์กรนั้นจะมีระยะการเปลี่ยนแปลงอยู่ 3 ระยะ คือ 1) การปลุกนิเทศและเริ่มต้นการเดินทาง 2) การเปลี่ยนแปลง และความรู้สึกท้อแท้ใจ และ 3) การยอมรับและปรับแก้การกระจายอำนาจ ส่วนที่ 2 คือ กฎ 3 ดอกที่เปิดไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้

ในแต่ละขั้นตอน ดอกที่ 1 คือ ข้อมูลข่าวสาร ดอกที่ 2 คือ ความรับผิดชอบและอิสรภาพ และ ดอกที่ 3 คือ ทีมงาน ซึ่งกุญแจทั้ง 3 ดอกนี้จะปรับใช้ไปตามระยะการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ซึ่งสรุปได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 4 รูปแบบขององค์กรกระจายอำนาจของบลองค์ชาร์ต คาร์ลอส และ แรนดอล์ฟ

ที่มา : วรรณพร ไกรเลิศ. 2544 : 35

จากการศึกษาถึงรูปแบบการเสริมพลังอำนาจทั้ง 4 รูปแบบนั้นมุ่งเน้นให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในทุกด้าน ทั้งร่วมกำหนดเป้าหมาย ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินผล ร่วมรับผิดชอบ และร่วมรับผลประโยชน์ โดยที่มีขั้นตอนในการเสริมพลังอำนาจที่ใกล้เคียงกันได้แก่ การให้ความรู้ การให้ข้อมูลสารสนเทศ การให้ความไว้วางใจ และการให้ผลตอบแทน เป็นต้น

จากการศึกษารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรทั้ง 4 รูปแบบข้างต้น สามารถวิเคราะห์รูปแบบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 การวิเคราะห์รูปแบบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

รูปแบบของ เทอร์ซี	รูปแบบของ สต็อกและเจฟเฟ	รูปแบบของดินลอร์	รูปแบบของ บลองค์ ชาร์ต คาร์ตอส และแรนดอล์ฟ
- ให้ความชัดเจน ในบทบาทหน้าที่	- สร้างและส่งเสริม การทำงานเป็นทีม	- ปรับปรุงโครงสร้าง องค์กร - ปรับปรุงระบบต่างๆ	- กำหนดความรับผิดชอบ ที่ชัดเจน - ใช้ทีมแทนที่สายการ บังคับบัญชา - พัฒนาทีมงาน
- ให้ข้อมูลย้อนกลับ			
- มอบหมายอำนาจ	- สร้างภาวะผู้นำ		
- กำหนดมาตรฐาน		- กำหนดวัตถุประสงค์ และวางกลยุทธ์	- ให้ความรับผิดชอบและ อิสรภาพ - สร้างค่านิยมร่วมกัน - ผลักดันผลลัพธ์ของ องค์กร
- ให้ความรู้ สารสนเทศ		- กำหนดขอบเขตและ สื่อสารกับคนใน องค์กร	- ให้ข้อมูลข่าวสาร - แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร
- ฝึกอบรมพัฒนา		- ฝึกอบรม	
- ยกย่องยอมรับ	- ให้แรงจูงใจ		
- เคารพการตัดสินใจ	- สร้างบรรยากาศ ในองค์กร		
- ไว้วางใจ	- ส่งเสริมพัฒนา ความร่วมมือ		
- ยอมรับข้อผิดพลาด		- ประเมินผลและ ปรับปรุง	

จากตาราง จะเห็นว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรทั้ง 4 รูปแบบมีทั้งส่วนที่เหมือนกันและแตกต่างกัน ซึ่งจะเห็นได้ว่ารูปแบบการเสริมพลังอำนาจแบบปรามิดอำนาจ

ของเทอร์ซีนั้น เป็นรูปแบบที่ครอบคลุม และเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาการมีส่วนร่วมในงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากการเสริมพลังอำนาจรูปแบบอื่นอาจเหมาะสมกับองค์กรเชิงธุรกิจที่มีสายงานบังคับบัญชาที่ชัดเจน ซึ่งแตกต่างจากการเข้ามามีส่วนร่วมในงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นการขอความร่วมมือ รวมถึงเป็นเรื่องของการเสียดุลอีกด้วย

โดยผู้วิจัยได้เลือกรูปแบบการเสริมพลังอำนาจแบบปิรามิดอำนาจ (Power pyramid) ของเทอร์ซี ซึ่งมี 10 ขั้นตอน ได้แก่

1. การให้ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Clearly define responsibilities)
2. การมอบหมายอำนาจหน้าที่ (Delegate authority)
3. การกำหนดมาตรฐานการทำงาน (Set standard of excellence)
4. การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and development)
5. การให้ความรู้และสารสนเทศ (Provide knowledge and information)
6. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Give feedback)
7. การให้การยกย่องหรือยอมรับ (Recognition)
8. การให้ความไว้วางใจ (Trust)
9. การยอมรับข้อผิดพลาด (Permission to fail)
10. การให้ความเคารพ (Respect)

มากำหนดเป็นแนวคิดตั้งต้นและพัฒนาเป็นแนวทางการมีส่วนร่วมในงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยวิธีการเสริมพลังอำนาจ ต่อไป

4. การมีส่วนร่วมในงานวิชาการ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีเขตพื้นที่การศึกษาเพียง 1 เขต ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนครนายก อำเภอบ้านนา อำเภอองครักษ์ และ อำเภอปากพลี มีสถานศึกษาจำนวน 156 โรงเรียน จำแนกได้ดังนี้

อำเภอเมืองนครนายก	มีสถานศึกษาจำนวน	57	แห่ง
อำเภอบ้านนา	มีสถานศึกษาจำนวน	40	แห่ง
อำเภอองครักษ์	มีสถานศึกษาจำนวน	41	แห่ง
อำเภอปากพลี	มีสถานศึกษาจำนวน	18	แห่ง

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. 2550 : 1-2) ได้นำเนิการจัดการประชุมการพัฒนาสถานศึกษาสู่มาตรฐานโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม พ.ศ. 2550 ณ ห้องประชุมศูนย์วิทยพัฒนา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก ซึ่งผู้ร่วมการประชุมได้แก่ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากโรงเรียนในสังกัดจำนวน 156 โรงเรียน โดยมีการสรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการจัดกลุ่มอภิปรายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงานวิชาการ และการจัดการศึกษา ใน 4 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลงานดีเด่นที่ภาคภูมิใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนาการจัดการศึกษา

1.1 จัดทอดผ้าป่าหางบประมาณสนับสนุนทุนอุปกรณ์การเรียน

1.2 รับบริจาคจากเอกชนสนับสนุนด้านสื่อเทคโนโลยี สร้างห้องคอมพิวเตอร์

1.3 จัดตั้งสมาคมศิษย์เก่า โดยมีเงินทุนหมุนเวียนนำดอกผลมาสนับสนุนการศึกษา

1.4 สนับสนุนงบประมาณเพื่อปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณโรงเรียน อาคารเรียน สร้าง

อาคารเรียน สร้างส้วม

1.5 ประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ

1.6 จัดหาทุนการศึกษาให้กับนักเรียน

1.7 จัดงานประเพณีประจำปีโดยรายได้ทั้งหมดมอบให้กับโรงเรียนโดยไม่หักค่าใช้จ่าย

2. ด้านการระดมความคิดเพื่อพัฒนาการศึกษา

2.1 เสนอแนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน

2.2 ร่วมคิดร่วมทำร่วมแก้ปัญหาการดำเนินงานของโรงเรียน

2.3 เป็นวิทยากรให้ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น บริการแหล่งเรียนรู้ให้กับนักเรียน

3. ด้านอื่น ๆ

3.1 เป็นผู้ประสานงานให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางชุมชนให้บริการระหว่างชุมชนกับโรงเรียน

3.2 ร่วมฝึกนักเรียนให้เป็นผู้นำศาสนา

3.3 ร่วมในการอนุรักษ์ประเพณีไทยท้องถิ่น

3.4 การดูแลช่วยเหลือสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียน

3.5 กำกับติดตามการบริหารงานโรงเรียน

3.6 ตรวจสอบดูแลเรื่องความปลอดภัยของโรงเรียน

3.7 เสียสละเพื่อช่วยเหลือพัฒนาโรงเรียนด้วยความยินดี

ประเด็นที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรพิจารณาแก้ไข

1. ระเบียบขั้นตอนมากเกินไป โดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่จะได้รับการร้องขอจากโรงเรียนให้มารับหน้าที่ และบางรายไม่มีบุตรหลานอยู่ในโรงเรียน จึงไม่เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา

2. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดความเข้าใจ ไม่มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของฝ่ายอำนาจการดำเนินงาน

3. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่มีงานประจำ ภารกิจมากไม่มีเวลาให้กับทางโรงเรียน ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน

4. โรงเรียนขนาดใหญ่และมีชื่อเสียง มีผู้ที่สมัครใจต้องการเป็นคณะกรรมการมีมาก ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กและอยู่ในชนบท หาผู้ที่สมัครใจช่วยเหลือการจัดการศึกษาได้ยาก

5. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

6. กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น งบประมาณสนับสนุนเบี้ยเลี้ยงหรือค่าพาหนะ ซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่มีฐานะทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง จึงไม่สามารถเสียสละได้อย่างเต็มที่

ประเด็นที่ 3 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ และเชิงนโยบายในการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานการศึกษา

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ต้องมีจุดเน้นเดียวกันในการพัฒนาสถานศึกษาสู่มาตรฐาน

2. ให้มีการระดมสมองคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจัดทำและตรวจสอบหลักสูตรของสถานศึกษาก่อนเปิดภาคเรียนหรือทุก 3 ปี

3. ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาของโรงเรียนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

4. ควรมีการประเมินผลภาพรวมของโรงเรียนโดยชุมชนเมื่อสิ้นปีการศึกษาหนึ่ง ๆ และแจ้งผลให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และชุมชนทราบ

5. ควรมีการสร้างความรู้ความเข้าใจให้มีความสำคัญและจัดระบบข้อมูลสารสนเทศในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และขยายผลสู่ระดับอำเภอ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ยกย่องเชิดชูเกียรติคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. จัดระบบประมาณค่าสวัสดิการ ค่าเบี้ยประชุม ค่าพาหนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

7. จัดให้มีการประชุมสัมมนาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคเรียนละ 1 ครั้ง

8. จัดประชุมสัมมนาร่วมกันระหว่าง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้มีอุปการคุณ ผู้ปกครอง ครู และนักเรียน

ประเด็นที่ 4 แนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. อบรมให้ความรู้เรื่องบทบาทอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. จัดระบบประมาณประชุมปฏิบัติการ และศึกษาดูงานการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ

3. สร้างความตระหนักเรื่องความสำคัญของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยบังคับบัญชาที่อยู่เหนือขึ้นไปควรให้ความสำคัญต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. จัดส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นประจำและต่อเนื่อง สถานศึกษาควรมีการจัดองค์ความรู้เรื่องบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน และให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานรู้และเข้าใจมาตรฐานการศึกษา ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีส่วนร่วมในการวางแผนจัดการศึกษา
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในภาพรวมของจังหวัดปีละ 2 ครั้ง
6. ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบของครู
7. จัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ แก่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
8. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรมาจากหลากหลายสาขาอาชีพ และมีจำนวนมากขึ้น
9. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ละกลุ่มมีการประชุมเพื่อวางแผนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสร้างเครือข่ายในการกำหนดบทบาทหน้าที่

สรุปว่า การมีส่วนร่วมในงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกนั้น ยังไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในคู่มือปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในขณะที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ด้วยความเต็มใจแต่ยังขาดในเรื่องของความรู้ความเข้าใจในบางประเด็น ซึ่งคณะกรรมการศึกษานั้นมีความพร้อมในการที่จะพัฒนาตนเอง และในบางประเด็นคณะกรรมการสถานศึกษายังต้องการทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากทางโรงเรียน และหน่วยงานระดับสูงขึ้นไปไม่ว่าจะเป็นด้านข้อมูลสารสนเทศ หรืองบประมาณเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

นริวรรณ พรหมชุม และคณะ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนในโครงการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน จังหวัดขอนแก่น พบว่า กรรมการศึกษาไม่มีลักษณะเป็นตัวแทนของคนในชุมชน ทั้งเพศ อายุ ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม สำหรับปัญหาการมีส่วนร่วมของกรรมการศึกษาส่วนใหญ่ คือ ขาดความรู้เกี่ยวกับงานและบทบาทของตนเอง ไม่มีเวลาพอและถูกขอบริจาคสิ่งของ ส่วนปัญหาของกรรมการศึกษา เกือบครึ่งหนึ่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียนไม่ให้โอกาสในการมีส่วนร่วมและขาดความร่วมมือจากประชาชนในการติดต่อ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2537 : 185) ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการศึกษาในมหาวิทยาลัยมินนิโซตา ประเทศสหรัฐอเมริกาโดยทำการศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า การเข้ามามีส่วนร่วมอย่างไม่มีประสิทธิภาพเกิดจากความบกพร่องในการติดต่อสื่อสาร ปัญหาการมีส่วนร่วมได้แก่ระดับของการเข้าร่วม การเข้าร่วมเพียงเรื่องเดียว การเข้าร่วมโดยขาดความเข้าใจในสถานการณ์ ทั้งหมด ขาดข้อตกลงเกี่ยวกับขอบเขตของการมีส่วนร่วม

