

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยครอบคลุมประเด็นต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของพฤติกรรมการบริหาร
 - 1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหาร
 - 1.2.1 การเป็นผู้นำ
 - 1.2.2 การจูงใจ
 - 1.2.3 การติดต่อสื่อสาร
 - 1.2.4 การตัดสินใจ
 - 1.2.5 การกำหนดเป้าหมาย
 - 1.2.6 การควบคุมการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชน
 - 2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม
 - 2.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม
 - 2.3 รูปแบบของการมีส่วนร่วม
 - 2.4 ขั้นตอนของการมีส่วนร่วม
 - 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับชุมชน
 - 2.5.1 ความหมายของชุมชน
 - 2.5.2 ประเภทของชุมชน
 - 2.5.3 องค์ประกอบของชุมชน
 - 2.6 บทบาทของชุมชนกับการจัดการศึกษา
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของพฤติกรรมกรรมการบริหาร

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้นมีองค์ประกอบต่าง ๆ หลายอย่าง โดยเฉพาะพฤติกรรมของผู้บริหารที่จะนำมาใช้ในฐานะที่เป็นตัวหลักสำคัญต่อองค์กรต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานเป็นส่วนรวม ผู้บริหารจึงต้องมีพฤติกรรมในการบริหารที่ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงต้องทำความเข้าใจถึงความหมาย ของคำว่า พฤติกรรม (Behavior) ซึ่งมีผู้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

อิน ขำทวี (2545 : 20) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง ความสามารถที่แสดงออกหรือการกระทำของผู้บริหารที่พยายามชักจูงบุคคลและใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ โดยได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

มงคล ศรีมหาพรหม (2549 : 2) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง กิริยาอาการที่แสดงออกหรือปฏิกิริยาตอบโต้ที่เกิดขึ้นเพื่อเผชิญกับสิ่งเร้า ซึ่งออกมาจากภายนอกหรือภายในก็ได้ ทุกสิ่งทุกอย่างที่มนุษย์กระทำหรือรู้สึก ผู้อื่นจะเห็นความรู้สึกหรือไม่ก็ตาม ถือได้ว่าเป็นพฤติกรรมทั้งสิ้น

ณรงค์ ศรีเฮงบุญ (2549 : 20) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การกระทำของผู้บริหารหรือผู้บริหารที่มุ่งใช้ความรู้หรือศิลปะ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สุพจน์ วิชัยศรี (2550 : 28) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การกระทำหรือวิธีการที่สามารถทำให้ยุทธศาสตร์บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างดี และรวดเร็วมีกลยุทธ์ซึ่งเป็นวิธีการที่จะช่วยให้งานประสบผลสำเร็จ

พรพจน์ ศรีคัน (2551 : 11) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การกระทำหรือกิริยาท่าทีที่แสดงออกเพื่อโน้มน้าวหรือชักจูงให้เกิดการทำงานด้วยความพอใจงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

นอกจากนี้ เรนซิส ไลเคิร์ต (Rensis Likert, 1967 อ้างถึงใน สุพจน์ วิชัยศรี, 2550 : 12) ได้ทำงานค้นคว้าวิจัยจากสำนักฝ่ายขาย จำนวน 40 แห่ง พบว่า องค์การที่ประสบผลสำเร็จไม่ว่าจะมีขนาดใดก็ตามขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ต่อกัน และระบบการใช้อิทธิพลที่มีประสิทธิภาพโดยได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความสามารถในการผลิต (Productivity) ของแต่ละระบบมีความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานไปในที่ระบบ ซึ่งอยู่ภายใต้การกระทำหรือการแสดงออกของผู้บริหารที่ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลดีและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสามารถแบ่งออกเป็น

6 ด้าน คือ ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการตัดสินใจ ด้านการกำหนดเป้าหมาย และด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน สรุปผลที่ได้จากการศึกษาพบว่าระบบการบริหาร (Management System) หรือแบบของความเป็นผู้นำ (Leadership Pattern) ภายในองค์กรแบ่งออกเป็น 4 ระบบ คือ ระบบเผด็จการ ระบบเผด็จการแบบมีศิลป์ ระบบการปรึกษาหารือและระบบการเข้ามามีส่วนร่วม

จากการศึกษาความหมายพฤติกรรมการบริหารที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การกระทำของผู้นำหรือผู้บริหารที่แสดงถึงการเป็นผู้นำ การจูงใจ มีการติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจที่ดี มีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีการควบคุมประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมกับบุคลากร สังคม และชุมชน ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาหรือองค์กร

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการบริหาร

การเป็นผู้นำ (Leadership)

การบริหารงานในหน่วยงานต่าง ๆ จำเป็นต้องมีกลไกที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Organization) ผู้นำ (Leader) งาน (Task) และกลุ่มผู้ร่วมงาน (Work Group) รวมความแล้วหมายถึงสังคมที่มีการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ ซึ่งจะต้องอาศัยบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นหลักหรือเป็นผู้นำ เพื่อทำให้กลุ่มอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข มีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับ “พฤติกรรมของผู้นำ” ซึ่งหมายถึง ความสามารถของผู้นำในอันที่จะทำให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานให้กลุ่มด้วยความเสียสละ กระตือรือร้นและมั่นใจในหน่วยงานหรือองค์กรหนึ่ง อาจมีผู้นำอยู่หลายระดับ แต่ผู้นำเหล่านั้นต้องขึ้นตรงต่อผู้บริหารที่เป็นหัวหน้าสูงสุดเพียงผู้เดียว และในโรงเรียนผู้นำที่สูงที่สุด คือ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการ บุคคลในตำแหน่งเหล่านี้จึงมีฐานะและบทบาทที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารจะทำงานในองค์กรประเภทใดก็ตาม ที่จะทำให้องค์กรเหล่านั้นมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ ๆ หลายประการ และปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้อาจเกิดจากตัวองค์กร พฤติกรรมการบริหาร หรือคนซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินงานในองค์กร ดังนั้นการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิผลต้องพัฒนาองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ไม่ว่าจะเป็นตัวองค์กร ตลอดจนพฤติกรรมการบริหาร เรนชีส โลเคิร์ต (Rensis Likert, 1957 อ้างถึงใน สุพจน์ วิชัยศรี, 2550 : 12) และเพื่อนร่วมงานที่สถาบันมหาวิทยาลัยมิชิแกนได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแบบของความเป็นผู้นำโดยได้ศึกษาผู้นำทั้งในกิจการอุตสาหกรรม บริษัทประกันภัยและหน่วยงานของรัฐบาล หลังจากที่ได้มีการวิเคราะห์ถึงข้อมูลที่ได้มาแล้ว แบ่งแบบความเป็นผู้นำออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนเป็นหลัก (Employee Centered) ผู้นำแบบนี้จะให้ความสนใจในปัญหาของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและการสร้างกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายของ

การปฏิบัติงานสูง สามารถที่จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจถึงเป้าหมายได้อย่างชัดเจนและให้ทุกคน มีเสรีภาพในการทำงาน

2. ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานเป็นหลัก (Job-Centered) ผู้นำแบบนี้จะมีการควบคุม ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ใช้สิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อที่จะกระตุ้นการผลิตและการกำหนดอัตราของ ผลผลิตด้วยการใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น การศึกษาในเรื่องของการใช้เวลาทำงานเป็นต้นผลการวิจัยพบว่า หัวหน้างานที่ให้ความสำคัญกับคนมักมีผลผลิตสูงกว่า และพบว่า หัวหน้างานที่มีผลผลิตสูงจะอธิบาย ให้คนงานเข้าใจอย่างชัดเจนว่าอะไรคือวัตถุประสงค์และอะไรที่จำเป็นต้องทำให้สำเร็จแล้วให้อิสระ ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งพบว่าการควบคุมทั่ว ๆ ไปอย่างหลวม ๆ มากกว่าการควบคุมอย่างเข้มงวด จะทำให้เกิดผลผลิตสูงกว่า

เรนซิส โลเคิร์ต (Rensis Likert, 1967 อ้างถึงใน สุพจน์ วิชัยศรี, 2550 : 12) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีพฤติกรรมในการชักจูงให้คนอื่นทำงานให้สำเร็จตามต้องการ เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่ม และเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมาย บุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือก็คือ ผู้ตาม และการเป็นผู้นำเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคิดหวัง ค่านิยมและ ความสามารถในการติดต่อพบปะเจรจาของบุคคลที่จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย ให้และได้รับความไว้วางใจ จากผู้ใต้บังคับบัญชา มีมนุษยสัมพันธ์ รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้อิสระในความคิด หาวิธีการพัฒนาองค์กรและนำวิธีปฏิบัติงานใหม่ ๆ มาแนะนำให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ดังนั้น เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานผู้นำจะต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมนั้นจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นว่าสนับสนุนในความสามารถของพวกเขา

พนม พงษ์ไพบูลย์ (2546 : 194) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้น หรือได้รับการยกย่องขึ้นให้เป็นหัวหน้าผู้ตัดสินใจ เพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และจะพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางที่ดีหรือชั่วได้

พิสุทธิ์ แจ้งคำ (2548 : 139-140) กล่าวถึง ความหมายของผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งใน กลุ่มคนหลาย ๆ คนที่มีอำนาจ อิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้

ฮาลปีน (Helping, 1966 อ้างถึงใน มงคล ศรีมหาพรหม, 2549 : 41) ได้ให้ความหมายของ ผู้นำไว้ว่า

1. เป็นบุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าคนอื่น ๆ
2. เป็นบุคคลที่มีบทบาทเหนือคนอื่น
3. เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำงาน เพื่อหน่วยงานดำเนินไปสู่จุดหมาย

ที่วางไว้

4. เป็นบุคคลที่ได้รับคัดเลือกจากคนอื่นให้เป็นผู้นำ
5. เป็นบุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำหรือหัวหน้าในหน่วยงานส่วนนักรการศึกษาไทย

ออร์ดเวย์ ทีด (Ordway Tead, 1970 อ้างถึงใน มงคล ศรีมหาพรหม, 2549 : 46) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเป็นการกระทำที่มีอิทธิพลจงใจให้ผู้อื่นร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือเป็นศิลปะแห่งการกระทำของบุคคลเพื่อให้ได้รับสิ่งที่ต้องการ และทำให้ผู้อื่นชื่นชอบ

เบนนิส (Bennis, 1959 อ้างถึงใน พิสุทธิ แจ่มคำ, 2548 : 151) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำคือ กระบวนการชักนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามความต้องการ

นาเปียร์ และเกอร์เชนเฟลด์ (Napier and Gershenfeld, 1973 อ้างถึงใน สุพจน์ วิชัยศรี, 2550 : 42-43) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำไว้ 4 ประการคือ

1. Leadership - as Trait ความเป็นผู้นำเป็นลักษณะทางพันธุกรรมเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด
2. Leadership - as Position ความเป็นผู้นำเกิดขึ้นได้เนื่องจากตำแหน่ง หน้าที่การงาน การทำงานในตำแหน่งใด ย่อมมีลักษณะความเป็นผู้นำอันเนื่องมาจากการดำรงตำแหน่งนั้นตามมา
3. Leadership - as Situation ความเป็นผู้นำได้มาเนื่องจากสถานการณ์ทำให้เกิดขึ้น บางสถานการณ์ต้องการคนที่มีคุณสมบัติแบบหนึ่ง หากผู้ใดมีคุณสมบัติเช่นนั้นพร้อมอยู่แล้วก็จะกลายเป็นผู้นำได้
4. Leadership - as Function Roles of Members พฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มทำให้เกิดความต้องการและวัตถุประสงค์ที่จะทำให้เกิดความต้องการผู้นำแบบนั้น ๆ ขึ้นมา ฉะนั้นการที่จะมีผู้นำแบบใดจึงขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของกลุ่มเป็นไปในลักษณะใดด้วย

พรพจน์ ศรีคัน (2551 : 205) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นกิจกรรมของการสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อก่อให้เกิดความพยายามในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าประสงค์ร่วมกัน กระบวนการของภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับผู้นำ (Leader) ผู้ตาม (Follower) และสถานการณ์ (Situation) ดังนั้นจะเห็นว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงาน เพราะผู้นำเปรียบเสมือนผู้ถือบังเหียนม้านำพาองค์กร เป็นสัญลักษณ์ เป็นตัวอย่าง เป็นตัวแทน และเป็นจุดรวมพลังของบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์การ ความสามารถและคุณลักษณะของผู้นำมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับคุณภาพของหน่วยงานหรือโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้ภาวะผู้นำ นั่นคือการใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ที่จะนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

บาร์นาร์ด (Barnard, 1926 อ้างถึงใน อนุชา คำรงค์ดี, 2549 : 46) กล่าวถึง คุณลักษณะของ ผู้นำที่ดีไว้หลายประการคือ

1. สดชื่น อุดมทุน รื่นเริง เบิกบาน ทำงานด้วยความสนุก มีความอดทนในการทำงาน
2. มีความสามารถในการตัดสินใจดีคือ ตัดสินใจได้รวดเร็วและไม่ผิดพลาด
3. มีความสามารถในการจูงใจคนได้ดี
4. มีความรับผิดชอบสูง สามารถควบคุมอารมณ์ให้มั่นคงเมื่อถูกตำหนิไม่หนีงาน แต่มีมานะเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สต็อกคิล (Stogdill, 1974 : 17-23 อ้างถึงใน อนุชา คำรงค์ดี, 2549 : 73) ซึ่งได้กำหนดคุณลักษณะของผู้นำไว้ 6 ประการ คือ

1. มีร่างกายแข็งแรงและภาษาบุคลิกดี
2. ภูมิหลังการศึกษาดี
3. สถิติปัญญาดี ตัดสินใจดี มีความสามารถในการสื่อความหมาย
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความเชื่อมั่นตนเอง
5. มีความผูกพันกับงานมีความรับผิดชอบ อดทน
6. มีเกียรติ สามารถร่วมมือกับผู้อื่นได้และเข้าสังคมได้

สุวิชา วิริยมานุวงศ์ (2554 : 96) กล่าวถึง คุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำไว้ 6 ประการ คือ

1. ต้องเป็นผู้มีความสามารถ มีปัญญา ไหวพริบ ตื่นตัว ทนต่อเหตุการณ์ การใช้เวลาและภาษาที่ถูกต้อง เป็นผู้ริเริ่มของตนเอง
2. ต้องเป็นผู้มีความสำเร็จทางด้านวิชาการ การแสวงหาความรู้
3. ต้องเป็นผู้มีความรับผิดชอบ เป็นคนที่คนอื่นพึ่งพาได้ มีความสม่ำเสมอ มีความมั่นคง อดทน กล้าพูด มีความเชื่อมั่นในตนเอง
4. ต้องเป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคมให้ความร่วมมือ รู้จักปรับตัวและมีอารมณ์ขัน
5. ต้องเป็นผู้มีฐานะมีตำแหน่งทางสังคม รู้จักกันทั่วไป
6. รู้สภาพการณ์ รู้ภาวะจิตใจของคนระดับต่าง ๆ รู้ฐานะ ทักษะ ความต้องการ ความสนใจของผู้ได้บังคับบัญชา ตลอดจนรู้จักการเป็นผู้ตามที่ดี

