

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาปัจจัยเชิงความคิดสังคมที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 จังหวัดนครนายกผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงได้รวบรวมเอกสารและสรุปเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย จึงเสนอเนื้อหา โดยแบ่งออกตามลำดับดังต่อไปนี้

1. การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา
  - 1.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
  - 1.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
  - 1.3 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
  - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
  - 2.2 ความหมายของการมีส่วนร่วม
  - 2.3 ประเภทและรูปแบบของการมีส่วนร่วม
  - 2.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการมีส่วนร่วม
  - 2.5 การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
  - 2.6 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
3. องค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม
  - 3.1 แนวคิดทางสังคมและทฤษฎีสังคม
  - 3.2 ทฤษฎีเชิงความคิดทางสังคม
  - 3.3 ความตระหนักในความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในโรงเรียน
  - 3.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง
  - 3.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในตนเอง
4. การมีส่วนร่วมในงานวิชาการ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดนครนายก
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 1. การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา

งานวิชาการเป็นงานซึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของการศึกษา เช่น การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน โครงการสอน การจัดตารางสอน การนิเทศการสอน สื่อการสอน และการประเมินผลการเรียน เป็นต้น ในการจัดการศึกษาทุกระดับ งานด้านวิชาการนับเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะการบริหารการศึกษา ก็เพื่อตอบสนองความสำเร็จของผลงานทางวิชาการหรือการเรียนการสอน โดยจุดมุ่งหมายของการบริหารงานวิชาการอยู่ที่การสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และคุณสมบัติที่ต้องการ ดังนั้นการบริหารงานด้านวิชาการ จึงเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบในการใช้หลักการในการบริหารงานด้านนี้อย่างมีประสิทธิภาพและวิธีการจัดการหรือบริหารงานวิชาการ มักนิยมกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้แก่ผู้ทำหน้าที่ทางงานวิชาการอย่างเต็มที่เพื่อให้มีเสรีภาพทางวิชาการ (Academic freedom) อันเป็นผลให้เกิดความรู้และวิธีการใหม่ๆ ทำให้โรงเรียนก้าวหน้าต่อไปโดยไม่หยุดยั้ง

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาของไทยให้มีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ดังปรากฏในบทบัญญัติ มาตรา 39 ที่ว่า“มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งทางด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง” และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในมาตรา 35 ที่ว่า “มาตรา 35 สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34(2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียน มีฐานะเป็นนิติบุคคล” ดังนั้นโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาในช่วงชั้นที่ 3 (มัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงปีที่ 3) และช่วงชั้นที่ 4 (มัธยมศึกษาปีที่ 4 ถึงปีที่ 6) จึงเป็น โรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาที่ออกกฎหมายยอมรับให้สามารถกระทำกิจกรรมต่างๆ ได้ด้วยตนเองภายในขอบวัตถุประสงค์ มีสิทธิและหน้าที่ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และกฎหมายอื่นๆ ซึ่งกำหนดสิทธิและหน้าที่ไว้เป็นการเฉพาะ ส่งผลให้ขอบข่ายการบริหารงานของโรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนไปตามหน้าที่ของโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 12) การบริหารโรงเรียนเป็นการดำเนินการ การควบคุม การจัดการการบริการเกี่ยวกับเรื่องราวต่างๆ ในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน และการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน อันได้แก่ ครู นักเรียน หลักสูตร แบบเรียน อุปกรณ์ กิจกรรม บริการต่างๆ อาคารสถานที่ งานติดต่อสื่อสาร งานการเงินและงบประมาณต่างๆ งานบริหารโรงเรียนนั้น จะขึ้นอยู่กับขนาดของ

โรงเรียน ลักษณะงาน และความคิดเห็นของผู้บริหาร การบริหารโรงเรียนจึงเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรใน โรงเรียนที่จะต้องร่วมกันดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นที่ยอมรับของสมาชิกในสังคมและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน พอจะสรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน คือ การดำเนินกิจกรรมภายใน โรงเรียน โดยบุคคลหลายฝ่าย เพื่อให้แก่นักเรียน มีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจ และสติปัญญา ตลอดจนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมต่อไป

### 1.1 ความหมายการบริหารงานวิชาการ

ความหมายของการบริหารงานวิชาการ ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายท่านดังต่อไปนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2542, หน้า 25) กล่าวว่า งานวิชาการนั้นเป็นงานหลัก มีลักษณะคล้าย ส่วนที่เป็นร่างกายของคนหรือของเด็ก เป็นส่วนงานที่ใหญ่ที่สุดของระบบ เป็นงานที่เป็นหัวใจของโรงเรียน งานวิชาการจึงกลายเป็นงานที่เป็นศูนย์กลาง

เรณู ครุฑไทย (2542, หน้า 9) กล่าวถึง ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่าหมายถึง การจัดกิจกรรมทุกชนิดใน โรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้และได้รับประสบการณ์อย่างมีประสิทธิภาพจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้

กมล ภูประเสริฐ (2544, หน้า 6) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาหมายถึง การบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจสถานศึกษา

วิโรจน์ สารระตะนะ (2545, หน้า 3) ได้กล่าวว่า การบริหารวิชาการเป็นการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญคือการวางแผนการจัด องค์การ การนำ และการควบคุม

บุญจันทร์ จันทร์ เขียม (2548, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการหมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญคือการวางแผนการจัด องค์การ การนำ และควบคุมซึ่งมีบุคคลหรือกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 2) กล่าวว่า วิชาการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การ บริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

จากความหมายที่กล่าวมา จึงสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การ บริหารงาน หรือการดำเนินงานทุกชนิดในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิด ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพสูงสุด โรงเรียนในฐานะเป็นหน่วยปฏิบัติการที่มีหน้าที่ และภารกิจ โดยตรงในการจัด

การศึกษา มีหน้าที่พัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ นำไปใช้ในการ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุขมีคุณค่า และมีศักดิ์ศรี

## 1.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะจุดมุ่งหมายของการบริหารวิชาการอยู่ที่การสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ งานวิชาการเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสำเร็จของโรงเรียน ความสำเร็จของโรงเรียนมักจะพิจารณาจากคุณภาพของผลผลิต คือ ตัวนักเรียน ดังนั้น คุณภาพของผลผลิตจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียน การบริหารด้านวิชาการจึงเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหาร โรงเรียนที่จะต้องรับผิดชอบในการใช้หลักการในการบริหารงานด้านนี้อย่างมีประสิทธิภาพได้มีนักวิชาการได้กำหนดความสำคัญของงานวิชาการไว้ดังนี้

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 16) การบริหารงานวิชาการเป็นงานสำคัญสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาเนื่องจากบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพ การเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จและความสามารถในการบริหาร โดยงานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญของโรงเรียน การสร้างนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการ จึงเป็นงานที่สำคัญที่สุดในบรรดาการบริหารงานทั้งหลายของโรงเรียน ที่ผู้มีส่วนร่วมทั้งหลายต้องเอาใจใส่ ดูแลเป็นพิเศษ และเป็นงานหลักของการบริหารโรงเรียน ที่เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนนั้น ๆ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 8-9) ได้เสนอแนวทางพัฒนาการศึกษาว่าจะต้องหลอมรวมไปสู่คุณภาพที่แสดงออกเป็นสมรรถนะของผู้เรียน 3 ประการ คือ

1. ผู้เรียนต้องสามารถคิดอย่างรอบคอบ นำข้อมูลมาคิดวิเคราะห์มีวิจารณญาณสูง
2. ผู้เรียนต้องสามารถวางแผนได้ดี มีแผนหลัก แผนรองเพื่อสร้างทางเลือกและเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด
3. ผู้เรียนต้องเปลี่ยนแปลงตัวเองได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับสถานการณ์โลก โดยเสนอวิธีการที่จะก่อให้เกิดคุณภาพโดยการจัดให้มีระบบข้อมูล ท้องถิ่น การบริหารหลักสูตร การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมครู การให้ชุมชนเป็นฐานสนับสนุนและการระดมความร่วมมือจากชุมชน

ปัญญา แก้วกียูร และสุภัทร พันธุ์พัฒนกุล (2547, หน้า 17) ให้ข้อคิดว่า งานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษา ในระดับสถานศึกษาการบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอน เพื่อให้ นักเรียนได้เรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายของการพัฒนาผู้เรียน โดยทั่วไปงานวิชาการจะประกอบด้วยการศึกษาปัญหาในชุมชนและสังคม

ภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนาและการนำหลักสูตรไปใช้การจัดเตรียมการเรียนการสอน การจัดวัสดุ อุปกรณ์ประกอบการสอน และสื่อการเรียนการสอน การส่งเสริมการสอน การวัดผลประเมินผล การดำเนินงานเกี่ยวกับห้องสมุด แหล่งการเรียนรู้ การนิเทศติดตามผล การวางแผนและการกำหนดวิธีการดำเนินวิชาการรวมถึงการประชุมทางวิชาการ

สมิธ และคณะ (Smith et al, 1961, p.170) ได้จัดลำดับความสำคัญของงานวิชาการไว้เป็นลำดับแรกจากงานด้านอื่น ๆ ของผู้บริหารโรงเรียน 7 ด้าน โดยให้น้ำหนักความสำคัญของดังนี้ 1) งานวิชาการร้อยละ 40 2) งานบริหารบุคคลร้อยละ 20 3) งานกิจการนักเรียนร้อยละ 20 4) งานการเงินร้อยละ 5 5) งานด้านอาคารสถานที่ร้อยละ 5 6) งานธุรการร้อยละ 5 และ 7) งานอื่นๆ ร้อยละ 5

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 33) ได้สรุปไว้ว่างานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจการบริหารจัดการไปให้สถาบันศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนาที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนสถานศึกษาชุมชนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายซึ่งจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผลรวมทั้งการวัดปัจจัยเกี่ยวพันการพัฒนาคุณภาพนักเรียนชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546, หน้า 52) ได้กล่าวไว้ว่าความสำคัญบทบาทของสถานศึกษาในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน โดยสถานศึกษาต้องจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนรวมถึงงานด้านวิชาการงานด้านการเงินงานด้านบุคคลและงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

สันติ บุญภิรมณ์ (2552, หน้า 22) ได้สรุปไว้ว่างานด้านวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษาส่วนอื่นๆเป็นงานที่มาสนับสนุนงานวิชาการให้มีคุณภาพ ดังนั้นงานวิชาการจึงมิใช่เพียงแต่ให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้แต่หมายรวมถึงการดำรงชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

โดยสรุปการบริหารงานวิชาการ งานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น งานวิชาการเป็นกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตรการนำหลักสูตรไปใช้แบบเรียนงานการเรียนการสอนงานสื่อการเรียนการสอนงานวัดผลและประเมินผลงานห้องสมุดงานนิเทศ

การศึกษางานวางแผนการศึกษาและงานประชุมอบรมทางวิชาการเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 1.3 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

ขอบข่ายงานวิชาการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ งานด้านหลักสูตร งานด้านกระบวนการเรียนรู้ งานด้านประเมินผู้เรียน และงานด้านการประกันคุณภาพศึกษาในโรงเรียน และมีนักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารวิชาการไว้มากมายดังต่อไปนี้

บุญมี เณรยอด (2536, หน้า 2) ได้กล่าวว่า งานวิชาการเป็นกิจกรรมที่กว้างขวางครอบคลุมในเรื่องต่อไปนี้

1. หลักสูตรและเอกสารการใช้หลักสูตร
2. ตารางสอนและวิธีการสอน
3. วัสดุอุปกรณ์และการใช้แหล่งทรัพยากรในห้องเรียน 4. ห้องสมุด
5. กิจกรรมนักเรียน
6. การนิเทศงานวิชาการในโรงเรียน
7. การกำหนดให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติงานวิชาการ
8. การแนะแนว
9. การวัดผลและประเมินผลการศึกษา
10. การวางแผนปรับปรุงงานวิชาการ

อุทัย บุญประเสริฐ (2542, หน้า 82) กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1. เรื่องความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับการหลักสูตรไปใช้
2. เรื่องการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักการและจุดมุ่งหมาย หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร
3. เรื่องกิจกรรมนักเรียนและการบริหารกิจกรรมนักเรียนให้ตอบสนองหลักสูตรและเสริมสร้างหลักสูตรให้เป็นผลสมบูรณ์
4. เรื่องสื่อการเรียนการสอนและกิจกรรมห้องสมุด เพื่อการส่งเสริมการเรียนการสอนตามหลักสูตรโดยตรง เพื่อเสริมพัฒนาการของนักเรียนตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตรและเพื่อเสริมความทันสมัยทางวิชาการให้กับครูโดยตรง
5. เรื่องการวัดผลและการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามจุดประสงค์การเรียนรู้ตามจุดหมายและหลักการของหลักสูตร และการประเมินคุณภาพทางวิชาการของโรงเรียน
6. เรื่องการนิเทศการศึกษาและพัฒนาวิชาชีพสำหรับบุคลากรทางวิชาการของโรงเรียน

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 3-4) ได้ให้ข้อคิดว่างานวิชาการน่าจะมีขอบข่ายการบริหารในประเด็นต่อไปนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน มีรายละเอียดของงานดังนี้

1.1 แผนปฏิบัติงานวิชาการ ได้แก่ การประชุมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรการจัดปฏิทินการศึกษา ความรับผิดชอบงานตามภาระหน้าที่การจัดชั้นตอนและเวลาในการทำงาน

1.2 โครงการสอน เป็นการจัดรายละเอียดเกี่ยวกับวิชาที่ต้องสอนตามหลักสูตร

1.3 บันทึกรายการสอน เป็นการแสดงรายละเอียดของการกำหนดเนื้อหาที่จะสอน ในแต่ละคาบเวลาของแต่ละวันหรือสัปดาห์ โดยการวางแผนไว้ล่วงหน้า และยึดโครงการสอนเป็นหลัก

2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดี และสามารถปฏิบัติได้ จึงต้องมีการจัดเกี่ยวกับการเรียนการสอน ดังนี้

2.1 การจัดตารางสอนเป็นการกำหนดวิชา เวลา ผู้สอน สถานที่ ตลอดจนผู้เรียนในแต่ละรายวิชา

2.2 การจัดชั้นเรียน เป็นงานวิชาการต้องประสานกับฝ่ายอาคารสถานที่ รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในห้องเรียน

2.3 การจัดครูเข้าสอน การจัดครูเข้าสอนต้องพิจารณาถึงความพร้อมของสถานศึกษาและความพร้อมของบุคลากร รวมถึงการเชิญวิทยากรภายนอกมาช่วยสอน

2.4 การจัดแบบเรียน โดยปกติสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จะใช้แบบเรียนที่กระทรวงกำหนด นอกจากนั้น ครูอาจใช้หนังสืออื่นเป็นหนังสือประกอบ หรือจากเอกสารที่ครูเตรียมเอง

2.5 การปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวหน้าวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ความก้าวหน้าของสังคม ธุรกิจ อุตสาหกรรม เป็นต้น

2.6 การฝึกงาน จุดมุ่งหมายของการฝึกงาน เป็นการให้นักเรียนนักศึกษา รู้จักนำเอาทฤษฎีมาประยุกต์ใช้กับชีวิตจริง ทั้งยังมุ่งให้ผู้เรียนได้เห็นปัญหาที่แท้จริงในสาขาวิชาและอาชีพนั้น เพื่อให้โอกาสผู้เรียนได้เตรียมตัวที่จะออกไปเผชิญกับชีวิตจริงต่อไป

3. การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการส่งเสริมการจัดหลักสูตร และโปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ได้แก่ งาน

3.1 การจัดสื่อการเรียนการสอน เป็นสิ่งที่เอื้อต่อการศึกษานักศึกษา เน้น เครื่องมือและกิจกรรมให้ครูได้เลือกใช้ในการสอน

3.2 การจัดห้องสมุด เป็นที่รวมหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์ และวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นแหล่งวิทยาการให้นักเรียนนักศึกษาได้ศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติม

3.3 การนิเทศการสอน เป็นการช่วยเหลือแนะแนวครูให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน

4. การวัดและประเมินผล กระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในด้านการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 33-34) ได้แบ่งขอบข่ายงานวิชาการ ออกเป็น 12 งาน ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัด ประเมิน และเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ วังค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา จากขอบข่ายการบริหารงานวิชาการทั้ง 12 ด้านซึ่งจะกล่าวโดยละเอียดได้ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแนวทางปฏิบัติคือ

1.1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพ.ศ. 2544 สาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคมชุมชนและท้องถิ่น

1.2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจเป้าหมายคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายรวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน



1.3 จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระ ทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

1.4 นำหลักสูตร ไปใช้ในการเรียนการสอนและบริหารจัดการ การใช้หลักสูตรให้เหมาะสม

1.5 นิเทศการใช้หลักสูตร

1.6 ติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร

1.7 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้แนวทางปฏิบัติคือ

2.1 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้อง กับความสนใจให้สอดคล้องกับความสนใจความถนัดทางผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการเรียนรู้จากประสบการณ์ และการปฏิบัติจริง

2.3 จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่างๆ โดยเน้นการนิเทศที่ ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร

2.4 ส่งเสริมการให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

3. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนแนวทางปฏิบัติคือ

3.1 กำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

3.2 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้อง กับมาตรฐานการศึกษาสาระการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้แผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมพัฒนา ผู้เรียน

3.3 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการ ประเมินผลตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติ และผลงาน

3.4 จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษา อื่นสถานประกอบการ และอื่น ๆตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาแนวทางปฏิบัติคือ

4.1 ศึกษาวิเคราะห์ วิจัยการบริหารการจัดการ และการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ ในภาพรวมของสถานศึกษา

4.2 ส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

4.3 ประสานความร่วมมือในการศึกษาวิเคราะห์วิจัยตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและงานวิชาการกับสถานศึกษานุเคราะห์องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่น

5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาแนวปฏิบัติคือ

5.1 ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานและสถาบัน

5.2 ส่งเสริมให้ครูผลิตพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน

5.3 จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานด้านวิชาการ

5.4 ประสานความร่วมมือในการผลิตสื่อจัดหาพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษานุเคราะห์องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่น

6. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้แนวปฏิบัติคือ

6.1 สำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษาชุมชนท้องถิ่นในเขตพื้นที่การศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง

6.2 จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครูสถานศึกษาอื่น นุเคราะห์องค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาใกล้เคียง

6.3 จัดตั้ง และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ และประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่น

6.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

7. การนิเทศการศึกษาแนวปฏิบัติคือ

7.1 จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษา

7.2 ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา

7.3 ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

7.4 ติดตามประสานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา

7.5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์จัดระบบนิเทศการศึกษาในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น

8. การแนะแนวการศึกษาแนวทางปฏิบัติคือ

8.1 จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการเรียนการสอน

8.2 ดำเนินการแนะแนวการศึกษาโดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา

8.3 ติดตามประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา

8.4 ประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษากับสถานศึกษา หรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาแนวทางปฏิบัติคือ

9.1 จัดระบบ โครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

9.2 กำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวงเป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา

9.3 วางแผนการพัฒนาคูณภาพการศึกษา

9.4 ดำเนินการพัฒนาตามแผนคุณภาพการศึกษาโดยติดตามตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

9.5 ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น

9.6 ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

9.7 ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินสถานศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชนแนวทางปฏิบัติคือ

10.1 การศึกษาสำรวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน

10.2 จัดให้ความรู้เสริมสร้างความคิดและเทคนิคทักษะทางวิชาการ เพื่อการพัฒนาทักษะวิชาการ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนท้องถิ่น

10.3 การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา

10.4 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชนและท้องถิ่น

11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นแนวทางปฏิบัติคือ

11.1 ประสานความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาทั้งบริเวณ ใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่การศึกษาต่างเขตพื้นที่การศึกษา

11.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่างๆ ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ

12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาแนวทางปฏิบัติคือ

12.1 สำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษารวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

12.2 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

12.3 จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

สรุปการบริหารงานวิชาการนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่สำคัญที่สุดมีหน้าที่รับผิดชอบในการเป็นผู้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดคั้งนี้คือการส่งเสริมประสานงานให้ครูร่วมมือในการปรับปรุงงานวิชาการของสถานศึกษาในด้านการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้การวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนการวิจัยเพื่อพัฒนาการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้การนิเทศการศึกษาระบบการศึกษาระบบการประกันคุณภาพการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชนการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวองค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพดังนั้นไม่ว่ากิจกรรมใดๆ ที่สัมพันธ์กับการเรียนการสอนถือว่างานนั้นเป็นงานในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในด้านวิชาการทั้งสิ้น

## 2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความหมายของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการสถานศึกษา (Committee) เป็นคำที่มีความหมายสอดคล้องกับคำว่า กลุ่มงาน (Task group) กลุ่มงานเฉพาะกิจ (Task force) ทีมงาน (Teams) คณะกรรมการการอำนวยการ (Board) มีนักวิชาการทางด้านการบริหารหลายท่าน ได้ให้ความหมายของคณะกรรมการไว้ใกล้เคียงกันดังจะยกกล่าวพอสังเขปดังนี้

เมสคอน และเคดัวร์ (บรรจง ปิ่นปฐม, 2548, หน้า 21, อ้างถึงจาก Mescon & Khedouri, 1985, p.448) ได้ให้ความหมายของคณะกรรมการว่าเป็นกลุ่มหนึ่งภายในองค์กรซึ่งได้รับมอบหมาย อำนาจหน้าที่เพื่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง บางครั้ง คณะกรรมการจะมีความหมายเช่นเดียวกับกลุ่มงานเฉพาะกิจ (Task forces) คณะกรรมาธิการ (Commissions) ทีมงาน (Teams) หรือ คณะกรรมการการอำนวยการ (Board) ซึ่งทุกกรณีจะมีลักษณะเป็นกลุ่มตัดสินใจหรือ ดำเนินการในลักษณะที่แยกคณะกรรมการออกจากส่วนอื่น ๆ ของระบบองค์การ

ฮิกส์ และกัลเล็ท แมสซี (บรรจง ปิ่นปฐม, 2548, หน้า 21, อ้างถึงจาก Hicks & Gullett, 1987, p.360) กล่าวว่า คณะกรรมการหมายถึงกลุ่มบุคคลกลุ่มหนึ่งซึ่งประกอบกันโดยมีการวางแผน เพื่อการอภิปรายหรือทำการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นการเฉพาะเรื่อง

แมสซี (บรรจง ปิ่นปฐม, 2548, หน้า 21, อ้างถึงจาก Massie, 1987, p.45) กล่าวว่า คณะกรรมการหมายถึงการมีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มเช่นเดียวกับกลุ่มทั่ว ๆ ไป โดยมีจุดมุ่งหมายที่ เปิดเผยอย่างชัดเจน รวมทั้งมีอำนาจอย่างเป็นทางการตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารระดับสูง ซึ่งเป็นผู้แต่งตั้ง

เซอโด (บรรจง ปิ่นปฐม, 2548, หน้า 21, อ้างถึงจาก Certo, 1989, p.408) ได้ให้ความหมายของคณะกรรมการว่า กลุ่มของบุคคลกลุ่มหนึ่งซึ่งได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติกิจกรรม บางอย่าง

เคร (บรรจง ปิ่นปฐม, 2548, หน้า 22, อ้างถึงจาก Cray, 1988, p.834) กล่าวถึงความหมายของคณะกรรมการว่า หมายถึง กลุ่มที่มีลักษณะถาวรและเป็นทางการมากกว่ากลุ่มประเภทอื่น ๆ ได้รับการจัดตั้งขึ้นมาโดยมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องกับองค์การเป็นสำคัญ (Organization roles)

เบเดียน (บรรจง ปิ่นปฐม, 2548, หน้า 22, อ้างถึงจาก Bedeian, 1993, p.515) ให้ความหมายคณะกรรมการ คือ กลุ่มบุคคลกลุ่มหนึ่งประกอบขึ้นมาเพื่อพิจารณา ตรวจสอบ ดำเนินการ หรือรายงานเกี่ยวกับเรื่องสำคัญบางประการ

รงชัย สันติวงษ์ (บรรจง ปิ่นปฐม, 2548, หน้า 20) กล่าวว่า คณะกรรมการคือ กลุ่มบุคคล ที่เข้าร่วมกันตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อพิจารณาปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์กร กลุ่มของคณะกรรมการ

อาจรวมกันขึ้นในลักษณะที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ แต่ในทางปฏิบัติคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นมักจะตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการ เพื่อรวมเอาบุคคลฝ่ายต่าง ๆ มาช่วยพิจารณาและแก้ปัญหาเฉพาะอย่างหรือทั่วไปในองค์การ

รุ่ง แก้วแดง (2541, หน้า 12 ) ได้สรุปหน้าที่ของคณะกรรมการศึกษาไว้ว่า กรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษาามีหน้าที่เป็นผู้ให้คำแนะนำ แสวงหาความช่วยเหลือจากแหล่งต่าง ๆ และประสานงานระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อให้โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้ตามความต้องการของชุมชน ตลอดจนสนับสนุนให้โรงเรียนดำเนินการได้บรรลุตามเป้าหมาย ที่วางไว้

พนัส หันนาคินทร์ (สลับ ชมพอลมา และคณะ, 2545, หน้า 27) ได้สรุปหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา คือคณะกรรมการศึกษามีหน้าที่ให้คำแนะนำกำหนดแนวทางนโยบาย และทิศทางในการพัฒนาโรงเรียน ตลอดจนเสนอแนะการบริหารจัดการโรงเรียนให้เป็นประโยชน์ต่อชุมชน รวมทั้งช่วยเหลือ แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่โรงเรียนประสบอยู่โดยประสานกับชุมชนท้องถิ่น และยังมีหน้าที่เป็นตัวแทนของโรงเรียน ที่จะเสริมสร้างความเข้าใจอันดี ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อให้ประชาชนเข้าใจเป้าหมายในการดำเนินงานของโรงเรียน และช่วยกระตุ้นให้ประชาชนในท้องถิ่น ให้ความร่วมมือช่วยเหลือ ดูแล แก่ครู และนักเรียน

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2547, หน้า 179 -182 ) ได้กล่าวว่าคณะกรรมการสถานศึกษาคือ คณะบุคคลที่สถานศึกษาและคนในชุมชนคัดเลือก ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่ได้รับเกียรติ และมีความตั้งใจจะอุทิศตนเพื่อเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยบทบาทหน้าที่ 2 ลักษณะ

1. บทบาทหน้าที่ตามราชการกำหนด
2. บทบาทหน้าที่โดยทั่วไป (นอกเหนือจากราชการกำหนด)

ธีระ รุญเจริญ (2546, หน้า 1-17) ได้กล่าวถึงบทบัญญัติเกี่ยวกับ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตราที่ 40 แสดงให้เห็นว่าคณะกรรมการสถานศึกษามีความจำเป็นต่อการบริหาร และจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นอย่างมากคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นเสมือนผู้แทนของท้องถิ่น ต้องมีบทบาทสำคัญต่อการบริหาร และ การจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยจะเป็นกลไกเชื่อมโยงระหว่างนโยบายของรัฐให้เข้ากับชุมชน ซึ่งบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาจึงได้กำหนดไว้ทั้งการกำกับและส่งเสริมสนับสนุน

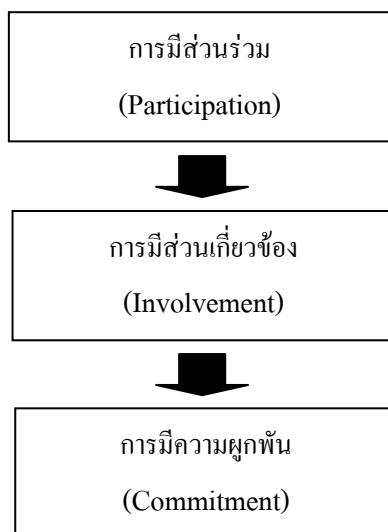
ดังนั้นจะเห็นได้ว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นคณะกรรมการว่าเป็นกลุ่มหนึ่งภายในองค์การซึ่งได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่เพื่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง ที่เปิดเผยอย่างชัดเจน รวมทั้งมีอำนาจอย่างเป็นทางการตามที่ได้รับมอบหมาย

จากผู้บริหารระดับสูงซึ่งเป็นผู้แต่งตั้ง มีลักษณะถาวรและเป็นทางการมากกว่ากลุ่มประเภทอื่นๆ เพื่อรวมเอาบุคคลฝ่ายต่าง ๆ มาช่วยพิจารณาและแก้ปัญหาเฉพาะอย่างหรือทั่วไปในองค์กร โดยมี การวางแผนเพื่อการอภิปรายหรือทำการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นการเฉพาะเรื่อง เพื่อ พิจารณา ตรวจสอบดำเนินการ หรือรายงานเกี่ยวกับเรื่องสำคัญบางประการ ให้ดำเนินการได้บรรลุ ตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยจะเป็นกลไกเชื่อมโยงระหว่างนโยบายของรัฐให้เข้ากับชุมชน ซึ่งบทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาจึงได้กำหนดไว้ทั้งการกำกับและส่งเสริมสนับสนุน

## 2.2 ความหมายของการมีส่วนร่วม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาจำนวนหลายฉบับพบว่า การนิยามความหมายของการมีส่วนร่วมจะ นิยามตามจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาหรือตามกรอบที่กำหนดในการวิจัย โดยมีนักการศึกษาและนักวิจัย หลายท่านได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2537, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม (Participation) ว่า เป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่างๆหรือกิจกรรม ต่างๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหาร การรวมพลังความคิด สติปัญญา การให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์กรนั้น บุคคลจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้อง (Involvement) ใน การดำเนินการหรือปฏิบัติการกิจต่าง ๆ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพัน (Commitment) ต่อ กิจกรรมและองค์กรในที่สุด ซึ่งแสดงไว้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ผลการมีส่วนร่วมในองค์การ

ที่มา : เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2537, หน้า 12

สัมพันธ์ อุปลา (2541, หน้า 6-7) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการจัดการศึกษา คือการที่เห็นความสำคัญของผู้ร่วมงานในฐานะมนุษย์ในองค์กรที่มีความสามารถมีเหตุผล มีวิจรรย์ญาณการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิด การระดมพลังสมอง พลังงานอย่างแข็งขันเป็นการบริหารที่สนองความต้องการของมนุษย์มากที่สุด

ทรงสิทธิ์ ยืนชีวิต (2543, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการจัดการศึกษา คือการที่ประชาชนในชุมชน ไม่ว่าจะป็นรายบุคคลหรือคณะบุคคลเข้าร่วมจัดการศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรและสนองความต้องการของชุมชน

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2544, หน้า 10-13) ได้เสนอไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึผูกพันกับงานหรือองค์การและส่งผลให้เกิดข้อผูกมัดหรือข้อตกลงในทางพัฒนา

สำราญ หาญประเสริฐ (2544, หน้า 52) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือผู้บริหารแบ่งอำนาจให้กับผู้ร่วมงานในองค์การ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบร่วมแสดงความคิดเห็นและปฏิบัติงาน ร่วมแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญด้วยการระดมพลังสมอง พลังงานอย่างแข็งขัน

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2547, หน้า 15) ได้อธิบายความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนในฐานะที่เป็นกระบวนการในการพัฒนาว่าหมายถึง การเข้าร่วมอย่างกระตือรือร้นและมี



พลังของประชาชนในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ เพื่อกำหนดเป้าหมายของสังคม และการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และด้านการปฏิบัติตามแผนการหรือโครงการต่างๆ ด้วยความเต็มใจ