ลิขสิทธิ์ ผลจันทร์งาม (2540 : 70) ก็ได้ทำการศึกษากิจการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านไธสง จังหวัดลำพูน พบว่า คณะกรรมการโรงเรียนได้ปฏิบัติงานในด้านการกำหนดนโยบาย แผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน การให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียนและรับทราบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนของโรงเรียน การประสานงานกับองค์กรในท้องถิ่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในระดับมาก การจัดกิจกรรมเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียน การแสวงหาและการให้การสนับสนุนด้านการเงิน การให้การสนับสนุนด้านวิทยากรภายนอก และภูมิปัญญาท้องถิ่น และการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนในระดับปานกลางเท่านั้น สำหรับปัญหาสำคัญ ๆ ที่พบก็คือ กรรมการโรงเรียนส่วนใหญ่ขาดความรู้พื้นฐานในการกำหนดนโยบาย การวางแผนพัฒนาโรงเรียน และไม่เข้าใจนโยบายอย่างถ่องแท้การกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาของโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นเรื่องของผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนเท่านั้น กรรมการส่วนอื่น ๆ ไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น ตลอดจนโรงเรียนเองก็ไม่แข็งนโยบายและแผนแม่บท ให้คณะกรรมการโรงเรียนได้ทราบล่วงหน้า

พิทยา สุวคันธ์ (2540 : 90) ศึกษาการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ในการจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อจัดการสิ่งแวดล้อมระดับจังหวัด กรณีศึกษาจังหวัดลำพูน พบว่า ทุกกลุ่มได้รับรู้ปัญหาสิ่งแวดล้อม มีส่วนร่วมวิเคราะห์สภาพความรุนแรงของปัญหา ร่วมตัดสินใจ การปฏิบัติงานตามแผน ร่วมประสานงาน การจัดทำแผน / โครงการ ร่วมศึกษาปัญหา ช่วยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ร่วมติดตาม และตรวจสอบ การมีส่วนในขั้นตอนและจัดทำแผนปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบตามบทบาทและหน้าที่ในการจัดทำแผน อยู่ในระดับปานกลาง

ทรงพล ทรงจำ (2541 : 38-39) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ศึกษากรณีโรงเรียนฝายกวางวิทยาคม อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา พบว่า นโยบายการบริหารงานวิชาการสอดคล้องกับสภาพชุมชน และโรงเรียนได้นำข้อมูลท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน แต่ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดหลักสูตร แผนการสอน และพัฒนาการเรียนการสอนน้อย ชุมชนมีความรู้และความเข้าใจงานวิชาการอย่างผิวเผิน แต่เห็นความจำเป็นในการนำข้อมูลและปัญหาของชุมชน เข้ามาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ด้านการเรียนการสอน พบว่า ชุมชนยังมีส่วนร่วมน้อย ส่วนใหญ่ได้ให้การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการประเมินผล พบว่า ส่วนใหญ่รับรู้ผลการเรียนของนักเรียน แต่มีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยตรงน้อย และเป็นไปตามแนวทางที่โรงเรียนกำหนด

เรื่องยศ พจนนุสนธ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม พบว่า การปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัญหาการปฏิบัติงานพบว่าคณะกรรมการโรงเรียนขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดการศึกษา และขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง อันเนื่องมาจากการอบรมพัฒนาตนเองน้อย มีภารกิจงานมากพื้นฐานการศึกษาต่ำ ไม่มีเวลาในการมีส่วนร่วม

อรุณ บุญเจือ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียน ในโรงเรียนปฏิรูปการศึกษา ปีการศึกษา 2539 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1. เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมพบว่า คณะกรรมการโรงเรียนมีปัญหาโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน และอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน โดยด้านที่มีปัญหามากกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านที่ 1 การกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน ส่วนด้านที่มีปัญหาน้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านที่ 6 การแต่งตั้งที่ปรึกษาและ/หรือคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการโรงเรียนมอบหมายเมื่อพิจารณาแต่ละสถานภาพ พบว่า มีปัญหาโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน และอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน สอดคล้องกับภาพรวมเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในแต่ละด้านมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อยกเว้นด้านที่ 6 มีปัญหาอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ

2. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนปฏิรูปการศึกษา ปีการศึกษา 2539 สังกัดสำนักงาน คือ ผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียน ผู้ปกครอง และศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิอื่น ๆ มีปัญหาการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ประจวบ สือประสาน (2542 : 81) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของคณะกรรมการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตการศึกษา 1 พบว่า คณะกรรมการโรงเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา เรื่อง การจัดหา การจัดสรรทรัพยากร และการประสานงานอยู่ในระดับมาก และการมีส่วนร่วมในการวางแผนกระตุ้นการทำงานและการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ระดับการมีส่วนร่วมเฉลี่ยโรงเรียนทุกขนาดอยู่ในระดับปานกลาง

ปราโมทย์ แสนกล้า (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประถมศึกษา พบว่า ในภาพรวมแล้วคณะกรรมการโรงเรียนส่วนใหญ่ระบุว่า มีความเข้าใจในบทบาทอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนบ้างแต่ไม่มากนัก ส่วนกรรมการที่มาจากชุมชนนั้นมีความเข้าใจน้อย ทั้งที่กรรมการส่วนใหญ่ระบุว่า เคยศึกษาระเบียบของทางราชการที่ว่าด้วยเรื่องนี้ และครั้งหนึ่งของกรรมการเคยได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษาตามระเบียบเดิมมาก่อน ตลอดจนทุกคนเคยได้เข้ารับการอบรมสัมมนาคณะกรรมการโรงเรียนที่ทางราชการจัดให้ ในส่วนกาปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนตามบทบาทอำนาจและหน้าที่นั้นปรากฏว่า ในภาพรวมแล้วยังมีสิ่งที่จะต้องพัฒนาปรับปรุงอีกมากไม่ว่าจะด้านใดก็ตาม ซึ่งปัญหา