สรุปได้ว่า การเป็นผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แสดงวิสัยทัศน์ ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม การกระทำที่มีอิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่นร่วม ในการปฏิบัติงาน ให้ความไว้วางใจผู้ได้บังคับบัญชา และได้รับความไว้วางใจจากผู้ได้บังคับบัญชา

มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ให้อิสระในความคิดกับครูในโรงเรียน รับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาในการบริหารโรงเรียน หาวิธีการพัฒนาสถานศึกษานำวิธีปฏิบัติงานใหม่ ๆ มาแนะนำให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เสมอ กระบวนการของภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับผู้นำ (Leader) ผู้ตาม (Follower) และสถานการณ์ (Situation) ดังนั้นจะเห็นว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงาน เพราะผู้นำเป็นตัวแทน และเป็นจุดรวมพลังของบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้ภาวะผู้นำ นั่นคือการใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ที่จะนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

การจูงใจ (motivation)

เรนซิส ไลเคิร์ต (Rensis Likert, 1967 อ้างถึงใน สุพจน์ วิชัยศรี, 2550 : 48) กล่าวว่า มีนักจิตวิทยานักการศึกษาหลายท่านค้นคว้าและตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจไว้มากพอสมควร ที่น่าสนใจอย่างยิ่งในที่นี้จะขอนำเสนอทฤษฎีหลัก 6 ทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor)

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960 อ้างถึงใน สราวุธรัตน์ จันทะมล, 2548 : 46) แมคเกรเกอร์เรียกว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดยได้อธิบายว่า บุคคลมีพื้นฐาน 2 ประการ กล่าวคือ บุคคลโดยทั่วไปไม่ชอบทำงานพยายามหลีกเลี่ยงงานและความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องบังคับบัญชา และลงโทษ เพราะมนุษย์ชอบให้บังคับ นอกจากนี้ยังขาดความทะเยอทะยาน เรียกว่าทฤษฎี X ดังนั้นผู้บริหารที่ยอมรับในหลักการนี้ต้องกำหนดมาตรฐานในการควบคุมผู้ได้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดกับบุคคลชอบทำงาน การบังคับบัญชาไม่ใช่สิ่งช่วยให้คนทำงาน เพราะคนทำงานมีความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มในการทำงานของตนเอง มีความสามารถ พร้อมจะทำงานอย่างเต็มที่เมื่ออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวย เรียกว่าทฤษฎี Y ดังนั้นผู้บริหารที่มีความเชื่อตามทฤษฎีนี้จะไม่บังคับควบคุม ผู้ได้บังคับบัญชามากนัก แต่จะเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาควบคุมตนเองในการทำงาน

2. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Need-hierarchy Theory) ของอับราฮัม เอช. มาสโลว์ (Maslow, 1970 อ้างถึงใน วิทยา คำนธรังกุล, 2546 : 124) ซึ่งตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่ามนุษย์มีความต้องการตลอดเวลา และความต้องการของมนุษย์จะเรียงลำดับขึ้นไปนับจาก

2.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการพื้นฐานที่สำคัญที่สุดเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศ

2.2 ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการความปลอดภัยและมั่นคงทางร่างกาย เช่น ต้องการได้รับความคุ้มครองปกป้อง ต้องการกฎระเบียบและกฎหมาย ต้องการเป็นอิสระส่วนตัว ต้องการมีเสถียรภาพ เป็นต้น

2.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการได้รับการยอมรับหรือการให้ร่วมกลุ่มผู้อื่น

2.4 ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) คือ การได้รับสถานภาพที่เป็นที่ยอมรับจากสังคมที่จะให้เกียรติยกย่องตน เป็นความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง การยอมรับนับถือจากคนอื่น และความต้องการการยอมรับนับถือตนเอง เคารพตนเอง

2.5 ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการพัฒนาตนเองตามศักยภาพสูงสุดได้แสดงออกซึ่งทักษะและความเป็นเลิศ ในบางสิ่งบางอย่างที่ตนมี เป็นความต้องการสูงสุดที่จะกระทำในสิ่งที่เป็นความใฝ่ฝันของตนเอง ทฤษฎีนี้เชื่อว่า เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองในระดับใดแล้วจะเพิ่มความต้องการขึ้นไปอีกระดับหนึ่ง แต่หากความต้องการระดับใดยังไม่ได้รับการตอบสนอง บุคคลนั้นจะไม่ปรารถนาถึงความต้องการในระดับที่สูงกว่าได้เลย

3. ทฤษฎีแนวความคิดใหม่ว่าด้วยความต้องการของมนุษย์

แอลเดอร์เฟอร์ (Elderfer, 1998 อ้างถึงใน อภิญา เวชชัย, 2554 : 28-30) ได้เสนอแนวคิดใหม่ว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับแนวความคิดของ Maslow แต่ก็มีข้อแตกต่างกันอยู่ โดยเขาเสนอว่า ความต้องการของมนุษย์อาจถูกจัดออกเป็น 3 กลุ่มด้วยกัน คือ

3.1 ความต้องการเพื่อการอยู่รอดของชีวิต (Existence Needs) ซึ่งได้แก่ ความต้องการทางกายภาพบำบัด ความหิวกระหาย กามารมณ์ และทางวัตถุ

3.2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีสัมพันธภาพกับคนอื่นที่มีความต้องการต่อบุคคลนั้น โดยเฉพาะบุคคลในครอบครัว หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

3.3 ความต้องการเติบโต (Growth Needs) เป็นความต้องการที่จะสร้างสรรค์ก่อผลอย่างใดอย่างหนึ่งให้เกิดขึ้น เช่น ใช้ความสามารถของตนให้เต็มกำลัง หรือมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ แนวคิดว่าด้วยความต้องการนี้เรียกสั้น ๆ ว่า ERG

4. ทฤษฎีแนวคิดว่าด้วยความต้องการบรรลุความสำเร็จ

แมคเคลแลนด์ (McClelland) เน้นว่าบุคคลมีความต้องการบรรลุสำเร็จ โดยแยกความต้องการนี้ออกเป็น 3 ด้าน

4.1 ความต้องการบรรลุเป้าหมาย (Need for Achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา

4.2 ความต้องการทางสังคม (Need for Affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

4.3 ความต้องการทางสังคม (Need for Power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลและครอบงำเหนือผู้อื่น

5. ทฤษฎีแนวความคิดว่าด้วยปัจจัย 2 กลุ่ม

เฮอริเบอร์ก (Herzberg, 1999 อ้างถึงใน สุวิชา วิริยานุวงศ์, 2554 : 78) และคณะ ได้ศึกษาทัศนคติที่มีต่องานของวิศวกรและนักบัญชีจำนวน 200 คน และได้สรุปว่า เมื่อคนเกิดความไม่พอใจ ความไม่พอใจนั้นจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมที่เขาทำงานอยู่ (เรียกว่า ปัจจัยอนามัย เพราะเทียบความไม่พอใจนั้นกับการเกิดบาดแผลบนร่างกายซึ่งต้องมีการใส่ยารักษา) Herzberg พบว่า ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เช่น เงิน การบังคับบัญชาสถานภาพตำแหน่ง ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน นโยบายการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้จูงใจคน เพียงแต่ป้องกันมิให้เกิดความไม่พอใจเท่านั้น และเมื่อคนมีความรู้สึกที่ดีกับงานของเขา ความรู้สึกที่ดีซึ่งก่อให้เกิดความพอใจนั้น จะต้องเกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน (เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ Motivator Factors หรือสิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจ) อันได้แก่ ลักษณะของงาน การยกย่อง ความก้าวหน้า โอกาสเจริญเติบโต ความรับผิดชอบความสำเร็จของงาน เป็นต้น ผู้บริหารที่จะนำทฤษฎี 2 ปัจจัยไปใช้ประโยชน์กับหน่วยงานนั้น ผู้บริหารจะจัดให้มีปัจจัยที่ 1 คือ Hygiene Factor ให้พอเพียงและเหมาะสม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจหรือจัดความไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงานที่อาจมีอยู่หมดไป และจะต้องดำเนินการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจโดยใช้ปัจจัยที่ 2 คือ Motivator Factor ในลักษณะต่าง ๆ เพราะเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกระตุ้น หรือจูงใจผู้ปฏิบัติงาน

6. ทฤษฎีการจูงใจของวรูม (Victor Vroom, 1878 อ้างถึงใน บรมเศษฐ์ ขัตติยพันธ์, 2553 : 55) มงคล ศรีมหาพรหม (2549 : 116-117) ได้ให้ทฤษฎีความเชื่อว่า ระดับผลผลิตของบุคคลอยู่ที่แรงกดดัน 3 ประการ คือ

6.1 เป้าหมายของบุคคล อาจเป็นการเพิ่มรายได้ให้สูงขึ้นความมั่นคงของงานการยอมรับทางด้านสังคม และการยกย่องนับถือ

6.2 ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตและการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายเช่น พนักงานอาจถือว่าการเพิ่มรายได้เป็นเป้าหมายที่สำคัญประการหนึ่งย่อมมีแรงจูงใจที่สูงมากต่อการเพิ่มผลผลิต

6.3 ความเชื่อที่ว่าความสามารถของเขาจะมีอิทธิพลมากน้อยแค่ไหนต่อผลผลิต ถ้าผู้ร่วมงานเชื่อว่าการใช้กำลังความสามารถจะมีผลน้อยมากต่อผลผลิตในกรณีเช่นนี้จะไม่มีความพยายามน้อยมาก ตามทฤษฎีของวรูม ปัจจัยทั้ง 3 ดังกล่าวเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจในการผลิตของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ทฤษฎีนี้จะชี้ให้เห็นว่าบุคคลแตกต่างกัน และระดับแรงจูงใจจะขึ้นอยู่กับแรงกดดันภายในของบุคคล และแรงกดดันที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ของการทำงานด้วย สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ

พฤติกรรมทางใจ มีผู้ศึกษาวิจัยไว้มากพอสมควรทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะนำมากล่าวพอสังเขปดังนี้ (Merrill, 1971 อ้างถึงใน บรมเศร์ ชัตยันท, 2553 : 35) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและครูใหญ่ระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูและครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา มีความพึงพอใจในงานสูง ได้แก่ การมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีคุณธรรม ผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรับผิดชอบ ส่วนองค์ประกอบที่มีความพอใจต่ำ ได้แก่ นโยบายของการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สถานภาพทางสังคม ความก้าวหน้า อำนาจหน้าที่ และการยอมรับนับถือ

กล่าวโดยสรุปการงานใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก โดยการส่งเสริมให้กำลังใจแก่ครูในโรงเรียนและผู้ปกครองที่มีปัญหา ประกาศยกย่องชมเชยผู้ได้บังคับบัญชาที่มีผลงานดีเด่น มีความยุติธรรมเพื่อความเสมอภาค กระตุ้นและจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท เสียสละ อุทิศเวลาให้องค์กรอย่างเต็มที่ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานได้อย่างเต็มความสามารถ

การติดต่อสื่อสาร (Communication)

การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหาร เพราะทุกองค์กรไม่ว่าจะมีขนาดใหญ่หรือขนาดเล็กย่อมมีการติดต่อสื่อสารกันอยู่เสมอ เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม ล้วนต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารเป็นหลักในการเชื่อมโยงความคิดจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งเสมอ

พริฟเนอร์ และโรเบิร์ต (Piffner and Robert, 1960 อ้างถึงใน บรมเศร์ ชัตยันท, 2553 : 65) การติดต่อสื่อสารแบ่งได้ 2 ประเภทคือ

1. การติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการ (Formal Communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่มีระเบียบแบบแผนกำหนด เช่น การติดต่อเป็นลายลักษณ์อักษรในทางราชการซึ่งมีลักษณะ 1) เป็นนโยบาย การตัดสินใจ หรือข้อแนะนำผ่านไปตามสายการบังคับบัญชา 2) เป็นการนำข้อเสนอแนะหรือการตอบสนอง กลับมายังผู้บริหาร และ 3) เป็นการแจ้งนโยบายไปทั่วองค์กร

2. การติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นพิธีการ (Informal Communication) เป็นการติดต่อกันด้วยความคุ้นเคยเป็นการส่วนตัวอาจเป็นลักษณะบุคคลต่อบุคคล หรือบุคคลกับกลุ่มของบุคคล

พัชรพันธ์ รัตโนดม (2546 : 195) ได้กล่าวว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์ประกอบพฤติกรรม การติดต่อสื่อสาร มีบทบาทสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนและกระบวนการอื่น ๆ ดังที่ รัสเซลล์ (Russell) ได้ทำการวิจัยเรื่อง The City Elementary School Principal ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถของครูใหญ่ขึ้นอยู่กับความรู้และความเข้าใจในงานนั้น ๆ ซึ่งงานแต่ละอย่างต้องการความรู้

ความเข้าใจที่ต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ทักษะในการสื่อความหมายจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารโรงเรียน

เรนซิส ไลเคิร์ต (Rensis Likert, 1967 : 273 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2552 : 155-156) สรุปไว้ว่า สำหรับการติดต่อสื่อสารที่เป็นพิธีการนั้น กระทำได้ใน 3 ลักษณะ คือ

1. การติดต่อสื่อสารทางเดียว (One-way Communication หรือ Downward Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง กล่าวคือ ตามสายการบังคับบัญชา อันได้แก่

คำสั่ง นโยบายระเบียบ การประชุมเพื่อแจ้งให้ทราบ ขั้นตอนการดำเนินงาน หรือการทำงานซึ่งมักจะเป็นลายลักษณ์อักษร

2. การติดต่อสื่อสารสองทาง (Two-way Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง และจากล่างขึ้นบน การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบนเป็นลักษณะเพื่อสนองตอบการติดต่อจากบนลงล่าง หรืออาจอยู่ในรูปแบบ การเสนอความคิดเห็น การร้องทุกข์การรายงาน เป็นต้น

3. การติดต่อสื่อสารหลายทาง (Directional Communication) เป็นการติดต่อซึ่งนอกจากจะจากบนลงล่าง และจากล่างขึ้นบนแล้ว ยังมีการติดต่อในแนวนอนระหว่างระดับเดียวกันด้วย เช่น การปรึกษาหารือ การประชุมกลุ่มและรายงานผล เป็นต้น

อภิญา เวชชัย (2554 : 63) การสื่อความหมาย (Communication Process) ของผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาอาจดูได้จาก

1. ความมากน้อยในการคบหาและสื่อความหมายซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ที่บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2. การสื่อความหมายจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน (Upward Communication)

3. ระดับความใกล้ชิดระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

4. การที่ผู้บังคับบัญชารู้และเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ประสบอยู่

5. การมีความเข้าใจกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

ฉะนั้นหากผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ในระดับที่สูงแล้วย่อมส่งผลถึงบรรยากาศร่วมมือร่วมใจในหน่วยงานตามลักษณะการมุ่งด้านมิตรสัมพันธ์สูงตามไปด้วย