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง กระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหาร การรวมพลังความคิด สติปัญญา การที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนทำประโยชน์หรือกิจกรรม การเข้าร่วมอย่างกระตือรือร้นและมีพลังในด้านต่าง ๆ การระดมพลังสมอง พลังงานอย่างแข็งขัน อาจเป็นการมีส่วนร่วม บุคคลจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการหรือปฏิบัติการกิจต่างๆ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อกิจกรรมและองค์การในการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันกับงานหรือองค์การและส่งผลให้เกิดข้อผูกมัดหรือข้อตกลงในทางพัฒนา

### 2.3 ประเภทและรูปแบบของการมีส่วนร่วม

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2540, หน้า 270-275) ประเภทของการมีส่วนร่วม พิจารณาในแง่ประเด็นของการมีส่วนร่วมแล้วจะพบว่ามีด้วยกันหลายลักษณะดังนี้

1. การมีส่วนร่วมโดยคู่ที่กิจกรรม เช่น การมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งในการติดต่อผู้อื่นในการประท้วงการเป็นสมาชิกหัวคะแนนให้พรรคการเมือง เป็นต้น

2. การมีส่วนร่วมโดยพิจารณาจากระดับการบริหารการมีส่วนร่วมแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ในระดับแนวราบเป็นการมีส่วนร่วมโดยไม่จริงจัง การมีส่วนร่วมในแนวดิ่งเป็นการมีส่วนร่วมกับผู้ที่มีอำนาจมากกว่ามีผลประโยชน์มากกว่า และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่เกี่ยวข้องทั้งแนวดิ่งและแนวราบ

3. การมีส่วนร่วมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเข้าไปมีอำนาจ และควบคุมตามแนวความคิดของ อาร์นสไตน์ (Arnstein) ซึ่งได้แบ่งการเข้ามามีส่วนร่วมไว้ 8 กลุ่ม คือ

3.1 กุศโลบาย (Manipulation) เป็นการเข้ามาเพียงเพื่อประชาสัมพันธ์ตนเองไม่ได้หวังการมีส่วนร่วม

3.2 การรักษา (Therapy) คล้าย ๆ กับกุศโลบายแต่เป็นการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อให้ทุกคนอยู่ร่วมกัน และมีพฤติกรรมตามที่ผู้ต้องการเท่านั้น

3.3 การบอกกล่าว (Informing) เป็นการที่ผู้นำให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมเพียงเล็กน้อย

3.4 การให้คำปรึกษา (Consultation) เป็นการที่ผู้นำให้ผู้ตามคอยพิจารณาถึงข้อคิดต่างๆแต่ไม่ได้บังคับให้ผู้นำต้องทำตามการมีส่วนร่วมของผู้ตาม

3.5 การปลอบโยน (Placation) มีลักษณะเหมือนกับการเห็นอกเห็นใจคล้ายตามแต่ในใจนั้นไม่ได้มีการยอมรับที่จะปฏิบัติตามเลย

3.6 การเป็นหุ้นส่วน (Partnership) หมายถึง การมีส่วนร่วมนั้นจะมีลักษณะการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันตัดสินใจมากขึ้น

3.7 การมอบอำนาจ (Delegated power) เป็นการที่ผู้นำมอบอำนาจให้ผู้ตามปฏิบัติ แทน ซึ่งเป็นการเข้ามามีบทบาทในกิจกรรมของผู้ตามมากขึ้น

3.8 อำนาจและการควบคุม (Power and control) อยู่ในมือของผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วม และกำหนดบทบาทอย่างแท้จริง

นักการศึกษาและนักวิชาการได้กล่าวถึงรูปแบบของการมีส่วนร่วมแตกต่างกันในลักษณะต่างๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจว่าจะศึกษาในด้านใด เช่น

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2543, หน้า 631) ได้สรุปประเภทของการมีส่วนร่วม 10 ประเภท คือ

1. การมีส่วนร่วมประชุม (Attendance at meeting)
2. การมีส่วนร่วมในการออกเงิน (Financial contribution)
3. การมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ (Membership on committee)
4. การมีส่วนร่วมเป็นผู้นำ (Position of leadership)
5. การมีส่วนร่วมสัมภาษณ์ (Interviewer)
6. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ชักชวน (Solicitor)
7. การมีส่วนร่วมเป็นผู้บริโภค (Customers)
8. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ริเริ่ม หรือผู้เริ่มการ (Entrepreneurs)
9. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ใช้แรงงาน (Employers)
10. การมีส่วนร่วมออกวัสดุอุปกรณ์ (Material contribution)

นิคม สมสงวน (2544, หน้า 9-10) ได้เสนอประเภทของการมีส่วนร่วมที่ถือว่าเป็นรูปแบบที่แท้จริงนั้นจะต้องประกอบด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน (Planning) ประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา จัดลำดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล และประการสำคัญคือ การตัดสินใจด้วย

2. การดำเนินกิจกรรม (Implementation) ประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดการและบริหารการใช้ทรัพยากร มีความรับผิดชอบในการจัดสรร ควบคุมทางการเงินและการบริหาร

3. การใช้ประโยชน์ (Utilization) ประชาชนจะต้องมีความสามารถในการนำกิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ซึ่งเป็นการเพิ่มระดับของการพึ่งตนเอง และการควบคุมทางสังคม

4. การได้รับประโยชน์ (Obtaining benefits) ประชาชนจะต้องได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์จากชุมชนในพื้นที่เท่ากัน ซึ่งอาจจะเป็นผลประโยชน์ส่วนตัวในสังคมหรือวัตถุก็ได้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540, หน้า 15) เห็นว่าชุมชนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบพัฒนาการศึกษาอย่างจริงจังสามารถดำเนินการได้ดังนี้

1. ชุมชนต้องถือเป็นภาระหน้าที่ ที่มีความจำเป็นต้องร่วมกันพัฒนาการศึกษา เพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือพัฒนาลูกหลานของชุมชนให้มีคุณภาพ โดยพยายามให้โรงเรียนประถมศึกษาเป็นศูนย์กลางพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

2. ชุมชนต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์หาจุดพัฒนาการศึกษาให้ บุคลากรร่วมกับ คณะครูในโรงเรียน โดยร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

3. ร่วมค้นหาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในท้องถิ่น มาให้การศึกษาในโรงเรียนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนท้องถิ่นผสมผสานกับความรู้สมัยใหม่

4. ชุมชนเข้ามาร่วมปฏิบัติงานช่วยเหลือสนับสนุนการพัฒนาโรงเรียน การปรับปรุงซ่อมแซมอาคารเรียน อาคารประกอบ จัดและตกแต่งสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้สวยงามทันสมัย

5. ร่วมตรวจสอบผลการพัฒนาโรงเรียน การจัดการศึกษาของโรงเรียน ปัญหาหรือข้อบกพร่อง ที่เกิดขึ้นก็เข้ามาร่วมแก้ไขปัญหาและอุปสรรคนั้นร่วมกัน

6. สร้างความภูมิใจในผลงานพัฒนาการศึกษาร่วมกัน โดยชุมชนเข้ารับรู้ ความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน และร่วมกันภาคภูมิใจในผลงานการพัฒนาโรงเรียนการพัฒนาศึกษาที่ประสบผลสำเร็จโดยชุมชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาเป็นลำดับตลอดมา

ขั้นตอนการมีส่วนร่วม ได้มีผู้เสนอแนวคิดไว้เป็นระบบ คือ

โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2542, หน้า 114-115, อ้างอิงจาก Cohen & Uphoff, 1980, p.223) ได้เสนอขั้นตอนการมีส่วนร่วม ไว้ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation) ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผล (Benefits) และขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2540, หน้า 25) จำแนกขั้นตอนการมีส่วนร่วมเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในขั้นริเริ่มโครงการ ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในขั้นวางแผน ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในขั้นดำเนินโครงการ และขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลโครงการ

กล่าวโดยสรุปรูปแบบและขั้นตอนการมีส่วนร่วม เป็นประเภทของการมีส่วนร่วม เป็นการมีส่วนร่วมโดยคู่ที่กิจกรรม พิจารณาจากระดับการบริหาร เกี่ยวข้องกับการเข้าไปมีอำนาจ และควบคุมตามแนวความคิด การวางแผน การดำเนินกิจกรรม การใช้ประโยชน์ การได้รับประโยชน์ มีความจำเป็นต้องร่วมกันพัฒนา เข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ โดยร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เข้ามาร่วมปฏิบัติงานช่วยเหลือสนับสนุน สร้างความภูมิใจในผลงานพัฒนา โดยการวิเคราะห์ปัญหา จัดลำดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีการ

ติดตามและประเมินผล และการตัดสินใจ ความสามารถในการนำกิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ซึ่งเป็นการเพิ่มระดับของการพึ่งตนเอง และการควบคุมทางสังคม

#### 2.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

จาร์ส นวลนัม (2540, หน้า 249) การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนากิจกรรมสำคัญที่ต้องทำก็คือ ผลักดันให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมอย่างจริงจัง (Active Participation) ในการดำเนินงานพัฒนา ทั้งนี้ก็เนื่องจากหลักสำคัญที่ว่า การมีส่วนร่วมเป็นวิธีการที่จะได้มาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับสภาพท้องถิ่นความต้องการ และเจตคติของประชาชน ถ้าประชาชนได้มีส่วนร่วมในการคิดค้นปัญหาและวางแผนพัฒนาแล้วจะทำให้ประชาชนยอมรับแผนงาน โครงการพัฒนานั้น ๆ เป็นการสร้างประชาธิปไตยขั้นพื้นฐาน คือ การที่ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

สมศักดิ์ สินธุระเวช (2543, หน้า 9) การมีส่วนร่วมมีความสำคัญ การให้ทุกคนมีส่วนร่วมจะทำให้รักและผูกพันกับงาน อันจะนำไปสู่จุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ มีเป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การประกันคุณภาพการศึกษา มีรูปแบบการบริหารจัดการที่มุ่งการบริหารระบบคุณภาพ พร้อมทั้งให้ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรภายนอกมีส่วนร่วมในการกำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษาตามแนวทาง ปฏิรูปการศึกษา

กิบสัน อีแวนเซอร์วิช และดอนเนลลีย์ (Gibson, Ivancevich & Donnellally, 1994, p.201) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายเป็นเงื่อนไขสำคัญของความสำเร็จ ถ้าบุคคลไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย มีโอกาสน้อยที่งานนั้น ๆ จะประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้

แฮค แคนดอลลี และเรย์ (Hack, Candoli & Ray, 1995, p.261) กล่าวว่า ความต้องการมีส่วนร่วมในปัจจุบันมีมากขึ้นเรื่อย ๆ และมากกว่าในอดีตที่ผ่านมาจะเป็นพลังสำคัญที่ขับเคลื่อนที่เข้ามาสู่ระบบบริหารในโรงเรียนอย่างรวดเร็ว โดยการวางแผนให้ผู้ปกครอง ประชาชน นักเรียน ทีมงาน และคณะกรรมการของโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมได้อย่างง่ายและสะดวกมากขึ้น

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนา กิจกรรม ผลักดันให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ในการดำเนินงานพัฒนา ความต้องการ และเจตคติ มีเป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การประกันคุณภาพการศึกษา ถ้าบุคคลไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย มีโอกาสน้อยที่งานนั้น ๆ จะประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ความต้องการมีส่วนร่วมในปัจจุบัน และมากกว่าในอดีตที่ผ่านมาจะเป็นพลังสำคัญที่ขับเคลื่อน ซึ่งมีรูปแบบการบริหารจัดการที่มุ่งการบริหารระบบคุณภาพ องค์กรภายนอกมีส่วนร่วมในการกำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษาตามแนวทางปฏิรูป

## 2.5 การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ 2) พ.ศ. 2545 เป็นกฎหมายว่าด้วยการศึกษาของประเทศ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2542 เป็นต้นมา มีสาระสำคัญที่ใช้เป็นหลักในการปฏิรูปการศึกษาของชาติ ทั้งในส่วนที่เป็นความมุ่งหมาย หลักการของการจัดการศึกษา สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา ระบบการศึกษา แนวทางการจัดการศึกษาการบริหารและจัดการศึกษา มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

มาตรา 8(2) การจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้ ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

มาตรา 9(2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (6) การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้ การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

มาตรา 24(6) การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

มาตรา 27 ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อ ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ในวรรคหนึ่งในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนา ระหว่างชุมชน

มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

มาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริม สนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ และหรือ ผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในเขตพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจาก ตำแหน่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและ เลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา

มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการ จัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมา ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

มาตรา 58 ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณการเงินและทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชนองค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นมาใช้จัดการศึกษาดังนี้

1. ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยอาจจัดเก็บ ภาษีเพื่อการศึกษาได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด
2. ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชนองค์กร เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นระดมทรัพยากรเพื่อ การศึกษาโดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นให้แก่ สถานศึกษา และมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น ทั้งนี้ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมและให้แรงจูงใจในการระดมทรัพยากรดังกล่าว โดยการสนับสนุน การอุดหนุนและใช้มาตรการลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีตามความเหมาะสมและ ความจำเป็น ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

จากแนวความคิดในการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งได้ นำเสนอนี้ จะทำให้เห็นได้ว่าการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานั้นมิได้เป็นเพียง ให้ประชาชนเข้ามาสนับสนุนในเรื่องของทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นด้านวัสดุอุปกรณ์ หรืองบประมาณ เพียงเท่านั้น แต่ยังมีมุ่งเน้นให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของโดยร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้การจัด การศึกษาได้ดำเนินไปโดยสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นอีกด้วย โดยมีกำหนดไว้ ชัดเจนทั้งในส่วนที่เป็นนโยบาย และกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้มีการกำหนดให้สถานศึกษา ต้องมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทน องค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนภิกษุสงฆ์

หรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำหน้าที่กำกับ ติดตามและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อันเป็นการทำให้เห็นถึงเจตนารมณ์ของภาครัฐที่มีความต้องการให้เกิดการปฏิบัติงานการมีส่วนร่วมที่เป็นรูปธรรม

## 2.6 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร มีดังนี้

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2533, หน้า 17) กล่าวว่าทฤษฎีการมีส่วนร่วมสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ทฤษฎีความเป็นผู้แทน (Representative) ทฤษฎีนี้เน้นความเป็นผู้แทนของผู้นำและถือว่าการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง/ถอดถอนผู้นำ เป็นเครื่องหมายของการที่จะให้หลักประกัน กับ การบริหารงานดี การมีส่วนร่วมตามทฤษฎีนี้ มิได้เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กรอย่างแท้จริง ผู้ที่มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการตัดสินใจ ได้แก่ บรรดาผู้นำต่างๆ ที่เสนอตัวเข้ารับสมัครการเลือกตั้ง ส่วนผู้ตามนั้นเป็นเพียงแค่มั้ระดับเท่านั้น

2. ทฤษฎีประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participation democracy) ทฤษฎีนี้เน้นการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ของการวางนโยบาย ยิ่งกว่านั้นทฤษฎีนี้ ยังมองการมีส่วนร่วมเป็นการให้ การศึกษาและพัฒนาการกระทำทางการเมือง และสังคมที่มีความรับผิดชอบ นั่นก็คือ การไม่ยอมให้มีส่วนร่วม นับว่าเป็นการคุกคามต่อเสรีภาพของผู้ตาม ปัจจุบันมีการพูดถึง “ การบริหารแบบยึด โรงเรียนเป็นฐาน “ (School Based Management หรือเรียกโดยย่อว่า SBM) ซึ่งหมายถึง การบริหารโรงเรียนที่ยึดหลักการกระจายอำนาจจากส่วนกลางที่มุ่งให้มีการตัดสินใจร่วมกันของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียในการบริหารระดับหน่วยปฏิบัติระหว่าง

2.1 กลุ่มผู้ให้บริการการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้แทนครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2 กลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษา ได้แก่ ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้โรงเรียนตัดสินใจอย่างมีอิสระสูงขึ้น และมีความรับผิดชอบต่อ บทบาทภารกิจของโรงเรียนที่พึงประสงค์ที่พึงมีต่อสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น ทั้งในด้านบุคลากร ด้าน งบประมาณ ด้านวิชาการ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2537, หน้า 91) ทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมาย ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ 1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ 2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน 3) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และ 4) ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม โดยที่ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายอธิบายความเหมาะสมของผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมเป็นพฤติกรรมที่มุ่งปรึกษาหารือ กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ใช้ข้อเสนอแนะของผู้เกี่ยวข้องประกอบการตัดสินใจ