และอุปสรรคที่ค้นพบก็ไม่แตกต่างไปจากข้อค้นพบเดิม ๆ ที่ผู้อื่นได้ทำการศึกษามาก่อนหน้านี้แล้ว กล่าวคือ กรรมการโรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทอำนาจและหน้าที่ของตนเอง และของคณะกรรมการโดยรวม โรงเรียนไม่ให้ความสำคัญกับคณะกรรมการโรงเรียนเท่าที่ควร ขาดการประสานงานที่ดี ฐานะทางเศรษฐกิจของกรรมการอยู่ในระดับต่ำ กรรมการโรงเรียนขาดความเชื่อมั่นและความศรัทธาในโรงเรียน ฯลฯ แต่อย่างไรก็ตามข้อค้นพบจากการศึกษาในครั้งนี้ มีที่ท่าว่าจะสร้างความมั่นใจและความชัดเจนในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามข้อเรียกร้องของกรรมการโรงเรียนส่วนหนึ่ง คือข้อเสนอให้มีการอบรมสัมมนาเพื่อเสริมทักษะความรู้ความเข้าใจให้กับคณะกรรมการโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอ การยกย่องชมเชย การจัดให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน การจัดให้มีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ และการปฏิบัติงานตามมติที่ประชุมของคณะกรรมการโรงเรียน

พินิจ จำปาหอม (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอไชยวาน จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า คณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาการปฏิบัติหน้าที่เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือการแต่งตั้งที่ปรึกษา และหรือคณะอนุกรรมการดำเนินงาน อย่างไรก็ตามหนึ่งตามที่ได้รับมอบหมาย การให้คำปรึกษา แสวงหา และมีส่วนร่วมในการบริหารการเงิน และงบประมาณ ตลอดจนวิทยากรภายนอก และการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน นอกจากนี้ คณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษายังมีปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่คือ คณะกรรมการโรงเรียน ไม่ได้ร่วมปฏิบัติหน้าที่เพราะไม่มีเวลา ไม่ทราบว่ามีการประชุมหรือจัดอบรม ไม่ได้เสนอแนะ เพราะเกรงใจผู้บริหาร ขาดประสบการณ์ไม่มีความมั่นใจ และไม่กล้าเสนอแนะ

สถาพร ชูศรีทอง (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะของคณะกรรมการโรงเรียนต่อการมีส่วนร่วมตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ควรให้คณะกรรมการโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายแผนแม่บท และแผนพัฒนาโรงเรียนควรมีการประชุมชี้แจงรายละเอียดของแผน ให้ทราบก่อนการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ควรแจ้งงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรประจำปี ให้คณะกรรมการโรงเรียนทราบเป็นระยะ ๆ ควรมีการรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนของโรงเรียนให้ชุมชนทราบอย่างต่อเนื่องและควรจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการโรงเรียนอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง ควรประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานของโรงเรียนทางหอกระจายข่าว แผ่นพับ จุลสาร และการแต่งตั้งที่ปรึกษาหรืออนุกรรมการควรพิจารณาจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์เป็นที่ยอมรับของชุมชน

สวัสดิ์ แก้วชนะ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น สรุปพบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมบริหารวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง 3 อันดับแรก คือ การส่งเสริมงานสอน

งานห้องสมุด วัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ปัญหาการมีส่วนร่วมบริหารวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านปัญหาส่วนตัวและด้านปัญหาเกี่ยวกับโรงเรียน ยกเว้นด้านปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารและครูอยู่ในระดับน้อย ความต้องการในการมีส่วนร่วมบริหารวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความต้องการระดับปฏิบัติการ ความต้องการ พัฒนาตนเอง และความต้องการในระดับนโยบาย

บุญเกิด ครุเจริญ (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในอำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น โดยศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและได้มาตรฐานมากที่สุด แต่ให้การสนับสนุนส่งเสริมการทำงานร่วมกับองค์การพิทักษ์สิทธิเด็กน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาความเหมาะสมของหน้าที่คณะกรรมการสถานศึกษาพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากทุกหน้าที่ ส่วนปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนและไม่มีเวลาให้กับสถานศึกษา

สมจิต ขันขวา (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ วิชาการ และการบริหารงานบุคคลในระดับปานกลาง ส่วนการบริหารทั่วไปมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารและครูเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน ผู้บริหาร และครูอยู่ในระดับน้อย และคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง

สุนันท์ คำจันทร์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น สรุปได้ว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานที่สำคัญ ได้แก่ คณะกรรมการจากชุมชนบางคนไม่มีเวลาว่าง และอาศัยในต่างถิ่น จึงขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน และเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาของโรงเรียนน้อย คณะกรรมการที่มาจากประชาชนไม่กล้าแสดงความคิดเห็นเพราะมีความรู้่น้อย และขาดความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบของทางราชการ หรือตามบทบาทหน้าที่ และการดำเนินโครงการของโรงเรียน ขาดวัสดุ และอุปกรณ์และงบประมาณเนื่องจากชุมชนมีฐานะทางเศรษฐกิจไม่เอื้ออำนวยต่อการสนับสนุนโรงเรียน

สุเมศวร์ พรหมมินทร์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ สรุปได้ว่า คณะกรรมการสถานศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกัน ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า ตำแหน่งผู้บริหาร

สถานศึกษาปฏิบัติงานแตกต่างกับคณะกรรมการตำแหน่งอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานมากกว่าคณะกรรมการตำแหน่งอื่น และผลการประมวลข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การเน้นประชาสัมพันธ์ เรื่องระเบียบว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการควรใส่ใจความรู้อยู่เสมอ การสนับสนุนให้ความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพแก่คณะกรรมการ ควรเปิดโอกาสให้คณะกรรมการได้แสดงความคิดเห็น ควรให้ข้อมูลของสถานศึกษาแก่คณะกรรมการ จัดสวัสดิการต่าง ๆ แก่กรรมการ การบริหารงาน ต้องโปร่งใส ควรติดตามผลประเมินผลเป็นระยะ

สำราญ หายประเสริฐ (2544 : 298-300) ศึกษาการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น โดยศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในระดับปานกลาง โดยมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในระดับมาก แต่มีส่วนร่วมในการให้ความเห็นชอบการจัดทำสาระหลักสูตรท้องถิ่นในระดับน้อย เมื่อพิจารณาจำแนกองค์ประกอบของคณะกรรมการสถานศึกษา พบว่า ตัวแทนจากชุมชนมีส่วนร่วมในระดับน้อยทุกด้านในขณะที่ครูและผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในระดับมากทุกด้านสำหรับปัญหาการมีส่วนร่วม พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษายังไม่รู้บทบาทหน้าที่ดีพอ ขาดความรู้และประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนไม่ให้ความสำคัญแก่คณะกรรมการสถานศึกษา การคัดเลือกคนเป็นคณะกรรมการยังไม่ได้คนที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการศึกษาและมีการบริหารสถานศึกษา พ.ศ.2543 ในระดับปานกลาง โดยผู้แทนครูมีบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาสูงกว่าผู้แทนกลุ่มอื่น ๆ ยกเว้นการส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กด้วยโอกาส และเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ การส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ซึ่งไม่แตกต่างกัน