กล่าวโดยสรุป การติดต่อสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในการติดต่อสื่อสาร การแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร การแจ้งข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของโรงเรียนให้แก่ครูและผู้นปกครองได้รับทราบ มีทั้งการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการ มีลักษณะเป็นนโยบาย การตัดสินใจ ผ่านไปตามสายการบังคับบัญชา การนำข้อเสนอแนะหรือการตอบสนองกลับมายังผู้บริหาร การแจ้งนโยบายไปทั่วองค์กร และการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นพิธีการ เป็นลักษณะบุคคลต่อบุคคล หรือบุคคลกับกลุ่มของบุคคล รวมถึงการส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีการสื่อสารซึ่งกันและกัน

ภายในองค์กร การกลั่นกรองข้อมูลข่าวสารที่ได้รับและเปิดรับเรื่องราวเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา

การตัดสินใจ (Decision-making)

การตัดสินใจคือการเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของกระบวนการบริหารเป็นความรับผิดชอบที่สำคัญของผู้บริหารทุกคนและทุกระดับต้องมีความสำเร็จและความล้มเหลวของการบริหารงานขึ้นอยู่กับคุณภาพของการตัดสินใจเป็นประการสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องศึกษาให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงกระบวนการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพราะการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนจะมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนทั้งหมด ได้มีนักวิชาการทางการบริหารได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้แตกต่างกันออกไป อาทิ เช่น

ไลเคิร์ต (Likert, 1961 : 21) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารสรุปสาระสำคัญไว้ 8 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถกเถียงปัญหาได้

ประการที่ 2 ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารกิจการขององค์กร กระตุ้นให้เกิดทัศนคติในการถือคุณลักษณะขององค์กร ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ประการที่ 3 ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีความคล่องตัว เป็นไปโดยอิสระ ทั้งในแนวดิ่งและแนวราบ ข่าวสารภายในองค์กรมีความถูกต้องเพียงพอ เชื่อถือได้

ประการที่ 4 ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีปฏิริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผย และโดยกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่างๆภายในองค์กร

ประการที่ 5 การตัดสินใจต่างๆกระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์กร

ประการที่ 6 เปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายมากขึ้น และถูกต้องตามความประสงค์อย่างแท้จริง

ประการที่ 7 การควบคุมงานมีลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้ร่วมงานให้มีการควบคุมกันเอง และเน้นในเรื่องการแก้ปัญหาเป็นหลัก หลีกเลี่ยงการควบคุมด้วยวิธีตำหนิหรือดูว่ากล่าว

ประการที่ 8 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญของการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการส่งเข้าอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ไซมอน (Simon, 1950 อ้างถึงใน อนุชา ดำรงศักดิ์, 2549 : 63) ให้ความหมายว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการของการหาโอกาสที่จะตัดสินใจการหาทางเลือกที่พอเป็นไปได้และการเลือกทางเลือกจากทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่

ชัลล์ (Shull, 1970 อ้างถึงใน อนุชา ดำรงศักดิ์, 2549 : 64) กล่าวว่า การตัดสินใจคือการใช้ดุลยพินิจ ซึ่งมาจากข้อเท็จจริงและค่านิยมของแต่ละคนที่จะเลือกทางเลือกที่คิดว่าจะตอบสนองความต้องการของคนได้

อนุชา ดำรงศักดิ์ (2549 : 67) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นหัวใจของกระบวนการบริหารงานบรรดากระบวนการบริหารงานอย่างอื่นล้วนแต่ดำเนินไป เพื่อช่วยเหลือการตัดสินใจทั้งสิ้น เพราะถ้าตัดสินใจล่าช้า งานก็จะล่าช้าตามไปด้วย การทำงานจะมีประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับตัดสินใจของผู้บริหารที่ถูกต้อง รวดเร็ว และทันเวลา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจได้มีผู้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจในองค์การไว้ที่น่าสนใจพอสรุปได้ดังนี้

เทนเนนบอม (Tennenbaum, 1950 อ้างถึงใน อนุชา ดำรงศักดิ์, 2549 : 68) มีความเห็นว่าการตัดสินใจที่เป็นไปตามทฤษฎีการใช้ระบบ (System Approach) ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1. การรับรู้และกำหนดปัญหา (Recognition and Defining the Problem) การรับรู้ปัญหา มีความสำคัญต่อการตัดสินใจในทางการบริหาร หากผู้บริหารไม่รับรู้ปัญหาก็จะไม่มีพยายามแก้ปัญหา และจะไม่มีมติตัดสินใจเกิดขึ้น ดังนั้นผู้บริหารต้องมีการคาดการณ์ล่วงหน้า

2. การรวบรวมปัญหา (Identifying the Problem) เป็นการกำหนดและระบุให้แน่ชัดว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นอยู่ที่ไหน ประกอบด้วยปัญหาย่อย ๆ อะไรบ้าง จำเป็นต้องแก้ที่ไหนก่อน

3. การสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหา (Generalization of Alternatives) ปัญหาที่เกิดขึ้น มีวิธีการแก้ปัญหาหลายวิธี ดังนั้นการกำหนดทางเลือกไว้หลายทางสามารถช่วยให้มีการเปรียบเทียบผลดีผลเสียได้ชัดเจน ได้ทางเลือกไว้หลายทางสามารถช่วยให้มีการเปรียบเทียบผลดีผลเสียได้ชัดเจน ได้ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด

4. การเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหา (Selection of the Alternatives) เมื่อได้ทางเลือกที่มีความเป็นไปได้แล้วจึงมาดำเนินการแก้ปัญหา

5. การดำเนินการและการประเมินผล (Implementation and Evaluation) เป็นการวางแผนดำเนินการแก้ปัญหา พร้อมทั้งดำเนินการติดตามประเมินผล เพื่อแก้ไขสิ่งบกพร่องต่าง ๆ อันอาจเกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการเลือกทางเลือกจะดีมีเหตุผล หากการปฏิบัติแก้ปัญหาตามทางเลือกไม่ดำเนินการไปอย่างรัดกุมแล้ว การแก้ปัญหาก็ไม่อาจบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้

กริฟฟิธส์ (Griffiths, 1959 อ้างถึงใน มงคล ศรีมหาพรหม, 2549 : 45) มีความคิดเห็นสอดคล้องกับแท่นเน้นบอม โดยย้ำว่าการตัดสินใจเป็นศูนย์กลางการบริหาร ดังนั้น การตัดสินใจควรมีกระบวนการดังนี้

1. ศึกษาว่าปัญหา คืออะไรแล้ววางขอบเขตของปัญหา
2. วิเคราะห์และประเมินผลปัญหา
3. สร้างเกณฑ์และมาตรฐานเพื่อประเมินผลทางเลือกหรือการตัดสินใจ
4. รวบรวมข้อมูล
5. หาทางเลือกหรือวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด
6. ลงมือปฏิบัติตามทางเลือกตามขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การวางโปรแกรมการแก้ปัญหา

การควบคุมกิจกรรมในโปรแกรม และประเมินผลที่ได้จากกระบวนการที่ได้ทำไปกระบวนการตัดสินใจ มีนักวิชาการแบ่งขั้นตอนการตัดสินใจออกแตกต่างกันออกไป ตามพื้นฐานความคิดเหตุผล และประสบการณ์ของแต่ละท่าน

ดรักเกอร์ (Drucker, 1966 อ้างถึงใน ชัยชนัด เสรีเรืองยุทธ, 2548 : 41) ได้เสนอกระบวนการตัดสินใจสำหรับนักบริหารที่มีประสิทธิภาพไว้ 5 ประการคือ 1) ตระหนักชัดว่าปัญหาเป็นเรื่องทั่วไป และสามารถแก้ไขได้ผ่านการตัดสินใจที่กฎเกณฑ์กำกับอยู่ 2) การให้คำนิยามของการจำแนกแนวทางแก้ไขหรือขอบเขตของสภาพการณ์ (Boundary Conditions) 3) การได้มาซึ่งแนวทางแก้ปัญหา 4) การตัดสินใจในแนวปฏิบัติที่จะดำเนินการ และ 5) ข้อมูลย้อนกลับที่ทดสอบความเป็นไปได้และประสิทธิผลของการตัดสินใจที่ไม่ตรงกับสภาพที่เป็นอยู่จริง

ฮิลล์ (Hill, 1980 : 22) ได้เสนอกระบวนการตัดสินใจซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน คือ

1. การกำหนดปัญหา (Define Problem) ด้วยการรวบรวมข้อมูลและสรุปด้วยวิธีการทั้งการศึกษาเอกสาร การสอบถาม และการพิจารณาข้อเท็จจริงด้วยประการต่าง ๆ
2. การระบุทางเลือก (Identify Alternatives) ด้วยการกำหนดขอบเขตทำความเข้าใจตนเองและผู้อื่น ตลอดจนการทำรายการทางเลือกต่าง ๆ
3. การประมาณค่าทางเลือก (Quantity Alternative) ด้วยการพิจารณาผลกระทบระยะสั้น และระยะยาว ระบุความเสี่ยง ระบุค่าตอบแทนเป็นต้น
4. การนำเทคนิคต่าง ๆ เป็นเครื่องช่วยตัดสินใจ (Apply Decisions Aids) ด้วยการนำแนวความคิด รูปแบบ และเทคนิคต่าง ๆ เช่น ทฤษฎีเกม (Game Theory) แผนงตัดสินใจ (Decision Tree) ฯลฯ มาช่วยตัดสินใจ
5. การนำการตัดสินใจไปปฏิบัติ (Implement) ด้วยการกำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบการจัดสรรทรัพยากร การติดตามและประสานการดำเนินงาน

แอนโทนี ดาวน์ (Anthony Downs, 1968 อ้างถึงใน ชัยยนต์ เสรีเรื่องยุทธ, 2548 : 43) กล่าวว่า การตัดสินใจในการบริหารมี 3 ประการด้วยกัน คือ

1. การตัดสินใจเกี่ยวกับงานประจำวัน (Routine Decision-making)
2. การตัดสินใจเกี่ยวกับการสร้างสรรค์ (Heuristic Decision-making)
3. การตัดสินใจเกี่ยวกับการประนีประนอม (Compromise Decision-making) และในเรื่อง

ของระบบราชการกับการตัดสินใจแล้วย่อมมีข้อจำกัดต่าง ๆ อีกมาก

แอนโทนี ดาวน์ ได้ให้ข้อสังเกตถึงข้อจำกัดนั้นว่าประกอบด้วย 1) เวลา 2) ข้อมูลข่าวสาร 3) ลักษณะของปัญหา ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องที่เกิดในอนาคตซึ่งหวังไม่ได้แน่นอน(Uncertainty) ทั้งนี้รูปแบบของการวินิจฉัยสั่งการของผู้บริหารอาจได้จากการให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวินิจฉัยสั่งการเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนและการตระหนักถึงปัญหาของเจ้าหน้าที่ระดับต่างในการวินิจฉัยสั่งการ ซึ่งหากผู้บริหารให้ความสำคัญดังที่ได้กล่าวมา ย่อมหมายถึงผู้บริหารคำนึงถึงมนุษยสัมพันธ์มากกว่าที่จะมุ่งงานแต่เพียงอย่างเดียว

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการตัดสินใจในทางการบริหารการศึกษานั้น ได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยที่สำคัญและน่าสนใจไว้หลายท่าน ทั้งในและต่างประเทศ อาทิ

อัมพร พินะสา (2549 : 80) ได้ศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย มีพฤติกรรมการตัดสินใจโดยวิธีการประชุมอภิปรายปัญหาร่วมกับกลุ่มผู้บังคับบัญชาทุกคน แล้วทำการตัดสินใจโดยใช้ความเห็นสอดคล้องกัน ในการบริหารงานโรงเรียนทั้ง 6 งาน และ (Jung, 1958 อ้างถึงใน บรรณรักษ์ ขัดียนนท์, 2553 : 45) ได้วิจัยการตัดสินใจของศึกษาธิการ (Superintendents) พบว่า ศึกษาธิการมักจะทำการตัดสินใจทันทีหากว่าเป็นความต้องการจากผู้มีอิทธิพลเหนือกว่า หรือถ้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน ศึกษาธิการที่ประจำการมานาน มักจะอ้างการตัดสินใจไปยังคณะกรรมการโรงเรียน (School board)

สรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำข้อมูลและผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจ การกำหนดสายบังคับบัญชาไว้ชัดเจนเพื่อใช้ในกระบวนการบริหาร การให้ครูและชุมชนได้มีส่วนร่วมและมีอิสระในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาถกเถียงปัญหาได้ กระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารกิจการขององค์กร เกิดทัศนคติในการถือคุณองค์การ และการตัดสินใจของผู้บริหารช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู นอองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

การกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting)

เป้าหมายเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินงานทุกชนิด การบริหารที่ดีจะต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน แน่นนอน เป้าหมายของแต่ละองค์การอาจแตกต่างกันออกไป สุดแต่รูปแบบและลักษณะพื้นฐานขององค์การ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องปรับเปลี่ยนเป้าหมายให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมได้เสมอ การกำหนดเป้าหมายเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรงที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถผสมผสานความคิดของบุคลากรทุกฝ่ายในองค์การ ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ทำให้ทุ่มเทพลังความสามารถทุกวิถีทางเพื่อให้องค์การเกิดความเจริญก้าวหน้า บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness)

เรนซิส ไลเคิร์ต (Rensis Likert, 1967 : 445) ได้ให้ความหมายของการกำหนดเป้าหมายไว้ว่า เป็นการจัดการซึ่งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ มาตรฐาน และเลือกปฏิบัติงาน โดยผู้ใต้บังคับบัญชามีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และการกำหนดเป้าหมายของผู้บริหารจะต้องมีความชัดเจน การปรึกษาหารือเพื่อหาทางเลือกที่เหมาะสมในการกำหนดเป้าหมายโดยมีผู้บังคับบัญชาสนับสนุน อีกทั้งยังกล่าวว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องเข้าใจในเป้าหมายและทิศทางที่องค์กรจะมุ่งไปอย่างชัดเจน ซึ่งเริ่มจากกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis) ให้ชัดเจนเสียก่อน ซึ่งเป็นกระบวนการของการประเมินว่า “ปัจจุบันเราอยู่ที่ใด” (Where are we now?) “เรามองเห็นโอกาสใดบ้างที่เป็นประโยชน์ต่อการเติบโต หรือ ดำรงอยู่ขององค์กร” “เรากำลังเผชิญกับปัญหา ภัยคุกคามใดบ้างอย่างไร” “เรามีจุดแข็งที่สามารถนำมาใช้ในการสร้างความได้เปรียบทางการดำเนินธุรกิจ หรือว่าเพื่อการให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ อย่างไร” และ “เรามีจุดอ่อนอะไรที่ต้องขจัดให้หมดไปหรือทำให้ลดน้อยลง”