เฮอร์เชย์และเบลนชาร์ด (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2537, หน้า 96-97, อ้างถึงจาก Hersey & Blanchard, 1995, p.16) ได้ศึกษาภาวะทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้นำที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐไฮโอและจากทฤษฎี 3 มิติของ เรดดิน (Reddin) ได้แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

1. แบบการสั่ง (Telling) เป็นพฤติกรรมมุ่งงานสูงสัมพันธ์ต่ำ
2. แบบการแนะ (Selling) เป็นพฤติกรรมมุ่งงานสูงสัมพันธ์สูง
3. แบบการให้มีส่วนร่วม (Participation) เป็นพฤติกรรมมุ่งงานสูงสัมพันธ์ต่ำ
4. แบบการมอบอำนาจ (Delegating) เป็นพฤติกรรมมุ่งงานต่ำ สัมพันธ์ต่ำแบบภาวะ

ผู้นำจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และพฤติกรรมผู้นำทั้ง 4 แบบ

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีมีความเกี่ยวข้องข้องกับการบริหาร เป็นแนวทางในการปฏิบัติการบริหารที่มุ่งสู่ความสำเร็จของงานควรใช้ทฤษฎีในการบริหาร สำหรับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา มาจากแนวคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์ มีทฤษฎีการมีส่วนร่วมหลายทฤษฎี ที่มีความเกี่ยวข้องข้องกับการบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วมทั้งทางตรงและทางอ้อม นักบริหารการศึกษา จะประยุกต์หรือเลือกใช้ทฤษฎีดังกล่าว ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และการบริหารการศึกษาในยุคปัจจุบัน

### 3. องค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องข้องกับการมีส่วนร่วม

ได้มีแนวความคิดในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของคนที่สามารถชี้้นำการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนอย่างได้ผล คือ ทฤษฎีเชิงความคิดทางสังคม (Social cognitive theory) ซึ่งทฤษฎีนี้มีข้อสมมติพื้นฐานที่สำคัญว่าบุคคลจะตัดสินใจแสดงพฤติกรรมอะไรขึ้นอยู่กับ (กิริติ ศรีวิเชียร, 2534, หน้า 36)

#### 3.1 แนวคิดทางสังคมและทฤษฎีสังคม

1. แนวคิดทางสังคม (Social thought) หมายถึง ความคิดของมนุษย์โดยมนุษย์และเพื่อมนุษย์ ความคิดที่มนุษย์ประดิษฐ์คิดค้นขึ้นมา จะกระทำโดยคนเดียวหรือหลายคนก็ได้ กรณีที่คิดคนเดียวก็ต้องเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นด้วย แม้ไม่ยอมรับทั้งหมดก็อาจยอมรับเพียงบางส่วน ความคิดนั้นจึงคงอยู่ได้โบการ์ดูส (Bogardus) ได้ให้ความหมายแนวคิดทางสังคมว่า “เป็นความคิดเกี่ยวกับการสอบถามหรือปัญหาทางสังคมของบุคคลต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นอดีตหรือปัจจุบัน เป็นการคิดร่วมกันของเพื่อนหรือผู้ที่อยู่ในความสัมพันธ์ เป็นความคิดของแต่ละคนและของกลุ่มคน ในเรื่องรอบตัวมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ของสังคมแต่ละยุคแต่ละสมัยก็ต้องคิด เพื่อหาทางแก้ปัญหาหรือทำให้ปัญหาบรรเทาลง ความคิดความอ่านที่ได้ประดิษฐ์คิดค้นขึ้นมาแล้ว และใช้การได้ดี ก็จะได้รับการศึกษาสืบทอดจากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่ง” อาจารย์วรารม ทีสุกะ ให้ความหมายว่า “แนวคิดทางสังคมเป็น



ความคิดของมนุษย์ เกิดจากการรวมกันเป็นกลุ่มเป็นก้อนของมนุษย์ เป็นเรื่องเกี่ยวกับชีวิตมนุษย์ โดยทั่วไป และปัญหาที่ประสบ ความคิดนี้เป็นที่ยอมรับกันในหมู่มนุษย์ ไม่สูญหาย มีการสืบความคิดกันต่อไป”

2. ประเภทของแนวคิดทางสังคม ได้เรียบเรียงจากความคิดของโบการ์ดูส ได้ 5 ประเภท เรียกว่า “แนวทางห้าสายของความคิดมนุษย์” (Five lines of human thought) ดังนี้

2.1 ความคิดเกี่ยวกับจักรวาล เป็นความคิดของคนโบราณเกี่ยวข้องกับลักษณะของสากล จักรวาล และความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับจักรวาล มนุษย์ยุคโบราณสนใจในศาสนา ในจิต และวิญญาณ มีความคิดความเชื่อในเรื่องเทพเจ้า ภูต ผี เทวดา ลัทธิศาสนาต่างๆ เช่น ลัทธิเทพเจ้าองค์เดียว (Monotheism) ลัทธิเทพเจ้าหลายองค์ (Polytheism) การปกครองโดยสงฆ์ (Monotheism) สิ่งเหล่านี้ทำให้มนุษย์เกิดความกลัวและความหวัง อุดมการณ์และการบูชาอันศักดิ์ด้วยชีวิต

2.2 ความคิดเกี่ยวกับปรัชญา ในขั้นนี้มีระดับความคิดเชิงปัญญาสูงขึ้น แต่ก็ยังเป็นความคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับจักรวาลเกี่ยวข้องกับสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต แต่ไม่เกี่ยวกับศาสนา หรือไม่ใช่ความคิดที่สนองความจำเป็นทางศาสนา ความเชื่อ มนุษย์พยายามลดความคลุมเครือ หาความกระจ่างในสิ่งแวดล้อมของจักรวาล เกณฑ์คำอธิบายต่างๆ อย่างมีเหตุผล หาเอกภาพจากการเปลี่ยนแปลงและหาแก่นสารในความซับซ้อน มนุษย์ได้พบว่าในยุคนี้ควรมีการเปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติ เชื่อมมั่นในความสามารถของมนุษย์ และรู้ว่าในที่สุดทุกสิ่งจะต้องแตกดับไป มนุษย์พยายามสร้างความหมายสูงสุดของสิ่งต่างๆอย่างไม่มีอคติตามความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นของตน

2.3 ความคิดเกี่ยวกับตนเอง เมื่อมีความรู้เกี่ยวกับจักรวาลและความรู้ทางปรัชญาเพียงพอแล้ว มนุษย์ก็หวนกลับมาคิดถึงตัวเอง คิดถึงบุคลิกลักษณะ โครงสร้างและหน้าที่ของการคิดการกระทำหรือการประพฤติปฏิบัติของตนเอง คิดถึงความฉลาด ความโง่ ความจำ ความฝันและสิ่งต่างๆเกี่ยวกับตนเอง ซึ่งเป็นที่มาของวิชาจิตวิทยาสมัยใหม่

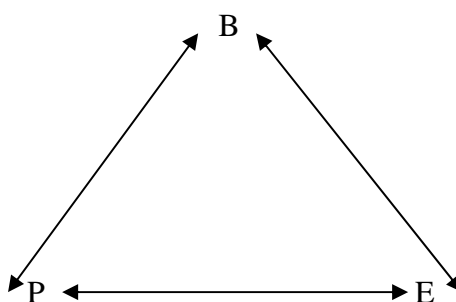
2.4 ความคิดเกี่ยวกับวัตถุ ได้แก่ความรู้สึกรู้เกี่ยวกับ หิน ดิน น้ำ อากาศ ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวมนุษย์ และมนุษย์จำเป็นต้องรู้จัก เพื่อป้องกันอันตราย หรือใช้ประโยชน์จากสิ่งเหล่านี้ การคิดเกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้ ทำให้มนุษย์ได้บ่อน้ำมัน บ่อแก๊ส นำมาปรับปรุงการคมนาคมขนส่ง ความคิดความรู้อันแยบยลของมนุษย์ ทำให้มนุษย์รู้จักใช้ประโยชน์จากวัตถุต่างๆ สามารถควบคุมธรรมชาติได้ นั่นคือที่มาของความคิดทางวิทยาศาสตร์ ที่ทำให้เกิดความสะดวกสบาย

2.5 ความคิดเกี่ยวกับเพื่อนมนุษย์หรือสังคมมนุษย์ ในประวัติศาสตร์มนุษย์มีความคิดเกี่ยวกับเพื่อนมนุษย์ในลักษณะเป็นกลุ่มน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับสัดส่วนที่ทำให้กับเรื่องต่างๆใน 4 ข้อแรก และได้หันมาสนใจเรื่องของเพื่อนมนุษย์เมื่อไม่นานมานี้ โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ได้แก่ ความคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ด้วยกัน ระหว่างมนุษย์กับสังคม

ภาระหน้าที่ความผูกพันที่มีต่อเพื่อนมนุษย์ ต่อสังคม ลักษณะของชีวิตสังคม แนวโน้มทางสังคม ปัญหาสังคม หลักการ การศึกษาวิเคราะห์สังคม อันเป็นความคิดพื้นฐานของสังคมศาสตร์ในสังคมสมัยใหม่

### 3.2 ทฤษฎีเชิงความคิดทางสังคม

ทฤษฎีเชิงความคิดทางสังคม (Social Cognitive Theory) เป็นทฤษฎีของศาสตราจารย์บันดูรา แห่งมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด (Stanford) ประเทศสหรัฐอเมริกา บันดูรามีความเชื่อว่าการเรียนรู้ของมนุษย์ส่วนมากเป็นการเรียนรู้โดยการสังเกตหรือการเลียนแบบ และเนื่องจากมนุษย์มีปฏิสัมพันธ์ (Interact) กับสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวอยู่เสมอ บันดูราอธิบายว่าการเรียนรู้เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมในสังคม ซึ่งทั้งผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อกันและกัน แสดงดังภาพประกอบ 3



B คือ พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคล

P คือ บุคคล (ตัวแปรที่เกิดจากผู้เรียน เช่น ความคาดหวังของผู้เรียน ฯลฯ)

E คือ สิ่งแวดล้อม

ภาพประกอบ 3 ทฤษฎีเชิงความคิดทางสังคม

ที่มา : ทฤษฎีการเรียนรู้, 2557, เว็บไซต์

โดยความคิดพื้นฐานของทฤษฎีทฤษฎีเชิงความคิดทางสังคม ได้มีการกำหนดดังนี้

1. บันดูรา ได้ให้ความสำคัญของการปฏิสัมพันธ์ของผู้เรียนและสิ่งแวดล้อม และถือว่าการเรียนรู้ก็เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและสิ่งแวดล้อม โดยผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อกันและกัน บันดูราได้ถือว่าทั้งบุคคลที่ต้องการจะ เรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเป็นสาเหตุของพฤติกรรม และได้อธิบายการปฏิสัมพันธ์ ดังนี้

2. บันดูรา ได้ให้ความแตกต่างของการเรียนรู้ (Learning) และการกระทำ (Performance) ว่า ความแตกต่างนี้สำคัญมาก เพราะคนอาจจะเรียนรู้อะไรหลายอย่างแต่ไม่กระทำ บันดูราได้สรุปว่า พฤติกรรมของมนุษย์อาจจะแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) พฤติกรรมสนองตอบที่เกิดจากการเรียนรู้ ผู้ซึ่งแสดงออก หรือ กระทำสม่ำเสมอ 2) พฤติกรรมที่เรียนรู้แต่ไม่เคยแสดงออกหรือกระทำ และ 3) พฤติกรรมที่ไม่เคยแสดงออกทางการกระทำ เพราะไม่เคยเรียนรู้จริงๆ

3. บันดูรา ไม่เชื่อว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจะคงตัวอยู่เสมอ โดยการประยุกต์ในด้านการเรียนการสอน ดังนี้ 1) ตั้งวัตถุประสงค์ที่จะทำให้นักเรียนแสดงพฤติกรรม หรือเขียนวัตถุประสงค์เป็นเชิงพฤติกรรม 2) ผู้สอนแสดงตัวอย่างของการกระทำหลายๆตัวอย่าง ซึ่งอาจจะเป็นคน การ์ตูน ภาพยนตร์ วีดีโอ โทรทัศน์และสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ 3) ผู้สอนให้คำอธิบายควบคู่ไปกับการให้ตัวอย่างแต่ละครั้ง 4) ชี้นำขั้นตอนการเรียนรู้โดยการสังเกตแก่นักเรียน เช่น แนะนำให้นักเรียนสนใจสิ่งเร้าที่ควรจะไปหรือเลือกไป 5) จัดให้นักเรียนมีโอกาสที่จะแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวแบบ เพื่อจะได้ดูว่านักเรียนสามารถที่จะกระทำโดยการเลียนแบบหรือไม่ ถ้านักเรียนทำได้ไม่ถูกต้องอาจจะต้องแก้ไขวิธีการสอนหรืออาจจะแก้ไขที่ตัวผู้เรียนเอง และ 6) ให้แรงเสริมแก่นักเรียนที่สามารถเลียนแบบได้ถูกต้อง เพื่อจะให้นักเรียนมีแรงจูงใจที่จะเรียนรู้และเป็นตัวอย่างแก่นักเรียน

จากแนวความคิดตามทฤษฎีเชิงความคิดทางสังคมจะเห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานที่คนเราแสดงออก ซึ่งทฤษฎีแนวความคิดทางสังคมได้มีนักวิจัยได้วิจัยพฤติกรรมของคนทางด้านสังคมวิทยาแล้ว แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ที่นำทฤษฎีเชิงความคิดทางสังคมมาวิจัยทางการศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ในการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่า พฤติกรรมในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของคนมาจากองค์ประกอบหรือปัจจัยจากทฤษฎีเชิงความคิดทางสังคมได้ 3 ปัจจัยได้แก่ ความตระหนักในความสำคัญของการมีส่วนร่วม ความคาดหวังในผลที่จะได้รับจากการมีส่วนร่วม และความเชื่อมั่นในตนเองที่จะ เข้าร่วมปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังว่าปัจจัยดังกล่าวจะสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดนครนายก

### 3.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความตระหนัก

#### 1. ความหมายของความตระหนัก

โสภณ บุญถนอมวงศ์ (2552, หน้า 14) ได้กล่าวถึงคำว่า “ความตระหนัก” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Awareness” หมายถึง ความรู้ การรู้ ความมีสติ ประสบการณ์ทางวัตถุหรือทางความคิด ใดๆอย่างหนึ่ง

ราชบัณฑิตยสถาน (2545, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของคำว่าตระหนักว่าหมายถึงรูป ประจักษ์ชัด รู้ชัดแจ้ง อาจสรุปและขยายความได้ว่า ความตระหนัก หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึก รับรู้ คิดได้ มองเห็นประโยชน์และความสำคัญโดยการแสดงออกมาในทิศทางที่ต้องการตามประสบการณ์ หรือความตระหนักเป็นการรับรู้ ถูกคิด หรือมีความรู้สึกต่อเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งหรือสำนึกถึง บางสิ่งบางอย่างของประสบการณ์ ความตระหนักจะเกิดขึ้นเมื่อมีเหตุการณ์ สภาพแวดล้อมในสังคม หรือสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้นให้เกิดความตระหนักและสะท้อนให้เห็นทางพฤติกรรม

จันทน์ เกียรติโพธา (2542, หน้า 13) ให้ความหมายของความตระหนัก หมายถึง ความตระหนักเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้สึก ความคิดเห็น ความสำนึก เป็นภาวะที่บุคคลเข้าใจและ ประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับตนเองได้ โดยอาศัยระยะเวลา เหตุการณ์

ไพรวรรณ ธรรมวิฐาน (2544, หน้า 12) ความตระหนักเป็นสภาพภายในจิตใจของบุคคล ที่มีความรู้สึกนึกคิด ความสำนึกต่อสถานการณ์และประสบการณ์