สุภาภรณ์ พงษ์พานิช (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาความคิดเห็นของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา โดยศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 พบว่า กรรมการสถานศึกษาเห็นด้วยกับการจัดการศึกษาให้เด็กด้วยโอกาส เด็กพิการ เด็กเร่ร่อน โดยให้เรียนฟรี หลักสูตรให้เน้นคุณธรรม จริยธรรมและความเป็นไทย คณะกรรมการสถานศึกษาควรจะได้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือ วางแผนในการสร้างความปลอดภัยให้แก่เด็ก

นเรศ หิ่่นนุกูล (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดนครราชสีมา โดยศึกษาการมีส่วนร่วมตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ส่วนปัญหา พบว่า

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ไม่มีหน้าที่ ไม่มีเวลา ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ขาดการประสานงานระหว่างสถานศึกษากับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และขาดงบประมาณ

สุทัศน์ วัฒนสุทธิ (2544 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก พบว่าสภาพการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ไม่มีความแตกต่างกัน ในสถานศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกเป็นสถานศึกษาดีเด่น และที่ไม่ได้รับการคัดเลือก และจากการสัมภาษณ์คณะกรรมการสถานศึกษาปรากฏว่า ยังขาดความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ในการประชุม บรรยายภาคในการประชุม ยังไม่เป็นประชาธิปไตย และยังเห็นว่ากรรมการยังขาดความเข้าใจในการจัดการศึกษา

ฉลวิทย์ ดิวังศ์ (2545 : 120-123) ศึกษาการมีส่วนร่วมบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมุกดาหาร พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับปานกลางและมีความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุดในการศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นของสถานศึกษา ส่วนการมีส่วนร่วมในการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของคณะกรรมการสถานศึกษา พบว่า มีส่วนร่วมในด้านบริหารทั่วไป และการบริหารบุคคลอยู่ในระดับมากส่วนด้านวิชาการมีส่วนร่วมในระดับค่อนข้างน้อย

สิริยุพา ศกุนตะเสถียร (2546 : 192-193) ได้ศึกษาการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี โดยศึกษาตามหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 พบว่า การดำเนินงานที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ การปฏิบัติการอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัด รองลงมาคือ ด้านส่งเสริม การส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ และได้มาตรฐาน และปัญหาในการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคือโรงเรียนขาดงบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา กรรมการสถานศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ ไม่มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานของโรงเรียน ทำให้เกิดความบกพร่องในหน้าที่

ชูชาติ บุญสม (2546 : 82-83) ศึกษาสภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวิเศษชัยชาญ สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสภาพการมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลางและพบว่า กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีปัญหาการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับน้อย

2. กรรมการสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีสภาพการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลแตกต่างกัน ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ไม่แตกต่างกัน

3. กรรมการสถานศึกษาที่มีวุฒิต่างกัน มีประสบการณ์ต่างกัน มีสภาพการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อุมา ศรีชัย (2546 : 200) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดระยอง ใน 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติตามโครงการ ด้านการติดตามประเมินผล และด้านการปรับปรุงแก้ไข พบว่า มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และพบปัญหาการมีส่วนร่วมคือ คณะกรรมการขาดความรู้ ความเข้าใจ ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนไม่มีเวลาเข้าไปมีส่วนร่วม คณะกรรมการไม่ทราบปัญหาที่แท้จริง ขาดการติดตามงานอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาไม่ทำรายงานผลการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการทราบ และขาดการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย

อุทัย บุญประเสริฐ (2546 : 131) ได้ศึกษารูปแบบการร่วมมือขององค์กรชุมชน (คณะกรรมการศึกษา) ต่อการพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษาปฏิบัติตามหน้าที่ และมีความพึงพอใจในผลงานของตนเองค่อนข้างมาก ส่วนความผูกพันระหว่างกรรมการศึกษากับโรงเรียนค่อนข้างดี แต่มีการทู่เมตตา กรรมการศึกษาเห็นว่า การดำเนินงานเป็นเรื่องของครูโดยเฉพาะ และเห็นว่าครูในโรงเรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ อยู่แล้วหากคนเสนอความคิดเห็นอะไรไป เกรงว่าจะด้อยค่า และสร้างความยุ่งยากใจให้แก่สถานศึกษามากกว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์

ธีระ รุญเจริญ (2547 : 177-144) ได้ทำการวิจัยสภาพปัจจุบันและปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนต้นแบบ โรงเรียนเครือข่ายและโรงเรียนคู่ขนานที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้แทนครู และผู้แทนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีใช้ครูจำนวน 447 คน พบว่า

1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ สาระที่บัญญัติใน พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ เกณฑ์มาตรฐานการสอน และการประกันคุณภาพในระดับปานกลาง

2. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ การจัดทำธรรมนูญโรงเรียน การจัดทำหลักสูตร การจัดทำหลักสูตร การกำกับติดตามการจัดการศึกษาของโรงเรียน การวางแผนการและการประเมินผลแผนและโครงการในระดับปานกลาง

3. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสามารถในการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 ในระดับค่อนข้างมาก

4. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนในระดับค่อนข้างมาก

5. คณะกรรมการสถานศึกษา มีปัญหาในด้านความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ เวลาการมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา การตัดสินใจการมีส่วนร่วมในกิจกรรมโรงเรียนและผู้บริหารและครูไม่ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

6. คณะกรรมการมีความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับแนวปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง หลักสูตรและการจัดทำหลักสูตรแนวทางการจัดการศึกษาและการเรียนการสอนตามแนวปฏิบัตินิเทศการศึกษาศึกษา บทบาทคณะกรรมการสถานศึกษายุคใหม่ และการวางแผนการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนในระดับมาก

7. ผู้บริหาร และครูยอมรับในความสำคัญ ความรู้ ความเหมาะสมขององค์ประกอบ ความตั้งใจ ความรับผิดชอบ ความเสียสละ การมีอุดมการณ์ ฯลฯ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นระดับดี