ไลเคิร์ต ยังกล่าวอีกว่า สำหรับการวิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์ต้องทำด้วยความละเอียดรอบคอบ ไม่ได้เน้นปริมาณว่าต้องทำการวิเคราะห์ให้ได้จำนวนประเด็นที่มากมายหลากหลาย แต่ไว้ซึ่งคุณภาพ การวิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์เปรียบเสมือน “การติดกระดุมเม็ดแรก” ถ้าทำติดกระดุมและรูกระดุมผิดตำแหน่งจะติดกระดุมเสียผิดหมดทั้งแถว หลังจากนั้น เราจึงกำหนดเป้าหมายว่าเราต้องการจะไปทีใด (Where are we going?) ซึ่งก็คือ การกำหนดเป้าหมายขององค์กร

อีกทั้งเป้าหมายขององค์กร ควรกำหนดเป็น “เป้าหมายเชิงกลยุทธ์” (Strategic Goal) ที่ถือเป็นเป้าหมายหลัก เพียง 1 หรือ 2 เป้าหมาย และเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะใช้ในการสื่อสารอย่างทั่วถึงภายในองค์กร เช่น “มุ่งมั่นสู่ยอดขาย 10,000 ล้านบาท ภายในปี 2012” หรือ “ก้าวสู่การที่เป็นองค์กรที่รับการรับรองมาตรฐาน การรับประกันคุณภาพ (HA) ภายในปี 2012” เป็นต้น

พัชรินทร์ รัตโนดม (2546 : 87) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายที่ดีควรประกอบด้วย

1. เป็นเป้าหมายที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและบุคคลในองค์กร
2. ต้องชัดเจนและเป็นไปได้
3. ต้องมีเหตุผล
4. ต้องมีลักษณะพอดีและเหมาะสมกับระยะเวลา
5. ปฏิบัติได้
6. กะทัดรัดและกำหนดเป็นมาตรฐาน

อนุชา ดำรงศักดิ์ (2549 : 77) ได้กำหนดพลังของเป้าหมายไว้หลายประการดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายต้องทำโดยรู้แจ้งถึงสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อม
2. ผู้บังคับบัญชาควรวางรากฐานและเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่สำคัญสำหรับผลงาน

ทุก ๆ เรื่อง

3. เป้าหมายอาจทำให้เกิดปัญหาต่างคนต่างทำขึ้นได้ ดังนั้น จึงควรเน้นในเรื่องความสำคัญก่อนหลัง เพื่อให้เป็นไปในแนวเดียวกัน

4. การตรวจสอบตามลำดับจะช่วยให้เป้าหมายมีความเหมาะสม เด่นชัด และเป็นมูลฐานสำหรับการกำหนดหน้าที่ที่ถูกต้อง เชื่อมโยงระดับต่าง ๆ ของงานเข้าด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพ

5. คุณค่าสำหรับเป้าหมายจะเป็นการกระตุ้นให้คนทำงาน

6. เป้าหมายจะกระตุ้นคนให้ปฏิบัติงานได้เมื่อมีความรู้สึกว่เป้าหมายนั้นได้ถูกกำหนดขึ้นอย่างยุติธรรม

7. เพื่อความสมดุลและความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนดขั้นตอนความสำเร็จเป็นระยะเพื่อสะดวกต่อการควบคุม

สรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ครูและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และการกำหนดเป้าหมายของผู้บริหารจะต้องมีความชัดเจน และเป็นไปได้ มีเหตุผล มีลักษณะพอดีและเหมาะสมกับระยะเวลา กะทัดรัดและกำหนดเป็นมาตรฐาน มีการร่วมกันปรึกษาหารือเพื่อหาทางเลือกที่เหมาะสมในการกำหนดเป้าหมาย มีความสัมพันธ์กับความต้องการของโรงเรียนและชุมชน สามารถนำไปปฏิบัติได้ทันที รวมทั้งสามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ครูและชุมชนในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย

การควบคุมการปฏิบัติงาน (control)

การควบคุมการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของการบริหาร การควบคุมมีความใกล้ชิดกับการวางแผน เพราะการควบคุมเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดแผนการดำเนินการตามแผนและการประเมินผลแผน ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถในการควบคุมได้อย่างดี จึงเป็น

ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องคอยติดตามหรือควบคุมการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมาย การควบคุมต้องมีความชัดเจนและยุติธรรม การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการควบคุมเพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยและจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยเต็มความสามารถเช่นเดียวกันถ้าหากการควบคุมเข้มงวดกวดขันเกินไป จะก่อให้เกิดความขัดแย้งบุคลากรจะไม่มี ความผูกพันกับองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีศิลป์ในการควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพของงานในองค์กร

เรนซิส ไลเคิร์ต (Rensis Likert, 1967 : 556) ได้กล่าวถึงการควบคุมการปฏิบัติงาน (Control) ไว้ว่าเป็นการควบคุมและตรวจสอบ ประเมินผลงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอตามที่กำหนดไว้ มีการกำหนดสายงานบังคับบัญชาที่ชัดเจนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู มีหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานและยุติธรรม และเมื่อประสบปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน ผู้บริหารแก้ไขโดยการให้ข้อเสนอแนะมากกว่าตำหนิหรือลงโทษ ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้แน่ใจได้ว่า แผนงานต่าง ๆ จะดำเนินไปตามเป้าหมายขององค์กรผู้บริหารจึงต้องประเมินผลการปฏิบัติงานและหาแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาด โดยใช้ระบบการควบคุมการปฏิบัติงานที่มีขอบข่ายครอบคลุมการปฏิบัติงานที่สำคัญทุกอย่าง อีกทั้งยังกล่าวว่าการควบคุมการปฏิบัติงาน (Control) มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ทราบว่าการปฏิบัติเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้หรือไม่ วิธีปฏิบัติงานดำเนินไปตามหลักการที่ดีหรือไม่เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของงานทำให้ทราบว่ามีการอุปสรรคในการปฏิบัติหรือไม่ ทราบว่าผลงานถูกต้องและตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ และเพื่อติดตามผลงาน และให้คำแนะนำเมื่อมีอุปสรรค อีกทั้งยังเป็นการบำรุงขวัญและให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

อิน ขำทวี (2545 : 31) กล่าวว่า การควบคุมการปฏิบัติงานอาจกระทำได้ 2 วิธี คือ 1) การควบคุมทางตรง (Direct Control) หมายถึง การตรวจสอบโดยตรง การสังเกตส่วนบุคคล หรือการสืบสวนจากข้อมูลทางสถิติ เช่น การใช้เวลาทำงาน การให้เขียนรายงานการรายงานด้วยวาจา เป็นต้น 2) การควบคุมทางอ้อม (Indirect Control) หมายถึง การตั้งเกณฑ์การปฏิบัติไว้ เช่น การกำหนดงบประมาณใช้จ่าย การเลื่อนขึ้นเงินเดือน เป็นต้น การควบคุมการปฏิบัติงานผู้บริหารต้องสร้างความเข้าใจกับบุคลากรทุกฝ่ายให้เข้าใจตรงกันว่า การควบคุมการปฏิบัติงาน เป็นการขจัดอุปสรรคหรือปัญหาต่าง ๆ ไม่ใช่การจับผิดการแสดงความจริงใจ และบุคลิกภาพของผู้บริหารเป็นเครื่องช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกรู้ว่าถูกควบคุมน้อยที่สุด ซึ่งเป็นผลดีแก่การสร้างน้ำใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรมากที่สุด

พรพจน์ ศรีตัน (2551 : 52) ดังนั้นการควบคุมการปฏิบัติงานองค์ประกอบสำคัญจึงขึ้นอยู่กับ

1. ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร
2. ความสามารถและการได้รับการฝึกอบรมหรือประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร

3. นิัยการทำงานและวินัยรวมถึงน้ำใจของบุคลากรผู้ร่วมงานประโยชน์ของการควบคุม การปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และมักจะทำให้ การดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

เสนาะ ดิยาว (2524 อ้างถึงใน บรมเศรษฐ์ ชติยนนท์, 2553 : 50) กล่าวว่า การควบคุม การปฏิบัติงานมีประโยชน์คือ 1) เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน 2) ได้รับผลผลิตที่มีคุณภาพมาตรฐานเป็นไปตามความต้องการของลูกค้า 3) กำหนดขอบเขตของอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกในองค์กรได้ชัดเจน 4) มีการวัดผลการปฏิบัติงานของสมาชิก ทุกคนในองค์กร เพื่อจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยการให้รางวัลหรือการลงโทษ 5) ป้องกันการใช้ ทรัพยากรไปในทางที่ผิด เช่น การป้องกันการทุจริตหรือนำทรัพย์สินขององค์กรไปใช้ในทางมิชอบ หรือเพื่อประโยชน์ส่วนตัว และ 6) จัดความสัมพันธ์ระหว่างแผนงานต่าง ๆ ขององค์กร

สรุปได้ว่า การควบคุมการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก ในการควบคุมและตรวจสอบ ประเมินผลงานของครูตลอดจนชุมชนอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ ตามที่กำหนดไว้ มีการกำหนดสายงานบังคับบัญชาที่ชัดเจนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู มีหลักเกณฑ์ ที่เป็นมาตรฐานและยุติธรรม การควบคุมการปฏิบัติงาน (Control) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ ทราบว่าผลการปฏิบัติเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ และเพื่อติดตามผลงาน และให้คำแนะนำ เมื่อมีอุปสรรค ผู้บริหารต้องสร้างความเข้าใจกับบุคลากรทุกฝ่ายให้เข้าใจตรงกันว่า การควบคุม การปฏิบัติงาน เป็นการขจัดอุปสรรคหรือปัญหาต่าง ๆ ไม่ใช่การจับผิด การแสดงความจริงใจ และ บุคลิกภาพของผู้บริหารเป็นเครื่องช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าคุณควบคุมน้อยที่สุด ซึ่งเป็นผลดี แก่การสร้างน้ำใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากการศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกในการบริหาร สถานศึกษาที่ชัดเจนเหมาะสมซึ่งตามแนวคิดและทฤษฎีของ เรนซิส ไลเคิร์ต (Rensis Likert, 1961 : 223-233 อ้างถึงใน สุพจน์ วิชัยศรี, 2550 : 12) คือ พฤติกรรมการบริหารทั้ง 6 ด้าน ซึ่งได้แก่ 1) การจูงใจ 2) การติดต่อสื่อสาร 3) การเป็นผู้นำ 4) การตัดสินใจ 5) การกำหนดเป้าหมาย และ 6) การควบคุม การปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์กรหรือหน่วยงานได้ประการหนึ่ง ที่จะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชน

ความหมายของการมีส่วนร่วม

ในการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมนับว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา โดยให้คน สังคม และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการต่าง ๆ ในจัดการศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศ ความเจริญก้าวหน้าและยั่งยืน

เกรียง กัลป์ตินันท์ (2546 : 16) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของชุมชนว่าเป็น กระบวนการที่บุคคล ชุมชน หรือองค์กรในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ร่วมกัน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา เพื่อให้การดำเนินการนั้นบรรลุเป้าหมาย เพื่อบุคคล ชุมชน หรือ องค์กรในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ สัญญา พันธไชย (2546 : 16) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการทำงานขององค์กรที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน อย่างเหมาะสม ด้วยความตั้งใจเต็มใจ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กลุ่มต้องการ

โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1977 อ้างถึงใน อุดร พูลสวัสดิ์, 2546 : 15) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในทัศนะของการพัฒนาชนบทว่า การมีส่วนร่วมจะต้องประกอบด้วย การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของประชาชน 4 ประการ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจว่า จะทำอะไร และทำด้วยวิธีการอย่างไร 2) มีส่วนในการดำเนินโครงการ ตัดสินใจในการให้ทรัพยากรสนับสนุน โครงการ และการร่วมมือขององค์กรหรือกลุ่มกิจกรรมเป็นการเฉพาะ 3) มีส่วนในการแบ่งปันผลประโยชน์ อันเกิดจากโครงการพัฒนา และ 4) มีส่วนในการประเมินผลโครงการ

กิ่งกาญจน์ ชมอินทร์ (2549 : 12) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่าเป็นการที่บุคคล หรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ หรือกิจกรรมต่าง ๆ เป็นกระบวนการ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

สุเทพ สังกะเพส (2550 : 30) ซึ่งกล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ทุกคน ในองค์กร ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนา เพื่อปฏิบัติกิจกรรมให้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมกำกับ ติดตามประเมินผล ตลอดจนร่วมแก้ปัญหา ร่วมรับผลประโยชน์ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่สมาชิก ในชุมชนเข้ามามีส่วนรับผิดชอบต่อการดำเนินงานจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยเริ่มตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปัญหา การมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล เพื่อให้ กิจกรรมของหน่วยงานหรือของชุมชนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

วันชัย วัฒนศัพท์ (2546 : 25-28) กล่าวถึง ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมเป็นการเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจ กระบวนการปรึกษาหารือร่วมกับสาธารณชน ช่วยให้เกิดความกระจ่างในวัตถุประสงค์และความต้องการของโครงการหรือนโยบายนั้น ๆ ได้อยู่เสมอ สาธารณชนสามารถที่จะผลักดันให้เกิดการทบทวนข้อสันนิษฐานที่ปิดบังอยู่ ซึ่งอาจจะปิดบัง ทำให้ไม่มองเห็นทางออกที่มีประสิทธิภาพที่สุด บ่อยครั้งกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ก่อให้เกิดการพิจารณาถึงทางเลือกใหม่แทนวิธีการเดิมที่เคยใช้กันมาในอดีตสาธารณชนมักจะมีข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งทำให้เกิดความแตกต่างในการที่จะนำไปสู่การตัดสินใจและก่อให้เกิดความแตกต่างระหว่างโครงการที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ

2. การมีส่วนร่วมเป็นการลดค่าใช้จ่ายและการสูญเสียเวลา กระบวนการหรือโครงการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างเต็มรูปแบบ มักจะสิ้นเปลืองและเสียเวลา แต่ในทางปฏิบัติแล้วการมีส่วนร่วมของประชาชนมาตั้งแต่ต้นสามารถที่จะลดความล่าช้า และลดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งของประชาชนได้ การตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งอาจจะดูว่าสิ้นเปลืองและเสียเวลากว่าที่จะตัดสินใจได้ แต่ว่าเมื่อตัดสินใจได้แล้ว และเมื่อนำมาสู่การปฏิบัติก็จะเป็นวิธีการประหยัดกว่าด้วยซ้ำไป การตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งที่ทำไปอย่างรวดเร็ว และดูเหมือนจะไม่สิ้นเปลืองอาจจะเสียค่าใช้จ่ายมากกว่า ถ้าการตัดสินใจนั้นไม่ได้ทำให้เกิดข้อตกลงระหว่างกลุ่มแต่กลับนำไปสู่ความขัดแย้งของประชาชนอย่างต่อเนื่องมากขึ้น การมีส่วนร่วมของประชาชนสามารถเกิดผลในการยอมรับอย่างสูงต่อการตัดสินใจโดยกลุ่มซึ่งมีส่วนในการตัดสินใจนั้นๆ ในการนี้ก็จะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างการนำไปปฏิบัติ ทำให้เกิดการประหยัดค่าใช้จ่าย ซึ่งโดยทั่วไปอาจจะแพงกว่าค่าใช้จ่ายในการทำโครงการการมีส่วนร่วมของประชาชน