จรรยา ชู้น้ำ (2546, หน้า 7) เห็นว่าความตระหนัก เป็นสภาวะทางจิตใจที่มีความหมาย เหมือนกับคำว่าสำนึก ซึ่งเป็นกลุ่มเดียวกับเจตคติ ที่เกิดจากการรับรู้ คิด และประเมินค่าสิ่งใดสิ่ง หนึ่งภายในจิต ซึ่งจัดอยู่ในลักษณะของความรู้สึก และมีอารมณ์ต่อสิ่งนั้น เช่น เห็นประโยชน์รัก ห่วงแหน ปกป้อง และรับผิดชอบ

ลดาวลีย์ พอใจ (2536, หน้า 19) ความตระหนักเป็นสภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวกับความรู้สึก ความคิด และความปรารถนาที่มีต่อบุคคล สิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง

สัมพันธ์ งามสอาด (2536, หน้า 9) ประสบการณ์หรือสภาพแวดล้อมในสังคม สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความตระหนัก

รีเบอร์ (Reber, 1985, p.76-77) ความตระหนัก หมายถึง สภาพการมีการรับรู้หรือการมี ความสำนึกต่อบางสิ่งบางอย่างที่เกิดขึ้นในขณะนั้นของบุคคล

กู๊ด (Good, 1973, p.54) ความตระหนัก หมายถึงการกระทำที่แสดงถึงการมีความรับรู้ การมีความรู้ หรือความรู้สึก ความรับผิดชอบต่อปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

คราทวอท์ และคณะ (Krathwohl et al, 1969, p.101) ความตระหนักจะเหมือน พฤติกรรมด้านความจำ คือเป็นความรู้สึกรับผิดชอบของบุคคลที่สำนึกถึงสิ่งต่าง ๆ ในสถานการณ์ หรือปรากฏการณ์ที่เขาอยู่

วูลแมน (Wolman, 1973, p.38) ความตระหนัก เป็นภาวะที่บุคคลเข้าใจหรือสำนึกบางสิ่ง บางอย่างของเหตุการณ์ หรือเป็นการแสดงออกให้เห็นถึงการรับรู้และพิจารณาใคร่ครวญเหตุการณ์ ประสบการณ์ วัตถุ หรือเหตุการณ์ที่ดำเนินไป

รูเนส (Runes, 1971, p.32) ความตระหนักเป็นการกระทำที่เกิดจากความสำนึก

บลูม (Bloom, 1971, p.273) หมายถึง ความสำนึกในบางสิ่งบางอย่างของบุคคลที่เข้าใจสถานการณ์ ปรากฏการณ์ หรือเหตุการณ์ได้ แต่ความตระหนักไม่จำเป็นต้องเป็นความใส่ใจต่อปรากฏการณ์หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดและจะเกิดขึ้นเมื่อมีสิ่งเร้าของเหตุการณ์นั้น ๆ

เนลสัน (Nelson, 1965, p.308) กล่าวว่าความตระหนักมีความหมายเหมือนกับความสำนึก (Consciousness) ซึ่งเป็นภาวะทางจิตที่เกี่ยวกับความรู้สึก ความคิด และความปรารถนาต่าง ๆ เกิดจากการรับรู้ที่มีความหมาย ความตระหนักจึงเป็นสภาวะที่บุคคลได้รับรู้ หรือได้ประสบการณ์ต่าง ๆ แล้วมีการประเมินค่า และตระหนักถึงความสำคัญของตนเองที่มีต่อสิ่งนั้น ๆ ซึ่งเป็นเรื่องของสภาวะตื่นตัวทางจิตใจต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์นั้น ๆ

จากความหมายของความตระหนัก สรุปได้ว่า หมายถึง การได้รับรู้ เกิดสำนึกรับผิชอบที่เกิดความรู้สึกมีความห่วงใยต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งโดยอาศัยระยะเวลา ประสบการณ์ หรือสภาพแวดล้อมในสังคม

## 2. ปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดความตระหนัก

อมรศิริ ดวงดี (2543, หน้า 9-10) เนื่องจากความตระหนักของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับ การรับรู้ของแต่ละบุคคล ดังนั้นปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้จึงมีผลต่อความตระหนักด้วย จึงพอสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความตระหนัก คือ 1) ประสบการณ์ที่มีต่อการรับรู้ 2) ความเคยชินต่อสภาพแวดล้อม ถ้าบุคคลมีความเคยชินต่อสภาพแวดล้อมนั้นก็จะทำให้บุคคลนั้นตระหนักต่อสิ่งที่เกิดขึ้น 3) ความเอาใจใส่และการให้คุณค่า ถ้าบุคคลมีความเอาใจใส่ในเรื่องใดมากก็就会有ความตระหนักในเรื่องนั้นมาก และ 4) ลักษณะและรูปแบบของสิ่งเร้า ถ้าสิ่งเร้านั้นสามารถทำให้ผู้พบเห็นเกิดความสนใจยอมทำให้ผู้พบเห็นเกิดการรับรู้และตระหนักขึ้นนอกจากนี้ ระยะเวลาและความถี่ในการรับรู้ยังมีผลต่อความตระหนัก โดยถ้ามนุษย์ได้รับการรับรู้บ่อยครั้งหรือนานเท่าไร ก็ยิ่งจะทำให้มีโอกาสเกิดความตระหนักได้มากขึ้นเท่านั้น

ชุตินา เรื่องพริ้ม (2539, หน้า 38) ได้จำแนกระดับพัฒนาการของความตระหนัก ดังนี้ 1) การรับรู้ เป็นขั้นตอนของการทำความรู้จักและเข้าใจในสิ่งเร้าหรือปรากฏการณ์ ได้แก่ การรู้จักสิ่งเร้า ความยินดีหรือเต็มใจที่จะรับสิ่งเร้านั้น และการเลือกให้ความสนใจต่อสิ่งเร้านั้น 2) การตอบสนอง เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความพอใจในสิ่งเร้าหรือปรากฏการณ์นั้นๆ ได้แก่ การยินยอมที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้น มีความตั้งใจที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้น และมีความพอใจที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้น 3) การเห็นคุณค่า เป็นความสำนึกในคุณค่า มีความเชื่อหรือมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งเร้าหรือปรากฏการณ์นั้นๆ ซึ่งจะเป็ค่าานิยมของสังคมจนสามารถนำไปใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินคุณค่าในสิ่งต่างๆ ได้คือ การยอมรับในคุณค่า เกิดความนิยมชมชอบในคุณค่า และการยึดถือผูกพันในคุณค่า 4) การจัดระบบคุณค่า คือ การจัดระเบียบค่าานิยมเข้าเป็นระบบและหาความสัมพันธ์

ระหว่างคุณค่าเหล่านั้น ได้แก่ มีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับคุณค่า และการจัดลำดับคุณค่าเหล่านั้นให้เป็นระบบ 5) การแสดงลักษณะตามคุณค่า คือ การเอาคุณค่าต่าง ๆ มาสร้างเป็นคุณลักษณะของแต่ละคนซึ่งจะกลายเป็นบุคลิกภาพหรือเอกลักษณ์ของบุคคลนั้น ได้แก่ การสรุประบบของคุณค่า และการสร้างลักษณะนิสัย

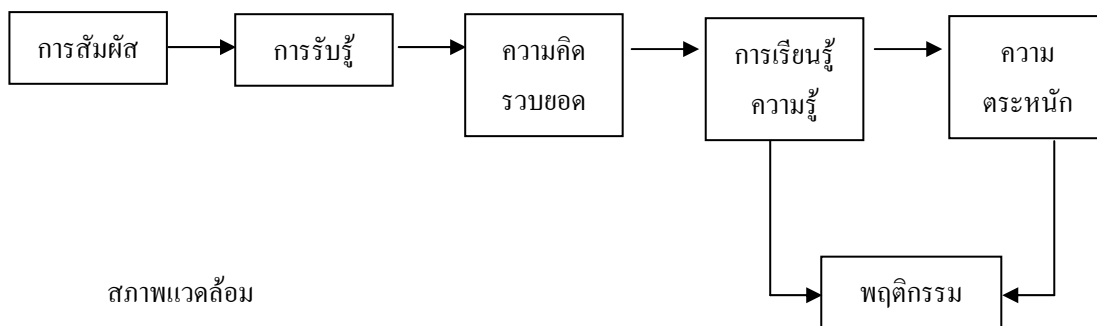
จากพัฒนาการของความตระหนัก อาจสรุปได้ว่า ความตระหนักเป็นความรู้ที่รับรู้สภาวะของบุคคลที่สำนึกถึงสิ่งต่าง ๆ ในปรากฏการณ์โดยผ่านการเรียนรู้ ทั้งนี้การเรียนรู้และความตระหนักเป็นองค์ประกอบอันจะนำไปสู่ความพร้อมที่จะแสดงหรือกระทำพฤติกรรมต่อไป

3. องค์ประกอบของความตระหนัก

สุชิน สงวนบุญศิริ (2532, หน้า 45) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความตระหนัก สำหรับปัจจัยหรือสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้หรือความตระหนัก แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบคือ ลักษณะของสิ่งเร้า และลักษณะของบุคคลที่รับรู้

1. ลักษณะของสิ่งเร้า หรือคุณสมบัติของสิ่งเร้าจะเป็นปัจจัยภายนอกที่ทำให้บุคคลเกิดความสนใจที่จะรับรู้ ซึ่งจะนำไปสู่ความตระหนักต่อไป

2. ลักษณะของบุคคลที่รับรู้ หมายถึง การที่บุคคลจะเกิดความตระหนักต่อปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งมากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านกายภาพ ได้แก่ สมรรถภาพของอวัยวะรับสัมผัส หู ตา จมูก ปาก และปัจจัยทางด้านจิตวิทยา ได้แก่ ความรู้เดิม การสังเกตพิจารณา ความสนใจ ความตั้งใจ ความพร้อมที่จะรับรู้ การเพิ่มคุณค่า ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีอิทธิพลทำให้บุคคลเกิดความตระหนักแตกต่างกันซึ่งขั้นตอนและกระบวนการเกิดความตระหนักสามารถอธิบายได้ จากขั้นตอนและกระบวนการเกิดความตระหนัก สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังภาพประกอบ 4



สภาพแวดล้อม

ภาพประกอบ 4 ขั้นตอนและกระบวนการเกิดความตระหนัก

ที่มา : สุชิน สงวนบุญศิริ, 2532, หน้า 45

สรุปได้ว่า ความตระหนักรู้มีความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมอย่างมาก เพราะความตระหนักรู้เป็นการกระทำของบุคคลที่เกิดจากความรับผิดชอบ ความสำนึกในหน้าที่ที่เกิดจากสภาวะจิตใจ ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนา และจะนำไปสู่ความยั่งยืนของกิจกรรมพร้อมทั้งช่วยพัฒนาขีดความสามารถของมนุษย์ได้มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ความตระหนักรู้ยังเป็นเครื่องมือถ่ายทอดวัฒนธรรมและค่านิยมที่มีหน้าที่สร้างสรรค์สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการกลมกลืนจิตใจ และเป็นเป้าหมายของความปรารถนาของชุมชนให้มีส่วนร่วมไปในทิศทางเดียวกัน

### 3.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง

สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง ประกอบด้วย ความหมายของความคาดหวัง ทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง และปัจจัยที่มีผลต่อความคาดหวัง

#### 1. ความหมายของความคาดหวัง

ได้มีนักวิชาการหลายสาขากำหนดความหมายของความคาดหวัง ไว้ดังนี้

หลุยส์ จาปาเทศ (2533, หน้า 56) ได้ให้ความหมายว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความเป็นไปได้ถึงความพยายามที่ทำให้เกิดการกระทำที่บรรลุผล ความคาดหวังจะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของความพยายามและการกระทำ

สมยศ นาวิการ (2540, หน้า 36) ได้กล่าวถึงความหมายของความคาดหวัง หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้บุคคล ซึ่งมีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

กรองแก้ว อยู่สุข (2542, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของความคาดหวัง หมายถึง ผลตอบแทนที่เขาจะได้รับในอนาคตจากการกระทำหรือพฤติกรรมของเขาในปัจจุบัน

วันชัย มีชาติ (2544, หน้า 45) ได้กล่าวถึงความหมายของความคาดหวัง หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงโดยมีเป้าหมายและเป็นสิ่งที่ทำให้แสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย

สมิทธา จิตตลภกร (2547, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของความคาดหวัง หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อบรรยากาศขององค์กรจะทำให้บุคคลนั้นใช้เหตุผลในทางที่ดีด้วยการสร้างความหวังในผลการดำเนินงานของตนหรือการกระทำของตนว่าจะได้ผลตอบแทนอย่างไร

เคลย์ (Clay, 1988, p.62) ได้ให้ความหมายว่า ความคาดหวัง หมายถึง เป็นความหวังแรงกล้าว่าบางสิ่งบางอย่างจะเกิดขึ้นหรือเป็นความเชื่อมั่นบางอย่างว่าควรจะเกิดขึ้นหรืออาจจะเกิดขึ้น เป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงอนาคตที่ดี หรือเป็นความคาดหวังที่ดีงาม

รีเบอร์ (Reber, 1985, p.185) ได้ให้ความหมายว่า ความคาดหวัง หมายถึง เจคติหรือแรงจูงใจที่บุคคลมีต่อผลของการกระทำที่ตนตั้งจุดมุ่งหมายไว้

คราวเทอร์ (Crowther, 2002, p.142) ได้ให้ความหมายว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความเชื่อที่มั่นคงว่าจะมีบางสิ่งเกิดขึ้นและความรู้สึกเชื่อมั่นในบางสิ่ง

สฤณี ชีรดากรม (2525, หน้า 14) ได้ให้ความหมายว่า ความคาดหวัง หมายถึง การทำนายเหตุการณ์ว่าจะมีอะไรเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นที่บุคคลเคยมีประสบการณ์มาก่อนความคาดหวังมี 3 ลักษณะดังนี้

1. ความคาดหวังมีลักษณะที่เกิดภายในจิตใจบุคคลซึ่งเป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลนั้น
2. ความคาดหวังที่ปรากฏออกมาให้ชัดเจน เป็นสิ่งที่ประเมินได้
3. ความคาดหวังที่มีการเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับกฎระเบียบ เพื่อให้บุคคลในสังคม หรือหน่วยงานประพฤติปฏิบัติ

กรอส (Gross et al, 1996, p.147) ให้ทัศนะเกี่ยวกับความคาดหวังไว้ 2 ความหมาย คือ 1) เป็นการทำนายเหตุการณ์ล่วงหน้า โดยแสดงความรู้สึก หรือความเชื่อมั่นในสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่ามีโอกาสเป็นจริงได้ในอนาคต และ 2) เป็นเกณฑ์มาตรฐานในการจัดผลการดำเนินงานที่บุคคลนั้นดำรงตำแหน่งใดอยู่ในสถานการณ์ปกติ หรือในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

สรุปได้ว่า ความคาดหวังเป็นความคิด ความเชื่อ ความต้องการ ความมุ่งหวังหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่ง เช่น บุคคล การกระทำหรือเหตุการณ์เป็นต้น จึงเป็นการคิดล่วงหน้าโดยมุ่งหวังในสิ่งที่เป็นไปได้ว่าจะเกิดตามที่ตนคิดไว้ ทั้งนี้ความคาดหวังของบุคคลจะขึ้นอยู่กับความต้องการและเป็นไปตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง

นักวิชาการได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความคาดหวังของบุคคลเป็นอย่างมาก