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างคณะกรรมการสถานศึกษาจากภายนอกและภายในโรงเรียน พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในด้านความสามารถในการปฏิบัติทั่วไป การมีส่วนร่วมในกิจกรรมโรงเรียน ปัญหาการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ และความต้องการในการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยกลุ่มภายในสถานศึกษามีความเห็นเชิงบวกมากกว่าทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการสถานศึกษา ที่กลุ่มภายนอกสถานศึกษามีความเห็นเชิงบวกมากกว่ากลุ่มภายในสถานศึกษา

จารุวรรณ ปิ่นทอง (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลและการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจในด้านการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จารุวรรณ จินตมงคล (2541 : 47-84) ได้ศึกษาผลการใช้โปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาของผู้ป่วยจิตเภท พบว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาของผู้ป่วยจิตเภทกลุ่มทดลอง ภายหลังจากการใช้โปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงกว่าก่อนการใช้โปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสามารถในการเผชิญปัญหาของผู้ป่วยจิตเภทกลุ่มทดลองภายหลังจากการใช้โปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุมาลี ขุนจันดี (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงเพื่อการเสริมสร้างพลังครูในโรงเรียนระดับประถม โดยใช้วิธีวิจัยเชิงบรรยาย ผลการวิจัย พบว่า แนวคิดการเสริมสร้างพลังเป็นแนวคิดที่นำมาใช้เพื่อพัฒนาองค์การ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงาน/การบริหารงานในในองค์กร และมีการทำงานเป็นทีม เพื่อทำให้องค์กรมีผลงาน/ ผลผลิตที่ดีขึ้นและแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ในงานนี้มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรการกระจายอำนาจให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม และควรมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้กับบุคคลทุกระดับในองค์กร และยังพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างพลังครู ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการวางแผนงานด้านความปรารถนาในเชิงความคิด ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน/การบริหารงานด้านการมองผู้อื่นในแง่ด้านจริยธรรมและคุณธรรมในการทำงาน ด้านความสามารถในการบริหารคนและบริหารงาน ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง ต่อการทำงาน ด้านความประพฤติที่เป็นแบบอย่างที่ดี และด้านความสามารถในการชักนำผู้อื่น

พนิดา รัตนไพโรจน์ (2542 : 73-116) ได้ศึกษาผลการใช้โปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจต่อการรับรู้ผลที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเจตคติต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกทีมการพยาบาล พบว่า การรับรู้ผลที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเจตคติต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกทีมการพยาบาลกลุ่มที่ได้รับโปรแกรมเสริมพลังอำนาจ ภายหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การรับรู้ผลที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเจตคติต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกทีมการพยาบาล กลุ่มที่ได้รับโปรแกรมเสริมพลังอำนาจ ภายหลังการทดลองมีการรับรู้ผลที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเจตคติต่อการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ปฏิบัติงานตามปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริรัตน์ จุลยร (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน และความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระดับผลสัมฤทธิ์ของงาน และความก้าวหน้าของการปฏิบัติของข้าราชการสายสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สมชาย บุญศิริเกสัช (2545 : 64-89) ได้การศึกษาและการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยพื้นฐานของครูในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและพลังอำนาจการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 8 อยู่ในระดับดี 2) พลังอำนาจการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กับทุกด้านในปัจจัยพื้นฐานของครู และทุกด้านในกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา 3) ปัจจัยของครูโดยรวมในทุกด้านสามารถอธิบายความแตกต่างของพลังอำนาจการทำงานของครูได้เกินกว่า 50% ทั้งในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองและในเขตอำเภอรอบนอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงปัจจัยของครูมีผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมาก 4) โรงเรียนในเขตอำเภอรอบนอกพบว่าเฉพาะกระบวนการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบเท่านั้น ที่สามารถเพิ่มการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนโรงเรียนในเขตอำเภอรอบนอก กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานทั้งหมด ซึ่งได้แก่ กระบวนการทำงานอย่างมีอิสระ กระบวนการมีส่วนร่วมในการทำงานและกระบวนการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบต่างก็สามารถอธิบายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเพิ่มได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อรวมโรงเรียนทั้งหมดของการวิเคราะห์เข้าด้วยกัน ผลที่ได้

เป็นเช่นเดียวกับการวิเคราะห์ของโรงเรียนในเขตอำเภอรอบนอกคือกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานทั้ง 3 กระบวนการสามารถเพิ่มการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะกระบวนการด้านการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบสามารถอธิบายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของครูได้มากกว่ากระบวนการอื่น ๆ

ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์ (2547 : 150-166) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ประกอบด้วย 2 มิติ (กระบวนการ และผลลัพธ์) 13 องค์ประกอบ 102 ตัวบ่งชี้จัดอันดับความสำคัญตามอันดับตามน้ำหนักองค์ประกอบได้ดังนี้ ความพึงพอใจในงาน การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีมงาน ความผูกพันต่อวิชาชีพครู ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความเป็นอิสระ การให้โอกาส การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ สถานภาพครู ความเชื่อมั่นในตนเอง การให้การสนับสนุน และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

จารุวรรณ ศิลปรัตน์ (2548 : 133-143) ได้ศึกษาผลการพัฒนารูปแบบเสริมพลังอำนาจการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล พบว่า ครูอนุบาลมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ตนเองเกี่ยวกับศักยภาพการเป็นนักวิจัยทุกด้านหลังการทดลองสูงกว่าก่อนมีการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ตนเองเกี่ยวกับความสามารถในการเสริมพลังการทำงานในตนเอง หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุเมธ งามกนก (2549 : 120-127) ได้ศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มอำนาจในการทำงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์หนี้ โยบายและแผนกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า สมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์หนี้ โยบายและแผน กระทรวงศึกษาธิการหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มอำนาจในการทำงานสูงกว่าก่อนการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มอำนาจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ สรุปได้ว่า ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นส่วนใหญ่พบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงานวิชาการ ขณะเดียวกันคณะกรรมการเองนั้นก็มีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยปัญหาส่วนใหญ่ ได้แก่ การขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ไม่มีเวลา ไม่มีความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น ส่วนเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจนั้นพบว่า วิธีการเสริมพลังอำนาจนั้นถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลาย อาทิเช่น การดูแลผู้ป่วย การพัฒนาครูและบุคลากร ซึ่งสามารถช่วยให้ผู้ที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจสามารถแสดงความสามารถของตนออกมาได้อย่างเต็มที่

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เบคเคอร์ (Becker, 1971 : 42-43) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการนั้น ครูใหญ่มีปัญหาในเรื่องการจัดบุคลากร