3. การมีส่วนร่วมเป็นการสร้างฉันทามติ โครงการมีส่วนร่วมของประชาชนสามารถที่จะสร้างข้อตกลงที่มั่นคงและยืนยาวและการยอมรับระหว่างกลุ่มซึ่งก่อนหน้านี้อาจจะมีความเห็นขัดแย้งกันคนละทาง การมีส่วนร่วมนี้ยังก่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างคู่กรณีลดความขัดแย้งทางการเมืองและสร้างให้เกิดความชอบธรรมในการตัดสินใจของรัฐ

4. การมีส่วนร่วมเป็นการเพิ่มความง่ายต่อการนำไปลงมือปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำให้คนเรามีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของการตัดสินใจนั้น และครั้งหนึ่งเมื่อได้ร่วมตัดสินใจแล้ว เขาย่อมต้องการที่จะเห็นสิ่งนั้นนำไปปฏิบัติได้ ไม่เพียงแต่จะมีความสนับสนุนทางการเมืองต่อการนำไปปฏิบัติ แต่กลุ่มและปัจเจกชนอาจจะรู้สึกกระตือรือร้นในการที่จะช่วยให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

5. การมีส่วนร่วมเป็นการหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าใน “กรณีที่ย่ำแย่ที่สุด” กระบวนการที่มีส่วนร่วมของประชาชนก่อให้เกิดโอกาสที่ผู้กรณีจะแสดงความต้องการของกลุ่มเขาและความห่วงกังวลที่ปราศจากความรู้สึกที่เป็นปฏิกิริยา การมีส่วนร่วมของประชาชนตั้งแต่ต้นสามารถลดการเผชิญหน้ากันอย่างรุนแรงที่อาจจะเป็นไปได้ อย่างไรก็ตามการมีส่วนร่วมของประชาชนไม่ใช่ยาวิเศษ มันไม่อาจที่จะลดหรือกำจัดความขัดแย้งในทุกๆ กรณีได้

6. การมีส่วนร่วมเป็นการดำรงไว้ซึ่งความน่าเชื่อถือและความชอบธรรม วิธีการที่จะนำไปสู่ความชอบธรรมและการดำรงอยู่ของความชอบธรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อการตัดสินใจก่อให้เกิดความขัดแย้ง ก็คือจะต้องใช้กระบวนการตัดสินใจซึ่งโปร่งใสและน่าเชื่อถือต่อสาธารณชน โครงการมีส่วนร่วมของประชาชนยังก่อให้เกิดความเข้าใจถึงเหตุผลที่นำไปสู่การตัดสินใจนั้น ๆ

7. การมีส่วนร่วมเป็นการคาดคะเนความห่วงกังวลของประชาชนและค่านิยมของสาธารณชน เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นที่ทำงานกับสาธารณชนในโครงการการมีส่วนร่วมของประชาชนเขาจะค่อย ๆ เพิ่มความรู้สึกที่ไวต่อความห่วงกังวลของสาธารณชนและต่อที่ว่าสาธารณชนมองการปฏิบัติงานขององค์กรส่วนท้องถิ่นอย่างไร บ่อยครั้งที่ทัศนคติเหล่านี้ได้นำ มาพูดกันภายในเพื่อที่ว่าเจ้าหน้าที่จะเกิดความตระหนักถึงการตอบสนองของสาธารณชนที่เป็นไปได้ต่อกระบวนการและการตัดสินใจต่าง ๆ ถึงแม้ว่าประเด็นนั้นอาจจะไม่ใหญ่โตมากนักที่จะต้องทำโครงการการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างเป็นทางการ

8. การมีส่วนร่วมเป็นการพัฒนาความเชี่ยวชาญและความคิดสร้างสรรค์ของสาธารณชน สิ่งสำคัญอย่างยิ่งของการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ การให้การศึกษาต่อสาธารณชนที่ดีขึ้นกว่าเดิม ผู้มีส่วนร่วมไม่เพียงแต่จะเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหา แต่เขายังได้เรียนรู้ด้วยว่ากระบวนการตัดสินใจโดยองค์กรส่วนท้องถิ่นของเขาควรจะเป็นอย่างไร และทำไมจึงต้องตัดสินใจดังกล่าว การมีส่วนร่วมของประชาชนยังเป็นเวทีการฝึกที่มีประสิทธิภาพของผู้นำท้องถิ่นในอนาคตอีกด้วย

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2546 : 58) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ ช่วยให้ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจในคุณค่าของตน และนำคุณค่านั้นมาสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนมิใช่ “เขตห้ามเข้า” อีกต่อไป หากแต่โรงเรียน ชุมชน สถาบัน ชุมชน ครอบครัว ย่อมมีส่วนร่วมให้การศึกษา การร่วมมือกันของทุกฝ่าย คือ การสร้างพลังอันแข็งแกร่ง คำจูนกันเกิดผลแก่เด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นความหวังของเราทุกคน ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการมีส่วนร่วมจะทำให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง เข้ามามีบทบาทมากขึ้นโดยร่วมกับครูและผู้บริหารในการจัดและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของลูกทั้งที่บ้านและที่โรงเรียนรวมทั้งในแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ชุมชนก็จะเข้าร่วมกำหนดนโยบายการจัดกระบวนการเรียนรู้และเป็นแหล่งภูมิปัญญาที่สำคัญของชุมชนต่อไป

ไพรัช อรรถกามานนท์ และมัทนา โชควัฒนกร (2546 : 37) กล่าวถึง การเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่นในการจัดการศึกษาว่าจะเป็นไปด้วยดี ถ้าผู้เข้ามามีส่วนร่วมเห็นความสำคัญของการเข้ามามีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงให้เห็นถึงสิ่งที่ประชาชน ชุมชน ท้องถิ่นจะได้รับจากการเข้าร่วมจัดการศึกษา อันได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชาวบ้านเองนั้น ชาวบ้านในฐานะเจ้าของการศึกษาจะทราบดีที่ว่าเขาและบุตรหลานต้องการอะไรจากการศึกษาและไม่ต้องการอะไรในระบบที่เป็นอยู่ แล้วความต้องการเหล่านั้นเกิดจากการต้องสัมผัสสภาพข้อเท็จจริงในการทำงานและการดำรงชีวิตทั่วไป 2) การให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการศึกษาจะก่อให้เกิดความรู้สึกรักการมีอำนาจและการได้มีส่วนร่วมในชุมชนจะนำไปสู่ความรับผิดชอบ และเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในการพัฒนาประชาธิปไตยขั้นพื้นฐาน 3) การมีส่วนร่วมทำให้มีโอกาสดำเนินการด้านการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการควบคุมการดำเนินงานของระบบราชการให้รอบคอบสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และ 4) การมีส่วนร่วมทางการศึกษาเปิดโอกาสให้ใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นมากขึ้น เพราะเมื่อการปกครองท้องถิ่นพัฒนาดังระดับหนึ่งแล้ว ชาวบ้านจะรู้ว่าเขาเองไม่ได้เป็นเพียงผู้พลอยได้รับประโยชน์จากการศึกษาเท่านั้น เขาจะต้องเป็นผู้ให้ด้วย

จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของภาระงานนั้น ๆ เริ่มตั้งแต่การวางแผนที่สอดคล้องกับความต้องการชุมชน การดำเนินงาน ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการประเมินผล เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไป

รูปแบบของการมีส่วนร่วม

การพิจารณารูปแบบของการมีส่วนร่วมของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศมีความแตกต่างกันไปตามหลักเกณฑ์การพิจารณา

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2551 : 24-25) กล่าวว่า รูปแบบของการมีส่วนร่วมสามารถพิจารณาได้หลายมุมมอง ดังนี้

1. หากจำแนกตามกระบวนการบริหารแล้ว การมีส่วนร่วมจะประกอบด้วย 7 ประการคือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการจัดองค์กรการมีส่วนร่วมในการสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการใช้อิทธิพล การมีส่วนร่วมในการประสานงานและการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2. หากจำแนกตามประเภทและกิจกรรมที่เข้าร่วม การมีส่วนร่วมจะประกอบด้วย 5 ประการ คือ การมีส่วนร่วมในการประชุม การมีส่วนร่วมในการเสวนาสถาปัตยกรรม การมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ การมีส่วนร่วมเป็นผู้ชักชวน และการมีส่วนร่วมเป็นผู้ใช้แรงงาน

3. หากจำแนกตามระดับความเข้มของการมีส่วนร่วมนั้น การมีส่วนร่วมจะประกอบด้วย 3 ประการ คือ ระดับของการมีส่วนร่วมเทียม ระดับของการมีส่วนร่วมบางส่วน และระดับการมีส่วนร่วมที่แท้จริง

4. หากจำแนกตามวิธีการมีส่วนร่วม จะประกอบด้วย 2 ประการ คือ การมีส่วนร่วมโดยตรงและการมีส่วนร่วมโดยอ้อม

พิสิทธิ์ หิริญวณ (2551 : 24) ได้กล่าวถึงแบบของการมีส่วนร่วมที่สำคัญ 4 รูปแบบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมแบบกลุ่มงาน (Work Group) กลุ่มงานประกอบด้วยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่นในองค์กรที่กลุ่มเกี่ยวข้องอยู่บ่อยครั้ง บุคคลเหล่านี้ทำงานกัน และประสานงานกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยทำเป็นแบบประชาธิปไตย

2. การมีส่วนร่วมแบบโครงการ หรือแมทริก (Matrix or Project Management) การมีส่วนร่วมแบบนี้เกี่ยวข้องกับการจัดโครงสร้างขององค์กรโดยส่วนรวมใหม่ ผู้อำนวยการโครงการ ถูกแต่งตั้งประสานงานกับพนักงานจากแผนกงานตามที่ตั้งต่างๆ ของบริษัท เพื่อทำงานร่วมกัน จะเห็นว่าการบริหารสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การบริหารแบบมีส่วนร่วมมากขึ้น

3. การมีส่วนร่วมแบบมีการเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมอีกแบบหนึ่งที่ผู้บริหารบางคนมักไม่ยอมรับ การที่พนักงานเลือกสหภาพแรงงานให้เป็นตัวแทนของพวกเขาในการเจรจาต่อรองกับฝ่ายบริหาร แสดงว่าพวกเขากำลังมีส่วนร่วม การร่วมเจรจาต่อรอง เพื่อให้มีข้อมูลบางอย่างในการตัดสินใจ แทนที่จะเป็นนายจ้างเป็นผู้กำหนดแต่เพียงฝ่ายเดียว

4. การมีส่วนร่วมแบบประชาธิปไตยในทางอุตสาหกรรม (Industrial Democracy) องค์กรที่มีลักษณะเป็นประชาธิปไตย จะให้ความสำคัญของพนักงานในการตัดสินใจมากกว่าหรืออย่างน้อยที่สุดเท่ากับความต้องการของเจ้าของ กรรมการบริหาร คณะกรรมการวางแผน และนโยบาย อาจประกอบขึ้นด้วยคนงานที่แต่งตั้งโดยฝ่ายบริหาร หรือถูกเลือกโดยคนงานอื่น ๆ พนักงานจะมีส่วนเกี่ยวข้องเป็นอย่างมาก โดยผ่านกระบวนการทางประชาธิปไตยในการบริหารงานของบริษัท

วิชิต นันทสุวรรณ และจ่านง แรกพิณิจ (2551 : 21-29) ได้นำเสนอรูปแบบของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาไว้ดังนี้

1. รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง การจัดการศึกษาในลักษณะนี้เกิดจากความสามารถและความต้องการของคนในชุมชนที่มุ่งให้เกิดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและตอบสนองความต้องการของสมาชิกในชุมชน โดยยึดหลักให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยไม่มีการจำกัดของระยะเวลา สถานที่ เพศ และอายุ เป็นการเปิดโอกาสให้คนได้เรียนรู้ตามอัธยาศัยที่แท้จริงชุมชนได้เข้ามา มีบทบาทหลักในการจัดการศึกษา ทั้งนี้รูปแบบการมีส่วนร่วมตามแนวทางนี้ต้องอาศัยองค์ประกอบ

3 อย่างที่มีอยู่ในชุมชน ได้แก่ คน ความรู้ และทรัพยากร โดยมีกระบวนการดำเนินการ คือ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ปัญหาชุมชน หาทางออกที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวิถีชีวิต ดำเนินการสร้างกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนได้แก้ไขปัญหามีอยู่ และประเมินผลกิจกรรมโดยการกำหนดเนื้อหาหรือกิจกรรมการเรียนรู้ จะเริ่มจากจุดเล็ก ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันแล้วขยายออกไปสู่เนื้อหาหรือกิจกรรมที่ซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตทั้งหมด

2. รูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ชุมชนมีส่วนร่วมทั้งโรงเรียนในการสร้างหลักสูตรท้องถิ่นที่สัมพันธ์ และสอดคล้องกับความเป็นจริงของสภาพชุมชน สนองความต้องการและวิถีชีวิตของชุมชนในท้องถิ่น โดยบุคคลในท้องถิ่น เช่น ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้รู้ ผู้นำชุมชน ผู้ปกครอง มาจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นและประเมินผล

3. รูปแบบการเชื่อมประสานการจัดการศึกษาระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การมีส่วนร่วมของชุมชนในรูปแบบนี้จะเกิดขึ้นเฉพาะกับชุมชนที่มีกระบวนการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง มีองค์กรชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้ร่วมกัน มีเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับชุมชนอื่น

สรุปได้ว่ารูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานั้น นอกจากจะเป็นการมีส่วนร่วมทั้งโรงเรียนในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนแล้ว ยังเป็นไปในลักษณะของการร่วมกันจัดการศึกษาให้แก่คนในชุมชน เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนนั้น ๆ ด้วยบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมในระดับสูง

ขั้นตอนของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมใด ๆ โดยให้คณะบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสเข้ามาทำงานตั้งแต่เริ่มต้น จนกระทั่งงานสำเร็จลุล่วง ดังแนวคิดของโคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1980 อ้างถึงใน สุเทพ สังกะเพศ, 2550 : 35) ซึ่งได้จำแนกขั้นตอนของการมีส่วนร่วมออกเป็นเรื่องของการตัดสินใจ (Decision Making) การดำเนินงาน (Implementation) ผลประโยชน์ (Benefits) และการประเมินผล (Evaluation) ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญต่อนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงาน โครงการนั้นจะได้มาจากคำถามที่ว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้างและจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงานและประสานงานและการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้วยังต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้จะรวมทั้งผลประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษได้ทั้งต่อบุคคลและสังคม

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมดและเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมครั้งต่อไป