อริยา คูหา (2546, หน้า 73-74) เนื่องจากความคาดหวังเป็นแรงจูงใจผลักดันให้บุคคลเกิดการแสดงพฤติกรรม และความคาดหวังยัง ได้กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนที่เกิดมาบนโลกใบนี้ เมื่อเติบโตขึ้นในช่วงอายุหนึ่งที่มีความต้องการ ความรู้สึกเป็นของตัวเอง หรือเมื่อมีวุฒิภาวะเจริญเติบโตขึ้นในทางความคิด ทุกคนต่างก็มีเป้าหมายให้กับตัวเองเพื่อต้องการให้เกิดความสำเร็จ และในการเดินทางที่จะไปสู่เป้าหมายนั้น ทุกคนก็จะต้องมีความคาดหวังให้กับความสำเร็จนั้น เพื่อให้ความคาดหวังนั้น อาจจะเป็นความคาดหวังให้กับตัวเองหรือเป็นความคาดหวังให้กับบุคคลอื่น โดยทำการคาดหวังให้บุคคลอื่นเป็นไปตามที่ตัวต้องการตามเป้าหมายที่วางไว้ผู้ที่ให้ต้นกำเนิดแห่งแนวคิดนี้คือ เอ็ดเวิร์ด โทลแมน (Edward Tolman) แต่ผู้ที่ได้เผยแพร่และสร้างทฤษฎีคือ วิคเตอร์ วรูม (Victor Vroom) โดยที่วรูมให้ทฤษฎีเกี่ยวกับสมมุติฐาน 4 ประการที่เป็นบ่อเกิดแรงจูงใจในการทำงาน กล่าวคือ

1. การคาดหวังว่าเมื่อแสดงพฤติกรรมไปแล้วจะทำสิ่งนั้นได้หรือไม่ มีความรู้ความสามารถและมีสิ่งเอื้ออำนวยความสะดวกที่จะแสดงพฤติกรรมเพียงพอที่จะดำเนินได้มากเพียงใดและมีบทบาทที่สามารถแสดงความสามารถทำได้ดีเพียงใด



2. การคาดหวังว่าเมื่อทำงานนั้นแล้วทำได้ดีเพียงใด
3. การคาดหวังว่าเมื่อทำงานนั้นได้แล้วจะได้ผลลัพธ์อย่างที่ต้องการหรือไม่
4. การตีผลลัพธ์ที่ได้จากการกระทำ ถ้าเขาเห็นว่ากระทำแล้วมีค่า เขาก็อยากทำ แต่ถ้าไม่

มีค่าเขาก็ไม่สนใจ จึงสรุปได้ว่าคนเรามีแรงจูงใจในการกระทำสิ่งใด ๆ ย่อมมีความคาดหวังตามเงื่อนไขข้างต้น เพราะหากขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดไปแล้วแรงจูงใจย่อมขาดหายไปด้วย เมื่อดูตามสภาพแล้วทฤษฎีเน้นเรื่องการพัฒนา โดยที่วรูมเน้นว่า มนุษย์ควรรู้จักตนเอง รู้ขีดจำกัดและความสามารถของตน

ฟีโลวอร์ธ จันทรสุกรี (2540, หน้า 23) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังตามแนวคิดของวรูม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความคาดหวังในความพยายามต่อการกระทำหรือการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้ล่วงหน้าว่าตนเองพยายามต่อกระทำพฤติกรรมได้ตามความสามารถแล้วโอกาสที่จะกระทำสิ่งนั้นได้สำเร็จมีมากน้อยเพียงใด เป็นการคิดก่อนจะทำสิ่งต่าง ๆ ว่าสามารถทำได้หรือไม่

2. ความคาดหวังในการกระทำต่อผลลัพธ์หรือผลของการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้ล่วงหน้าก่อนกระทำพฤติกรรมว่าถ้าหากกระทำพฤติกรรมนั้นแล้วจะได้ผลลัพธ์แก่ตนเองในทางที่ดีหรือไม่

3. ความคาดหวังในคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัล หมายถึง คุณค่าจากผลของการกระทำที่เกิดขึ้นแก่บุคคลที่แสดงพฤติกรรมนั้น

ดังนั้นทฤษฎีความคาดหวังวรูม (Expectation Theory) บางทีเรียกว่า VET Theory และได้กำหนดเป็นสูตรไว้ดังนี้

การจูงใจ (หรือแรงจูงใจ) = คุณค่าของผลลัพธ์ x ความคาดหวัง x ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์

จึงได้ให้ความหมายของการกำหนดสูตรไว้ดังนี้ 1) คุณค่าของผลลัพธ์ แต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับความปรารถนาหรือความต้องการ ถ้าต้องการมากจะมีค่าเป็นบวก แต่เฉย ๆ ไม่รู้สึกยินดี ยินร้าย จะมีค่าเป็นศูนย์ และถ้าไม่ชอบหรือไม่ต้องการจะมีค่าติดลบ 2) ความคาดหวัง คือความน่าจะเป็นที่การกระทำอย่างหนึ่งจะมีโอกาสที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ในระดับแรกมากน้อยเพียงใด ถ้าคนเชื่อว่า หากทำงานเต็มที่จะสามารถทำให้ได้ผลผลิตสูงอย่างแน่นอน ความคาดหวังจะเท่ากับหนึ่งในทางตรงกันข้าม ถ้าเชื่อว่าถึงแม้จะพยายามทำงานหนักสักเพียงใดก็ไม่สามารถทำผลงานออกมาในปริมาณสูงได้เลย ความคาดหวังก็จะเท่ากับศูนย์ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ อธิบายได้ว่า แรงจูงใจของแต่ละคนจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับ หรือที่คิดว่า

สมควรจะได้รับเมื่อกระทำกรณั้สำเร็จตามเป้าหมายแล้ว ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ส่วนหนึ่งของแรงจูงใจที่บุคคลจะมีหรือไม่ หรือมีมากน้อยย่อมขึ้นกับความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์

จากที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่า บุคคลจะทุ่มเทความพยายามในการทำงานหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการพิจารณาองค์ประกอบทั้งสามภายใต้สถานการณ์ที่กำหนด มนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีความคาดหวังเสมอ ความคาดหวังจึงเปรียบเสมือนเป็นแรงผลักดันให้เกิดความต้องการซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตของมนุษย์ แต่ละบุคคลก็มีความคาดหวังไม่เท่ากันในแต่ละช่วงเวลาหรือสถานการณ์

ประเภทของความคาดหวัง

เฮิร์ลล็อก (Hurlock, 1974, p.12) ได้แบ่งประเภทของความคาดหวังออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ความคาดหวังในทางบวก (Positive) กับทางลบ (Negative) ความคาดหวังชนิดนี้มุ่งไปที่ความสำเร็จ ถ้าผลเป็นไปในทางบวกบุคคลจะพอใจ คิดว่าตัวเองประสบความสำเร็จ จึงคิดว่าน่าจะปรับปรุงสภาพในปัจจุบันให้ดีขึ้น แต่ถ้าความคาดหวังเป็นไปในทางลบ บุคคลจะมุ่งรักษาสภาพในปัจจุบันเท่านั้น บุคคลส่วนมากมีความคาดหวังในทางบวกเพราะทำให้ตนเกิดความพอใจมากกว่า และยังมีความรู้สึกที่ว่าตัวเองสำคัญอันเนื่องมาจากความสำเร็จของตนเอง

2. ความคาดหวังในทันทีทันใด (Immediate) กับห่างไกล (Remote) ความคาดหวังในทันทีทันใดส่วนใหญ่เกิดจากความประสงค์ของบุคคลในชั่วขณะ เกิดจากการประสบความสำเร็จหลังจากการล้มเหลวในอดีตที่ผ่านมา และเกิดจากความกดดันในสังคมที่มีต่อบุคคลนั้น ในขณะที่เขากำลังสร้างความสำเร็จ ส่วนความคาดหวังที่ห่างไกลนั้นมาจากองค์ประกอบเช่นเดียวกับความคาดหวังในทันทีทันใด รวมทั้งความสนใจ เจตคติ ความกดดันทางวัฒนธรรมและความสำเร็จ

3. ความคาดหวังที่เป็นจริง (Realistic) กับไม่เป็นจริง (Unrealistic) ความคาดหวังที่เป็นจริงจะพิจารณาจากสัมฤทธิ์ผลในจุดมุ่งหมายที่วางไว้สำหรับตนเอง แต่ในบางครั้งความคาดหวังอาจไม่เป็นจริง เพราะบุคคลมีปริมาณของความคาดหวังมากกว่าความสามารถที่เป็นจริงของตนเอง หรือบางครั้งอาจเกิดจากจินตนาการที่ไม่สามารถควบคุมได้ จากสื่อสารมวลชน จากความเชื่อที่ยึดกันมาเป็นประเพณี และการปล่อยปละละเลยอันเนื่องมาจากความไม่มีประสิทธิภาพ

แบนดูรา (Bandura, 1986, p.25) ความคาดหวังซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมหรือไม่นั้นมี 2 ประเภท

1. ความคาดหวังเกี่ยวกับผลลัพธ์ (Outcome expectancy) เป็นการประมาณของบุคคลว่าพฤติกรรมใดนำไปสู่ผลลัพธ์ใด

2. ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตน (Efficacy expectancy) เป็นการประมาณความสามารถของตนในการกระทำพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ความคาดหวังเป็นความพยายามหรือการรับรู้ถึงความเป็นไปได้ที่จะกระทำ หรือปฏิบัติงานบรรลุความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย ระดับของความชอบ หรือเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ หรือรางวัลจากการกระทำ ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่ได้รับ หรือความหวัง หรือความพยายามที่จะปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคล

### 3.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในตนเอง

#### 1. ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเอง

นักการศึกษาและนักจิตวิทยาได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเองไว้ ดังนี้

กิตติณา พละวัตร (2539, หน้า 19) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ความมั่นใจ หรือความกล้าของบุคคลที่จะเผชิญต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ให้สำเร็จตามที่ได้ตั้งใจไว้ แม้ว่าจะมีอุปสรรคมาขัดขวางก็ไม่ท้อถอย ยังคงตั้งใจกระทำสิ่งนั้น ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

ชมพูนุท สิริพรหมภักทร (2539, หน้า 14) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ความเชื่อมั่นในความสามารถในการแสดงออกที่เหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยมีความรับผิดชอบ ในหน้าที่และมีเหตุผล สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยความมุ่งมั่น พยายามเพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จ

นิมอนงค์ พิมเสน (2538, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง การหยั่งรู้ถึงความสามารถของตนเอง ความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง มีความเชื่อมั่นในการกระทำ กล้าคิด กล้าตัดสินใจเป็นของตนเอง มีจุดมุ่งหมายชีวิต สามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ เข้าใจบทบาทของตนเองในสังคม และสามารถปรับตัวในสังคมได้อย่างเหมาะสม

พิศณห์ คงรักษา (2536, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง คุณลักษณะในตนเองของบุคคลอันแสดงให้เห็นได้ด้วยความกล้าในการคิด การพูด การกระทำ มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีเหตุผล มีความรอบคอบ มีความคิดริเริ่ม มีจุดมุ่งหมายในชีวิต และไม่ท้อถอยในการแสวงหาแนวทาง ในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งเอาไว้

ววิวรรณ ศรีกุศลานุกูล (2538, หน้า 15) กล่าวว่าความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลรู้จักตนเอง มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง มีความมั่นใจและมีความพยายามในการทำสิ่งต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จ และสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

สุนันทา เขียวบัว (2541, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ความมั่นใจในความคิด และความสามารถของตนเอง กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออกและยอมรับฟัง คำวิจารณ์ของผู้อื่น สำคัญยิ่งในการพัฒนาบุคคล อันเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งของ การพัฒนาสังคมและ ประเทศชาติในที่สุด

สุนันทา ถนอมสิงห์ (2540, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึงลักษณะ พฤติกรรมที่มั่นใจหรือแน่ใจของบุคคล ที่จะกระทำการต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามบุคคลนั้นตั้งใจไว้ แม้มีอุปสรรคขัดขวางก็ไม่ท้อถอย ยังคงมั่นใจที่จะทำสิ่งที่ตั้งใจไว้ให้สำเร็จ

สุนิษฐ์รัตน์ ฤทธิรงค์ชัยเลิศ (2530, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในตนเองเป็น บุคลิกภาพส่วนหนึ่งของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นความรู้สึกนึกคิด หรือมโนคติที่บุคคลมีต่อตนเอง คนที่มีความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อตนเองจะมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่ามีความภาคภูมิใจในความเป็น ตัวของตัวเอง พึ่งพอใจและยอมรับทุกสิ่งทีประกอบเป็นตนเอง มองเห็นว่าตนมีคุณค่า มี ความสามารถและมี ความสำคัญ

สมิธ (Smith, 1961, p.185) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง การพึ่งพอใจ ตนเอง หรือการยอมรับตนเอง ความมั่นใจในตนเองจะมีในบุคคลมากน้อยเพียงใดนั้น สามารถ พิจารณาได้จากความขัดแย้งระหว่างตนเองตามความจริง (Real self) กับตนเองตามอุดมคติ (Ideal self) ถ้าความขัดแย้งเกิดขึ้นมากจะเป็นเหตุให้คนรู้สึกว่ามีค่า ไม่เหมาะสมและไม่พึงพอใจใน ตนเอง อันหมายถึงขาดความเชื่อมั่นในตนเอง เกิดความวิตกกังวล ขาดความอบอุ่นใจ และ ชอบ พึ่งพาผู้อื่น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลรู้จักตนเองมี ความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ไม่หวั่นไหวต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ โดยการทำใจให้มั่นคง กล้าแสดงออกใน สิ่งที่ถูกที่ควร มีความพยายามทำในสิ่งที่ตนตั้งใจไว้ แม้จะมีอุปสรรคมาขวางกั้นก็ไม่ยอมท้อถอย ยังคงมุ่งมั่นที่จะกระทำการนั้น ๆ ให้สำเร็จ และสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นๆ ได้ทุกเวลาและ สถานที่

## 2. ความสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเอง

นักการศึกษาและนักจิตวิทยาได้ให้ความสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเองไว้ ดังนี้

กิตตินภา พละวัตร (2539, หน้า 10) ได้สรุปความสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเองว่า เป็นบุคลิกอย่างหนึ่งทีควรเสริมสร้างให้เกิดขึ้นกับทุกคน เพราะจะทำให้บุคคลเป็นตัวของตัวเอง มี ความคิดก้าวหน้า มองโลกในแง่ดี กล้าแสดงออกในทางที่ถูก มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน สามารถประสบความสำเร็จในการปรับตัว เข้ากับสิ่งแวดล้อม และยังช่วยให้บุคคลสามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้ ตลอดจนการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ

เรณู คุปต์ยเจียร (2533, หน้า 95) กล่าวว่า บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะมีความคิดก้าวหน้า กล้าแสดงออกในสิ่งที่สมองคิดได้มากกว่าบุคคลที่ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเองและสำเร็จทุกครั้ง ย่อมเริ่มด้วยความปรารถนามาก่อน แต่การที่จะทำให้ความปรารถนานั้นสำเร็จลุ่่วงไปด้วยก็คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง เพราะถ้าไม่มีความเชื่อมั่นในตนเองแล้ว จะกระทำเพื่อให้ลุ่่วงไปตามปรารถนาย่อมเกิดขึ้นไม่ได้

วินัย ธรรมศิลป์ (2527, หน้า 25) กล่าวว่าความเชื่อมั่นในตนเองเป็นสิ่งสำคัญและสามารถ ปลุกฝังให้เกิดขึ้นได้ ผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง จะมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนสามารถทำงานได้ประสบผลสำเร็จ ยอมรับสถานการณ์ใหม่ ๆ ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี และยังสามารถเข้าใจตนเองเกี่ยวกับคุณค่าของตนว่า เป็นคนที่มีความสามารถ มีความสำคัญ และมีความสำเร็จ

สุลักษณ์ ศิวรักษ์ (2524, หน้า 13) ได้กล่าวถึงความเชื่อมั่นในแง่ดีกว่า ได้ช่วยให้มนุษย์ค้นพบอะไรใหม่ ๆ ได้มาก นักเดินเรือพบโลกใหม่ นักวิทยาศาสตร์ได้ค้นพบทฤษฎีใหม่ ตลอดจนศาสนาที่ได้ตรัสรู้พระธรรมวิเศษ ก็เพราะความเชื่อมั่นเป็นเหตุ แต่ถ้าเชื่อมั่นจนไม่ยอมรับฟังเหตุผลอื่นใดเอาเลย ก็กลายเป็นลัทธิ คือ คึดมั่นอย่างเถรตรง ชนิดเอาหัวชนฝาหรือเป็นคนใจแคบ จนน่าเกลียดได้เอามาก ๆ ทั้งยังปิดโอกาสที่จะรับแสงสว่างอย่างใหม่อีกด้วย