สำหรับงานต่าง ๆ มากที่สุด และมีปัญหาเรื่องการนิเทศการศึกษารองลงไปและมีปัญหาน้อยที่สุดเกี่ยวกับการวัดผลการศึกษา

เบเคอรา (Becerra. 1974 : 9887-A) วิจัยเรื่อง บทบาทและความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับตัวแทนของชุมชน ต่อการวินิจฉัยปัญหาของโรงเรียน เขาได้คัดเลือกปัญหาของโรงเรียนที่ต้องอาศัยการตัดสินใจร่วมกันของผู้บริหาร และตัวแทนของชุมชนผลการวิจัย พบว่า ทั้งสองฝ่ายพยายาม ที่จะเข้าใจ และปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ และนโยบายที่ได้ตกลงกันไว้ นอกจากนี้ยังพบอีกว่า

1. ผู้บริหารต้องสนใจ และเข้าใจความแตกต่างของชุมชน และต้องพร้อมที่จะร่วมกิจกรรมกับชุมชนได้ในทุกโอกาส
2. ทักษะคติในทางที่ไม่พึงประสงค์ของแต่ละฝ่ายจะมีอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน
3. การให้ประชาชนหรือชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของโรงเรียนจะต้องจัดเตรียมข้อมูลให้เขาได้ศึกษาล่วงหน้า
4. ผู้บริหารจะต้องยอมรับในเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และไม่ควรถูกคาดหวังผลที่ได้รับจากการเข้าร่วมกับชุมชนมากเกินไป

แมททอกซ์ (Mattox. 1978 : 6061-A) ได้ศึกษาความต้องการในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา ในรัฐอิลลินอยส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ความต้องการของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก คือ มีความต้องการที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนการพัฒนาหลักสูตรความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศและการวัดผลประเมินผล

โรบินสัน (Robinson. 1992 : 746) ได้ศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาและการพัฒนาชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ในการจัดการศึกษาควรเปิดโอกาสให้ท้องถิ่น ประชาชนท้องถิ่นหรือประชาชนชาวบ้าน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อจะแก้ปัญหาของชุมชนได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์จริง

กิบสัน (Gibson. 1993 : 541) ได้ศึกษาโดยการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเองของมารดาที่มีบุตรป่วยด้วยโรคเรื้อรัง โดยกลุ่มตัวอย่างคือมารดาที่มีบุตรป่วยด้วยโรคเรื้อรัง จำนวน 20 คน ผลการศึกษาพบว่า เมื่อบุคคลมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเองแล้ว จะให้ผลลัพธ์แก่ตนเองในลักษณะการรับรู้ว่าคุณเองมีความสามารถที่จะควบคุมสถานการณ์ ได้มีความพึงพอใจในความสามารถของตนเอง มีการพัฒนาตนเอง ตลอดจนมีเป้าหมายและมีความหมายในชีวิตของตนเอง

วิลสัน (Wilson. 1993 : 727-737) ทำการศึกษาเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดการเสริมพลังการทำงานในตนเองของครู (Self empowerment index) โดยใช้นิยามการเสริมพลังการทำงาน ตามทฤษฎีเสริมพลังการทำงานของบล็อก (Block's Theory on Empowerment) ผลการศึกษาทำให้ได้เครื่องมือวัดการเสริมพลังการทำงาน ที่มีความเชื่อถือได้ในการวัดการเสริมพลังการทำงานในตนเองของครู 1 ฉบับ

วู (Wu. 1994 : 239) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ความพึงพอใจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของครูโรงเรียนรัฐบาล โดยกลุ่มตัวอย่างคือ ครู 1,114 คน จากโรงเรียนรัฐบาล 39 แห่ง ในรัฐเพนซิลวาเนีย ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูได้ และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจก็สามารถทำนายความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นต่อองค์กรได้

ทาเวง (Tawang. 1995 : 2118-A) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและรูปแบบการคิดเรื่องการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ พบว่า การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นดังกล่าว ช่วยให้การเรียนรู้เกี่ยวกับความเชื่อในการดูแลสุขภาพแต่ละท้องถิ่นเพิ่มขึ้น เมื่อนำไปใช้สอน พบว่า การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นดังกล่าวช่วยให้การเรียนรู้เกี่ยวกับความเชื่อในการดูแลสุขภาพ แต่ละท้องถิ่นเพิ่มขึ้นเมื่อนำไปใช้สอนพบว่า ด้านการฝึกอบรม ด้านเนื้อหา ด้านทักษะ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับรูปแบบการคิดด้านความรู้ ความจำ ความเข้าใจ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และมีการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น แนวการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน ได้มีการเชิญผู้ทรงภูมิปัญญาร่วมกิจกรรมการเรียนการสอน

ลาสซิงเจอร์และฮาวนส์ (Laschinger & Havens. 1996 : 27-35) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวน 127 คน ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล

ยาซิน (Yasin. 1998 : 140) ได้ศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมของชุมชนในการให้การสนับสนุนโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในประเทศไต้หวัน ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมในโรงเรียนมาจากชุมชนสูงมาก ประมาณ 80 - 85 % โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ปกครองจะมีส่วนร่วมในการจ่ายเงินค่าเล่าเรียนบุตรหลาน และช่วยเสนอแนะความคิดเห็นต่อการให้โรงเรียนมีภาพลักษณ์ที่ดี

ดีลานีย์ (Delaney. 2000 : 2349-A) ได้ศึกษาความร่วมมือของผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชน ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนในระดับท้องถิ่น ภายใต้ระบบของโรงเรียนแห่งรัฐ / สาธารณะ โดยเน้นการศึกษาทัศนคติของผู้ปกครองเกี่ยวกับการมีบทบาทในฐานะตัวแทนที่อยู่ในคณะกรรมการ โรงเรียนที่เป็นตามระบอบประชาธิปไตย ตลอดจนความพึงพอใจ / ไม่พอใจ ต่อช่องทางสื่อสาร

ผลการศึกษาพบว่า 1) ความแตกต่างของการมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับบทบาทในการตัดสินใจของผู้ปกครองกับนักการศึกษาทำให้เกิดความตึงเครียดระหว่างกลุ่มทั้ง 2 ได้ 2) ช่องทางการสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองที่เหมาะสมจะต้องเกี่ยวข้องกับเด็กหรือสถานการณ์ที่ไม่ก่อให้เกิดการโต้แย้งระหว่างกันได้ 3) การเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารแบบสองทางอย่างเปิดเผยและต่อเนื่อง จะเพิ่มให้ผู้ปกครองมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมมากขึ้น 4) การที่ไม่