อकिन รพีพัฒน์ (2547 : 49) ได้แบ่งขั้นตอนของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดปัญหา สาเหตุของปัญหา ตลอดจนแนวทางแก้ไข
2. การตัดสินใจเลือกแนวทาง และวางแผนพัฒนา แก้ไขปัญหา
3. การปฏิบัติงานในกิจกรรมการพัฒนาตามแผน
4. การประเมินผลงานกิจกรรมการพัฒนา

อภิญา กังสนารักษ์ (2548 : 14-15) นำเสนอขั้นตอนการมีส่วนร่วมของชุมชนว่า ชุมชนต้องมีส่วนร่วมใน 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการริเริ่มโครงการ ร่วมค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาภายในชุมชน ร่วมตัดสินใจกำหนดความต้องการและร่วมลำดับความสำคัญของความต้องการ
2. การมีส่วนร่วมในขั้นการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการ แนวทางการดำเนินงาน รวมถึงทรัพยากรและแหล่งวิทยาการที่จะใช้ในโครงการ
3. การมีส่วนร่วมในขั้นตอนการดำเนินโครงการ ทำประโยชน์ให้แก่โครงการ โดยร่วมช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์ และแรงงาน
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ เพื่อให้รู้ว่าผลจากการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยสามารถกำหนดการประเมินผลเป็นระยะต่อเนื่องหรือประเมินผลรวมทั้งโครงการในคราวเดียวก็ได้

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2548 : 143) แบ่งขั้นตอนของการมีส่วนร่วมของชุมชนไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการศึกษาค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ตลอดจนร่วมจัดลำดับความสำคัญของปัญหา
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ วิธีการ แนวทางการดำเนินงานและทรัพยากรที่จะต้องใช้

3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ โดยประชาชนเข้าร่วมในการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ แรงงาน เงินทุน หรือเข้าร่วมบริหารงาน การใช้ทรัพยากร การประสานงานและดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก

4. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ เป็นการมีส่วนร่วมในการนำเอากิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ทั้งด้านวัตถุและจิตใจ โดยอยู่บนพื้นฐานของความเท่าเทียมกันของบุคคลและสังคม

5. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะร่วมกันแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2545 อ้างถึงใน ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และคณะ, 2549 : 23-24) เสนอว่า ขั้นตอนการมีส่วนร่วมของชุมชนประกอบด้วยภารกิจสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

ภารกิจที่ 1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน ได้แก่ การที่ประชาชนมีบทบาทในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนโครงการ นับตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดลำดับความสำคัญของปัญหา การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน การกำหนดแนวทางในการติดตามและประเมินผลโครงการ

ภารกิจที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ได้แก่ การสนับสนุนด้านทรัพยากรต่าง ๆ และการประสานความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

ภารกิจที่ 3 การมีส่วนร่วมในการใช้ประโยชน์ ได้แก่ การนำเอากิจกรรมต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยเฉพาะในด้านการเพิ่มการพึ่งตนเองและการควบคุมทางสังคม

ภารกิจที่ 4 การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ ได้แก่ การแจกจ่ายประโยชน์ต่าง ๆ ในการพัฒนาอย่างยุติธรรม

ภารกิจที่ 5 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ได้แก่ การให้ประชาชนได้รับทราบถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อร่วมกันหาทางแก้ไขในลำดับต่อไป

สมคิด พรหมจ้อย และคณะ (2550 : 14) กล่าวถึงขั้นตอนของการมีส่วนร่วมว่า ขั้นตอนของการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมใด ๆ แบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน โครงการหรือการจัดกิจกรรม
 2. การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนด้านทรัพยากรหรือปัจจัยดำเนินงาน
 3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ
 4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน
 5. การมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์หรือผลผลิตที่เกิดจากการดำเนินการร่วมกัน
- ซึ่งหมายรวมถึง ความรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้นด้วย ไม่ว่าจะเป็นทางบวกหรือทางลบ

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนของการมีส่วนร่วมของชุมชน

รายการ	Cohen & Uphoff	อกิน รพีพัฒน์	อภิญญา กังสนารักษ์	ปรีชาติ วลัยเสถียร และคณะ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	สมคิด พรหมจรรย์ และคณะ
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	✓	✓	✓	✓		
การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	✓	✓	✓	✓	✓	
การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	✓		✓	✓	✓	✓
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การมีส่วนร่วมในการวางแผน	✓		✓	✓	✓	✓
การมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม			✓			
การมีส่วนร่วมในการใช้ประโยชน์					✓	
การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนด้านทรัพยากร	✓		✓	✓		✓
การมีส่วนร่วมในการศึกษาค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา		✓	✓	✓	✓	
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ		✓		✓		✓

จากตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มการมีส่วนร่วมของชุมชน ที่นักวิชาการได้ให้ความสำคัญไว้มีลักษณะลำดับขั้นใกล้เคียงกัน โดยมีรายละเอียดบางส่วนแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของโคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1980 : 219-222 อ้างถึงใน สุเทพ สังกะเพส, 2550 : 35) อกิน รพีพัฒน์ (2547 : 49) อภิญญา กังสนารักษ์ (2548 : 14-15) ปรีชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2548 : 143) (สถาบันวิจัยสังคมและสถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545 อ้างถึงใน ปรีชาติ สถาปิตานนท์และคณะ, 2549 : 23-24) และสมคิด พรหมจรรย์ และคณะ (2550 : 14) ได้ 6 ด้าน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม หมายถึง การที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือริเริ่มคิดสิ่งใหม่ ๆ ร่วมกันหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาภายในชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จัดโครงการหรือกิจกรรมของสถานศึกษา ร่วมเสนอแนวทางในการนำแหล่งเรียนรู้ในชุมชนมาใช้ในการจัดการศึกษา และการเสนอกิจกรรมเพื่อปลูกฝังคุณลักษณะที่ดีให้แก่ผู้เรียน

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง การที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ วางแผนการดำเนินงาน โครงการหรือ

การจัดกิจกรรม วางแผนจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการร่วมวางแผนในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปัญหา หมายถึง การที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้เกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษา ร่วมคิดวิธีการแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการจัดการศึกษาในปีที่ผ่านมา ร่วมตัดสินใจในการนำทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนมาใช้แก้ปัญหาในการจัดการศึกษา และมีส่วนร่วมประชุมเพื่อตัดสินใจปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษา

4. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง ร่วมดำเนินงานตามแผนงาน โครงการของโรงเรียนตามที่กำหนดไว้ ร่วมเป็นคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ในโครงการหรือกิจกรรมของโรงเรียน มีส่วนร่วมเป็นคณะทำงานในกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น และการสละเวลาเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมกับทางโรงเรียน

5. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ หมายถึง การที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้และภาคภูมิใจในความสำเร็จในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ได้รับการยกย่องประกาศเกียรติคุณในการมีส่วนร่วมดำเนินกิจกรรม เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนจนประสบความสำเร็จ ได้รับการบริการจากโรงเรียนเพื่อเพื่ออำนวยความสะดวกหรือกิจกรรมต่าง ๆ และการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้ที่โรงเรียนจัดขึ้น

6. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การที่ชุมชนในการติดตามความก้าวหน้า และร่วมประเมินผลงานของนักเรียน มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินการตามแผนงานโครงการของโรงเรียน การร่วมให้ข้อมูลเพื่อตรวจสอบการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน และร่วมสรุปผลการจัดโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดเกี่ยวกับชุมชน

ความหมายของชุมชน

“ชุมชน” เป็นคำที่ใช้ในภาษาอังกฤษว่า “Community” ในภาษาไทยใช้อีกคำหนึ่งว่า “ประชาคม” แต่ไม่ได้รับความนิยมเท่ากับคำว่า “ชุมชน” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546 : 368) ได้ให้ความหมายของชุมชนว่า หมู่ชน กลุ่มคนที่อยู่รวมกันเป็นสังคมขนาดเล็กอาศัยอยู่ในอาณาบริเวณเดียวกันและมีผลประโยชน์ร่วมกัน

รจนา สุวรรณภา (2546 : 23) ที่กล่าวว่า ชุมชน หมายถึง กลุ่มคนที่อาศัยอยู่ร่วมกันในหมู่บ้านหรือในอาณาเขตเดียวกัน เป็นสังคมขนาดเล็ก มีแนวคิดและความสนใจร่วมกัน มีการสื่อสารและมีระเบียบสังคมร่วมกันในการกระทำและการจัดการ

วิริยา สุขวงศ์ (2550 : 6) ให้ความหมายของชุมชนว่า กลุ่มคน ซึ่งรวมกันอยู่มีความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยอาศัยการผูกพันในเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ ศาสนา หรือมีความสนใจที่คล้ายคลึงกันและใช้ชีวิตอยู่ภายใต้กฎหมายข้อบังคับเดียวกัน

พินิจา จีระชาติ (2552 : 14) กล่าวว่า ชุมชนประกอบด้วยกลุ่มคนหรือประชาชนที่ตั้งอยู่เป็นที่เส้นทางมีขอบเขตอันเดียวกัน มีสถาบันทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และการกระทำต่าง ๆ ร่วมกัน

ดังนั้นความหมายของชุมชนโดยทั่วไป หมายถึง กลุ่มคนที่อาศัยอยู่ร่วมกัน มีอาณาบริเวณเดียวกัน มีความผูกพันกันโดยเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ ศาสนา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีและระเบียบทางสังคมปฏิบัติร่วมกัน ตลอดจนมีการติดต่อสื่อสารและเรียนรู้ร่วมกัน มีความเอื้ออาทรต่อกันภายใต้บรรทัดฐานเดียวกัน ร่วมมือและพึ่งพาอาศัยเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ประเภทของชุมชน

การแบ่งประเภทของชุมชนมีความแตกต่างกันตามทัศนะของนักวิชาการอย่างไรก็ตามชุมชนของไทยมีการแบ่งออกตามลักษณะใหญ่ ๆ 3 ลักษณะ (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, 2537 อ้างถึงในชัยวุฒิ จุฑาพันธ์สวัสดิ์, 2545 : 33-35) ได้แก่

1. ลักษณะของชุมชนแบ่งตามลักษณะการปกครอง (Administrative Unit) แบ่งออกได้ 6 ชุมชน โดยพิจารณาจากลักษณะการปกครองของไทย ตามพระราชบัญญัติการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2475 กล่าวคือ

1.1 ชุมชนหมู่บ้าน หมายถึง หมู่บ้านประกอบด้วยหลายหมู่บ้านในท้องที่เดียวกัน โดยจัดอยู่ในปกครองอันเดียวกันกันเป็นหมู่บ้านหนึ่ง ให้ถือเอาจำนวนคนเป็นสำคัญ คือ ประมาณ 200 คน ก็จัดตั้งเป็นหมู่บ้านได้ แต่ถ้าตั้งบ้านห่างไกลกัน อย่างน้อยไม่ควรต่ำกว่า 5 บ้าน จึงตั้งเป็นหมู่บ้านได้

1.2 ชุมชนเขตสุขาภิบาล หมายถึง ชุมชนที่มีความเหมาะสมในการจะตั้งเป็นเขตสุขาภิบาลโดยคำนึงถึงเนื้อที่ขอบเขตมีขนาดประมาณ 1-4 ตารางกิโลเมตร มีร้านค้าอย่างน้อย 10 ห้าง และประชาชนในเขตมีอย่างน้อยประมาณ 1,500 คน สำหรับตำบล หมายถึง มีหมู่บ้านรวมกัน 20 หมู่บ้าน ก็ตั้งเป็นตำบลได้ หรือมีพลเมืองประมาณ 2,000 คนขึ้นไป ส่วนอำเภอ หมายถึง หลายตำบลรวมกัน หรือมีพลเมือง 10,000 คนขึ้นไป อนึ่งเขตสุขาภิบาลมักตั้งอยู่ในอำเภอ และเป็นศูนย์บริการการค้า การปกครอง และการเกษตร

1.3 ชุมชนเทศบาลตำบล หมายถึง ชุมชนเขตสุขาภิบาลที่มีความเจริญและมีความหนาแน่น มีลักษณะของชุมชนเขตเทศบาลตำบลที่ใหญ่และมักอยู่ในเขตอำเภอ

1.4 ชุมชนเขตเทศบาลเมือง หมายถึง ชุมชนที่มีราษฎรในท้องที่ตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป โดยคิดเฉลี่ยความหนาแน่นของราษฎรไม่ต่ำกว่า 3,000 คนต่อ 1 ตารางกิโลเมตร

1.5 ชุมชนเทศบาลนคร หมายถึง ชุมชนจากเทศบาลเมืองสามารถยกฐานะขึ้นมาเป็นเทศบาลนครได้ โดยท้องที่นั้นมีราษฎรตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป และคิดเฉลี่ยราษฎรอยู่หนาแน่นไม่ต่ำกว่า 3,000 คนต่อ 1 ตารางกิโลเมตร

1.6 เทศบาลเขตกรุงเทพมหานคร หมายถึง ชุมชนที่ประชาชนอยู่อย่างหนาแน่นและเป็นเอกนคร ซึ่งเป็นเมืองที่มีขนาดใหญ่โตกว่าเมืองขนาดรองลงไปอย่างมาก ชุมชนกรุงเทพมหานครเป็นชุมชนที่มีการปกครองตนเอง มีการเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

2. ลักษณะของชุมชนแบ่งตามกิจกรรมทางสังคม (Social Activities) แบ่งลักษณะของชุมชนได้ 5 ชุมชน ดังนี้

2.1 ชุมชนเกษตรกรรม หมายถึง ประชาชนในชุมชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำไร่ เลี้ยงสัตว์ ชุมชนบางแห่งทำประมง ความเป็นอยู่ในลักษณะพึ่งพาอาศัยธรรมชาติมาก

2.2 ชุมชนศูนย์การค้า หมายถึง ชุมชนที่เป็นศูนย์การค้า มักอยู่ในเขตเมืองและเขตชุมชนหนาแน่น

2.3 ชุมชนศูนย์กลางขนส่ง หมายถึง ชุมชนที่เกิดขึ้นตามเส้นทางคมนาคมหรือเส้นทางขนส่งทางรถยนต์ ทางเรือ หรือทางอากาศ

2.4 ชุมชนเขตอุตสาหกรรม หมายถึง ชุมชนที่อยู่ในเขตอุตสาหกรรมซึ่งมีโรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่ บ้านคนงานจะอยู่ในชุมชนอุตสาหกรรม

2.5 ชุมชนศูนย์กลางของการบริการ หมายถึง ชุมชนที่ตั้งเพื่อเป็นศูนย์กลางของการบริการต่าง ๆ เช่น ชุมชนตัวเมืองหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

3. ลักษณะของชุมชนแบ่งตามความสัมพันธ์ของบุคคลในสังคม (Social Relation) แบ่งลักษณะของชุมชนได้ 2 ชุมชน ดังนี้

3.1 ชุมชนชนบท เป็นชุมชนที่ใกล้ชิดธรรมชาติมากเพราะราษฎรอาศัยน้ำฝนทำเกษตรกรรม แต่ปัจจุบันราษฎรบางส่วนอาศัยน้ำชลประทานทำเกษตร อย่างไรก็ตามราษฎรก็ยังต้องพึ่งพาความไม่แน่นอนทางธรรมชาติ ประเทศไทยลักษณะชุมชนส่วนใหญ่จะเป็นชุมชนชนบทประมาณ 80 %

3.2 ชุมชนเมือง เป็นชุมชนที่มีความแตกต่างจากชุมชนชนบท ประชาชนจะมีอิสระในการประกอบอาชีพ อยู่กันอย่างหนาแน่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวไม่มากเท่าชุมชนชนบท

เนื่องจากต้องทำงานนอกบ้าน โอกาสที่คนในครอบครัวจะพูดคุยกันมีน้อย นอกจากนี้ สันธยา พลศรี (2547 : 27-28) เสนอการแบ่งประเภทของชุมชนออกเป็น 7 ประเภท ดังนี้

3.2.1 การแบ่งตามจำนวนประชากร เป็นการแบ่งชุมชนตามจำนวนสมาชิกในชุมชนได้แก่ หมู่บ้านเล็ก หมู่บ้าน เมือง นครเล็ก นครขนาดกลาง นครขนาดใหญ่ และมหานคร

3.2.2 การแบ่งตามลักษณะของกิจกรรมหลัก เป็นการแบ่งชุมชนตามลักษณะของกิจกรรมหลักที่สมาชิกได้กระทำ ได้แก่ ชุมชนศูนย์การค้า ชุมชนศูนย์การขนส่ง และชุมชนศูนย์กลางของการบริการต่าง ๆ

3.2.3 การแบ่งตามลักษณะทางนิเวศวิทยา ชุมชนในทางนิเวศวิทยา ได้แก่ ชุมชนบริการขั้นต้น ชุมชนจำหน่ายหรือชุมชนการค้า ชุมชนอุตสาหกรรม และชุมชนประเภทพิเศษ

3.2.4 การแบ่งตามหน่วยการปกครอง เป็นการแบ่งประเภทของชุมชน โดยพิจารณาตามความเหมาะสมในการปกครอง สำหรับประเทศไทยสามารถแบ่งชุมชนในลักษณะนี้ได้เป็นการปกครองส่วนกลาง การปกครองส่วนภูมิภาค และการปกครองส่วนท้องถิ่น

3.2.5 การแบ่งตามวิวัฒนาการของเศรษฐกิจ เป็นการแบ่งชุมชนตามลักษณะของเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น ตั้งแต่ชุมชนแรกสุดมาจนถึงปัจจุบัน ได้แก่ ชุมชนล่าสัตว์และเก็บอาหารป่า ชุมชนเกษตรกรรม ชุมชนอุตสาหกรรม และชุมชนการค้าและบริการ

3.2.6 การแบ่งตามลักษณะความสัมพันธ์ของคนในชุมชน เป็นการแบ่งที่นักสังคมวิทยานิยมกันมาก โดยแบ่งชุมชนออกเป็น 2 ประเภท คือ ชุมชนชนบทและชุมชนเมือง

3.2.7 การแบ่งตามลักษณะของการพัฒนา เป็นการแบ่งประเภทของชุมชนที่พิจารณาจากคามากน้อยของการพัฒนาที่เกิดขึ้นในแต่ละชุมชนเป็นสำคัญ แบ่งได้เป็นชุมชนด้อยพัฒนา ชุมชนพร้อมพัฒนา ชุมชนกำลังพัฒนา ชุมชนเร่งรัดพัฒนา และชุมชนพัฒนา

จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า ชุมชนสามารถจำแนกได้หลายประเภท เช่น จำแนกตามลักษณะการปกครอง กิจกรรมทางสังคม ความสัมพันธ์ของคนในชุมชน ทั้งนี้การใช้เกณฑ์การแบ่งนั้นขึ้นอยู่กับการนำข้อมูลชุมชนเหล่านั้นไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณากรณีต่างๆ

องค์ประกอบของชุมชน

ชัยวุฒิ จุฑาพันธ์สวัสดิ์ (2545 : 36) กล่าวถึง ลักษณะองค์ประกอบของชุมชนจะแบ่งได้ 3 ลักษณะ คือ 1) องค์ประกอบด้านวัตถุและทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ องค์กรและสถาบันต่าง ๆ ที่อยู่ในชุมชน เช่น สถาบันทางศาสนา สถาบันทางเศรษฐกิจ สถาบันการศึกษา สถาบันทางอนามัย เป็นต้น และรวมถึงทรัพยากรทางธรรมชาติที่มีอยู่ตามสภาพทางภูมิศาสตร์ ได้แก่ ดิน หิน แร่ ภูเขา แม่น้ำ ป่าไม้ 2) องค์ประกอบเกี่ยวกับมนุษย์ ได้แก่ จำนวนพลเมือง จำนวนครอบครัว อาชีพ และการประกอบกิจการของสมาชิกรวมทั้งกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน และ 3) องค์ประกอบทางจิตใจ ได้แก่ องค์ประกอบ

ที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ ค่านิยม ระเบียบประเพณี และวัฒนธรรมต่าง ๆ ที่สมาชิกในชุมชนยึดเหนี่ยวปฏิบัติสืบทอดกันมา

จิรวัดน์ นิจนตร (2528 อ้างถึงใน นพนนท์ พุ่มคุ้ม, 2549 : 53) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของชุมชนว่า เนื่องจากชุมชนมีลักษณะเป็นหน่วยหนึ่งของสังคม การที่จะแยกแยะองค์ประกอบของชุมชนให้เป็นที่เข้าใจชัดเจนนั้น จำเป็นต้องอธิบายโครงสร้างของสังคมโดยทั่วไปเสียก่อน ตามหลักสังคมวิทยานั้นสังคมประกอบด้วยโครงสร้างสำคัญ 2 ประการ คือ

1. องค์การทางสังคม (Social Organization) หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รวมกันอยู่ในรูปแบบและขนาดต่าง ๆ กัน โดยมีเป้าหมายหรือหน้าที่โดยเฉพาะของกลุ่มและมีระเบียบแบบแผนที่เป็นของตนเอง
2. สถาบันทางสังคม (Social Institution) หมายถึง แนวทางทั่วไปในการคิดและการกระทำกิจกรรมพื้นฐานต่าง ๆ ของสังคม เช่น ในครอบครัวก็มีแนวคิดที่ปฏิบัติยึดถือกันมาว่าพ่อแม่ก็มีหน้าที่เลี้ยงดู อบรมสั่งสอนบุตรหลาน ในขณะที่ผู้เยาว์ก็ต้องเคารพเชื่อฟังคำสั่งสอนของพ่อแม่ และมีหน้าที่ศึกษาเล่าเรียน

สนธยา พลศรี (2547 : 23-24) ที่กล่าวว่า ชุมชนมีโครงสร้างทางสังคมที่สำคัญ 2 ส่วน คือ องค์การทางสังคม (Social Organization) เป็นกระบวนการจัดระเบียบทางสังคมของสมาชิกในชุมชน และกลุ่มสมาชิกของชุมชนที่ได้รับการจัดระเบียบทางสังคมแล้ว และสถาบันทางสังคม (Social Institution) เป็นแบบอย่างในการคิดของสมาชิกในชุมชน ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ คุณธรรม และแบบอย่างในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ของสมาชิก สถาบันทางสังคม มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ตำแหน่งทางสังคมของบุคคล ซึ่งแตกต่างกันออกไป ภาระหน้าที่หรือความรับผิดชอบของบุคคลเป็นไปตามสถานภาพและบทบาทที่บุคคลดำรงตำแหน่ง สถาบันทางสังคมในชุมชนมีหลายสถาบัน เช่น สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา สถาบันการเมืองสถาบันเศรษฐกิจ สถาบันภาษาและการสื่อสาร สถาบันการคมนาคมขนส่ง สถาบันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นต้น

ไพฑูรย์ ลินลารัตน์ (2550 : 32-33) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชนว่าเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแล้ว พบว่า ชุมชน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือคน ความสนใจของคน ความสัมพันธ์ การปฏิบัติต่อกัน และ อาณาบริเวณ ลักษณะขององค์ประกอบต่าง ๆ ดังกล่าวก่อให้เกิดชุมชน 2 ลักษณะที่โรงเรียนจะต้องเกี่ยวข้อง คือ ชุมชนปฐมภูมิ (Primary Community) และชุมชนทุติยภูมิ (Secondary Community) ชุมชนปฐมภูมิ คือ ชุมชนในท้องถิ่นที่มีคนอาศัยอยู่ไม่มากนักสนใจในเรื่องเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน ส่วนชุมชนทุติยภูมิ เป็นกลุ่มคนจำนวนมากอยู่ร่วมกันความสนใจของสมาชิกแตกต่างกว้างขวางออกไป

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของชุมชน ได้แก่ บุคคล องค์กรและสถาบันต่าง ๆ ที่อยู่ในชุมชน รวมทั้งทรัพยากรทางธรรมชาติที่มีอยู่ตามสภาพภูมิศาสตร์ และแบบอย่างในการคิดของสมาชิกในชุมชน ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ คุณธรรม และแบบอย่างในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ของสมาชิกในชุมชน

บทบาทของชุมชนกับการจัดการศึกษา

จากอดีตที่ผ่านมา ครอบครัว วัด และชุมชนจะเป็นแหล่งการเรียนรู้ของชุมชนและกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนจะถ่ายทอดความรู้ ค่านิยม และวิธีการดำรงชีวิตในชุมชนให้แก่บุตรหลาน ซึ่งเป็นการสืบสานถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นจากรุ่นพ่อแม่ไปสู่รุ่นลูกหลาน ทำให้กระบวนการเรียนรู้ในชุมชนมีการสืบทอด สะสมและพัฒนาเป็นองค์ความรู้ในชุมชน ทำให้ครอบครัว วัดและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างใกล้ชิด เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

อมรวิชัย นาคทรัพย์ (2548 : 90-92) ได้กล่าวถึง ชุมชนกับการศึกษาว่าการส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นของชุมชนท้องถิ่นอย่างแท้จริงบทบาทของสถานศึกษากับชุมชน ควรประกอบด้วย 3 บทบาท คือ

1. บทบาทในการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกำกับดูแลและสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา โดยใช้มาตรการกฎหมายหรือข้อกำหนด กำหนดให้มีกรรมการโรงเรียน ซึ่งมีตัวแทนจากผู้ปกครองและชุมชนรวมอยู่ด้วยเข้ามามีส่วนร่วมกับกิจการของโรงเรียน

2. บทบาทของสถานศึกษาในการเข้าไปดูแลเกื้อกูลชุมชน สถานศึกษาจะต้องมีมาตรการต่าง ๆ ในการเข้าไปดูแลเกื้อกูลชุมชน เช่น จัดหลักสูตรพิเศษตามความสนใจของผู้ปกครอง เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมาใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ของโรงเรียน จัดกิจกรรมกลุ่มสนใจ กิจกรรมศิลปวัฒนธรรม หรือ จัดตลาดวิชา (Knowledge Shopping List) ให้ชุมชนเลือกเข้าร่วมกิจกรรมโดยใช้คนในชุมชนด้วยกันเองเป็นวิทยากร

3. บทบาทในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 89-90) กล่าวถึง บทบาทของชุมชนในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาว่า ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในการจัดและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งที่บ้านและที่สถานศึกษา รวมทั้งเป็นแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

2. การกำหนดนโยบาย เป้าหมายในการจัดการศึกษาแก่สถานศึกษา

3. การประชาสัมพันธ์สนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษา ร่วมสร้างความรู้ความเข้าใจ และเจตคติที่ถูกต้องแก่ผู้เรียน ครู ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ นำไปสู่การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

4. การเป็นผู้สนับสนุนทรัพยากรและบุคลากรในการจัดการศึกษา

5. การตรวจสอบการจัดการศึกษา เป็นการตรวจสอบจากผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในเรื่องของการวัดผลการศึกษา การพัฒนาตนเองของครูและนักเรียน การปรับปรุงบรรยากาศ การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ การบริหารและการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

พจนี ทิยมศักดิ์ (2548 : 17) ได้กล่าวว่า ระบบโรงเรียนในอนาคต ควรมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ทั้งในชั้นเรียนและวิถีชีวิตในชุมชนให้สัมพันธ์กัน กล่าวคือ การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องเชื่อมโยงสภาพปัญหา ความต้องการและศักยภาพของชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ ควรมีการจัดการศึกษาหลากหลายสอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชนในท้องถิ่น โดยรัฐจะต้องกระจายอำนาจสู่ชุมชนท้องถิ่น หรือต้องยอมรับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินการจัดการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาสอดคล้องกับชุมชนมากขึ้นการมีส่วนร่วมของท้องถิ่น ไม่ใช่เพียงแต่มีตัวแทนเข้ามามีบทบาทร่วมในการจัดการศึกษาเท่านั้น แต่ต้องหมายถึง การนำองค์ความรู้ของชุมชนท้องถิ่นเข้าไปเป็นฐานของการกำหนดหลักสูตร ทั้งนี้ยังควรเน้นการพึ่งพาตนเองและการมีส่วนร่วมโดยรัฐบาลต้องเข้าไปช่วยเสริมสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ วิทยากร จนชุมชนพึ่งพาตนเองได้

จากการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ชุมชนเอกชนกำลังเข้ามามีบทบาทด้านต่าง ๆ เด็กรุ่นใหม่จึงต้องได้รับการปลูกฝังแนวคิดเรื่องอำนาจหน้าที่ พลเมืองในยุคแห่งการกระจายอำนาจ มีความเข้าใจเกี่ยวกับภูมิหลังความแตกต่างทางวัฒนธรรมและความเป็นไปในประเทศต่าง ๆ เรียนรู้การแก้ไขปัญหาระดับนานาชาติ ความจำเป็นการพึ่งพากันระหว่างประเทศ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่จะช่วยให้สังคมเข้มแข็งเท่าทันกับสภาพสังคมและเหตุการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต นอกจากนี้บทบาทของชุมชนกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอีกประการหนึ่ง ก็คือ การระดมทรัพยากร ทั้งมวลเข้ามาจัดการศึกษา ต้องไม่มองเฉพาะครูและโรงเรียนเท่านั้นต้องใช้หลักว่า ทุกคนเป็นทั้งครูและนักเรียนฉะนั้นต้องระดมทรัพยากรในสังคมทั้งมวลเข้ามาจัดการศึกษา เช่น ครอบครัวเป็นทรัพยากร เพื่อการศึกษาที่สำคัญที่สุดต้องสนับสนุนให้ทุกครอบครัวเป็นฐานการศึกษา เพื่อชีวิตและสังคม ชุมชนทั้งในชนบทและในเมืองเป็นแหล่งการศึกษาที่สำคัญที่สุด เพื่อการทำมาหากินและการดำรงชีวิตร่วมกันต้องสนับสนุนให้ชุมชนเข้มแข็งและมีการเรียนรู้ที่ดีเต็มพื้นที่ วัดเป็นทรัพยากรการศึกษาที่สำคัญของสังคมควรจะเข้ามามีบทบาทจัดการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบ ทรัพยากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในสังกัดของกรมต่าง ๆ ควรจะระดมเข้าร่วมจัดการศึกษา ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียนอย่างเชื่อมโยงกันอย่างยืดหยุ่นหลากหลายเหมาะสมกับกลุ่มคนที่แตกต่างกัน และเชื่อมโยงกับการทำงานทรัพยากรของกระทรวงต่าง ๆ ทุกกระทรวงที่มีอยู่ในจังหวัด รวมทั้งของกองทัพ ควรระดมมาเพื่อการศึกษา สื่อมวลชน ทั้งวิทยุและโทรทัศน์ ต้องนำมาใช้เพื่อการศึกษาอย่างเต็มที่ ภาคธุรกิจเอกชนทุกชนิดเป็นทรัพยากรที่มีค่าเพื่อการศึกษา โดยเฉพาะการฝึกงานให้ทำเป็น คิดเป็น และ

รับผิดชอบ รวมทั้งมีรายได้ไปด้วย และเมื่อมีการรวมตัวกันเป็นประชาคมระดับต่างๆ เช่น ประชาคมตำบล ประชาคมอำเภอ ประชาคมจังหวัด ประชาคมเป็นทรัพยากรทางสังคมที่สำคัญที่เข้ามาจัดการศึกษา (ประเวศ วะสี, 2542 : 25-26)

ดังนั้นการที่ชุมชนจะยึดเอาโรงเรียนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาและใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาชุมชน ชุมชนจะต้องตระหนักและเห็นคุณค่าของการศึกษา ตลอดจนร่วมมือร่วมใจกันเข้าไปมีบทบาทในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและมีความสอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคล ซึ่งจะส่งผลทำให้การเรียนรู้ในระบบโรงเรียนและในชุมชน สามารถส่งเสริมซึ่งกันและกันได้ตลอดไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ชัยวุฒิ จุฬาพันธ์สวัสดิ์ (2545 : 111-112) ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของชุมชน : กรณี โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ด้านมุ่งความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงกว่าพฤติกรรมด้านมุ่งงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) ระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในด้านการดำเนินงานมีมากกว่าด้านอื่นๆ รองลงมา คือการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 3) ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของชุมชนทั้งสี่ด้านพบว่า พฤติกรรมด้านมุ่งความสัมพันธ์สูงกว่าด้านมุ่งงานสามด้าน คือ ด้านการตัดสินใจ ด้านการดำเนินงาน และด้านการรับผลประโยชน์ มีเพียงด้านเดียว คือ ด้านการประเมินผลที่ต่ำกว่าพฤติกรรมด้านมุ่งงาน 4) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ผู้แทนครู และผู้แทนอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 5) การมีส่วนร่วมของชุมชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ผู้แทนครู และผู้แทนอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุดร พูลสวัสดิ์ (2546 : 97-99) ทำวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) การมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของชุมชนกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.457$) และ 3) ความคิดเห็นของกลุ่มบุคลากรของโรงเรียน กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิและกลุ่มผู้แทนผู้ปกครองต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนและการปฏิบัติงานของบุคลากร

ในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน 4 ประเด็น คือ งานที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ผลดีของชุมชนที่เข้ามามีส่วนร่วม ปัญหาของชุมชนที่เข้ามามีส่วนร่วมและบทบาทหน้าที่ นอกจากนี้ มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน 2 ประเด็น คือ ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมและแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วม

รจนา สุวรรณภา (2546 : 98-99) ทำวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวการจัดการศึกษา ได้แก่ การกำหนดแนวทางวิธีการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสารเสพติดในโรงเรียน เป็นคณะกรรมการประสานงานกับโรงเรียนเกี่ยวกับงานประเพณีหรือกิจกรรมชุมชน รับความรู้ ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ผ่านทางนักเรียน และการเยี่ยมชมและแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงาน การจัดการศึกษาของโรงเรียน 2) การบริหารและการจัดการศึกษา ได้แก่ การประชุมรับทราบปัญหา ความต้องการของโรงเรียน ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ใช้บริการอาคารสถานที่ของโรงเรียนในการจัดกิจกรรมของชุมชน และการติดตามพฤติกรรม ของนักเรียน และ 3) การระดมทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่น ได้แก่ การกำหนดแนวทางและวิธีการ ในการขอบริจาคทรัพย์สิน การให้ข้อมูล ค้นหาภูมิปัญญาท้องถิ่น การใช้บริการวัสดุ อุปกรณ์ของ โรงเรียน และเสนอการยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน ส่วนปัญหา การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา คือการติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ขาดความต่อเนื่อง ชุมชนไม่กล้าแสดงความคิดเห็นหรือให้คำปรึกษาแนะนำแก่โรงเรียน ชุมชนเข้าใจว่า การจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของโรงเรียน และชุมชนมีสภาพเศรษฐกิจไม่ดี สถานะยากจน

จิตติพงศ์ คล้ายไขทอง (2547 : 90-92) ทำวิจัยเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารใน 5 ด้าน คือ การสร้างและการสื่อสาร วิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่าง การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนและการจูงใจ เชิงคลใจ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้านเช่นกัน โดยผู้บริหารมีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำในด้าน การจูงใจเชิงคลใจสูงสุด รองลงมาได้แก่การเป็นแบบอย่าง และการกระตุ้นการใช้ปัญญาส่วนพฤติกรรม ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีต่ำสุด คือ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนและ 2) ครู อาจารย์ และผู้บริหาร สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 มีความคิดเห็นต่อระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อ จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานประเภทของสถานศึกษา ทำเลที่ตั้งของสถานศึกษา ครู อาจารย์ และผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สุธรรม ภูมิรินทร์ (2548 : 136-144) ทำวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนและปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในภาพรวม ทั้ง 4 ด้านของโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ซึ่งอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ 1) ด้านการตัดสินใจ 2) ด้านการดำเนินการ 3) ด้านการรับผลประโยชน์ และ 4) ด้านการประเมินผล ส่วนปัญหาการมีส่วนร่วมของชุมชนอยู่ในระดับปานกลางและน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้าน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของการมีส่วนร่วมและข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของปัญหาแต่ละด้าน ปรากฏว่า 1) ด้านการตัดสินใจ ได้แก่ การกำหนดแนวทางในการบริหารโรงเรียน ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนปัญหา ได้แก่ ชุมชนมองว่าเรื่องนโยบายเป็นเรื่องของโรงเรียน ค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) ด้านการดำเนินการ ได้แก่ การจัดกิจกรรมพัฒนาครู ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนปัญหา ได้แก่ ชุมชนส่วนใหญ่มีภาระทางอาชีพ ไม่มีเวลาเข้าร่วมในการบริหารจัดการ ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3) ด้านการรับผลประโยชน์ ได้แก่ การได้รับความรู้เพิ่มเติมจากโรงเรียน เพื่อใช้ประกอบอาชีพ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนปัญหา ได้แก่ ขาดการเอาใจใส่ในทรัพย์สินของโรงเรียน ค่าเฉลี่ยสูงสุด 4) ด้านการประเมินผล ได้แก่ การประเมินประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนปัญหา ได้แก่ ขาดความรู้ในกระบวนการตรวจสอบคุณภาพการบริหารจัดการศึกษา ค่าเฉลี่ยสูงสุด

ไพศาล แสนขญญะ (2549 : 59-62) ทำวิจัยเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า 1) พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ จะเห็นว่า ทุกข้อมีระดับพฤติกรรมมาก โดยด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยภาพรวมการปฏิบัติสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ จะเห็นว่า ทุกข้อมีระดับพฤติกรรมมาก โดยด้านการกำหนดนโยบายมุ่งสู่การปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ 3) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก ($r = 0.80$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก ($r = 0.79$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก ($r=0.74$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก ($r=0.74$) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.64$)

ประสิทธิ์ วิไลแก้ว (2550 : 87) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในด้านการจัดการศึกษาโรงเรียนบ้านหนองเม็ก อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ก่อนการดำเนินการศึกษาค้นคว้า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ศึกษาข้อมูลสภาพปัญหา

การพัฒนาความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนส่วนใหญ่ ไม่ตระหนักและเห็นความสำคัญ ไม่เข้าใจบทบาทของความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับโรงเรียน ดังนั้นผู้ศึกษาค้นคว้าจึงจัดกิจกรรมพัฒนาความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในการจัดการศึกษา โดยใช้การวิจัยในวงรอบที่ 1 จัดการประชุมแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนา (AIC) และการศึกษาดูงาน โดยการจัดกิจกรรมครั้งนี้ทำให้เกิดความร่วมมือ 5 กิจกรรมได้แก่ กิจกรรมเยี่ยมบ้านนักเรียน กิจกรรมเสียงตามสาย กิจกรรมทำเอกสารประชาสัมพันธ์กิจกรรมร่วมกิจกรรมชุมชน และกิจกรรม วันรักโรงเรียน พบว่า การพัฒนาด้านผู้บริหารด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนในการร่วมกันจัดการศึกษาได้รับความร่วมมือในระดับพอใช้ด้านการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจให้บุคลากรในสถานศึกษา และเห็นความสำคัญร่วมกันได้รับความร่วมมือในระดับพอใช้ ด้านมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาต่อชุมชนอย่างสม่ำเสมอมีความร่วมมือในระดับน้อย และด้านผู้ปกครองและชุมชนมีบทบาทเข้ามาพัฒนาการศึกษามีความร่วมมือในระดับน้อย

สุเทพ สังกะเพศ (2550 : 83-84) ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำชุมชน ผู้แทนศิษย์เก่า และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ และด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก 2) ผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำชุมชน ผู้แทนศิษย์เก่า และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติ ด้านการตรวจสอบและติดตาม และการปรับปรุงอยู่ในระดับมาก และ 3) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ และด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาได้ร้อยละ 21.5

งานวิจัยในต่างประเทศ

สโลน (Slone, 1996 : 360) ได้ศึกษาและติดตามผลการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนแห่งรัฐไมอามี ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวนกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 420 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติงานวิชาการมากที่สุดในด้าน การพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาสื่ออุปกรณ์การสอน และการนิเทศการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีความคิดเห็นในการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

บริตติงแฮม (Brittingham, 1998 : 1406) ได้ศึกษาเรื่อง ลักษณะของการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ครอบครัว และชุมชนที่ประสบผลสำเร็จ พบว่า ผู้ปกครองมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาที่จะทำให้ห้องเรียนมีคุณภาพ และพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ครูจะต้องประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนว่าจะสอนอะไร สอนอย่างไร และผู้ปกครองจะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างไร ซึ่งสิ่งที่ผู้ปกครองและชุมชนจะต้องตระหนัก คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมด้านสังคม อารมณ์ และความก้าวหน้าทางด้านวิชาการของเด็ก การพัฒนาสถานะของเด็ก เยาวชน และครอบครัวให้ดีขึ้น ถือเป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานที่จะทำให้ครอบครัวและชุมชนเข้มแข็ง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงการมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ฮามิส (Hamis, 1998 : 1437) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน กรณีศึกษาที่นามิเบีย โดยมีเป้าหมายที่จะชี้ให้เห็นถึงความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้ศึกษาพบว่า ในช่วงก่อนที่ชาวยูโรปจะติดต่อกับนามิเบีย ชุมชนมีส่วนร่วมโดยตรงในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวคือ ชุมชนจะมีหน้าที่ในการอบรม ฝึกฝน เยาวชน และในปัจจุบันชุมชนก็ยังมีส่วนสำคัญในการจัดการศึกษา เพื่อสรรค์สร้าง การศึกษาของชาติให้บรรลุเป้าหมาย

โกลด์ (Gold, 2000 : 295) ได้ศึกษาเรื่อง การให้ชุมชนในเขตพื้นที่บริการของโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พบว่า การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนในเขตเมืองครอบคลุมไปถึงความต้องการปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว ชุมชน และโรงเรียน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันและเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครอง ชุมชนและนักการศึกษา ชุมชนที่มีรายได้ต่ำ จะมีปัญหาในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและระดับการศึกษาของผู้ปกครองมีผลต่อการให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

คินเดรด (Kindred, 2002 : 495) ได้วิจัยเรื่องพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการ ในรัฐจอร์เจีย ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวนกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน จำนวน 480 คน ระดับประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่าพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการ มีการดำเนินงานในด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวัดผลและประเมินผล อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการแนะแนวการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและการส่งเสริมความรู้ ด้านวิชาการแก่ชุมชนอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

รีด (Reed, 2006 : 99-114) ทำวิจัยเรื่อง ผลของการมีส่วนร่วมในโครงการบริการชุมชนของโรงเรียนต่อการตระหนักถึงการเข้าร่วมชุมชนของนักเรียนและเจตคติต่อชาวคริสต์ชนผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมในโครงการบริการชุมชนของโรงเรียน ทำให้นักเรียนตระหนักถึงความสำคัญของการเข้าร่วมชุมชน และมีเจตคติที่ดีต่อชาวคริสต์ชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในโครงการบริการชุมชนของโรงเรียน ได้แก่ ประเภทของการบริการชุมชน ระยะเวลาของการบริการชุมชน และความสัมพันธ์ของการบริการชุมชน ก่อนหน้านี้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 สรุปได้ว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของเรนซิส ไคเคิร์ต (Rensis Likert, 1961 อ้างถึงใน สุพจน์ วิชัยศรี, 2550 : 12) เป็นการจ้องค้การบริหารที่มีประสิทธิภาพที่ใช้บริหารแล้วจะได้ทั้งงานและน้ำใจคนซึ่งต้องเกิดจากองค์ประกอบของการบริหารสำคัญ 6 ประการ คือ 1) การเป็นผู้นำ (Leadership) 2) การจูงใจ (Motivation) 3) การติดต่อสื่อสาร (Communication) 4) การตัดสินใจ (Decision Making) 5) การกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting) และ 6) การควบคุมการปฏิบัติงาน (Control) เพราะฉะนั้นภารกิจหลักทั้ง 6 งานของโรงเรียนจะดำเนินไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใดนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องแสดงพฤติกรรมการบริหารให้เหมาะสม อีกทั้งยังต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน ตามแนวคิดที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดของโคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1980 อ้างถึงใน สุเทพ สังกะเพชร, 2550 : 35) อकिन รพีพัฒน์ (2547 : 49) อภิญา กังสนารักษ์ (2548 : 14-15) ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2548 : 143) (สถาบันวิจัยสังคมและสถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545 อ้างถึงใน ปาริชาติ สถาปัตตานนท์และคณะ, 2549 : 23-24) และสมคิด พรหมจ้อย และคณะ (2550 : 14) ที่ได้จำแนกการมีส่วนร่วมของชุมชนไว้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปัญหา 4) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 5) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ 6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการนำพาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างสูงสุดเท่าที่จะสามารถทำได้ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา ผู้เรียน และบุคลากรทั้งในโรงเรียนและในสังคม ภายใ้การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนและบุคลากรต่อไป