สุชา จันทร์อม (2521, หน้า 152) ได้กล่าวถึงบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองว่า จะเป็นบุคคลที่สามารถตัดสินใจได้อย่างชัดเจน ไม่มีจิตใจรวนเร ทั้งนี้จะทำให้มีลักษณะของผู้นำที่เป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจของผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นอยากทำงานร่วมด้วย

สวนา พรพัฒน์กุล (2520, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมความสำนึกในหน้าที่พลเมืองดี หรือสำนึกในทางการเมืองประการหนึ่งก็คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงว่า บุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและมีความหมายต่อสังคม ถ้าบุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะกระตุ้นให้ทุกคนกล้าแสดงออกซึ่งความคิดเห็นต่อทุกสิ่งเกี่ยวกับชีวิตและความอยู่รอด ของสังคม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นบุคลิกภาพอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญ เพราะบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะกล้าแสดงออก สามารถประสบความสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และยังช่วยให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ตลอดจนการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ

### 3. พฤติกรรมหรือลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง

ความเชื่อมั่นในตนเองนั้น เป็นลักษณะเกิดขึ้นในตัวบุคคล ถือว่าเป็นบุคลิกของคน อย่างหนึ่ง ได้มีผู้สรุปลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองไว้ ดังนี้

ทองคุณ หงส์พันธุ์ (2540, หน้า 37) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง เพราะหากคนเรามีความเชื่อมั่น ก็สามารถที่จะทำอะไรได้สำเร็จ มีพลังในการต่อสู้กับปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยความมั่นใจ ชอบแสดงความคิดเห็นและกล้าตัดสินใจด้วยตนเอง เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา ก็สามารถในการแก้ปัญหาเหล่านั้น ๆ ได้ดีกว่าบุคคลที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ลักษณะที่สำคัญของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ประกอบด้วย 1) มั่นใจในการกระทำของตน และมั่นใจว่าจะประสบความสำเร็จในสิ่งที่กระทำลงไป 2) ไม่หลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่เป็นปัญหา และมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ 3) กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าตัดสินใจ และกล้าเผชิญความจริง 4) มีความรับผิดชอบสูง 5) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 6) ไม่เชื่อผู้อื่นโดยไร้เหตุผล 7) ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ได้ง่าย 8) ไม่วิตกกังวล และ 9) มีจิตใจเด็ดเดี่ยว แน่วแน่ และประโยชน์ของความเชื่อมั่นในตนเอง ประกอบด้วย 1) ทำให้มีความสำเร็จ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น 3) เป็นบุคคลที่มีความสุข 4) มีสุขภาพดีทั้งกาย ใจ 5) สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ และ 6) เป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพสง่างาม วางตนได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์

เรือนแก้ว เฟิงพุ่ม (2535, หน้า 23) กล่าวว่าลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ต้องเป็นคนที่กล้าแสดงออก กล้าคิด กล้าตัดสินใจ สามารถพึ่งพาตนเองได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นตัวเองมีความรับผิดชอบ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ และสามารถเผชิญกับ สถานการณ์ใหม่ ๆ โดยไม่มีความวิตกกังวล

ชมพูนุท สิริพรหมภักทร (2539, หน้า 26) กล่าวว่า ลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองเป็นผู้ที่ยอมรับในความสามารถของตนเอง โดยไม่มีความวิตกกังวลในการรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมที่แสดงออกถูกต้องเหมาะสมในการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยเหตุผลมีความตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและผู้อื่นตลอดจนมีความพยายามมุ่งมั่นเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ฉันทนา ภาคบงกช (2533, หน้า 21) กล่าวว่า ลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองโดยทั่วไปมีความกล้าในการแสดงออก กล้าตัดสินใจและมีความมั่นใจที่ทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จได้ตามที่ต้องการ มองโลกในแง่ดี ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดีและมีความรับผิดชอบ

ละเอียด จงกลณี (2529, หน้า 14-15) ได้กล่าวถึงการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง สำหรับบุคคลที่ต้องการปรับปรุงและพัฒนาตนเองนั้น มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1. กล้าเป็นตัวของตัวเอง รับสภาพความเป็นจริงทั้งหมดเกี่ยวกับตนเองเด่นหรือด้อยในด้านใด กล้าหาญในการตัดสินใจ และเป็นตัวของตัวเอง
2. สร้างความสามารถให้กับคน เมื่อรู้ว่าตนเองขาดความมั่นใจในด้านใด เพราะอะไรก็ควรศึกษาหาความรู้ ฝึกฝนให้เชี่ยวชาญยิ่งขึ้น เพราะยังมีความรู้ความสามารถก็มีคนมาขอคำปรึกษา

มีคนนิยมเชื่อถือมากขึ้น จะก่อให้เกิดความรู้สึกรู้สึกพอใจและภูมิใจตนเอง ซึ่งเป็นรากฐานของความมั่นใจในตนเอง

3. สะสมความสำเร็จ ผลความสำเร็จของงานที่เราสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ หรือคำยกย่องชมเชยจากผู้อื่นจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น ในทางตรงข้ามงานที่เราทำไม่ค่อยสำเร็จ ความผิดพลาดต่าง ๆ ตลอดจนคำตำหนิติเตียน จากผู้อื่นจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองน้อยลงได้เช่นกัน บางครั้งการติชมอาจเชื่อถือไม่ได้นักถ้าคนอื่นมีความลำเอียง จึงควรพิจารณาญาณเลือกคำชมที่เป็นประโยชน์ และสมเหตุสมผลไว้สำหรับเป็นรากฐานสร้างความเชื่อมั่นต่อไป

4. ปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่เป็นปัญหาที่สำคัญต่ออาชีพหรือชีวิตประจำวัน ปัญหาที่เล็กน้อยไม่สำคัญควรตัดทิ้ง ไม่เอามาวิตกกังวลและปมด้อย ถ้าปัญหานั้นสำคัญต่ออาชีพหรือชีวิตประจำวันของเรา ก็ควรปรับปรุงแก้ไขเสีย ถ้าสามารถแก้ไขได้เราจะรู้สึกภูมิใจ และมีความเชื่อมั่นในตนเองยิ่งขึ้น

5. เห็นคุณค่าของสิ่งที่ตนมีอยู่ เราควรมองเห็นคุณค่าของตนเองเพราะเราเป็นผู้เดียวที่มองเห็นความสามารถและความเจริญเติบโตของเราตลอดเวลา ใช้สิ่งที่เป็นข้อดีที่เรามีอยู่นั้นให้เป็นประโยชน์พร้อมกับศึกษาหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้นไป เพื่อได้สร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้สูงขึ้น

สุนิษฐ์รัตน์ ฤทธิรงค์ชัยเลิศ (2530, หน้า 15) กล่าวว่าเด็กที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มองโลกในแง่ดี แน่ใจว่าตนมีคุณค่าและมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จ กล้าที่จะตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเองโดยไม่หวั่นเกรงต่อการที่จะต้องพูดแสดงความคิดเห็นหรือปรากฏตัวต่อหน้าคนหมู่มาก และทำให้ปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เพราะสามารถเข้ากับบุคคลต่าง ๆ ได้ดีแม้ว่าจะยังไม่คุ้นเคย และเมื่อเข้ากลุ่มก็สามารถเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีได้

กิตตินภา พละวัตร (2539, หน้า 14) ได้สรุปวิธีการฝึกความเชื่อมั่นในตนเองไว้ดังนี้

1. จะต้องเป็นตัวของตัวเอง ไม่พึ่งพาคนอื่น
2. จะต้องเชื่อในความสามารถของตนเอง เห็นว่าตนเองมีคุณค่า และมีศรัทธาในตนเอง
3. จะต้องคิดในแง่ที่ดีตรงกับความเป็นจริง
4. จะต้องอยู่กับความจริงไม่เพ้อฝัน
5. จะต้องทำทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิตให้เป็นงานที่สร้างสรรค์
6. จะต้องสงบเยือกเย็น ไตร่ตรอง คิดแก้ปัญหาอย่างรอบคอบและมีเหตุผล เมื่อเกิดวิกฤตการณ์ในชีวิต
7. จะต้องใช้เวลาและโอกาสสำหรับตนเองในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ

#### 8. จะต้องมีเป้าหมายในชีวิต และดำเนินไปสู่เป้าหมาย

วิวรรณ ศรีกุศลานุกูล (2538, หน้า 22) กล่าวว่า เด็กที่มีความเชื่อมั่นในตนเองเป็นผู้ที่มีความรู้สึที่ดีต่อตนเอง คือมีความภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึว่าตนเองมีคุณค่ามีความสามารถในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง มีความกล้าที่จะเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสิ่งแวดล้อมในสังคมได้เป็นอย่างดี ด้วยเหตุนี้บุคลิกลักษณะความเชื่อมั่นในตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ควรปลูกฝัง และเสริมสร้างให้กับเด็กทุกคน

ไซมอนด์ (Symond, 1964, p.85-89) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความเชื่อมั่นในตนเอง พอสรุปได้ว่า บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะไม่ยอมจำนนต่อสิ่งใดโดยสิ้นเชิงทีเดียว ซึ่งต่างจากคนขาดความมั่นใจและไม่แน่ใจตนเอง ซึ่งใช้เวลาส่วนใหญ่ไปในการนี้กวาดภาพในสิ่งที่ตนต้องการหรือปรารถนา ไม่ทำตามลำดับขั้นแห่งความเป็นจริง เนื่องจากเกิดความกลัวและหวั่นวิตกจนกลายเป็นคนไม่กล้าทำอะไรเลย ฉะนั้นความเชื่อมั่นในตนเอง จึงเกิดขึ้นได้ด้วยองค์ประกอบ 4 อย่างดังต่อไปนี้ 1) ทราบในสิ่งที่ตนต้องการ 2) คิดในสิ่งที่ตนเห็นว่ากระทำสำเร็จ 3) สามารถตัดสินใจได้ และ 4) ลงมือกระทำจริง ๆ กับสิ่งที่ตนตัดสินใจแล้ว ส่วนปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนเราขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ก็คือ 1) ขาดความรู้ 2) ขาดความกล้าหาญ และ 3) ความเกียจคร้าน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองมีมีความรู้สึที่นึกคิดเกี่ยวกับตนในทางที่ดี มีความมั่นคงทางจิตใจ กล้าแสดงออกในทางที่ถูกที่ควร มีความเป็นผู้นำ มีความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรักความยุติธรรม ปรับตัวเข้าได้กับทุกสถานการณ์

#### 4. การมีส่วนร่วมในงานวิชาการ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดนครนายก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 จังหวัดนครนายก 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, หน้า 1-2) ได้นำเนิการจัดการประชุมการพัฒนาสถานศึกษาสู่มาตรฐาน โดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 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 สนับสนุนงบประมาณเพื่อปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณ โรงเรียน 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 เป็นวิทยากรให้ความรู้แก้ปัญหาท้องถิ่น 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 ไม่มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ที่ขอบข่ายอำนาจการดำเนินงาน

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. จัดสรรงบประมาณค่าสวัสดิการ ค่าเบี้ยประชุม ค่าพาหนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

7. จัดให้มีการประชุมสัมมนาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคเรียนละ 1 ครั้ง

8. จัดประชุมสัมมนาพร้อมกันระหว่าง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้มีอุปการคุณผู้ปกครอง ครู และนักเรียน

ประเด็นที่ 4 แนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. อบรมให้ความรู้เรื่องบทบาทอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. จัดสรรงบประมาณประชุมปฏิบัติการ และศึกษาดูงานการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ

3. สร้างความตระหนักเรื่องความสำคัญของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยบังคับบัญชาที่อยู่เหนือขึ้นไปควรให้ความสำคัญต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. จัดส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นประจำและต่อเนื่อง สถานศึกษาควรมีการจัดองค์ความรู้เรื่องบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน และให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานรู้และเข้าใจมาตรฐานการศึกษา ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีส่วนร่วมในการวางแผนจัดการศึกษา

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในภาพรวมของจังหวัดปีละ 2 ครั้ง

6. ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการพิจารณาความคิดเห็นความชอบของครู

7. จัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ แก่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

8. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรมาจากหลากหลายสาขาอาชีพ และมีจำนวนมากขึ้น

9. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ละกลุ่มมีการประชุมเพื่อวางแผนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสร้างเครือข่ายในการกำหนดบทบาทหน้าที่

สรุปว่า การมีส่วนร่วมในงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดนครนายกนั้น ยังไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในคู่มือปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในขณะที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ด้วยความเต็มใจแต่ยังขาดในเรื่องของความรู้ความเข้าใจในบางประเด็น ซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษานั้นมีความพร้อมในการที่จะ

พัฒนาตนเอง และในบางประเด็นคณะกรรมการสถานศึกษายังต้องการทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากทางโรงเรียนและหน่วยงานระดับสูงขึ้นไปไม่ว่าจะเป็นด้านข้อมูลสารสนเทศ หรืองบประมาณเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### 4.1 งานวิจัยในประเทศ

ชชาติ พ่วงสมจิตร (2540, บทคัดย่อ) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยที่ส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนประกอบด้วย 3 กลุ่มปัจจัย คือ กลุ่มปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่โครงสร้างทางเศรษฐกิจที่มีอุตสาหกรรมเป็นแกนหลัก และสถานะในช่วงที่เศรษฐกิจดี ปัจจัยทางการเมืองการปกครอง ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปกครองท้องถิ่น กระตุ้นให้นักการเมืองท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน ปัจจัยด้านสังคมวัฒนธรรม ได้แก่ ลักษณะนิสัยพื้นฐานของสังคมไทย กลุ่มปัจจัยเกี่ยวกับชุมชน ได้แก่ ความศรัทธา ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความเป็นห่วง สวัสดิการของบุตรหลาน ความเกี่ยวข้องผูกพันกับโรงเรียน สถานภาพของคนในชุมชน ความคาดหวังที่มีต่อโรงเรียน ลักษณะนิสัยพื้นฐานของคนในชุมชน เครือข่ายของชุมชน ผู้นำชุมชน ความพร้อมของคนในชุมชน การเห็นความสำคัญของตนเอง การเห็นแก่ความเจริญของส่วนรวม กลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวกับโรงเรียน ปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคลากรของโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารรุ่นก่อนสร้างศรัทธาไว้ให้ ผู้บริหารและครูที่ความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ผู้บริหารทำงานกับการศึกษาได้ดี ผู้บริหารและครูประพฤติตนดี ครูรักผูกพันและรู้สึกว่าเป็นเจ้าของโรงเรียน โรงเรียนมีครูเก่าแก่หรือศิษย์เก่าอยู่ในโรงเรียน ครูสนใจเด็กและสอนดี และครูมีความสามัคคี ปัจจัยเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเป็นผู้เข้าไปขอความร่วมมือจากชุมชน สร้างระบบที่เอื้อให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมให้ความเอื้อเพื่อต่อชุมชน และสร้างความมั่นใจให้กับชุมชน ปัจจัยเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนมีแผนงานที่ดี มีความน่าเชื่อถือเรื่องการเงิน มีการพัฒนาที่ดี ปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน ความเป็นโรงเรียนของชุมชน ชื่อของโรงเรียน และการที่โรงเรียนเป็นแหล่งสร้างประโยชน์แก่ผู้เข้ามามีส่วนร่วม

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียนของคณะกรรมการการศึกษาประจำโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดนครราชสีมา ได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม มี 2 กลุ่มปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยเกี่ยวกับกรรมการศึกษา ได้แก่ เวลาที่อาศัยอยู่

ในชุมชน การมีถิ่นกำเนิด และหรือมีที่พักอาศัยในท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่ การเป็นศิษย์เก่า การมีบุตรหลานเรียนอยู่ในโรงเรียน ความคาดหวังต่อโรงเรียน การมีความสัมพันธ์กับโรงเรียนและความห่วงใยต่อสวัสดิภาพเด็ก และ 2) ปัจจัยเกี่ยวกับโรงเรียน ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความซื่อสัตย์ เป็นคนในท้องถิ่นโดยกำเนิด คุณลักษณะของครู ได้แก่ ครูมีความประพฤติดี มีความรู้ความสามารถ มีความเอาใจใส่ต่อเด็ก มีมนุษยสัมพันธ์ดี และมีความเสียสละ การปฏิบัติของโรงเรียนต่อกรรมการ ได้แก่ การให้เกียรติและการให้โอกาส การมีส่วนร่วม การเข้าร่วมกิจกรรมชุมชน การปฏิบัติงานของครู ได้แก่ การเอาใจใส่ต่อการเรียน การสอน และความสามัคคีในหมู่ครู ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ได้แก่ ความมีชื่อเสียงของโรงเรียน และการบริหารเงินโปร่งใส

ตำราญ หาญประเสริฐ (2544, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมจัดการศึกษาอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ด้านที่มีส่วนมาก คือ ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และด้านที่มีความร่วมมือน้อย คือ การให้ความเห็นชอบการจัดทำสาระหลักสูตรท้องถิ่น กรรมการสถานศึกษา ตัวแทนชุมชนมีส่วนร่วมน้อยทุกด้าน กรรมการจากตัวแทนครู และผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมมากทุกด้าน ปัญหาการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาเป็นปัญหาระดับปานกลางทุกด้าน ปัญหาสำคัญเกิดจาก กรรมการสถานศึกษายังไม่รู้จักหน้าที่ดีพอและขาดความรู้ประสบการณ์ในการจัดการศึกษา รองลงมาคือเกิดจากผู้บริหารโรงเรียนไม่ให้ความสำคัญแก่กรรมการสถานศึกษา และการคัดเลือกคนเป็นกรรมการสถานศึกษายังไม่ได้คนที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการศึกษา มีการประชุมกรรมการเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่น้อยครั้งมาก ความต้องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะความต้องการให้เด็กได้รับความต้องการพื้นฐาน ให้เด็กได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงทุกคนและให้มีคุณภาพมาตรฐาน กรรมการจากชุมชน จากครูและผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการมากเช่นเดียวกัน ข้อเสนอแนะที่สำคัญโรงเรียนควรให้ความสำคัญต่อบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาให้มากขึ้น ควรจัดให้มีระบบพัฒนาศักยภาพของกรรมการสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ควรเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้าร่วมปฏิบัติหน้าที่ทุกด้านอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ควรปรับปรุงรูปแบบวิธีการคัดเลือกกรรมการสถานศึกษาให้สามารถดึงคนดีคนเก่งเข้าสู่ระบบได้

สวัสดิ์ แก้วชนะ (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น สรุปพบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมบริหารวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง 3 อันดับแรก คือ การส่งเสริมงานสอนงานห้องสมุด วัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ปัญหาการมีส่วนร่วมบริหารวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านปัญหาส่วนตัวและด้านปัญหาเกี่ยวกับโรงเรียน ยกเว้นด้านปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารและครูอยู่ในระดับน้อย ความต้องการในการมีส่วนร่วมบริหารวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความต้องการระดับปฏิบัติการ ความต้องการ พัฒนาตนเอง และความต้องการในระดับนโยบาย

ฉลุวิทย์ ดีวงศ์ (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดมุกดาหาร ผลการศึกษาพบว่า 1) คณะกรรมการฯ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความเชื่อถือศรัทธาในคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีส่วนร่วมบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารบุคคล ด้านวิชาการ และด้านงบประมาณ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของ คณะกรรมการฯ ได้แก่ ระดับการศึกษา การประกอบอาชีพ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน ตำแหน่งในคณะกรรมการ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และความเชื่อถือศรัทธาในคุณลักษณะของผู้บริหาร

ประนอม ยังศิริ (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาท การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมพบว่า 1) ระดับความคาดหวังในการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนทั้งภาพรวมและรายได้ออยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ระดับการปฏิบัติจริงในการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการจัดการของโรงเรียนเอกชน ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน 3) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคาดหวังกับการปฏิบัติจริงของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชน ปรากฏว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

มารยาท แซ่ฮึง (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานวัฒนธรรมคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขต

กรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 44 โรงเรียน แบ่งเป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 44 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 176 คน หัวหน้ากลุ่มสาระ จำนวน 176 คน หัวหน้างานด้านคุณภาพ จำนวน 44 คน และครู อาจารย์ จำนวน 316 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 756 คน พบว่าการบริหารงานวัฒนธรรมคุณภาพ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน ด้านภาวะผู้นำ ด้านคุณภาพ พบค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการกำหนดมิวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย แผน และเป้าหมายด้านคุณภาพรวมทั้งแนวทางการบริหารและการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์อย่างชัดเจน มีความมุ่งมั่นในการบริหารปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ มีกำลังใจเข้มแข็ง มีความเด็ดขาดในการตัดสินใจงานด้านคุณภาพ และครู-อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการทำงานด้านคุณภาพ ด้านการทำงานเป็นทีม พบค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ การมอบอำนาจของทีมงานคุณภาพอย่างชัดเจน ครู-อาจารย์มีความสำนึกและตระหนักในคุณค่าความสำคัญของการทำงานเป็นทีมคุณภาพ ตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบของตนเองที่จะทำงานให้มีคุณภาพ ทำงานและแก้ปัญหาโดยมุ่งที่ความสำเร็จของทีม กำเนินถึงผลประโยชน์ของโรงเรียน คุณภาพของงานและความพอใจของทุกฝ่ายเป็นสำคัญ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดประชุมคณะผู้ดำเนินการฝึกอบรมเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจรายละเอียดการดำเนินงาน ความรับผิดชอบ และการประสานงานของแต่ละบุคคล มีการจัดสถานที่ฝึกอบรมด้านคุณภาพ สร้างบรรยากาศให้ครู-อาจารย์ที่เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความสนใจและเกิดการเรียนรู้ได้มากขึ้น และ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของงานคุณภาพ ด้านการมอบอำนาจ พบค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและมาตรฐานงานด้านคุณภาพของครู-อาจารย์ในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และ ครู-อาจารย์มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย ด้านการยกย่องและการให้รางวัล พบค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดนโยบายในการยกย่องครู-อาจารย์ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายคุณภาพ ครู-อาจารย์ที่ได้รับการยกย่องมีความภูมิใจ ในการสร้างงานคุณภาพให้แก่โรงเรียน และ ผู้บริหารให้เกียรติยกย่องชมเชยด้วยความจริงใจ และมีการให้รางวัลในโอกาสอันควร ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พบค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารริเริ่มการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารระบบคุณภาพของโรงเรียน และดำเนินการจัดทำระบบโครงสร้างพื้นฐานสำหรับโรงเรียนที่จำเป็น ให้การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การปรับปรุงคุณภาพ และ ผลักดันให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการปรับปรุงภายในกลุ่มสาระและระหว่างกลุ่มสาระต่างๆ

## 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

บริทท์ดิงแฮม (Brittingham, 1998, Abstract) ได้ศึกษาเป้าหมายทางการศึกษาแห่งชาติ ข้อที่ 8 ที่ว่า “โรงเรียนทุกโรงเรียน จะส่งเสริมการมีส่วนร่วม ที่จะเพิ่มการมีส่วนร่วม และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ในการส่งเสริมความเจริญเติบโตของบุตรหลาน ในด้านสังคม อารมณ์ และวิชาการ” แสดงให้เห็นความสนใจเพิ่มขึ้น ที่จะทำให้ความสำเร็จของบุตรหลานเข้มแข็ง โดยใช้การเป็นหุ้นส่วนการศึกษาครั้งนี้ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน วิธีการศึกษาให้สัมภาษณ์เชิงลึก เพื่ออธิบายลักษณะ กระบวนการ และกลยุทธ์ที่ใช้พัฒนาการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน ที่นำไปใช้เต็มที่ในเขตการศึกษาในรัฐวิสคอนซิน ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของโรงเรียน ครอบครัว และชุมชนโดยรวม ได้รับการพัฒนาขึ้นในสภาพแวดล้อมที่มีการปฏิบัติร่วมกัน โดยใช้กรอบงานที่เป็นหุ้นส่วนที่ท้องถิ่นคัดแปลงขึ้นใช้ โดยอาศัยศรัทธาการบริหารจัดการที่แบ่งปันกัน และการสื่อสารด้วยความซื่อสัตย์

พอลโลซซี (Pallozz, 1981, Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบของชุมชนต่อการเข้าไปเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของโรงเรียนท้องถิ่นในมลรัฐนิวเจอร์ซีย์ ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยสอบถามคณะกรรมการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบที่ใช้ในการศึกษาควกรขยายไปเป็นรูปแบบของชุมชนเมืองด้วยการจัดการศึกษาในโรงเรียนควรร่วมมือกันทุกฝ่าย โรงเรียนไม่ควรยึดติดอยู่กับนโยบายมากนัก ส่วนฝ่ายชุมชนควรเสนอนโยบายที่ตรงกับความสามารถของตนและสิ่งที่ชุมชนควรคำนึงคือ ความรับผิดชอบในกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น และอยู่ในวิสัยที่เป็นไปได้

เบเคอร์รา (พิทักษ์ จอมเมือง, 2541, หน้า 28 -29, อ้างอิงจาก Beccerra, 1974, Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทและความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับตัวแทนของชุมชนในการวินิจฉัยปัญหา พบว่า การตัดสินใจปัญหาใดๆ ที่เกี่ยวกับโรงเรียนผู้บริหาร และตัวแทนของชุมชนจะต้องร่วมมือกันทุกฝ่าย จะต้องทำความเข้าใจตามบทบาทหน้าที่และนโยบายที่ตกลงกันไว้และนอกจากนั้น ยังพบอีกว่า ผู้บริหารต้องเข้าใจ และสนใจเกี่ยวกับความแตกต่างของชุมชน อีกทั้งพร้อมที่จะเข้าร่วมกับชุมชนได้ทุกโอกาส ทศนคติเป็นไปตามพึงประสงค์ของแต่ละฝ่าย เป็นเรื่องที่สำคัญเรื่องหนึ่งในการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ในการเข้าร่วมของชุมชนหรือประชาชน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ จะต้องมีการฝึกอบรม และเตรียมการก่อนพอสมควร ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่ยอมรับตนเองและไม่ควรคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะได้รับให้สูงเกินไปในการเข้าร่วมกับชุมชนในแต่ละครั้ง

สมิท (Smith, 1961, Abstract) ได้ศึกษาวิจัย บทบาทของคณะกรรมการศึกษา ในการวางแผนและการพัฒนาของมหาวิทยาลัย มลรัฐมิชิแกน พบว่า สมาชิกของคณะกรรมการศึกษา ผู้บริหาร โรงเรียนและประชาชนมีความต้องการที่จะแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องราวต่างๆ อันจะ



ทำให้เกิดผลสำเร็จในการพัฒนาการศึกษา คณะกรรมการศึกษาจากประชาชนไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับเรื่องราวต่างๆ ที่ทางโรงเรียนดำเนินการเพียงฝ่ายเดียว โดยคณะกรรมการไม่ได้มีส่วนรู้เห็น คณะกรรมการศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนเห็นพ้องต้องกันว่า โรงเรียนจะเจริญก้าวหน้าขึ้นไปกว่าเดิม หากได้มีคณะกรรมการศึกษาดังกล่าวเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน

ฟู (Fu, 1997, p.24) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนมลรัฐเคนตักกี ผลการวิจัยสรุปได้ว่า คณะกรรมการโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ได้ครบถ้วนตามกฎหมาย คิดเป็นร้อยละ 20 กรรมการส่วนที่เหลือปฏิบัติหน้าที่ได้เพียงบางส่วน โดยโรงเรียนได้รับความช่วยเหลือเป็นรูปธรรมจากคณะกรรมการในด้านการกำหนดนโยบาย การประชาสัมพันธ์โรงเรียน การใช้คำแนะนำเกี่ยวกับความต้องการของผู้เรียน การปรับปรุงหลักสูตร การสรรหาบุคลากรและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ส่วนปัญหาเกี่ยวกับคณะกรรมการโรงเรียนที่สำคัญ ได้แก่ การไม่มีส่วนร่วมในการทำงานของสมาคมครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการโรงเรียน มีวิสัยทัศน์สั้น มีเวลาไม่เพียงพอขาดประสิทธิภาพในการทำงาน และทำตัวเหมือนตรายาง

รัค (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2546, หน้า 45, อ้างอิงจาก Ruck, 2003, p.143) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง เจตคติของคณะกรรมการโรงเรียนที่มีต่อการดำเนินงานและการบริหารงานของโรงเรียนในเขตพื้นที่ซัพพอร์ต รัฐนิวยอร์ก ผลการวิจัยสรุปได้ว่า คณะกรรมการโรงเรียนมีการดำเนินงานด้านการเป็นผู้นำขององค์กร และการกำหนดนโยบายในระดับปานกลาง แต่บทบาทในการตัดสินใจ หรือการบริหารจัดการตามสภาพจริงดำเนินการได้ในระดับน้อย และคณะกรรมการโรงเรียนที่ปฏิบัติงานมานานทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่าคณะกรรมการที่ทำงานได้ไม่นาน

เจนนิง (จิราพร ตั้งสุวรรณ, 2546, หน้า 45, อ้างอิงจาก Jennings) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของกรรมการของโรงเรียนในรัฐอริโซนา ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า กรรมการสถานศึกษามีความรู้ด้านระบบการบริหารโรงเรียนไม่พอ เช่น ไม่มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารการเงิน งบประมาณ และขาดเหตุผลที่ดีในการตัดสินใจ จึงทำให้การประชุมกำหนดนโยบายไม่ประสบผลสำเร็จ การจัดการศึกษาของท้องถิ่นไม่พัฒนาเท่าที่ควร

ฮาร์โรล (จิราพร ตั้งสุวรรณ, 2546, หน้า 45, อ้างอิงจาก Harold) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอำนาจบทบาทของคณะกรรมการศึกษาในการบริหารการศึกษาระดับท้องถิ่น พบว่าคณะกรรมการการศึกษามีบทบาทสำคัญมากในการกำหนดนโยบาย และการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาระดับท้องถิ่น

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น พอสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา เพราะสถานศึกษาและชุมชนเป็นสถาบันที่มีความใกล้ชิดกัน ดังนั้น การจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จจึงต้องอาศัยความร่วมมือ และการประสานงานสัมพันธ์กันทั้ง

สองฝ่ายที่ต้องวางแผนการดำเนินงานร่วมกันจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้ทฤษฎีเชิงความคิดทางสังคมเข้ามาเป็นกรอบความคิดหลัก เพราะมีแนวคิดที่ว่า การที่บุคคลจะแสดงจะแสดงพฤติกรรมใดๆ นั้นขึ้นอยู่กับว่า บุคคลนั้นมีความตระหนักในความสำเร็จของการมีส่วนร่วม ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และความคาดหวังในผลที่จะได้รับ และเมื่อเกิดความตระหนักในความสำเร็จ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และความคาดหวังในผลที่จะได้รับแล้ว และสามารถแสวงหาผลของพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ได้อย่างไร ในการที่จะปฏิบัติงานใดๆ สิ่งแรกที่จะต้องสร้างให้เกิดในจิตใจของบุคคล คือ ความรู้สึกรับผิดชอบที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในปัญหานั้นๆ และเมื่อแก้ปัญหาได้ ความพึงพอใจก็จะเกิดขึ้นกับบุคคล ซึ่งความพึงพอใจดังกล่าวจะเป็นตัวกำหนดความคาดหวังที่จะมุ่งมั่นให้งานประสบความสำเร็จ และทราบใดที่หล่อหลอมความตระหนัก ความเชื่อมั่น และความคาดหวังให้บังเกิดขึ้นในจิตใจบุคคลแล้ว การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของโรงเรียนย่อมบรรลุดังวัตถุประสงค์