ส่งเสริมให้มีการร่วมมืออย่างใกล้ชิดและเปิดเผย จะนำไปสู่การโต้แย้งและประท้วงเกิดขึ้นได้
5) เสียงเรียกร้องจากนักธุรกิจมีอาชีพมีบทบาทมากกว่าเสียงเรียกร้องจากบุคคลกลุ่มอื่น ๆ ในการทำให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในต่างประเทศ สรุปได้ว่า ในเรื่องเกี่ยวกับงานวิชาการนั้น นับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานับเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ส่วนวิธีการเสริมพลังอำนาจนั้นถูกนำมาใช้ในการพัฒนาบุคคลทั้งในด้าน การรักษาสุขภาพ และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ทั้งด้านการศึกษา และด้านสาธารณสุข

6. สรุปแนวคิด หลักการที่นำไปสู่การกำหนดกรอบความคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศสรุปได้ว่า ในการจัดการศึกษามีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีส่วนร่วม เพราะการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพย่อมจำเป็นต้องให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐและสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละท้องถิ่นด้วย คณะกรรมการสถานศึกษาเป็นเสมือนผู้แทนท้องถิ่น ย่อมต้องมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้เข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบของคณะบุคคล ประกอบด้วย ผู้แทนจากกลุ่มต่างๆ คือ ผู้แทนครู ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระภิกษุสงฆ์หรือผู้แทนองค์กรศาสนา ผู้แทนผู้ทรงคุณวุฒิ และมีผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นกรรมการ และเลขานุการ เพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัวเกิดประสิทธิภาพเพื่อเป็นการรองรับการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาโดยตรง สอดคล้องกับการบริหารโรงเรียนเป็นฐาน อันจะก่อให้เกิดคุณภาพในอนาคต

โดยที่การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ งานวิชาการเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน โดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่มีส่วนได้เสียจะต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก โดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการเข้าใจขอบข่าย ภาระหน้าที่ของการบริหารงานวิชาการเป็นอย่างดี ผู้บริหารไม่สามารถดำเนินการบริหารจัดการได้เองคนเดียวจำเป็นต้องอาศัยหลักและกระบวนการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง ทำให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงในการบริหารงานและเป็นหัวใจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะภารกิจหลัก คือ งานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพส่งผลทำให้เด็กมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด

ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในงานวิชาการตามที่กำหนดไว้ในคู่มือการปฏิบัติคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 ได้แก่ การให้ความเห็น ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตร

แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น การให้ข้อเสนอแนะ และส่งเสริมสนับสนุนในการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม กระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง การรับทราบ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดระบบและการดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแทนจากภายนอกสถานศึกษาที่เข้ามาเป็นคณะกรรมการยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ มีภาระงานมากจึงไม่มีเวลา การเข้ามาเป็นกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องเชิญให้ร่วมเป็นกรรมการ และบางส่วนยังมีความเข้าใจว่ามีหน้าที่เพียงให้คำปรึกษา หรือสนับสนุนงบประมาณในการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาเท่านั้น วิธีการทำงานร่วมกันของ คณะกรรมการยังขาดทักษะ และประสบการณ์ เช่น ทักษะร่วมประชุมตัดสินใจ อีกทั้ง สถานศึกษา ส่วนหนึ่งยังเข้าใจว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเพียงผู้สนับสนุนด้านทรัพยากร ทางการศึกษามากกว่าเป็นผู้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงาน ร่วมรับผลที่เกิดขึ้น รวมทั้ง กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนหนึ่งยังคิดว่าการบริหารจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเพียงที่ปรึกษา หรือเป็นผู้ปฏิบัติตามการร้องขอจาก สถานศึกษา จากปัญหาดังกล่าว จึงควรมีการหาวิธีการที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนา หรือการ ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมในงานวิชาการในสถานศึกษาต่อไป

วิธีการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นวิธีการหนึ่งส่งผลต่อความสามารถในการ เผชิญปัญหา ความพึงพอใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ รวมทั้งก่อให้เกิด เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยได้มีนักวิชาการ หลายท่านได้นำเสนอรูปแบบในการ เสริมพลังอำนาจให้แก่บุคลากรหลายรูปแบบ แต่รูปแบบที่มีความเหมาะสมกับบริบทในด้านการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นการดำเนินงานที่มุ่งเน้นความร่วมมือ และความเสียสละ โดยเฉพาะคณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา นอกจากนี้วิธีการนี้ ยังมีขั้นตอนที่ครอบคลุมในทุกขั้นตอนการดำเนินงาน จึงน่าจะนำมาใช้ในการ พัฒนาการมีส่วนร่วมในงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้แก่ รูปแบบการ เสริมพลังอำนาจแบบปริมิตอำนาจของเทรซี่ ซึ่งมีขั้นตอนในการปฏิบัติทั้งหมด 10 ขั้นตอน ได้แก่

1. ให้ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Clearly define responsibilities) ของ ผู้ปฏิบัติงาน และร่วมกันกำหนดเป้าหมายและภารกิจขององค์กร
2. มอบหมายอำนาจหน้าที่ (Delegate authority) ให้กับผู้ปฏิบัติงานตามขอบข่ายการทำงานของเขา
3. กำหนดมาตรฐานการทำงาน (Set standard of excellence) องค์กรต้องให้การ สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานไปถึงมาตรฐานที่ตั้งไว้
4. การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and development) ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาตนเองและการทำงานตามความสนใจและความสามารถ

5. ให้ความรู้และสารสนเทศ (Provide knowledge and information) เกี่ยวกับองค์กรที่
จำเป็นต่อการตัดสินใจในการทำงานอย่างถูกต้องชัดเจน
6. ให้อ้อมลย้อนกลับ (Give feedback) เกี่ยวกับการทำงาน
7. ให้การยกย่องหรือยอมรับ (Recognition) ในผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงาน
8. ให้ความไว้วางใจ (Trust) ในการทำงานโดยให้อิสระในการตัดสินใจ
9. ยอมรับข้อผิดพลาด (Permission to fail) ผู้บริหารพร้อมที่จะยอมรับความผิดพลาด
ที่อาจจะเกิดขึ้นร่วมรับผิดชอบและร่วมแก้ไขกับผู้ปฏิบัติงาน
10. ให้ความเคารพ (Respect) ต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน
โดยหากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครนายก สามารถปฏิบัติงานการมีส่วนร่วมในงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพตามบทบาทหน้าที่
ของคณะกรรมการสถานศึกษา อันเป็นการตอบสนองเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร
ไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งจะส่งผลให้การ
จัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยัง
เป็นการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา