

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานการดำเนินการศึกษา โดยได้เสนอตามลำดับขั้นดังนี้

1. นโยบายของรัฐเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชน
2. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542
3. ความจำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
4. การมีส่วนร่วมของประชาชน
5. แรงจูงใจและการมีส่วนร่วม
6. การคัดเลือกคณะกรรมการ โรงเรียน
7. บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
8. ความพึงพอใจ
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. นโยบายของรัฐเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชน

นโยบายของรัฐเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งได้ระบุไว้ชัดเจนในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 8 แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 ตลอดจนแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมีสาระสรุปได้ดังนี้

1.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

แนวนโยบายในรัฐธรรมนูญ ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนในส่วนที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาว่า การจัดการศึกษาของรัฐบาลต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองท้องถิ่นและเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น องค์กรปกครองท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัด

การศึกษาอบรม และฝึกอาชีพตามความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ (สำนักนายกรัฐมนตรี,2540:75)

1.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540-2544)

แนวทางการพัฒนาเพื่อให้เกิดการยกระดับความถนัดการพัฒนา คือ การเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการกระบวนการพัฒนาประเทศ ทั้งร่วมมือ ร่วมทำ และร่วมติดตามประเมินผลการพัฒนา เพื่อให้การพัฒนาประเทศเป็นกระบวนการพัฒนาที่มีการผนึกกำลังอย่างสมานฉันท์การพัฒนาที่สร้างความเข้าใจในและเอื้ออาทรต่อกันเป็นการพัฒนาของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประโยชน์ของประชาชนอย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ,2539:9)

1.3 แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ(สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม,2534 :2) ได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 เพื่อเป็นแนวทางหลักสำหรับการจัดการศึกษาของรัฐ มีแนวนโยบายการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาที่ชัดเจนว่าส่งเสริมและสนับสนุนบทบาทของครอบครัว ชุมชน สถาบัน สังคมอื่นๆ สื่อมวลชน ให้มีส่วนร่วมในกระบวนการของการศึกษา การอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากร ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น และปรับปรุงระบบบริหาร การศึกษาให้มีเอกภาพ ด้านนโยบายและมาตรฐานการศึกษา รวมทั้ง ให้กระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น เพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัวในการบริหาร และการจัดการภายในของสถานศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้บุคคลและองค์กรในชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการจัดการศึกษาของชุมชน ส่วนแนวทางการจัดการศึกษาส่งเสริมให้ชุมชนจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการศึกษา การแสวงหาข้อมูลข่าวสารและกระจายเลือกสรรภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งวิทยาการอื่นๆ ให้ชุมชนสามารถวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของตนเพื่อให้พัฒนาชุมชนได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการนั้น และแนวทางในด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีบทบาทเป็นผู้นำทางความใจ และเป็นผู้ประสานความร่วมมือในการพัฒนา

1.4 แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2539

กระทรวงศึกษาธิการ (2539:39) ได้กำหนดให้ชุมชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาไว้ในบัญญัติ 10 ประการ โรงเรียนในอุดมคติว่าให้องค์กรท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาไม่ว่าทางด้านวิชาการหรือด้านบริหาร เช่น การกำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ให้การส่งเสริมให้กลุ่มบุคคลหรือชุมชนมีส่วนร่วมในการแสวงหาทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการของการสถานศึกษา รวมทั้งได้กำหนดจุดเน้นการพัฒนา ปี 2540

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของชุมชน คือ การปฏิรูประบบการบริหารการศึกษาว่าให้มีการร่วมพัฒนาการศึกษา โดยคณะกรรมการโรงเรียน หน่วยงาน องค์กรท้องถิ่นและชุมชน เน้นความร่วมมือระหว่างบ้านกับโรงเรียนช่วยให้เกิดการบูรณาการ พัฒนาเด็กทั้งที่บ้านและที่โรงเรียน ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในสังกัดปฏิบัติงานในท้องถิ่น ซึ่งรวมทั้งโรงเรียน ครู ผู้บริหาร โรงเรียน ผู้ปกครองที่อยู่ใกล้ชิดเด็กมีอำนาจการตัดสินใจ ด้านการบริหารจัดการทางการศึกษา สามารถกำหนดนโยบายการศึกษา การพัฒนาการเรียนการสอน ส่งเสริมให้มีการระดมและใช้ทรัพยากรร่วมกัน ทั้งจากภาครัฐ และเอกชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา

1.5 มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา

เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษาได้กำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนและการจัดการศึกษาไว้ดังนี้ แผนของโรงเรียนเกิดจากการมีส่วนร่วมของชุมชน สอดคล้องกับสภาพของโรงเรียน มีเป้าหมายชัดเจนและมุ่งเน้นคุณภาพนักเรียน การบริหารโรงเรียนต้องดำเนินงานเพื่อประสานความร่วมมือกับกรรมการ โรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานอื่น ในการพัฒนาโรงเรียน

1.6 ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการ โรงเรียนการประถมศึกษา 2539 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2539:1) ใจความหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนไว้ดังนี้

1.6.1 กำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาของโรงเรียน

1.6.2 มีความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน

1.6.3 ให้คำปรึกษาเสนอแนะแนวทางและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานการเงินและงบประมาณของโรงเรียน การแสวงหาและให้ความสนับสนุนด้านการเงินวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ต่างๆ ตลอดจนวิทยากร วิชาการ และภูมิปัญญาท้องถิ่นการจัดกิจกรรมเสริมสร้างการพัฒนาการของนักเรียนทุกคนทั้งในและนอกโรงเรียน

1.6.4 รับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนของโรงเรียน ภาคเรียนละ 1 ครั้ง

1.6.5 ประสานงานกับองค์กรท้องถิ่นทั้งภาครัฐและเอกชน และเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อการพัฒนาโรงเรียนและให้มีการใช้บริการจากโรงเรียนให้โรงเรียนเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และร่วมพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

1.6.6 แต่งตั้งที่ปรึกษาหรือคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการมอบหมายให้คณะกรรมการ โรงเรียนดังกล่าวมีการประชุมอย่างน้อยปีละ 4 ครั้ง แล้วให้รายงานให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทราบ

1.7 นโยบายด้านการจัดการศึกษาของรัฐบาล

แนวนโยบายด้านการจัดการศึกษาของรัฐบาลภายใต้การนำของนายกรัฐมนตรี นายชวน หลีกภัย ได้แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2540 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของชุมชน คือ สนับสนุนให้เอกชน องค์กร วิชาชีพ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ,2541:6)

จะเห็นได้ว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พุทธศักราช 2540-2544) แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2539 มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการ โรงเรียนการประถมศึกษา พุทธศักราช 2539 และนโยบายด้านการจัดการศึกษาของรัฐบาลได้สนับสนุนและกำหนดไว้อย่างชัดเจนที่จะให้ชุมชน เอกชน องค์กรวิชาชีพ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและได้กำหนดหน้าที่ของคณะกรรมการ สถานศึกษา ให้มีหน้าที่กำกับและส่งเสริม สนับสนุนกิจการของสถานศึกษา

2. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

จากกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 ได้กล่าวถึงในมาตรา 81 ว่าให้กฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาและที่สำคัญในพระราชบัญญัติการศึกษาฉบับใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ,2541:6) หมวดที่ 1 ความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 8 ได้กล่าวถึง การจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้

1. เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชนคือ เปิดโอกาสให้ประชาชนทุกคนได้รับการศึกษาตลอดชีวิต
 2. ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบการศึกษา
 3. การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง
- และสำหรับมาตรา 9 ได้กล่าวถึงระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังต่อไปนี้
1. มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ
 2. มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่ทางการศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นหมายถึงส่วนกลางเป็นผู้กำหนดนโยบายและติดตามนโยบายเท่านั้น

3. มาตรการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา
ทุกระดับ และประเภทการศึกษา

4. มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5. ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา

6. การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบัน
สังคมอื่น

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับพุทธศักราช 2542 ที่กล่าวมานี้ จะเห็นการ
จัดการศึกษาทุกอย่างจะอยู่ที่สถานศึกษา โดยมีสถาบันครอบครัว สถาบันสังคมอื่น สถาบันศาสนา
เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย และจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

เขียน แสงหนุ่ม (2542:2) ได้สรุปเกี่ยวกับหน้าที่งานสถานศึกษาได้จัดการศึกษาตาม
พระราชบัญญัติการศึกษา ดังนี้

1. ต้องจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ
สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข (มาตรา 6)

2. ต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้อง (มาตรา 7) ในด้าน
การเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ด้านศักดิ์ศรีความ
เป็นมนุษย์ (สิทธิ หน้าที่ เสรีภาพตลอดจนความเสมอภาค) ด้านความภูมิใจในความเป็นคนไทย
ด้านการส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย ด้านการอนุรักษ์ธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถในการประกอบอาชีพ และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. ต้องมีความเชื่อว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้

4. ต้องประเมินผู้เรียนจากการพัฒนาการเรียน พฤติกรรมผู้เรียน กิจกรรมและ
พฤติกรรมการเรียน การทดสอบ

5. มีการตรวจสอบและกำกับจากเขตการศึกษาในพื้นที่

6. ต้องได้รับการประกันคุณภาพ จากกระบวนการบริหารสำนักงานมาตรฐาน
และบุคลากรภายนอก

จากพระราชบัญญัติการศึกษา ฉบับนี้จะเห็นว่าเป็นการพัฒนาการศึกษาแบบพัฒนาคน
ที่ยั่งยืน หลัสันติพจน์ และวลี หลัสันติพจน์ (2542:11) ได้ให้ความคิดเห็นไว้ว่า การพัฒนาการศึกษาที่
ถูกต้องต้องให้เศรษฐกิจไปด้วยดีและสิ่งแวดล้อมอยู่ได้ ถือว่าเป็นการพัฒนาทางวัฒนธรรม (Cultural
Development) เป็นการพัฒนาเชิงวัฒนธรรมที่ยึดคนเป็นศูนย์กลาง การศึกษาแต่เดิมพัฒนาด้าน

วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพียงเพื่อจะพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเดียว จึงทำให้ไม่มีการพัฒนามนุษย์จากพระราชบัญญัติการศึกษาฉบับนี้ ซึ่งให้เห็นว่าเป็นการนำเอาบุคคลภายนอกสถานศึกษาเข้ามาจัดการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและประเทศชาติ

ในปัจจุบันองค์กรชุมชนที่เข้ามาร่วมจัดการศึกษา คือคณะกรรมการโรงเรียน ซึ่งเป็นตัวแทนหนึ่งของชุมชน คณะกรรมการบางโรงเรียนที่มีความพร้อมในหลายด้านก็สามารถจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ตามระเบียบของคณะกรรมการโรงเรียนได้ แต่คณะกรรมการโรงเรียนบางโรงเรียนอาจปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองไม่เต็มความสามารถ ทำให้งานพัฒนาการศึกษาคือประสิทธิภาพ ซึ่งเชื่อว่ามาจากปัจจัยหรือสาเหตุหลายๆ ประการ จึงต้องศึกษาให้ละเอียดเกี่ยวกับระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ได้แก่ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียน พุทธศักราช 2539 และแนวคิดองค์ประกอบและกลวิธีการคัดเลือกคณะกรรมการโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540:36) ได้กำหนดไว้ว่า คณะกรรมการโรงเรียนคือคณะบุคคลที่มีความตั้งใจเสียสละอุทิศตนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียน พุทธศักราช 2539

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541:9) ได้ระบุบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนไว้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. บทบาทโดยทั่วไป หรือบทบาทสนับสนุนการศึกษาของโรงเรียน

1.1 เป็นตัวแทนของโรงเรียนแจ้งความเคลื่อนไหวของโรงเรียนในทางสร้างสรรค์ให้ชุมชนในท้องถิ่นและโดยทั่วไปได้รับทราบ

1.2 สร้างความเข้าใจในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในชุมชนพร้อมทั้งประสานงานให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน

1.3 เข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน

1.4 ช่วยเหลือและประสานการช่วยเหลือกับชุมชน เพื่อแก้ไขปัญหาของนักเรียนหรือโรงเรียน

2. บทบาทโดยตรงหรือบทบาทตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียน พุทธศักราช 2539

2.1 กำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียนต้องเข้าไปมีส่วนร่วมกับโรงเรียนพัฒนาโรงเรียนทั้งระยะสั้นและระยะยาว ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและท้องถิ่นในเรื่องนี้ รุ่ง แก้วแดง (2542:4) ได้ให้ทรรศนะไว้ว่า การกำหนดนโยบายการศึกษาของชาติทุกระดับ จำเป็นต้องใช้นวัตกรรมที่มีคุณภาพ

สูงและมีประสิทธิภาพเข้ามาช่วยนั้น หมายถึงการวางนโยบายทุกระดับต้องคิดถึงนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาช่วยสอนในโรงเรียน มิเช่นนั้นการเรียนการสอนคงจะพัฒนาได้ช้าหรือเหมือนเดิม

2.2 ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน โรงเรียนจะนำนโยบายแม่บทและพัฒนาโรงเรียนมาใช้ทำกรอบในการปฏิบัติงานประจำปีของงานบริหารโรงเรียนประถมศึกษา 6 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานประชาสัมพันธ์ เพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ในนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียนก่อนที่โรงเรียนจะนำแผนปฏิบัติการดังกล่าวไปใช้จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการโรงเรียนก่อน

2.3 ให้คำปรึกษา เสนอแนะแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารการเงินและงบประมาณของโรงเรียน การแสวงหาให้ความสนับสนุนด้านการเงิน วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น และจัดกิจกรรมเสริมสร้างการพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งในและนอกโรงเรียน

คณะกรรมการโรงเรียนควรมีส่วนร่วมในการบริหารการเงินและงบประมาณของโรงเรียน ให้คำปรึกษา เสนอแนะแนวทางการใช้เงินให้บังเกิดผลที่คุ้มค่า ตลอดจนมีส่วนร่วมในการแสวงหาเงิน วัสดุอุปกรณ์มาช่วยพัฒนาโรงเรียน ในทำนองเดียวกัน สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2541: 35) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ว่า คณะกรรมการโรงเรียนจะเปลี่ยนบทบาทไปเป็นผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา นอกจากจะเป็นผู้ให้คำปรึกษาแล้วอาจจะต้องเข้ามาช่วยในการบริหารงานด้วย

2.4 รับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียนภาคเรียนละ 1 ครั้ง คณะกรรมการโรงเรียนมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานของโรงเรียน ดังนั้นเพื่อรับทราบความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานของโรงเรียน และโรงเรียนจะต้องรายงานผลการดำเนินงาน ให้คณะกรรมการโรงเรียนทราบอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

2.5 ประสานงานกับองค์กรในท้องถิ่นภาครัฐและเอกชนและเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อการพัฒนาโรงเรียนและให้มีการใช้บริการจากโรงเรียนโรงเรียนเป็นแหล่งวิทยากรของชุมชน และร่วมพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

คณะกรรมการโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หรือองค์กรท้องถิ่น เพื่อโรงเรียนจะได้รับการสนับสนุนจากชุมชน และองค์กรนั้นไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาโรงเรียนดัง อมรวิรัช นาคทรพรพ (2541:16) ได้เสนอแนะไว้ในหนังสือความจริงของแผ่นดินลำดับที่ 1 ว่ากระบวนการพัฒนาการศึกษาจะประสบความสำเร็จจะอยู่ที่ประชาชนและชุมชนนั้นหมายถึงคณะกรรมการโรงเรียนและประชาชนต้องช่วยกันผลักดันการศึกษาของท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จโดยการประสานงานกับทุกฝ่าย

2.6 แต่งตั้งที่ปรึกษาและอนุกรรมการเพื่อดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามที่คณะกรรมการโรงเรียนมอบหมาย

นอกจากคณะกรรมการโรงเรียนแล้วประชาชนในชุมชนอีกจำนวนมากที่ต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนเพื่อต้องการให้ท้องถิ่นของตนเองเจริญ แต่ไม่สามารถเข้ามาเป็นกรรมการโรงเรียนได้ เนื่องจากระเบียบกระทรวงศึกษาธิการกล่าวไว้แล้ว มีข้อจำกัดของอัตราส่วนของคณะกรรมการโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียนจึงต้องช่วยกันสรรหาบุคคลดังกล่าวมาแต่งตั้งเป็นที่ปรึกษาหรืออนุกรรมการ เพื่อช่วยดำเนินงานและมอบหมายภาระหน้าที่ที่ช่วยให้ช่วยรับผิดชอบได้ตามศักยภาพของผู้นั้น

3. บทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนกับการประกันคุณภาพของโรงเรียน

การประกันคุณภาพของโรงเรียนหมายถึง การรับรองมาตรฐานของโรงเรียนว่ามีความพร้อมในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในบทบาทดังต่อไปนี้

3.1 กระบวนการบริหาร กระบวนการสอน กระบวนการนิเทศและผลผลิต การศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ และตรงกับความต้งการของสังคม

3.2 เสริมแรงจูงใจและผลักดันให้โรงเรียนมีคุณภาพการศึกษาด้วยการสร้างกลไก ในการติดตามตรวจสอบดำเนินงานของโรงเรียน ควบคู่กับการดูแลให้นักเรียนได้รับบริการ การศึกษาตามศักยภาพของแต่ละคน

3.3 รับรองคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนตามที่กำหนดไว้

สักรินทร์ สุวรรณโรจน์ (2542:24) เพื่อให้ทราบไว้อีกว่า สิ่งหนึ่งที่ประชาชนต้องการทราบคือคุณภาพการศึกษาและผู้ที่จะสามารถรายงานผลคุณภาพได้ดีคือ คณะกรรมการโรงเรียน ดังที่ได้กล่าวถึงบทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนที่ผ่านมานั้นจะเห็นได้ว่าคณะกรรมการโรงเรียนเป็นผู้ที่มีความเสียสละพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียน โรงเรียนต้องให้เกียรติกับคณะกรรมการโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน คณะกรรมการโรงเรียนนั้นประกอบไปด้วยบุคคลมาจากหลายส่วน ดังนี้

1. ผู้บริหาร โรงเรียนและข้าราชการครูในโรงเรียน
2. ผู้ปกครองนักเรียนและศิษย์เก่าของโรงเรียน
3. ผู้ทรงคุณวุฒิจากประชาชน ผู้นำทางศาสนา บุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการอื่นที่ไม่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ผู้บริหารโรงเรียนหาวิธีการคัดเลือกคณะกรรมการโรงเรียน ซึ่งแต่ละแห่งจะมีวิธีการไม่เหมือนกัน แล้วกำหนดกรรมการออกเป็น 3 ส่วนตามอัตราส่วน 1 ต่อ 3 แล้วเสนอชื่อต่อประชาชน คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอเป็นผู้แต่งตั้ง

สำนักงานโครงการทรัพยากรมนุษย์ ภาคใต้ กระทรวงศึกษาธิการ (2540:108) ได้แสดงความคิดเห็นว่า คณะกรรมการ โรงเรียนเป็นตัวแทนของชุมชนมาจากทุกสาขาอาชีพ มีแนวคิดที่ว่า ในบทบาทหน้าที่ คือ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมติดตาม จากบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการ โรงเรียนที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้นั้น มีมากมายและสามารถจะกำหนดแนวทางในการ จัดการศึกษาที่จะควบคุมคุณภาพการศึกษาตามความต้องการในท้องถิ่นนั้นได้ แต่ปัจจุบันสิ่งที่ คาดหวังไว้ตามบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการ โรงเรียนนั้น มีอุปสรรคปัญหามากมายซึ่ง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของคณะกรรมการ โรงเรียนอยู่มาก จึงต้องมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานเพื่อนำไปวางแผนพัฒนางานของคณะกรรมการ โรงเรียนต่อไป

จะเห็นได้ว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กำหนด ให้อย่างชัดเจนที่จะให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น มีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมติดตาม ตามบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการ สถานศึกษา

3. ความจำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

การพัฒนาชุมชนหรือประเทศชาติ ประชาชนเป็นส่วนหนึ่งที่รัฐให้ความสำคัญมาก ถ้า หากประชาชนได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาแล้วจะทำให้การพัฒนานั้นบรรลุวัตถุประสงค์ อย่างรวดเร็วและสมบูรณ์ โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่อยู่ในชุมชน ดังนั้นโรงเรียนจึงจำเป็นต้องสร้าง ความสัมพันธ์กับชุมชน

ยงค์ ชุมิต (2528:130-131) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า องค์ประกอบของชุมชน คือ กลุ่ม คนที่อาศัยในท้องถิ่นนั้นๆ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมีความสำคัญ ดังนี้

1. โรงเรียนเป็นแหล่งฝึกอบรมคน การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนให้ เป็นไปตามที่สังคม วัฒนธรรมใหญ่ต้องการ ทั้งนี้เพราะเด็กมีเวลาอยู่ในโรงเรียนเป็นเวลานานพอสมควร ในวันหนึ่งๆ หากโรงเรียนสามารถจัดสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจเด็กได้สัมผัส ได้เรียนรู้อยู่เสมอแล้ว โรงเรียนจะทำหน้าที่ฝึกหรือพัฒนาคนให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2. โรงเรียนเป็นแหล่งเลือกสรรคนให้กับชุมชน ชุมชนได้ส่งเสริมสมาชิกเข้ามา รับการพัฒนาในโรงเรียน ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาพอสมควร เมื่อโรงเรียนเห็นว่าสมาชิกคนใดมีความรู้ ความสามารถดีพอที่จะปล่อยให้สมาชิกนั้นๆ กลับไปอยู่ในชุมชนต่อไป

3. โรงเรียนเป็นแหล่งรวมศิลปศาสตร์สาขาต่างๆ หากโรงเรียนกับชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ชุมชนจะสามารถได้รับประโยชน์จากความรู้ ความสามารถของครูอาจารย์ในโรงเรียน ในขณะที่เดียวกันโรงเรียนก็สามารถได้รับประโยชน์จากผู้ชำนาญงานบางสาขาวิชาจากชุมชนด้วย

4. โรงเรียนเป็นแหล่งถ่ายทอดวัฒนธรรม หน้าที่ของโรงเรียนหรือชุมชน คือ การรักษาและถ่ายทอดวัฒนธรรมให้แก่เยาวชนในชุมชนต่อไป หากทั้งสองฝ่ายมีความสัมพันธ์อันดีจะสามารถช่วยกันรักษาและถ่ายทอดวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของชุมชน โรงเรียนเป็นของประชาชนโดยประชาชน และเพื่อประชาชน โรงเรียนเป็นสมบัติของทุกคนการให้ประชาชนได้มีโอกาสใช้ประโยชน์จากโรงเรียนจะเป็นการสร้างความสัมพันธ์ต่อกันยิ่งขึ้น

หวน พันธุพันธ์ (2529:75-76) ได้ให้ความเห็นไว้ว่าความจำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน แยกออกเป็นข้อๆ ได้ ดังนี้

1. การศึกษาในโรงเรียนสัมพันธ์กับบุคคลในชุมชน
2. เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม
3. เพื่อแก้ปัญหาให้กับกลุ่มคนที่มีปัญหาต่อการเรียน
4. เพื่อปรับปรุงหลักสูตร และการเรียนการสอนตามความต้องการของชุมชน
5. ใช้ทรัพยากรชุมชนให้เป็นประโยชน์
6. ทำให้โรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจชุมชนดี
7. โรงเรียนเป็นแหล่งคัดเลือกคนให้ชุมชน
8. โรงเรียนเป็นแหล่งพัฒนาคนให้กับชุมชน
9. โรงเรียนเป็นแหล่งรวมสาขาวิชาต่างๆ
10. โรงเรียนเป็นแหล่งถ่ายทอดวัฒนธรรม
11. โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของชุมชน
12. โรงเรียนและชุมชนมีจุดหมายเดียวกัน

ภาพปัจจุบัน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนยังไม่บรรลุผลอันก่อให้เกิดความร่วมมือกันมากนัก โดยเฉพาะในปัจจุบันโลกมีความก้าวหน้า การพัฒนาชุมชนต้องอาศัยหลายหน่วยงานเข้าร่วมพัฒนาท้องถิ่นนั้นๆ จึงจะมีความเจริญเท่าทันกันวิธีการที่จะสร้างความสัมพันธ์ให้ดีที่สุดนั้น เกิดจากบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหาร ครูผู้สอนที่จะร่วมกันจัดกิจกรรมที่นำชุมชนเข้าสู่โรงเรียน นำโรงเรียนเข้าสู่ชุมชนและการให้บริการแก่ชุมชน โดยมีแนวการสร้างความสัมพันธ์ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541:20)

แนวการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

1. ดำเนินงานด้วยความบริสุทธิ์ใจและตรงไปตรงมา
2. การติดต่อกับชุมชนต้องมุ่งมั่นให้เกิดเจตคติที่ดี
3. ดำเนินการต่อเนื่องตลอดระยะเวลาทั้งในและนอกโรงเรียน
4. สร้างความเข้าใจอันดี ให้เกิดทั่วไปไม่จำกัดเฉพาะกลุ่ม
5. รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของประชาชนในชุมชน
6. ใช้วิธีการดำเนินงานง่ายๆ และเป็นกันเองกับประชาชน
7. ใช้วิธีการดำเนินการให้หลากหลายที่เหมาะสมกับสภาพแต่ละชุมชน
8. ให้เกียรติและยกย่องชุมชนที่ให้ความร่วมมืออย่างเท่าเทียมกัน
9. ปรับปรุงการประชาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพ

สรุปความจำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การจัดการศึกษาที่ผ่านมาไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากรัฐผูกขาดการจัดการศึกษาไว้ที่โรงเรียน ปัจจุบันนี้มีการปฏิรูปการจัดการศึกษาขึ้น และสิ่งที่จำเป็นอย่างหนึ่งคือ ความร่วมมือจากบ้านและชุมชน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนจะต้องมีความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อจะได้ประสานประโยชน์ต่อไป

4. การมีส่วนร่วมของประชาชน

การให้ทุกส่วนในสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (All or Education) เป็นข้อหนึ่งของวัตถุประสงค์ในการปฏิรูปการศึกษา จะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา หากประชาชนมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของและลงมือทำด้วยตนเองแล้วกิจกรรมนั้นๆ ย่อมสำเร็จได้ด้วยดี

การมีส่วนร่วมของประชาชน คือ เสาเอกของการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืน ความจริงยั่งยืนในการพัฒนานั้น สิ่งสำคัญที่คนและชุมชนยิ่งกว่าเครื่องมือหรือเทคโนโลยีใดๆ กล่าวคือการพัฒนาชุมชน หรือประเทศชาตินั้น ประชาชนเป็นส่วนสำคัญมากที่จะช่วยพัฒนาเป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างรวดเร็วและสมบูรณ์

4.1 แนวคิดของการมีส่วนร่วม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดของการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยได้มีนักวิจัยและผู้ทรงความรู้หลายท่านได้ให้แนวคิดไว้ซึ่งพอสรุปได้ดังต่อไปนี้

สุลักษณ์ ศิวลักษณ์(2528:34-53) ได้ให้แนวคิดไว้ว่าตราบไคที่รัฐขีดวงจำกัดการศึกษา โดยไม่เปิดให้ประชาชนและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตราบนั้น ก็ต้องทุ่มเทงบประมาณให้มากขึ้นเป็นลำดับ ซึ่งรัฐบาลเองก็ประสบปัญหาในการแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจและปัญหาการว่างงาน ดังนั้นรัฐบาลจึงควรให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งจะเป็นไปได้ก็นั้นข้าราชการต้องลดความเป็นข้าราชการลง ต้องมองเห็นคุณค่าของประชาชน และเคารพความเป็นมนุษย์ที่มีความเท่าเทียมกันเสียก่อน ประชาชนทุกระดับจะต้องเรียนรู้และเคารพซึ่งกันและกันว่าทุกคนมีความสามารถและมีคุณค่า ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในลักษณะของคณะกรรมการ ผู้ประกอบการ ผู้รับบริการ

ภิญโญ สาร (2526:101-110) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า ในฐานะที่โรงเรียนเป็นหน่วยงานหนึ่งของสังคมและอยู่ในสังคมประชาธิปไตย โรงเรียนจึงควรเป็นของประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชนจึงสำคัญเพราะทำให้ประชาชนได้รู้เกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน การสร้างความเชื่อถือ มีความมั่นใจ และความเลื่อมใสในโรงเรียนให้มีขึ้นในหมู่ประชาชน อีกทั้งยังเป็นการสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามาช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการต่างๆ ของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นด้านการเงิน วัสดุ แรงงาน และกำลังใจอันจะทำให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการศึกษา และถือว่าเป็นหน้าที่ของทุกคนต้องให้ความสนใจ และเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

รุ่ง แก้วแดง (2541:277-278) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน และนักวิชาการนั้น การจัดการศึกษาเป็นสิทธิและหน้าที่ของผู้ปกครอง จึงต้องกระจายความรับผิดชอบไปให้ผู้ปกครอง ไม่ใช่ความรับผิดชอบของรัฐบาลแต่เพียงฝ่ายเดียวอย่างเช่นที่เป็นอยู่ในรอบร้อยปีที่ผ่านมา ต้องส่งเสริมให้มีสมาคมครู ผู้ปกครอง (Parent-Teacher Association) ในทุกสถานศึกษาเพื่อให้มีบทบาทความร่วมมือด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้น มีสิทธิที่จะรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน สามารถแสดงความคิดเห็นได้ ทั้งในที่ประชุมสมาคมผู้ปกครองและผ่านผู้แทนที่อยู่ในคณะกรรมการโรงเรียน โดยวิธีนี้ผู้ปกครองและชุมชนจะมีสิทธิทางการศึกษาและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนมากขึ้น ไม่ใช่จัดงานหาเงินหรือบริจาคเงินให้โรงเรียนเท่านั้น

อุทัย หิรัญโต (2532:3) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า ความสำคัญและปัญหาของทรัพยากรบุคคลว่าความสำเร็จของการประกอบการหรือการทำงานใดๆ ที่จะให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุดนอกจากจะอาศัยปัจจัยในการบริหารและระบบงานที่ดีแล้ว ปัญหาที่เกิดขึ้นจากปัจจัยของคนหรือคุณภาพของคน นับว่ามีผลต่อการบริหารอย่างยิ่ง เพราะคนเป็นผู้สร้าง ผู้ผลิต และผู้ใช้ปัจจัยต่างๆ ในทางรัฐศาสตร์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด

สรุปแนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชนได้ว่า การจัดการศึกษาให้คนในชุมชนนั้นๆ ต้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของชุมชนและต้องมาจากความต้องการของท้องถิ่น ชุมชนเป็นแหล่งความรู้ที่นักเรียนจะค้นหาประสบการณ์ในการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ประชาชนจึงควรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

4.2 ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชน

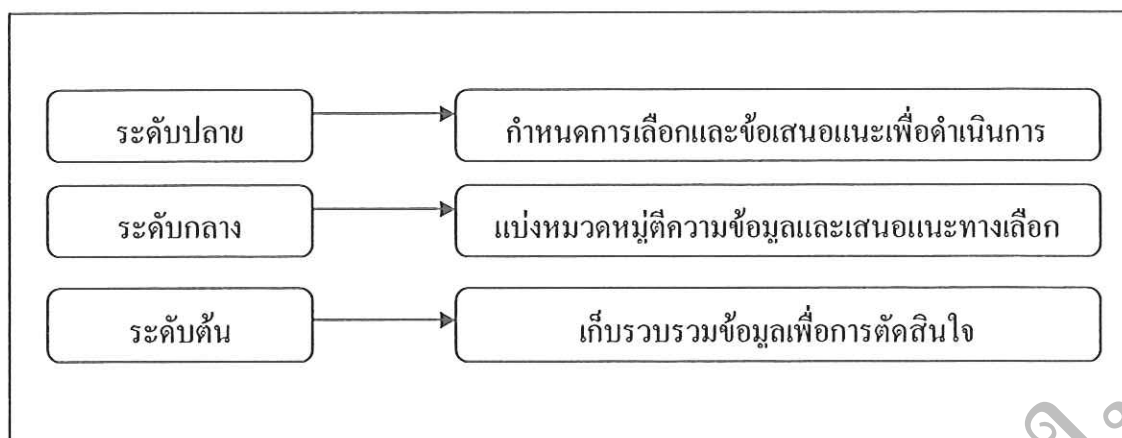
ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยได้มีนักวิจัยและผู้ทรงความรู้หลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ซึ่งพอสรุปได้ดังต่อไปนี้

สุวัฒน์ มุททเมธา (2524:33-34) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการที่ประชาชนให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ ร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน สนับสนุนด้านการเงิน วัสดุอุปกรณ์ แรงงานเป็นกรรมการ วิทยากรในการเรียนการสอน ประชาสัมพันธ์โรงเรียน การบริการผ่านสุขภาพ การฝึกอาชีพ การส่งเสริมอาชีพ กิจกรรมเพื่ออ่านออกเขียนได้ กิจกรรมนันทนาการ บริการห้องสมุด บริการข่าวสารความรู้ การส่งเสริมประชาธิปไตย และการให้อาการงานที่ วัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนเพื่อกิจกรรมของชุมชน

ภิกขุ ธงไชย (2526:260) ได้ให้ทรรศนะไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การมี ส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ปรัชญา และแนวทางการบริหารจัดการของกลุ่มของตนเอง

ระพี สาคริก (2530:258) ให้ความหมาย การมีส่วนร่วมควรเป็นทั้งผู้ให้การสนับสนุน และผู้รับการสนับสนุน

ซัมซัน และอิงก์สตรอม (Simpson and Engstrom อ้างถึงใน วีรวัฒน์ ไชยคำมิ่ง, 2534:39) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การที่ประชาชนโดยปัจเจกบุคคลและกลุ่มบุคคลให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ ร่วมมือและตัดสินใจในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย นโยบาย และแผนการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนอย่างเป็นทางการ และได้แบ่งการมีส่วนร่วมไว้ 3 ระดับ ดังนี้



ภาพที่ 2.1 ระดับการมีส่วนร่วม

ที่มา : คาสเปอร์สันและเบรทแบงค์ (Kasperson & Breitbank อ้างถึงใน พินานา บุรณินทุ, 2536:53)

ภาพที่ 2.1 อธิบายว่าการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ การที่ประชาชนจะต้องทำตนเป็นผู้กระทำกิจกรรมสร้างสรรค์ในกระบวนการพัฒนา ซึ่งจะมีผล 2 ประการ

1. ประชาชนจะสามารถกระทำบทบาทที่สร้างสรรค์ได้
2. ผลของกิจกรรมต่างๆ จะต้องย้อนกลับมาสู่พวกเขาเอง

พินา คามี (2539:9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม คือ การที่ประชาชนหรือผู้ปกครองเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง (Involvement) ในการให้ความร่วมมือ ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ แสดงความคิดเห็น รวมทั้งมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือดำเนินการ เพื่อให้กิจกรรมต่างๆ บรรลุเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมโดยกลุ่มบุคคลหรือโดยปัจเจกบุคคล ทั้งนี้การมีส่วนร่วมอาจเป็นไปในลักษณะของการเป็นผู้ให้การสนับสนุน และผู้รับบริการในกิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการหนึ่งในระบบการจัดการการศึกษาที่ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนช่วยเหลือ ร่วมมือทั้งทางตรงและทางอ้อม ในลักษณะต่างๆ เช่น ร่วมกำหนดนโยบาย ให้ความเห็นชอบ เสนอแนะแนวทาง สนับสนุนในการจัดกิจกรรมทางการศึกษา ทั้งนี้ชุมชนเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชนและโรงเรียน

5. แรงจูงใจและการมีส่วนร่วม

5.1 ทฤษฎีแรงจูงใจ(Motivation)

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจ(Motivation) โดยได้นำนักวิจัยและผู้ทรงความรู้หลายท่านได้ให้แนวคิดไว้ ดังนี้

ทฤษฎีการเสริมแรงหรือการปรับปรุงพฤติกรรมเป็นทฤษฎี ที่ว่าด้วยพฤติกรรมของมนุษย์ ใช้เกณฑ์พฤติกรรมหนึ่งกับผลของพฤติกรรมนั้น ทฤษฎีนี้เป็นการเสริมแรงด้านบวก โดยใช้การออกแบบที่เหมาะสมของสิ่งแวดล้อมในการทำงานและผลการทำงาน และจากการกระทำที่ไม่เหมาะสมที่ทำให้เกิดผลกระทบด้านลบมาเป็นตัวเสริมแรง ซึ่งเกิดจากประสบการณ์การเรียนรู้ของนักจิตวิทยาสกินเนอร์ (Skinner) จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard)

ลัทธิกาล ศรีวะรมย์ (2539:363) ได้ให้ความคิดเห็นไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่างๆ ของมนุษย์ เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการ อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารจะใช้การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งต่างๆ ที่เขควรพึงพอใจ ในทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็ใช้วิธีเดียวกันกับผู้บริหาร

ทฤษฎีความคาดหวังการจูงใจของ พอร์เตอร์ (Porter) และ ลอว์เลอร์ (Lawler) ซึ่งมีมูลค่ารางวัลเป็นหลัก ลัทธิกาล ศรีวะรมย์ (2539:281) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า ถ้าบวกด้วยพลังของบุคคล ความพยายามที่จะรับรู้และความน่าจะเป็นในการได้รับรางวัล ได้รับอำนาจมาจากการทำงานที่แท้จริง ความพยายามและความสำเร็จอยู่ที่การได้รับรางวัล

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537:45) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) เริ่มแรกใช้เพื่อวางแผนศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ ต่อมาใช้ในการบริหารและกิจการอุตสาหกรรม

สมยศ นวีการ (2522:214) ได้สรุปไว้ว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ประกอบด้วย

1. ความต้องการด้านร่างกาย ต้องการอาหาร น้ำ อากาศ และที่อยู่อาศัยเป็นการตอบสนองเพื่อความอยู่รอดของชีวิต
2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย เพื่อคุ้มครองอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับร่างกายและความต้องการมั่นคงทางเศรษฐกิจ
3. ความต้องการด้านสังคม ความต้องการความเกี่ยวพันและการยอมรับจากบุคคลอื่นๆ เป็นความต้องการด้านความรัก

4. ความต้องการด้านเกียรติยศชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับนับถือและยกย่องจากผู้อื่น

5. ความต้องการสมหวังในชีวิต เป็นความต้องการประจักษ์ตนเอง ที่ปรารถนาจะเป็นอย่างใดอย่างหนึ่ง

จากลำดับความต้องการที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่า คนทั่วไปจะต้องการความต้องการในลำดับต่ำสุดก่อน เมื่อสมหวังจะขยับขึ้นไปตามลำดับ แต่ก็ไม่สามารถกล่าวได้เสมอไปเพราะความต้องการของคนเหล่านี้มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมมนุษย์ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่ามีความต้องการสิ่งเดียวกัน แต่อยู่ในลำดับความสำคัญของความต้องการคนละชั้น ทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow) เป็นผู้แก้ไขเปลี่ยนแปลงใช้ในแง่ต่างๆ มากมาย เช่น แมกกรีกอร์ (Mc Gregor) และ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เป็นต้น

จากทฤษฎีที่กล่าวมานั้นเป็นเพียงทฤษฎีแรงจูงใจที่นิยมใช้กัน หากแต่ยังมีอีกมากมาย การจูงใจให้บุคคลทำงานนั้นมีปัจจัยหลายอย่างด้วยกัน แม้กระทั่งการทำงานของคณะกรรมการโรงเรียน ที่ให้เกิดประสิทธิภาพก็จะต้องใช้ทักษะการบริหารงานเข้ามาช่วย เช่น ทักษะด้านเทคนิค มนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดและการออกแบบเพื่อความสำเร็จของงาน

5.2 ทฤษฎีการมีส่วนร่วม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีการมีส่วนร่วม โดยได้มีผู้ทรงความรู้หลายท่านได้ให้แนวคิดไว้ซึ่งพอสรุปได้ดังต่อไปนี้

การมีส่วนร่วมของประชาชน อภิวัชร์ พัทธเสน (2539:163) ได้ให้ทรรศนะไว้ว่า ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชน (Popular Participation) นั้น อาจจะไม่เป็นที่เข้าใจแพร่หลายในคนจนในชนบท ดังที่มีนักพัฒนาบางคนแสดงความคิดเห็น แต่ชาวบ้านเองเป็นคนที่ไม่เข้าใจในนามธรรมและรูปธรรม ร่วมมือกัน แบ่งปันกัน การมีส่วนร่วมกันในกิจกรรมของชุมชน ชาวบ้านมีประสบการณ์และความสามารถจะควบคุมกันเองได้ โดยไม่พึ่งสถาบันอื่นจากภายนอกเข้ามาควบคุม การนำภาษาที่ไม่เข้าใจมาใช้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา เช่น ภาษาที่ใช้ระเบียบกฎหมายต่างๆ จึงน่าจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการพัฒนา

ปะเวศ ะสี (2539:19) ได้แสดงความคิดเห็น ถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า ทุกคนต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จนทำให้การศึกษาเป็นประเด็นทางการเมือง สังคม ทั้งหมดต้องเข้าใจว่าสังคมทั้งหมดต้องเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ชุมชนต้องเสนอแนะมีส่วนร่วม ผลักดันนโยบายทางการศึกษา ติดตามกำกับและตรวจสอบ ตลอดจนส่งเสริมบทบาทของชุมชน ประชาคม และสร้างประชาสังคม (Civil Society) ซึ่งทั้งหมดเป็นหัวใจทำให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนเช่นเดียวกับ

ลีปพนนท์ เกตุทัต (2541:17) ได้สรุปว่า ชุมชนและประชาชนตื่นตัวเคลื่อนไหวเรียกร้องผลักดันการศึกษาในชุมชนเอง เป็นกลไกสำคัญที่สุดที่เฟื่องรอมานานในการยกระดับการศึกษาของประเทศนั้นหมายถึง รัฐเกื้อหนุน ชุมชนมีพลัง การปฏิรูปการศึกษาจะประสบผลสำเร็จ

เจือจันทร์ จงสถิตอยู่ (2539:124) ได้แสดงความเห็นไว้ว่า การปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดทำแผนการศึกษาให้ประชาชนและชุมชนทุกกลุ่มอาชีพมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น สังคมทุกส่วนต้องมีส่วนร่วมในการศึกษาเพื่อเครือข่ายและกลไกการกระจายอำนาจ สร้างระบบประกันการศึกษาที่ตรวจสอบได้ โดยไม่ห่วงภาพพจน์การปกป้ององค์กรของตนเองให้อยู่รอด

ดังนั้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ต้องเริ่มตั้งแต่การวางแผนร่วมกัน การปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ และการช่วยกันติดตามประเมินผลการศึกษาาร่วมกัน ที่กล่าวมาจะกระทำโดยวิธีการใดก็ตามหากเป็นการจัดการศึกษาโดยความต้องการของชุมชนในท้องถิ่น และแก้ปัญหาท้องถิ่นได้ ถือว่าเป็นการจัดการศึกษาที่น่าจะดีที่สุด โดยเฉพาะ โรงเรียนประถมศึกษาอาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยผ่านคณะกรรมการ โรงเรียนเกือบจะทั้งหมด

ในกระบวนการมีส่วนร่วมนั้น วิธีการสร้างพลังร่วม สร้างสรรค์ให้เข้าถึงประชาชนเพื่อจะได้ข้อมูลและวิธีการพัฒนานั้น ทฤษฎีและวิธีการบริหารที่ดีที่สุดอีกวิธีหนึ่งก็คือทฤษฎี AIC (เอ ไอ ซี)

ประเวศ วะสี (2539:41) ได้แสดงความเห็นไว้ว่า AIC เป็นทฤษฎีและการบริหารที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ โดย บิลล์ สมิท (Bil Smit) ชาวอังกฤษ และทูริก ชาโต้ (Turik Chato) ชาวนอร์เวย์ เป็นทฤษฎีที่ใช้กับการพัฒนาที่ยั่งยืนและลึบซับซ้อน เช่น งานพัฒนาชนบทซึ่งเป็นเรื่องของงานลักษณะต่อไปนี้

1. การพัฒนาคนและองค์กรชุมชน
2. ทรัพยากรธรรมชาติที่มีหน่วยงานหลายหน่วยงานเข้าเกี่ยวข้อง
3. งานทางการเกษตร
4. งานทางการปกครอง
5. งานธุรกิจการเงิน
6. งานกระทรวงศึกษาธิการที่มีหลายกรมประสานงานกันยาก
7. องค์กรเอกชน
8. งานนโยบายของรัฐบาล

ฯลฯ

การพัฒนาที่ยั่งยืน สืบสาน ชัดแจ้ง ไม่มีพลังสร้างสรรค์ที่เพียงพอและยากต่อการจัดการ AIC (เอ ไอ ซี) สร้างวิธีการและระบบให้มาเรียนรู้ร่วมกัน โดยคำนึงถึงมิติทางสังคมจิตใจ วิทยาศาสตร์ และการบริหารจัดการ วิธีนี้นำไปใช้ในเรื่องต่างๆ หลายๆ ประเทศ และกระบวนการ AIC (เอ ไอ ซี) มาจากคำต่อไปนี้

A = Appreciation คือ ช่วงซาบซึ้งในคุณค่าทุกคนพูดถึงระบบและความคิดในจินตนาการ เคารพในความคิดของผู้อื่น ยอมรับเกื้อกูลภาพและพลังสร้างสรรค์

I = Influence คือ ช่วงปฏิสัมพันธ์หรืออิทธิพลระหว่างกัน ทุกคนแสดงจินตนาการเต็มที่ แต่ความจริงนั้นมีจำกัด ช่วยกันคิดว่าทำอย่างไรจะนำไปสู่ความคิดนั้น กลายเป็นพันธะทางสังคมที่ต้องนำไปปฏิบัติเป็นแผนกลวิธี

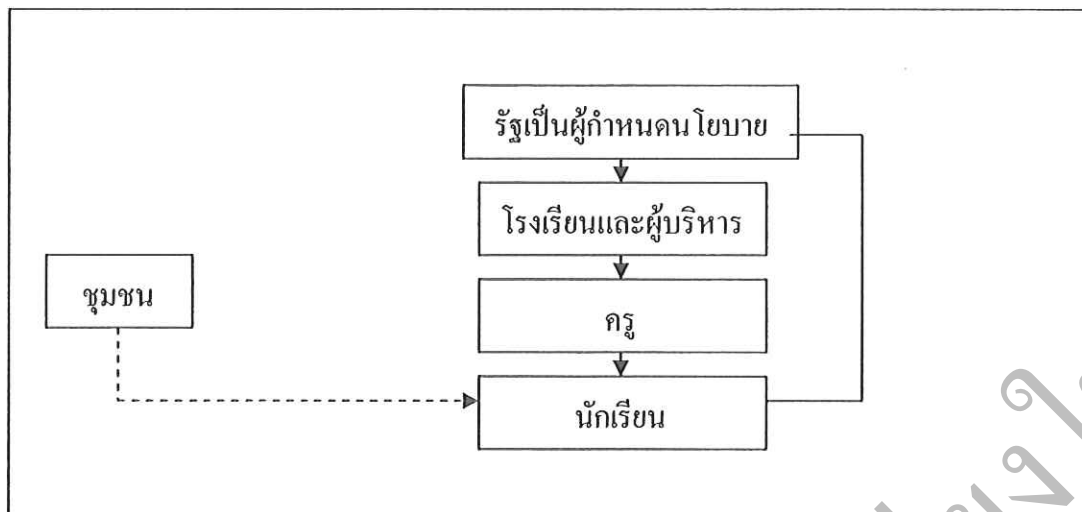
C = Control คือ การเปลี่ยนแผนกลวิธีสู่แผนการปฏิบัติมีการปรับปรุงแก้ไขและประสานสัมพันธ์

เหตุผลที่ใช้ AIC (เอ ไอ ซี) ได้ผลดี เพราะเรียนรู้จากการทำงานร่วมกัน โดยจะมีการร่วมอุดมการณ์หรือให้คุณค่าแก่กัน เรียนรู้จากกัน ค้นพบปัจจัยร่วมมาจากการใช้ชีวิตและทำงานร่วมกัน ค้นพบว่าแต่ละคนมีทักษะและการเจรจาต่อรอง เพื่อให้ทรัพยากรที่ร่วมกันเพื่อบรรลุความต้องการร่วมกัน เป็นการให้สัญญาต่อสาธารณะถึงพันธสัญญาที่ลงมือกระทำในสิ่งที่เข้ามาและเห็นคุณค่าร่วมกันจึงเป็นวิธีการที่เป็นองค์รวม (Holistic Method)

ดังนั้นทฤษฎีการมีส่วนร่วม จึงจำเป็นต้องนำวิธีการของ AIC (เอ ไอ ซี) เข้าไปดำเนินการด้วยเพื่อผลของการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะกระบวนการใช้พลังสร้างสรรค์ของคณะกรรมการโรงเรียน ดังนั้น วิธีการปฏิบัติงานน่าจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้คณะกรรมการโรงเรียนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

6. การคัดเลือกคณะกรรมการโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม (2539:105) ได้เสนอแนวคิดแล้ว แสดงความเห็นว่า การจัดการศึกษาที่ผ่านมารัฐมีบทบาทเบ็ดเสร็จทุกขั้นตอนของการบริหาร โรงเรียนจะเป็นผู้กำหนดทิศทางเป้าหมายตามนโยบายจากส่วนกลาง ที่สั่งมาตาม ลำดับชั้น ส่งผลให้จัดการศึกษาเหมือนกันทั่วประเทศ โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่าง ไม่ว่าสภาพภูมิศาสตร์ หรือวัฒนธรรม ซึ่งการจัดการศึกษาแบบนี้มิได้สนองความต้องการของชุมชนและความเปลี่ยนแปลงของท้องถิ่น พิจารณาได้จากแผนภาพที่ 2.2 นี้



ภาพที่ 2.2 การจัดการศึกษาของรัฐในอดีต

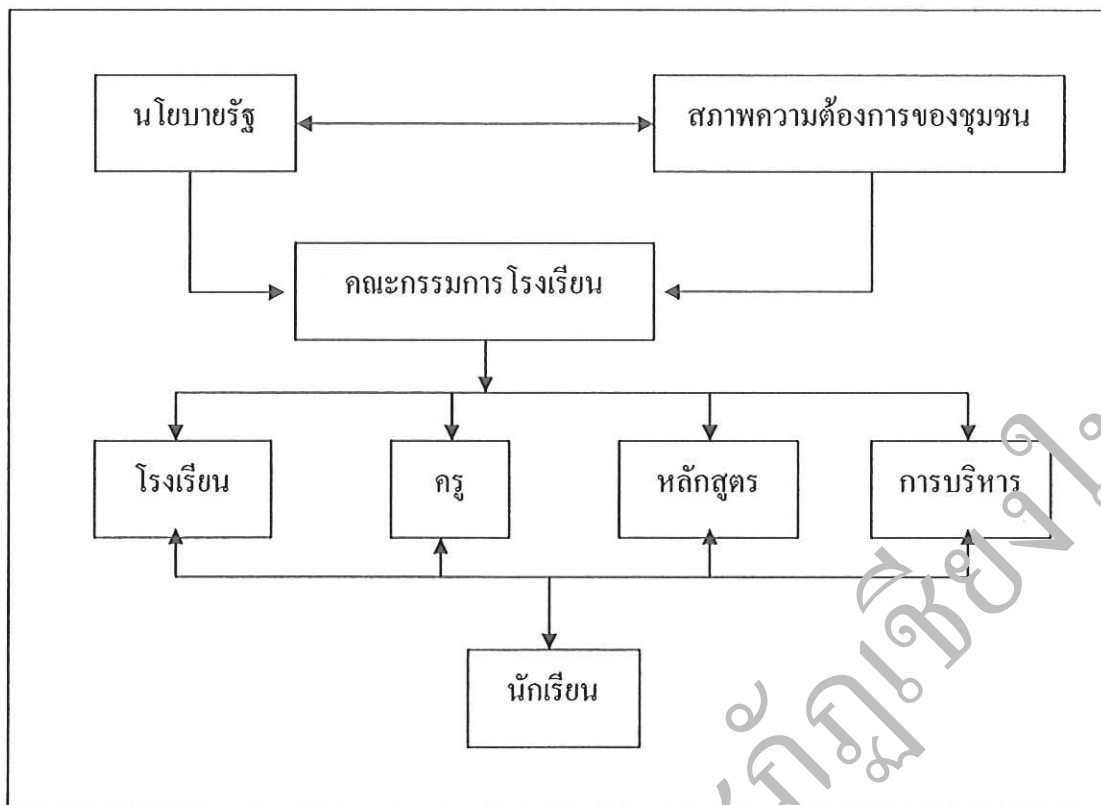
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม, 2539:105

จากแผนภาพที่ 2.2 จะเห็นได้ว่ารัฐเป็นผู้กำหนดนโยบาย ด้านคุณลักษณะของโรงเรียน ครูและนักเรียน โดยที่ชุมชนมีบทบาทเพียงส่งนักเรียนเข้าสู่โรงเรียน แต่ไม่มีส่วนในการกำหนดคุณลักษณะของโรงเรียนและนักเรียน

อย่างไรก็ตามในปัจจุบันได้เกิดความต้องการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ท้าทายต่อการจัดการศึกษาอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. สภาพเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความต้องการแรงงานทักษะ ความชำนาญเฉพาะด้านมีมากขึ้น
2. สภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไป ประชากรได้รับการศึกษาสูงขึ้น ความเจริญทางเทคโนโลยีการสื่อสารทำให้โลกแคบลง มีส่วนให้ประชากรส่วนใหญ่มีวิสัยทัศน์ เกิดแนวคิดที่เปลี่ยนแปลงพัฒนาจิตใจที่กล้าตัว โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวและชุมชนของตนเอง
3. แนวโน้มความต้องการของภาครัฐที่จะให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการมากขึ้น เป็นการเริ่มต้นของการกระจายอำนาจ

การจัดการในรูปแบบใหม่ยังถือว่าเป็นหน้าที่โดยตรงของรัฐที่ต้องจัดให้ชุมชนแต่ชุมชนเป็นผู้ดำเนินการกำหนดคุณลักษณะของโรงเรียนและนักเรียน ตามสภาพความต้องการของชุมชน ดังนั้นกระบวนการจัดการศึกษาของชุมชนทุกขั้นตอนชุมชนจะมีบทบาททุกขั้นตอนเช่นกัน ซึ่งการมีส่วนร่วมดังกล่าวจะออกมาในรูปของคณะกรรมการ โรงเรียน ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.3 แสดงนโยบายทิศทางของรัฐที่ให้ชุมชนจัดการศึกษา

ที่มา : สำนักงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาคใต้ กระทรวงศึกษาธิการ (2540:107)

จากแผนภาพที่ 2.3 รัฐเป็นผู้กำหนดนโยบายในการจัดการศึกษา โดยผนวกกับสภาพความต้องการของชุมชน ผ่านมาทางคณะกรรมการโรงเรียน เพื่อกำหนดทิศทางในการจัดการศึกษาของชุมชนที่เกี่ยวกับโรงเรียน าร หลักสูตร และการบริหาร โดยเป้าหมายสำคัญคือการสร้างคุณลักษณะของนักเรียนที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและนโยบายของรัฐ

๔.1 องค์ประกอบของคณะกรรมการโรงเรียน

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของคณะกรรมการโรงเรียน ดังนี้

โรงเรียนคือสมบัติของชุมชน ชุมชนมีอำนาจเต็มที่ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนตามสภาพความต้องการของชุมชนโดยรูปแบบของคณะกรรมการโรงเรียน เนื่องจากชุมชนเป็นศูนย์รวมของบุคคลหลายอาชีพ ดังนั้นคณะกรรมการโรงเรียนจึงมาจากบุคคลหลายอาชีพ หากจัดกลุ่มแล้ว ประกอบไปด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ 1 บุคลากรในโรงเรียน ประกอบไปด้วย ผู้บริหาร ผู้แทนครู ผู้เป็นนักเรียน (เฉพาะโรงเรียนที่สอนตั้งแต่ระดับมัธยมขึ้นไป) จำนวนประมาณ 3 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้แทนชุมชน ประกอบไปด้วย ผู้ปกครองนักเรียนควรประกอบไปด้วย บุคคลต่อไปนี้ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้ที่ท้องถิ่นให้ความเคารพนับถือ ผู้นำชุมชน ได้แก่ ผู้นำทางศาสนา กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำนวนประมาณ 4 คน

กลุ่มที่ 3 ผู้แทนองค์กรในชุมชน ควรประกอบไปด้วยบุคคลดังต่อไปนี้ ผู้แทน กรรมการ อบต. ฝ่ายการศึกษา ประธานกรรมการหมู่บ้านอื่นๆ ที่เป็นองค์กรในชุมชนนั้นๆ จำนวน ประมาณ 2 คน

กลุ่มที่ 4 ภาคเอกชน ควรประกอบไปด้วยบุคคลดังต่อไปนี้ นักธุรกิจผู้ประสบความสำเร็จจากการประกอบอาชีพในพื้นที่ ภูมิปัญญาท้องถิ่น จำนวนประมาณ 2 คน

กลุ่มที่ 5 ข้าราชการนอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ควรประกอบไปด้วยบุคคล ดังต่อไปนี้ เกษตรตำบล พัฒนาการประจำตำบล สาธารณสุขประจำตำบล ปลัดอำเภอที่รับผิดชอบ ประจำตำบล มีจำนวนประมาณ 2 คน

กลุ่มที่ 6 นักการศึกษา ประกอบไปด้วย ศึกษาพิเศษ ก่อ เกอ หัวหน้าศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียน นักวิชาการประจำอำเภอ อาจารย์สถาบันอาชีวศึกษา

ในความเป็นจริงแล้วคณะกรรมการโรงเรียนจะมีจำนวนเท่าใดควรอยู่ในดุลยพินิจ และขนาดของโรงเรียน แต่ควรมีไม่เกิน 20 คน ซึ่ง พจนานุกรมไพบูลย์ (2542:6) ได้แสดงความ คิดเห็นไว้ว่า กระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในพระราชบัญญัติการศึกษาฉบับใหม่นี้ ให้มีคณะกรรมการการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาอุดมศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับ และส่งเสริมกิจกรรมสถานศึกษา กรรมการประกอบด้วย ผู้แทนครู ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนศิษย์เก่า ของสถานศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีจำนวนไม่น้อยกว่ากรรมการประเภทอื่นรวมกัน

อย่างไรก็ตามการเลือกคณะกรรมการโรงเรียนเข้ามาปฏิบัติงาน ก็น่าจะเป็นไปได้ที่ เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะ ทำให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการ โรงเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเรื่องจำนวนและสถานภาพผู้เข้ามารับตำแหน่ง แต่ทั้งนี้จะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานของคณะกรรมการ โรงเรียนหรือไม่นั้นต้องดูจากผลการศึกษาในครั้งนี้

6.2 กลวิธีในการเลือกคณะกรรมการโรงเรียน

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับกลวิธีในการเลือกคณะกรรมการโรงเรียน ซึ่งพอสรุปได้ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาศรีษการณนุชยภาคได้ กระทรวงศีกษาธิการ (2540:110) ได้แสดงข้อคิดเห็นว่าการเลือกคณะกรรมการ โรงเรียนนั้นถือว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญ อันเนื่องจากการเป็นกระบวนการ ได้มาซึ่งบุคคล เพื่อเข้าร่วมกลุ่มองค์กร ในลักษณะคณะกรรมการ โรงเรียนต่อไป กระทรวงศีกษาธิการ จึงสนับสนุนให้โรงเรียนเลือกสรรคณะกรรมการ โรงเรียนได้ตามความเหมาะสม ซึ่งแนวทางในการเลือกสรรดังกล่าวอาจใช้กลวิธีดังต่อไปนี้

กลวิธีที่ 1 ให้บุคคลแต่ละกลุ่มพิจารณาคัดเลือกบุคคลในกลุ่มของตนเองเสนอชื่อต่อโรงเรียนตามจำนวนที่กำหนด

กลวิธีที่ 2 โรงเรียนแต่งตั้งกรรมการสรรหา แล้วให้คณะกรรมการฯ นี้พิจารณาเลือกสรรกลุ่มต่างๆ ให้มีจำนวน 2 เท่าของจำนวนที่ต้องการในแต่ละกลุ่ม จากนั้นให้บุคคลที่ได้รับการสรรหาในแต่ละกลุ่มพิจารณาคัดเลือกกันเองตามจำนวนที่กำหนด

กลวิธีที่ 3 โรงเรียนแต่งตั้งกรรมการเฉพาะกิจเลือกสรรในแต่ละกลุ่มตามจำนวนที่กำหนดแล้วเสนอชื่อแต่งตั้ง

กลวิธีที่ 4 โรงเรียนอาศัยครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมพิจารณาเสนอชื่อบุคคลเป็นตัวแทนของกลุ่มต่างๆ แล้วนำเสนอต่อกรรมการ โรงเรียนชุดเดิม เพื่อพิจารณาสรรหาบุคคลเข้ามาเป็นคณะกรรมการ โรงเรียนตามจำนวนที่กำหนด

กลวิธีที่ 5 วิธีอื่นนอกเหนือจากวิธีที่กล่าวมา โรงเรียนพิจารณาแล้วเห็นว่ามีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ ก็จะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อพิจารณาเลือกสรรบุคคลแต่ละกลุ่มเข้ามาเป็นคณะกรรมการ โรงเรียน

โดยสรุปแล้ว การเลือกสรรคณะกรรมการ โรงเรียนเป็นบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน และชุมชนมีกลวิธีในการคัดเลือกหากแต่ละบุคคลที่เลือกสรรเข้ามานั้น ถ้าสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่กรรมการ โรงเรียนได้อย่างครบถ้วน ก็ถือว่าเป็นนิมิตรหมายที่ดีของการพัฒนาการศึกษาของ โรงเรียนที่พัฒนาการศึกษาไปในแนวทางที่ถูกต้อง แต่หากคณะกรรมการ โรงเรียนที่เลือกสรรมานั้นไม่สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ได้อย่างครบถ้วน ก็น่าจะมีปัจจัยบางอย่างเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งผู้ศึกษาได้ให้ความสนใจในเรื่องนี้มาก และจะพยายามศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้คณะกรรมการ โรงเรียนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้โรงเรียนชุมชนร่วมกันวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ โรงเรียนต่อไป

7. บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ต้องการให้ประชาชนซึ่งมีส่วนร่วมได้เสียโดยตรงเข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างแท้จริงในลักษณะเป็น เจ้าของหรือหุ้นส่วนของสถานศึกษาโดยทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการตระหนักถึงความสำคัญของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมี บทบาทและหน้าที่ในฐานะผู้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของสถานศึกษา จึงได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยคาดหวังว่าคู่มือเล่มนี้จะเป็นแนวทางในการดำเนินการ ร่วมกันของทุกฝ่าย ที่มีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546:13) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 4 ด้าน คือ

7.1 ด้านวิชาการ

7.1.1 ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและวิชาเฉพาะของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น

7.1.2 ให้ข้อเสนอแนะ และส่งเสริม สนับสนุนในการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม กระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของ สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

7.1.3 รับทราบ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดระบบและการดำเนินการ ตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

7.2 ด้านงบประมาณ

7.2.1 ให้ความเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดตั้งและการใช้งบประมาณ ของสถานศึกษา

7.2.2 ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะในการออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศและ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหาร การเงินและการจัดหารายได้จากทรัพย์สินของสถานศึกษาหรือ ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับเรื่องนี้ตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด

7.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

7.3.1 ปฏิบัติตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

7.4 ด้านการบริหารทั่วไป

7.4.1 ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะและให้คำปรึกษาในการจัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งความต้องการของชุมชน และท้องถิ่น

7.4.2 รับทราบให้ความเห็น และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาและกิจการของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ตลอดจนนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น และรายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อสถานศึกษาไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ตลอดจนนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

7.4.3 ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ ประสาน ส่งเสริมสนับสนุนเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งปกครองดูแล อนุรักษ์ใช้ และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาตามที่กฎหมายระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด

7.4.4 ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และให้คำปรึกษาในการออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติ ฯลฯ ในการดำเนินงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษาตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด

7.4.5 ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และให้คำปรึกษาในการส่งเสริมความเข้มแข็ง และสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอื่นๆ ในชุมชนและท้องถิ่น

7.4.6 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา ตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา

นอกจากคณะกรรมการสถานศึกษาแล้ว ประชากรในชุมชนอีกจำนวนมากที่ต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อต้องการให้ท้องถิ่นของตนเจริญ แต่ไม่สามารถเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาได้เนื่องจากระเบียบกระทรวงศึกษาธิการที่ว่า ด้วยเรื่องคณะกรรมการสถานศึกษา มีข้อจำกัดในอัตราส่วนของคณะกรรมการ ดังนั้นคณะกรรมการสถานศึกษา จึงต้อง

ช่วยกันสรรหาบุคคลดังกล่าวมาแต่งตั้งเป็นที่ปรึกษา หรือคณะกรรมการ เพื่อช่วยดำเนินงาน และมอบหมายภาระหน้าที่ให้ช่วยรับผิดชอบ ได้ตามศักยภาพของผู้นั้น

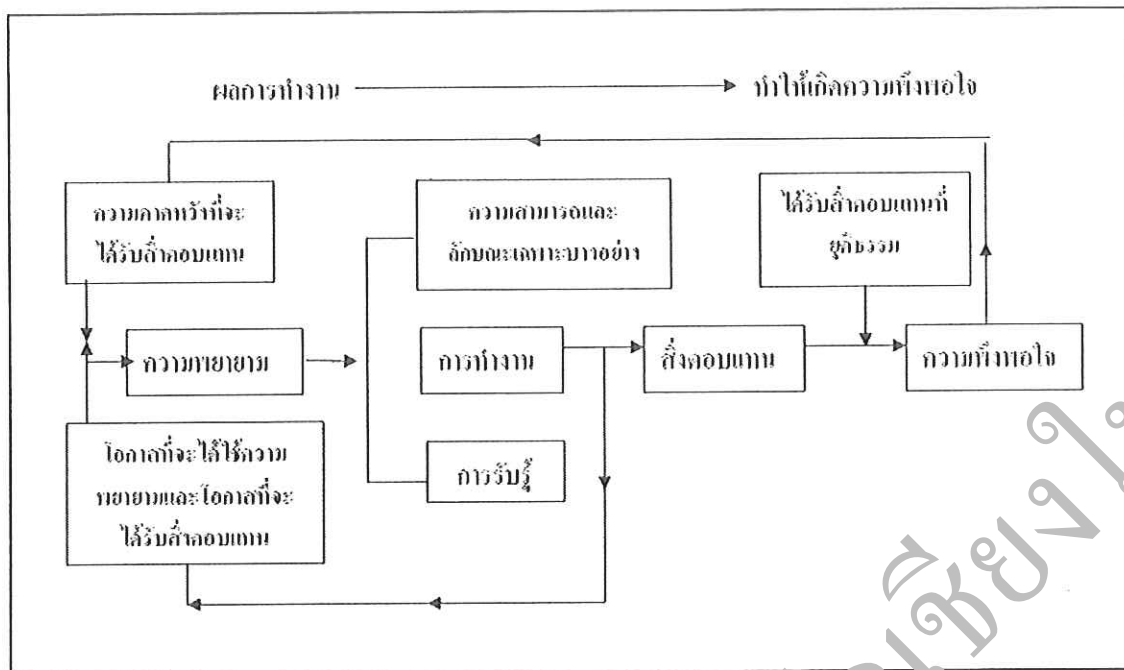
จะเห็นได้ว่า บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบทบาทหน้าที่ ที่กล่าวได้ว่าจะครอบคลุมการดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนแทบทุกด้าน โดยคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องทำความเข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ที่กำหนดไว้อย่างแท้จริง และต่อเนื่อง การเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมี ความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนประสบผลสำเร็จและมี ประสิทธิภาพ

8. ความพึงพอใจ

8.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ โดยได้มี นักวิจัยและผู้ทรงความรู้หลายท่านได้ให้แนวคิดไว้ซึ่งพอสรุปได้ดังต่อไปนี้

อารี เพชรสุค (2536:58-59) ได้สรุปแนวคิดความพึงพอใจไว้ดังนี้ คือ ความพึงพอใจนำไปสู่การทำงานหรือความพึงพอใจสัมพันธ์กับการทำงาน จากการศึกษาที่ Hawthorne ของ เอลตัน เมโย (Elton Mayo) และคณะ ตลอดจนการวิจัยผ่านมนุษย์สัมพันธ์ของนักจิตวิทยา กลุ่ม ต่างๆ พยายามสรุปให้เห็นว่า ความพึงพอใจในแง่ จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ถ้าบุคคล มีความพึงพอใจในงานที่เขารับผิดชอบอยู่ เขาจะสามารถทำให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีผลผลิต เพิ่มขึ้น และทำให้มีกำไรเพิ่มขึ้น ความพึงพอใจในงานอาจจะเกิดจากกำลังใจ ขวัญในการทำงาน คนที่มีขวัญดี กำลังขวัญสูง บุคคลนั้นจะมีความสุขและเมื่อมีความสุขก็จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ ตามแผนภาพที่นำเสนอ ดังนี้



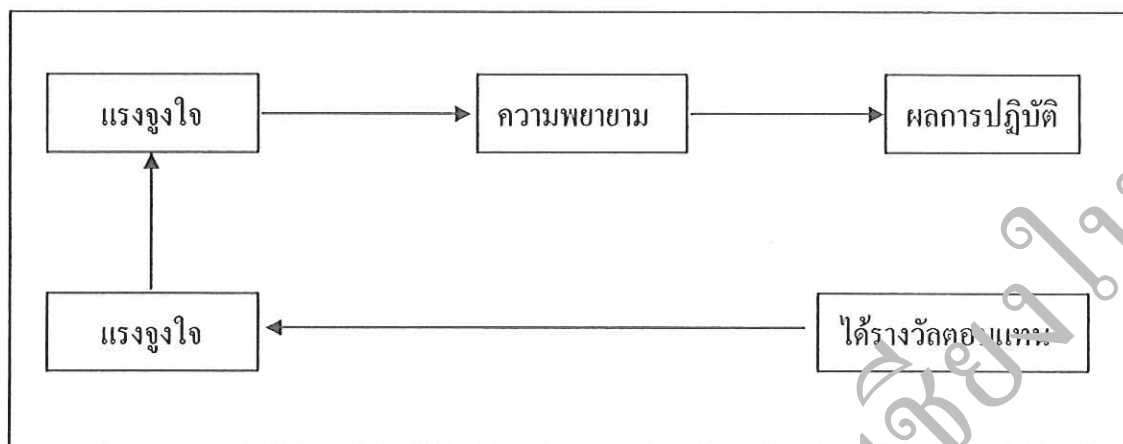
ภาพที่ 2.4 ผลการทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

ที่มา: องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจ (อารี เพชรสุต, 2536:58-59)

นักมนุษยสัมพันธ์ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจมาก เน้นหนักลงไปว่าความพึงพอใจในงานจะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่มีบุคคลที่ไม่เห็นด้วยกับทฤษฎีแรกๆของมนุษยสัมพันธ์ จึงคิดทฤษฎีใหม่ขึ้นมาซึ่งกลับตรงข้ามกับทฤษฎีแรก คือ ผลงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน ในกลุ่มนี้มีบุคคลสำคัญที่มีแนวความคิดแบบหลังนี้ คือ พอร์ทเทอร์ (Porter) และ ลอว์เลอร์ (Lawler) บุคคลทั้งสองเน้นให้เห็นว่ายังมีองค์ประกอบอื่นๆ อีกมากมาย ตลอดจนผลงานที่ปรากฏจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ดังนั้น พอร์ทเทอร์ (Porter) และ ลอว์เลอร์ (Lawler) จึงเสนอรูปแบบแนวความคิดของเขาดังปรากฏในภาพที่ 2.4 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น มีอยู่หลายอย่างรวมทั้งแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน ตลอดจนความคาดหวังที่จะได้รับสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ตามแนวทฤษฎีที่สองนี้สรุปได้ว่าความพึงพอใจในงานจะไม่เกิดขึ้น ถ้าบุคคลที่ทำงานไม่ได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

จากแนวความคิดตามทฤษฎีที่หนึ่ง เน้นให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการทำงานนั้นเป็นผลมาจากความสามารถ และลักษณะนิสัยเฉพาะตัวของบุคคล ประกอบกับการฝึกอบรมตามกระบวนการที่ถูกต้อง นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับสิ่งตอบแทนและค่าจ้าง

ค็อตเตอร์ (Kotter, 1994:13) กล่าวถึงกระบวนการของการสร้างความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานว่า ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจมากจะมีความพยายาม และถ้ามีความพยายามมากจะปฏิบัติงานได้มาก ทำให้ได้รางวัลมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น



ภาพที่ 2.5 กระบวนการเกิดความพึงพอใจ

ที่มา : กระบวนการเกิดความพึงพอใจ (Kotter, 1994:69)

เชลลี (Shelly, 1975:252-268) ได้สรุปทฤษฎีความพึงพอใจไว้ว่า เป็นความรู้สึกของมนุษย์ คือความรู้สึกในทางบวกและในทางลบ ซึ่งความรู้สึกของมนุษย์จะตกอยู่ในกลุ่มความรู้สึกสองแบบนี้ คือ ความรู้สึกในทางบวก คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความสุข ความรู้สึกนี้เป็นความรู้สึกที่แตกต่างจากความรู้สึกทางบวกอื่นๆ คือ เป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับความสุขสามารถทำให้เกิดความสุขหรือความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้นอีกได้ จะเห็นได้ว่าความสุขเป็นความรู้สึกที่กลับ ซ้ำซ้อนและความสุขนี้จะมีผลต่อบุคคลมากกว่าความรู้สึกทางบวกอื่นๆ ความรู้สึกทางบวก ความรู้สึกทางลบ และความสุขมีความสัมพันธ์กันอย่างสลับซับซ้อน และระบบความสัมพันธ์ของความรู้สึกทั้งสามนี้เรียกว่า ระบบความพอใจ โดยความพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อมีความรู้สึกทางบวกมากกว่าความรู้สึกทางลบ ความพอใจสามารถแสดงออกในรูปของความรู้สึกทางบวกแบบต่างๆ ได้ และความรู้สึกทางบวกนี้ยังเป็นตัวช่วยให้เกิดความพึงพอใจเพิ่มขึ้นได้อีก

วอลเลสไตน์ (Wallestein, 1971:25-26) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับความสำเร็จตามมุ่งหมาย หรือเป็นความรู้สึกขั้นสุดท้าย (End-state in felling) ที่ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

วรูม (Vroom, 1964:99) ได้สรุปไว้ว่าความพึงพอใจ คือ ทักษะและความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสามารถใช้แทนกันได้เพราะทั้งสองคำนี้จะหมายถึง ผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น ทักษะด้านบวกจะแสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้น และทักษะด้านลบจะแสดงให้เห็นสภาพความไม่พึงพอใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535:145) ได้สรุปความสำคัญของความพึงพอใจไว้ว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน 3 ประการ ดังนี้

1. การรับรู้ปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการพึงพอใจในงานทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้น เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน
2. ความพึงพอใจในการทำงานทำให้บุคคลที่มีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่อการทำงาน
3. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

วิชย เหลืองธรรมชาติ (2531:15) ได้แสดงความเห็นไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนอง ซึ่งมนุษย์ไม่ว่าจะอยู่ที่ใดย่อมมีความต้องการใน อันพื้นฐานไม่แตกต่างกัน

วิมลสิทธิ์ หรยางกูร (2526:74) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่าเป็นการให้ค่าความรู้สึกของคนเราที่สัมพันธ์กับโลกทัศน์ ที่เกี่ยวกับ ความหมายสภาพแวดล้อม ค่าความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมจะแตกต่างกัน เช่น ความรู้สึก ดี เลว พอใจ ไม่พอใจ สนใจ ไม่สนใจ เป็นต้น

สุภาลักษณ์ ชัยอนันต์ (2540:17) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกส่วนตัวที่รู้สึกเป็นสุขหรือยินดีที่ได้รับการตอบสนองความต้องการในสิ่งที่ขาดหายไป หรือสิ่งที่ทำให้เกิด ความไม่สมดุล ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่จะแสดงออกของบุคคล ซึ่งมีผลต่อการเลือกที่จะปฏิบัติในกิจกรรมใดๆ นั้น

วราดา คุปตานนท์ (2544:170) ได้สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งอาจเป็นทางบวกหรือลบแล้วแต่กรณี แต่ความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องที่เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เป็นไปในแนวทางบวกต่อการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดแรงผลักดัน ให้สวามีภักดีและมุ่งมั่นต่อการทำงาน

วีรนาถ มานะกิจ (2531:35) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึงความเพ็ดเพลินหรือสภาพทางอารมณ์ที่เป็นบวก อันเป็นผลมาจากการประเมินสิ่งที่บุคคลนั้นประสบมา ได้รับการตอบสนองทางด้านกายภาพและจินตภาพตามการคาดหมายของบุคคลเป็นเกณฑ์

เรียม ศรีทอง (2542:152) ได้แสดงความเห็นไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด โดยรวมของบุคคลที่มีต่อในการทำงานในเชิงบวก

จากที่กล่าวข้างต้นพอสรุปได้ความว่า ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นจากความรู้สึกหรือทัศนคติทั้งทางบวกและทางลบของบุคคลที่มีต่อลักษณะงานหรือองค์ประกอบของงานที่บุคคลผู้นั้นกระทำอยู่ อันเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยม และประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับ และจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลนั้นๆ ได้ ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันไป

8.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจและตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

เฟรดเดอริก เฮอริซเบก (Frederick Herzberg, 1990) สนองทฤษฎีการจูงใจว่า ปัจจัยทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานนั้นแตกต่างกัน และไม่มีความสัมพันธ์กันเลย ปัจจัยปฏิเสธตั้งชื่อว่า Hygiene Factors เป็นองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลไม่เกิดความพึงพอใจในงาน อย่างไรก็ตามปัจจัยเหล่านี้ไม่มีผลทำให้ทำให้ความรู้สึกหรือทัศนคติเป็นบวก และไม่มีผลทำให้การปฏิบัติงานมีผลผลิตเพิ่มขึ้น ประกอบด้วยเงิน (Money) การนิเทศงาน (Supervision) สถานภาพทางสังคม (Social Status) ความมั่นคง (Security) สภาพการทำงาน (Working condition) นโยบายและการบริหารงาน (Policy and administration) และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation) อีกปัจจัยหนึ่งคือปัจจัยกระตุ้น หรือปัจจัยจูงใจตั้งชื่อว่า Motivation Factors เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความพึงพอใจในงานโดยตรง และมีผลต่อการเพิ่มหรือลดผลผลิตของงานด้วย ได้แก่ ลักษณะของงาน(The Work itself) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ความเจริญก้าวหน้า (Advancement) ความเจริญงอกงามที่เป็นไปได้ (Possibility of growth) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และความสำเร็จ (Achievement)

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 2002:112) เห็นว่าความต้องการของมนุษย์แยกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ความต้องการการอยู่รอด (Existence Needs)

เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ ซึ่งชีวิตจริงในองค์กร ในความต้องการค่าจ้าง โบนัส และผลตอบแทน

ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาการว่าจ้าง เหล่านี้ล้วนแต่เป็นเครื่องมือตอบสนองสิ่งจูงใจทั้งสิ้น

2. ความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs)

เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่างๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กร และความสัมพันธ์เหล่านี้หมายถึงความต้องการทุกชนิดที่มีความสำคัญในเชิงมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งชีวิตจริงในองค์กร ความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมีสถานะเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตาม และความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับใครๆ ล้วนจัดอยู่ในความต้องการประเภทนี้

3. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth Needs)

ความต้องการชนิดนี้ เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสถานะสภาพ และการเจริญเติบโตก้าวหน้าของคนทำงาน ซึ่งชีวิตจริงในองค์กร จะเป็นความต้องการในการมีความรับผิดชอบเพิ่ม หรือความต้องการอยากได้กิจกรรมใหม่ๆ ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ และมีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ๆ ในหลายด้าน ได้มากขึ้น

แม็กเคลแลนด์ โกลเลบิเยวสกี (McClelland Golembiewski, 2001:27-28) กำหนดทฤษฎีความต้องการประสพผลสำเร็จไว้ 3 อย่าง คือ ความต้องการความสำเร็จ (achievement) ความต้องการอำนาจ (power) และความต้องการมีสายสัมพันธ์ (affiliation) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ปกติความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนจะมีเพียง 2 ชนิด คือ ต้องการมีความสุขสบายและต้องการปลอดจากการเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่นๆ จะเกิดขึ้นภายหลังโดยวิธีการเรียนรู้ อย่างไรก็ตามมนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตขวบขวายสิ่งต่างๆ คล้ายๆ กัน จึงต้องมีประสบการณ์เรียนรู้สิ่งต่างๆ มาเหมือนกัน จนในที่สุดคนมนุษย์ทุกคนต่างเรียนรู้ถึงความต้องการมีมากน้อยต่างกัน เหตุนี้จึงสรุปได้ว่ามนุษย์ทุกคนต่างก็มีความต้องการเหมือนกัน แต่มากน้อยแตกต่างกัน

1. ความต้องการด้านความสำเร็จ (achievement) คนที่ซึ่งมีความต้องการประสพผลสำเร็จสูง โดยมักจะนิยมตั้งเป้าหมายงานไว้ค่อนข้างสูง คนเหล่านี้ชอบที่จะทำงานให้ได้ผลดีด้วยตนเอง และมีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะทำงานนั้นๆ สำเร็จผลให้ได้ด้วยฝีมือของตนเอง คนเหล่านี้จะไม่สนใจถึงความสำเร็จตามที่ได้ตั้งใจไว้เป็นสำคัญ มากกว่าที่จะคำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์ที่จะได้จากการทำงานนั้น คนเหล่านี้จะมีบุคลิกลักษณะเด่น 3 ประการ คือ

1.1 ตั้งเป้าหมายงานยากและท้าทาย

1.2 ต้องการทราบถึงความเป็นไปของงานที่ก้าวหน้าไปแต่ละขั้นว่าเป็นไปตามที่ตั้งไว้เพียงใด และไม่ชอบการทำงานยาวนานเรื่อยเปื่อยโดยไม่รู้จักจบสิ้น โดยที่ไม่อาจเห็นชัดถึงคุณค่าหรือความสำเร็จของงานที่ทำ

1.3 ต้องการที่จะควบคุมผลการทำงานที่เกิดจากการที่ตนได้ทุ่มเทกำลังความพยายามไป และจะไม่ชอบอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้หนึ่งผู้ใด รวมทั้งการไม่ชอบทำงานประเภทที่เกี่ยวกับโชคหรือคาคผลไม่ได้ จุดมุ่งหมายของคนเหล่านี้คือ ต้องการจะทำโครงการใดโครงการหนึ่งที่ชัดเจนเป็นการเฉพาะ โดยมีขอบเขตชัดเจน แต่จะไม่นิยมทำงานที่ต้องขึ้นกับโอกาสที่เอาแน่ไม่ได้ หรือต้องขึ้นกับคนอื่น

2. ความต้องการด้านอำนาจ (power) คือ ความต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น และจะมุ่งพยายามแสดงออกเพื่อมีอำนาจควบคุมเหนือต่อทั้งทรัพย์สิน สิ่งของ และในทางสังคม คนประเภทที่นิยมชมชื่นอำนาจเป็นอันมากนี้ ต่างพยายามมุ่งใช้วิธีสร้างอิทธิพลเหนือหรือพยายามหว่านล้อมให้เกิดการยอมรับนับถือจากฝ่ายอื่น และบ่อยครั้งต่างจะไล่หาดำรงตำแหน่งที่จะได้เป็นผู้นำของกลุ่มที่ตนสังกัดอยู่ คนกลุ่มนี้จะรู้สึกมีแรงจูงใจสูงถ้าหากได้มีโอกาสให้เขาได้แสดงออกในทางที่จะเพิ่มบทบาทอำนาจได้เต็มที่ ลักษณะของคนที่มีความต้องการด้านอำนาจนี้ คือ นิยมและเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์กร เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ พร้อมทั้งจะสละประโยชน์ส่วนตนให้กับองค์กรและเชื่อในความเป็นธรรมที่ไม่มีการลำเอียง

3. ความต้องการมีสายสัมพันธ์ (affiliation) คือ ใฝ่ใจให้น้ำหนักความสำคัญต่อมิตรจิตและความสัมพันธ์ระหว่างกันและหวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่น ด้วยเหตุนี้คนที่มีความต้องการทางสายสัมพันธ์มาก จึงมักแสดงออกโดยหวังหรืออยากที่จะได้รับการยอมรับจากผู้อื่นมากที่สุด โดยพยายามทำตนให้สอดคล้องกับเข้ากับความต้องการ และความอยากได้ของผู้อื่น และจะพยายามทำตนเป็นคนจริงใจ และพยายามเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นให้มาก คนประเภทนี้มุ่งพยายาม และแสวงหาโอกาสที่จะสร้างสายสัมพันธ์ทางสังคมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การหวังจะรู้จักและมีโอกาสสื่อความกับผู้อื่น จึงเป็นสิ่งที่คนกลุ่มนี้แสหาตลอดเวลา

กิลเมอร์ (Gilmer, 1974:280-283) สรุปองค์ประกอบต่างๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the Job) องค์ประกอบนี้สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากได้ทำงานตามที่เขาค้นคิดก็จะเกิดความพอใจ
2. การนิเทศงาน (Supervision) มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ และการนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้ ในเรื่องนี้เขาพบว่า ผู้หญิงมีความรู้สึกต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าผู้ชาย

3. ความมั่นคงในงาน (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาคน ที่มีความรู้ น้อย

หรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก และในคนที่มียู่มากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น

4. เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงและการดำเนินงานภายในของสถาบัน พบว่าผู้ที่มียู่มากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มียูน้อย

5. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ชั่วโมงการทำงาน มีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ส่วนชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่นๆ ของสภาพการทำงาน และในระหว่างผู้หญิงด้วยกัน โดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้วจะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความนำความสำคัญเป็นอย่างมาก

6. ค่าจ้าง (Wages) มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นว่าค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน หรือหน่วยงานรัฐบาล

7. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปว่าการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่อมีอายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

8. ลักษณะทางสังคม (Social aspect of The Job) เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือการให้สังคมยอมรับตน ซึ่งจะก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจและความไม่พอใจได้ ถ้างานใดผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญกว่าผู้ชาย

9. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การรับและส่งข้อสนเทศ คำสั่งการต่างๆ การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

10. ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (Benefits) ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริหารและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุดพักผ่อนต่างๆ เป็นต้น

เอส เชอเมอร์ฮอร์น เอล แอล (Schermerhorn et al, 2000:157-159) ได้เสนอแบบจำลอง คุณลักษณะของงาน แบ่งเป็น 5 ลักษณะ ที่มีส่วนสำคัญต่อการออกแบบงาน ได้แก่

1. ความหลากหลายทักษะ (Skill Variety) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่ง ผู้ปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรมที่แตกต่างกันและจำเป็นต้องใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถ หลายๆ อย่างในอันที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผล

2. เอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่ง ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานนั้นๆ ตั้งแต่ต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและบังเกิด ผลงานให้เห็นอย่างชัดเจน

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึงคุณลักษณะของงานซึ่ง ผลของงานมีผลกระทบต่อชีวิต ความเป็นอยู่ของบุคคลอื่นซึ่งอาจจะเป็นบุคคลในองค์กรหรือนอก องค์กรก็ได้

4. ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะ ของงานซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระที่จะใช้วิจารณญาณ กำหนดตารางการทำงาน และ กระบวนการทำงานด้วยตนเอง

5. ผลสะท้อนจากงาน (Feedback from job itself) หมายถึง คุณลักษณะของ งานซึ่งสามารถแสดงให้เห็นให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ ถึงผลสะท้อนหรือผลลัพธ์ที่ชัดเจนโดยตรงจากงานที่ได้ ปฏิบัติไปแล้วว่ามีประสิทธิผลหรือไม่

มาสโลว์ (Maslow, 1970:59) ได้เสนอสำหรับการสร้างความพึงพอใจ มีหลายทฤษฎี แต่ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับและเชื่อถือ คือ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ที่กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการเหมือนกันแต่ความต้องการ นั้นเป็นลำดับขั้น เขาได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการสิ่งใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับ พฤติกรรมอื่นต่อไป ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์จะเรียงเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูง ก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง ซึ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์มี 5 ขั้นจากต่ำไปสูงดังนี้

3.1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Need) เป็นความต้องการ เบื้องต้นเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการในเรื่องของอาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยา

รักษาโรคที่อยู่อาศัย และความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนที่ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนไม่ได้รับการตอบสนอง

3.2 ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security of Safety Need) ถ้าความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์จะต้องการในขั้นสูงต่อไป ก็เป็นความรู้สึกที่ต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคงในปัจจุบัน และอนาคตซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจ

3.3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belonging Need) หลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้วก็จะมีความต้องการสูงขึ้นอีก คือความต้องการทางสังคมเป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับทางสังคม ความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อน

3.4 ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem Need) เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่อง ให้เกียรติ และเห็นความสำคัญของตนเอง อยากเด่นในสังคม รวมถึงความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ

3.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ส่วนมากจะเป็นการ อยากจะเป็น อยากจะได้ตามความต้องการของตนเอง หรือต้องการจะเป็นมากกว่าที่ตัวเองเป็นอยู่ในขณะนี้

จากสาระสำคัญของทฤษฎีความต่างการสรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์มีความต้องการไม่เท่ากัน ความพึงพอใจตามทฤษฎีจะต้องพยายามตอบสนองความต้องการของมนุษย์ที่มีความสำคัญไม่เท่ากัน ความพึงพอใจตามทฤษฎีนี้ จะต้องพยายามตอบสนองความต้องการของมนุษย์ให้มีความแตกต่างกันไป และความต้องการในแต่ละขั้นจะมีความสำคัญแก่บุคคลมากน้อยเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับจากการตอบสนองในลำดับนั้นๆ

8.3 ความหมายของความพึงพอใจ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับความหมายของความพึงพอใจ โดยได้นักวิจัยและผู้ทรงความรู้หลายท่านได้ให้แนวคิดไว้ซึ่งพอสรุปได้ดังต่อไปนี้

ความพึงพอใจ เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลมาจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่เขาพึงประสงค์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับความหมายของความพึงพอใจ โดยมีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้หลายความคิดเห็นด้วยกัน ซึ่งพอสรุปได้ดังต่อไปนี้

มณี โพธิเสน (2543:39) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า เป็นความรู้สึก ยินดี เจตคติที่ดีของบุคคล เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการของตนทำให้เกิดความรู้สึกดีใน สิ่งนั้นๆ

อเนก กัลยณี (2542:19) ได้สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึก หรือเจตคติ ต่อการทำงานนั้นๆ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535:10) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิด จากการปฏิบัติงานและได้รับการตอบแทน คือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึก กระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้มีผลในการทำงาน รวมทั้งการ ส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมาย

กิติมา ปรีดีดิลก (2532:6) ได้สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกที่ชอบ หรือพอใจที่มีองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ และเขาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการ ของเขาได้

พิน คงพูน (2529:29) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกรัก ชอบ ยินดี เต็มใจ หรือเจตคติที่ดีของบุคคลที่เขาได้รับจากการกระทำนั้นๆ

จรัส โพธิ์จันทร์ (2527:76) ได้ให้ทรรศนะไว้ว่า ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกของ บุคคลต่อหน่วยงานซึ่งเป็นความรู้สึกในทางบวก อาจเป็นกลาง หรือทางลบ ความรู้สึกเหล่านี้มีผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ กล่าวคือ หากความรู้สึกโน้มเอียงไปในทางบวก การปฏิบัติ หน้าที่จะมีประสิทธิภาพสูงแต่หากความรู้สึกโน้มเอียงไปในทางลบการปฏิบัติหน้าที่จะมี ประสิทธิภาพต่ำ

เฟรนช์ (French, 1964:53) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า บุคคลจะเกิดความพึงพอใจใน การทำงานได้ถ้าสภาพของงานนี้ ซึ่งหมายถึง การมีตำแหน่งที่ดี มีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีวิต มี ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งก่อให้เกิดสถานภาพทางสังคมสูง และทำให้บุคคลสามารถปรับ บุคลิกของตนให้เข้ากับสภาพสังคม

เดวิส (Davis, 1964) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ว่า เป็นความสัมพันธ์ ระหว่างความคาดหวังกับผลประโยชน์ที่ได้รับ

ลูธาน (Luthan, 1995 อ้างถึงใน กรชกร ชวติ, 2544:43) ได้ให้ความหมายของความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติว่า มีมากน้อยเพียงใด และถ้าพบว่าดี ก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ถ้าหากพบว่าไม่ดี ก็จะ เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติ

นิวสตรอมและเดวิส (Newstrom and Davis, 1997:256) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติที่สำคัญ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกหรืออารมณ์ที่ชอบหรือไม่ชอบในการทำงานของพนักงานในองค์กร

สวีนีย์และแมกฟาร์ลิน (Sweeney and Mcfarlin, 2002:116) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการทำงาน คือ เป็นทัศนคติต่องานที่สำคัญและความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องเฉพาะบุคคล แต่ละคนจะมีความแตกต่างกันไป และบุคคลเหล่านั้นจะมีการประเมินความพึงพอใจในการทำงาน โดยการเปรียบงานกับสิ่งที่พวกเขาต้องการ

มอร์ส (Morse, 1967:81) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจหรือความพอใจ ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Satisfaction” หมายถึง สิ่งที่ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เป็นการลดความตึงเครียดทางด้านร่างกายและจิตใจ หรือสภาพความรู้สึกของบุคคลที่มีความสุข ความชื่นใจ ตลอดจนความสามารถสร้างทัศนคติในทางบวกต่อบุคคลต่อสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงไปตามความพึงพอใจต่อสิ่งนั้น

สาโรช ไสยสมบัติ (2534: 39) ได้แสดงความเข้าใจว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลซึ่งมักเกิดจากการได้รับการตอบสนองตามที่ตนต้องการ ก็เกิดความรู้สึกที่ดีในสิ่งนั้น ตรงกันข้ามหากความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง ความไม่พอใจก็จะเกิดขึ้น ความพึงพอใจที่มีต่อการให้บริการจะเกิดขึ้นหรือไม่นั้นจะต้องพิจารณาถึงลักษณะของการให้บริการขององค์กร ประกอบกับระดับความรู้สึกของผู้มารับบริการในมิติต่างๆ ของแต่ละบุคคล ดังนั้นการวัดความพึงพอใจในการให้บริการ เราจะสามารถทำได้หลายวิธี ดังต่อไปนี้

1. การใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นวิธีการที่นิยมใช้กันแพร่หลายวิธีหนึ่ง โดยการร้องขอความร่วมมือจากกลุ่มบุคคลที่ต้องการวัด แสดงความคิดเห็นในแบบฟอร์มที่กำหนดคำตอบไว้ให้เลือกตอบ หรือเป็นคำตอบอิสระ โดยคำถามที่ถามอาจจะถามถึงความพึงพอใจในด้านต่างๆ ที่หน่วยงานกำลังให้บริการอยู่ เช่น ลักษณะของการให้บริการ สถานที่ให้บริการ บุคคลที่ให้บริการ เป็นต้น
2. การสัมภาษณ์ เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ซึ่งเป็นวิธีการที่ต้องอาศัยเทคนิคและความชำนาญพิเศษของผู้สัมภาษณ์ที่จะช่วยให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบคำถามให้ตรงกับข้อเท็จจริง การวัดความพึงพอใจโดยวิธีการสัมภาษณ์นับว่าเป็นวิธีที่ประหยัดและมีประสิทธิภาพอีกวิธีหนึ่ง
3. การสังเกต เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการได้โดยวิธีการสังเกตจากพฤติกรรมทั้งก่อนมารับบริการ ขณะรอรับบริการและหลังจากการรับบริการแล้ว เช่น การสังเกตกิริยาท่าทาง การพูด สีหน้า และความถี่ของการมารับบริการ เป็น

ต้น การวัดความพึงพอใจโดยวิธีนี้ ผู้วัดจะต้องกระทำอย่างจริงจังและเป็นแบบแผนที่แน่นอน จึงจะสามารถประเมินถึงระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการได้อย่างถูกต้อง

จะเห็นได้ว่า การวัดความพึงพอใจต่อบริการนั้น สามารถที่จะทำได้หลายวิธี ทั้งนี้ จะต้องขึ้นอยู่กับความสะดวก ความเหมาะสม ตลอดจนจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของการวัดด้วย จึงจะส่งผลให้การวัดนั้นมีประสิทธิภาพ

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรัก ความยินดี ความเต็มใจ ความรู้สึกที่ดีและความประทับใจ หรือการมีเจตคติที่ดีต่อการกระทำของบุคคลหรือการทำงานนั้นๆ

9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งจะนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการศึกษาที่พอจะสรุปได้ดังนี้

ประจักษ์ ลุนราศรี (2524) ได้ศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นพบว่า การปฏิบัติงานของคณะกรรมการศึกษามีบางครั้งหรือน้อยมา และสถานภาพด้านอายุ ระดับการศึกษา และฐานะทางสังคมต่างกัน ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้านรับปรึกษาหารือ หรือในการวัดและประเมินการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ประกอบ คุณารักษ์ และคณะ (2524) ได้ศึกษารูปแบบความร่วมมือขององค์กรชุมชน (คณะกรรมการ โรงเรียน) ต่อการพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา พบว่าคณะกรรมการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามหน้าที่ และมีความพึงพอใจในผลงานของตนเองอยู่ในระดับต่ำค่อนข้างมาก

ไพฑูรย์ ทอหุน (2526) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมโรงเรียนประถมศึกษา จากการศึกษาพบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็นว่าผู้ปกครองควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการบริหาร และด้านการเรียนการสอนอยู่ในระดับน้อย สำหรับงานกิจกรรมพิเศษ และกิจกรรมด้านการแนะแนว ผู้ปกครองเห็นว่าควรมีส่วนร่วมระดับปานกลาง ส่วนผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นแตกต่างออกไปว่าผู้ปกครองควรเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทุกด้านในระดับมาก ผลการวิจัยยังพบว่า ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมโรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน

สฤณี มินตระ (2536) ได้ศึกษาแนวคิด ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในอนาคตของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษาไทยพบว่า การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในสังคมไทย เป็นแนวคิดเชิงอุดมคติที่เชื่อว่าจะสามารถพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์และสนอง

ความต้องการของประชาชนได้ดีกว่าการจัดการศึกษาในระบบปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญคือ รัฐบาลไม่มีความจริงจังในการกระจายอำนาจ ในการจัดการศึกษาผลการวิจัยยังพบอีกว่าการจัดการศึกษาในอนาคตนั้น ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบ เนื้อหา และวิธีการให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน

วีระวัฒน์ ไชยคำมิ่ง(2534)ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนภายใต้โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขตชนบทยากจน จังหวัดกาฬสินธุ์พบว่าในเรื่องการมีส่วนร่วมนั้นบุคลากรในโรงเรียนและนอกโรงเรียน มีความคิดเห็นว่าประชาชนมีส่วนร่วมในโรงเรียนน้อยมากหรือไม่มีส่วนร่วมเลยยกเว้นช่วยประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของโรงเรียนเท่านั้น

สุนทร ขอบทำดี (2534) ได้ศึกษาบทบาทของคณะกรรมการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง พบว่า กรรมการศึกษาส่วนใหญ่มีบทบาทด้านประชาสัมพันธ์โรงเรียน มีส่วนร่วมในการประชุม ผู้ปกครอง ร่วมกิจกรรมของโรงเรียนมีส่วนเสนอแนะ และประสานงานให้โรงเรียนกับหน่วยงานอื่นให้บริการความรู้แก่ประชาชน แสวงหาความช่วยเหลือจากชุมชน นานามาปรับปรุงโรงเรียน มีบทบาทขอความร่วมมือและสนับสนุนให้โรงเรียนจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน มีบทบาทขอความร่วมมือประชาชนร่วมกิจกรรมวันสำคัญที่โรงเรียนจัด ช่วยพัฒนาโรงเรียน ส่วนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน กรรมการศึกษามีปัญหาประกอบอาชีพส่วนตัว ไม่มีเวลาให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอแนะประสานงาน แสวงหาความช่วยเหลือและความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และไม่ทราบหน้าที่ประชาสัมพันธ์โรงเรียน

พิมพา ตามี (2539) ได้ศึกษาความต้องการของผู้ปกครอง ในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนประถมศึกษา อ.บ. ออม ร้อย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้ปกครองต้องการให้โรงเรียนวางแผนปรับปรุงโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง การปรับปรุงอาคารเรียน การเอาใจใส่ของครู และอาจารย์ใหญ่ วัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอน การจัดกิจกรรมกีฬา การจัดสภาพแวดล้อมและต้องการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานร่วมเป็นคณะกรรมการ โรงเรียนร่วมกำหนดนโยบายและวางแผนการปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน และร่วมประเมินผลการทำงานของโรงเรียน ต้องการร่วมเป็นวิทยากรพิเศษ สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ การสอนแหล่งความรู้ สถานประกอบการ กิจกรรมแข่งขันทางวิชาการ เชิญชมการแสดงผลงานของนักเรียน ต้องการทราบความก้าวหน้าของนักเรียน ให้ครูแนะนำ การสอนการบ้าน การสอนอ่าน การสอนเขียน การสอนเลขคณิต และชี้แจงเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลให้ผู้ปกครองเข้าใจ ต้องการให้โรงเรียนปรับปรุงห้องน้ำ ก๊อกน้ำ การกำจัดขยะ การปลูกไม้ดอก ไม้ประดับ ปรับปรุง

สนามกีฬา สนามเด็กเล่น และถนนในโรงเรียน โดยผู้ปกครองต้องการมีส่วนร่วมสนับสนุนแรงงาน แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ ประสานงานให้ผู้อื่นมาช่วย ร่วมบริจาคเงินและวัสดุ ต้องการให้ครูเยี่ยมบ้านนักเรียนและติดต่อกับครูโดยตรง ต้องการร่วมประชุม ปรึกษาหารือเกี่ยวกับ ความประพฤติของนักเรียน การปรับปรุงระเบียบข้อปฏิบัติของโรงเรียน การลงโทษและยกย่อง นักเรียน ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเกี่ยวกับอาหารกลางวัน งานประเพณีกิจกรรมกีฬา การดูแล สุขภาพอนามัยของนักเรียนและต้องการได้รับการเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน การจัดกิจกรรมสร้างความสามัคคี การจัดการศึกษาผู้ใหญ่ การฝึกอบรมวิชาชีพ การใช้วัสดุอุปกรณ์อาคารสถานที่ บริการด้านสุขภาพอนามัยและข่าวสารความรู้

วารี กติกา (2540) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้และแนวทางการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง นักเรียนในการจัดการศึกษาโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอเมืองเชียงใหม่ สรุปได้ว่า ผู้ปกครองมักเข้าไปมีส่วนร่วมในการศึกษาของลูก ด้วยเหตุผล 3 ประการคือ กำหนดบทบาทของตนเองในฐานะ ผู้ปกครอง รู้สึกว่าตนเองมีความสามารถและช่วยเหลือลูกได้ ตอบสนองความต้องการของลูก และ ในส่วนของ ทรงพล ทรงจำ (2541:41) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ กรณี โรงเรียนฝายกวางวิทยาคม อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา เห็นว่าการเข้าไปร่วมมือกับโรงเรียนของ ชุมชนในสิ่งที่โรงเรียนคิดไว้ วางกรอบไว้มากกว่าไปร่วมบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมการสอน หรือกิจกรรมสนับสนุนการสอน บ่งบอกถึงความเข้าใจของชุมชนในการพัฒนาการศึกษา

ศักราช ฟ้าขาว (2540) ได้ศึกษาการปฏิรูปการบริหารการศึกษาตามทฤษฎีของ คณะกรรมการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม จังหวัดน่าน พอจะสรุปได้ดังนี้ การกระจาย อำนาจในการบริหารการศึกษาคควรคู่ควบกับความพร้อมของท้องถิ่นเป็นหลัก ประชาชนมีความ พร้อมสูงควรกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาให้มีการตัดสินใจมาก ส่วนท้องถิ่นที่มีรายได้และ การศึกษาค่าควรมอบอำนาจให้ส่วนภูมิภาคดำเนินการไปเป็นเรื่อยๆ

โสภณ สามแก้ว (2541) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อโรงเรียน บ้านหนองปิด สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าในด้านวิชาการ ผู้ปกครองมีความเห็นต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกประเด็นตามลำดับดังนี้ ประชุมผู้ปกครอง ซึ่งแจ้งเกี่ยวกับการเรียนการสอน และการวัดผลการประเมินผล การจัดอบรม วิชาชีพพระยาศันให้นักเรียน การชี้แจงเมื่อมีการปรับปรุง แนวการเรียนการสอนใหม่ การจัดสอน พิเศษเสริม การรายงานผลการเรียน การจัดทำเอกสาร เผยแพร่ความรู้ ผลงานนักเรียน และผู้ปกครองมี ส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนงานของโรงเรียน การพานักเรียนไปศึกษานอกสถานที่ อีก ด้านหนึ่งคือ งานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ผู้ปกครองมีความเห็นต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียน อยู่ในระดับมากทุกประเด็นตามลำดับดังนี้ การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การพัฒนาชุมชน ความสัมพันธ์

อันดีกับชุมชน การประชาสัมพันธ์ การใช้ชุมชนเป็นแหล่งความรู้ การใช้ทรัพยากรต่างๆ ในชุมชน ให้เป็นประโยชน์ การช่วยเหลือชุมชนในการบริการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม การมีสมาคม ผู้ปกครองและครู หรือคณะกรรมการร่วม ชมรมศิษย์เก่า

นิภา วรรณรักษ์ (2541) ได้ศึกษาการดำเนินงานของคณะกรรมการ โรงเรียนตามแนวทางการปฏิรูปสถานศึกษากรณีโรงเรียนปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง พบว่า ในด้านความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการ โรงเรียนตามแนวทางการปฏิรูปสถานศึกษา ผู้บริหาร โรงเรียนและครูส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจปานกลาง และตัวแทนของชุมชนมีความรู้ความเข้าใจน้อยนั้น แสดงให้เห็นว่าในภาพรวมคณะกรรมการโรงเรียน ยังไม่มีความชัดเจนพอในการที่จะนำนโยบายและแนวทางไปสู่การปฏิบัติจริงในโรงเรียน

ลปิการ์ พุ่มเล่ง (2541) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 พบว่า ในภาพรวมคณะกรรมการยังตัดสินใจไม่ได้ว่าได้ปฏิบัติงานจริงในทุกหน้าที่มากน้อยเพียงใด และเห็นว่าควรจะต้องปฏิบัติให้ได้อีกมาก ในทุกหน้าที่ดังนี้ กำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียนให้มีความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ให้คำปรึกษา เสนอแนะแนวทาง และมีส่วนร่วมในการบริหารรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนของโรงเรียน ประสานงานกับองค์กรอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน แต่งตั้งที่ปรึกษาและ หรือคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินงานสำหรับที่สันทัดหน้าที่คือคณะกรรมการ มีที่สันทัดที่ติดต่อหน้าที่ทุกหน้าที่

เอกราช จัตรใจคำ (2542) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมในการจัดการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า สภาพการมีส่วนร่วมในการจัดการโรงเรียนของกรรมการ โรงเรียน ด้านการให้คำปรึกษา เสนอแนะแนวทางและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานการเงินและงบประมาณของโรงเรียน กรรมการโรงเรียน ส่วนใหญ่ได้มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือในการจัดทำแผนงบประมาณโครงการที่ต้องใช้เงินหรืองบประมาณการร่วมพิจารณาหาแนวทางให้ความช่วยเหลือ ด้านการเงินและงบประมาณแก่โรงเรียน และการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนหรือโครงการที่ต้องมีการใช้เงินหรืองบประมาณ และกรรมการโรงเรียนส่วนน้อยไม่ได้ร่วมตรวจสอบการใช้จ่ายเงินงบประมาณของโรงเรียน ไม่ได้ติดตามผลการดำเนินงานของอนุกรรมการฝ่ายต่างๆ ที่ได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการ โรงเรียนให้ปฏิบัติงานด้านการเงินและงบประมาณของโรงเรียนและไม่ได้ร่วมเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหอันเกิดจากการดำเนินงานของอนุกรรมการที่ปฏิบัติงาน ด้านการเงินและงบประมาณของโรงเรียน ในขณะที่เดียวกันกรรมการ โรงเรียน ส่วนน้อย ก็ไม่แน่ใจในการติดตามผลการดำเนินงานของอนุกรรมการฝ่ายต่างๆ ที่ได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการ โรงเรียนให้

ปฏิบัติงานด้านการเงิน และงบประมาณของโรงเรียน การร่วมเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหานั้น เกิดจากการดำเนินงานของอนุกรรมการที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและงบประมาณของโรงเรียน และการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการในการดำเนินงานต่างๆ ด้านการเงินและงบประมาณของโรงเรียน

เฉลิม นิลแก้ว (2542) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ โรงเรียน ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า บทบาทหน้าที่โดยทั่วไปเกี่ยวกับการแจ้งข่าวสารความเคลื่อนไหวและการรายงานความก้าวหน้าของโรงเรียนให้ประชาชนได้รับทราบ ครู และตัวแทนชุมชนที่เป็นกรรมการ โรงเรียนส่วนใหญ่เคยปฏิบัติในเรื่องเหล่านี้ โดยใช้วิธีการพบปะพูดคุยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การร่วมประชุมกับองค์กรต่างๆ ในท้องถิ่นและน้อยที่สุด คือ วิธีการประกาศเสียงตามสาย

ประโมทย์ แสนกล้า (2542) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ โรงเรียน ประถมศึกษา ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการ โรงเรียนประถมศึกษาตามที่ได้มีการกำหนดไว้ พบว่าในภาพรวมแล้วผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่ามีความเข้าใจในบทบาท อำนาจ และหน้าที่ของคณะกรรมการ โรงเรียนบ้างแต่ไม่มากนัก ส่วนกรรมการฯ ที่มาจากชุมชนนั้นมีความเข้าใจน้อย ทั้งที่คณะกรรมการส่วนใหญ่ ระบุว่าเคยศึกษาระเบียบของทางราชการที่ว่าด้วยเรื่องนี้และครึ่งหนึ่งของกรรมการ เคยได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษาในระดับเดิมมาก่อน ตลอดจนทุกคนได้เคยเข้ารับการอบรมสัมมนาคณะกรรมการ โรงเรียนที่ทางราชการดำเนินการจัดให้แล้วก็ตาม ในส่วนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ โรงเรียนตามบทบาท อำนาจและหน้าที่นั้น ปรากฏว่าในภาพรวมแล้วยังมีสิ่งที่จะต้องพัฒนาปรับปรุงอีกมาก ไม่ว่าจะเป็นด้านใดก็ตาม ปัญหาที่พบคือ กรรมการโรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาท อำนาจ และหน้าที่ของตนเองและของคณะกรรมการ โรงเรียน โดยรวมโรงเรียนไม่ให้ความสำคัญกับคณะกรรมการ โรงเรียนเท่าที่ควร ขาดการประสานงานที่ดี ฐานะทางเศรษฐกิจของกรรมการอยู่ในระดับต่ำ กรรมการโรงเรียนขาดความเชื่อมั่นและความศรัทธาในโรงเรียน กรรมการโรงเรียนส่วนหนึ่งได้มีข้อเสนอให้มีการอบรมสัมมนาเพื่อเสริมทักษะความรู้ความเข้าใจให้กับกรรมการ โรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ การยกย่องชมเชย การจัดให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน การจัดให้มีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ และการปฏิบัติงานตามมติที่ประชุมของคณะกรรมการ โรงเรียน

เสน่ห์ ใจอุทุม (2544) ได้ศึกษาการเข้าสู่ตำแหน่งและความรู้ความเข้าใจของกรรมการโรงเรียนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ได้พบปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญทำให้กรรมการโรงเรียนส่วนใหญ่มีความเต็มใจ ที่จะปฏิบัติหน้าที่เพราะเห็นว่าเป็นประโยชน์ และมีคุณค่าต่อการพัฒนาการศึกษาของลูกหลานของพวกเขา และได้เสนอแนะให้ผู้บริหารและครูเข้าใจในข้อจำกัดเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียน ตลอดจนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

พีระ พรนวม (2544) ได้ศึกษาสัทธิศาสตร์ต่อหลักการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน พบว่าอยู่ในลำดับปานกลาง ถึงแม้ว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ได้ผ่านการอบรมเกี่ยวกับหลักการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแล้ว ส่วนสภาพการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการโรงเรียนมีส่วนร่วมปานกลาง ในด้านการระดมทรัพยากร เช่น เงิน วัสดุ อุปกรณ์ การเสียสละแรงงานในเครือญาติ และพัฒนาอาคารสถานที่ แต่เป็นการมีส่วนร่วมตามที่ถูกชี้นำกำหนดจากผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารด้านวิชาการ และด้านบุคลากรมีน้อย และเป็นไปในลักษณะให้ความร่วมมือ สนับสนุนตามการขอร้องขอของโรงเรียน ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการวางแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนก็มีน้อยเช่นกัน เป็นเพียงการให้ความเห็นชอบตามการชี้นำของผู้บริหาร โรงเรียนและคณะครู นอกจากนี้คณะกรรมการโรงเรียนยังมีความรู้สึกลึกหรือทัศนคติว่าตนเองไม่มีความรู้ ในการจัดการศึกษาเกี่ยวกับคณะครูและยังไม่ค่อยมีเวลาว่างพอที่จะให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนมากเท่าที่ควร เนื่องจากติดภารกิจในการประกอบอาชีพด้วย

บุญยิ่ง จอมงาม (2544) ได้ศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมจัดการประถมศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน พบว่า เจ้าหน้าที่และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความต้องการให้คำปรึกษา การจัดการศึกษาของแต่ละโรงเรียน ร่วมสร้างแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนให้นักเรียน แจ้งข่าวสารความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการดำเนินงานจากองค์การบริหารส่วนตำบลให้โรงเรียนได้รับรู้ และร่วมพิจารณาให้ขวัญและกำลังใจแก่ครูและเจ้าหน้าที่ของโรงเรียน

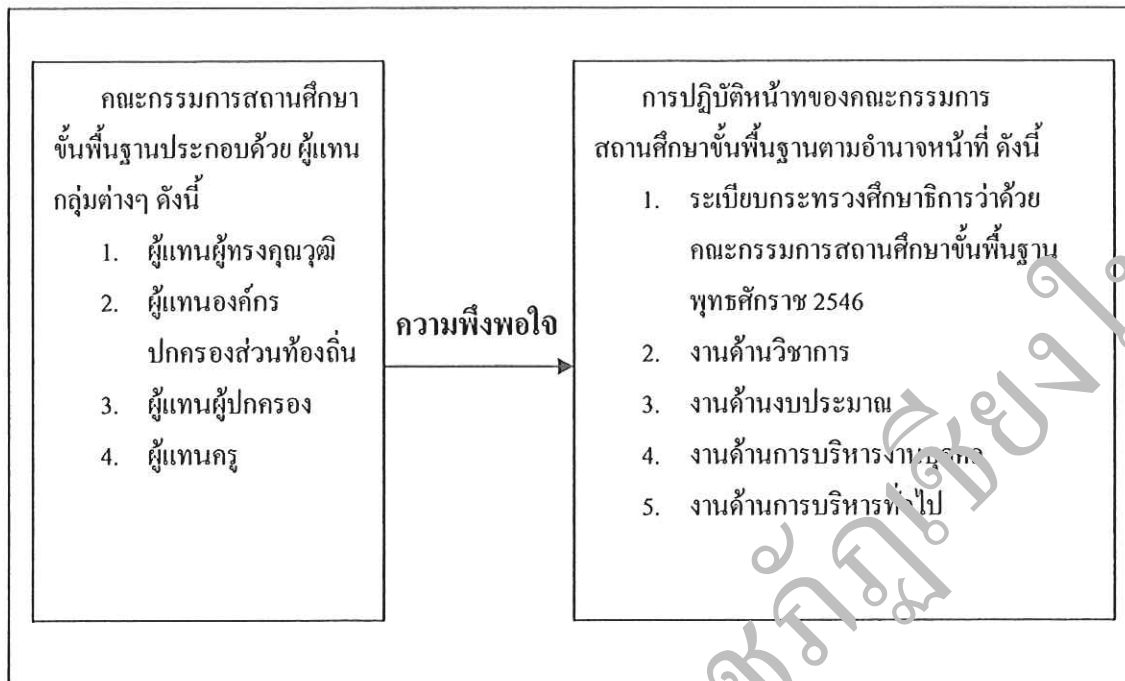
คณิศา ลัดเนียม (2546) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ได้พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมด้านการวางแผนงบประมาณระดับมาก ในเรื่องการเสนอแก้ปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น ด้านการจัดหางบประมาณสนับสนุนระดับมาก ในเรื่องการช่วยเหลือระดมทุนหรือปัจจัย เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาระดับมาก

ในเรื่องประชาสัมพันธ์ผลงานของสถานศึกษาให้ชุมชนได้รับรู้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

สมบูรณ์ บัวคำปัน (2548) ได้ศึกษาการจัดปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา เขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ ได้พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา ในด้านบุคลากรต้องการให้มีบุคลากรเข้ามาประสานและดำเนินงานธุรการ เพื่อลดภารกิจของโรงเรียน และอำนวยความสะดวกให้แก่โรงเรียน ด้านงบประมาณมีความต้องการเงินงบประมาณจากทางราชการ เพื่อนำมาใช้สนับสนุนในการปฏิบัติงาน ด้านอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และเครื่องอำนวยความสะดวก เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน และใช้เป็นแหล่งข้อมูลในการบริหารงานสถานศึกษา ส่วนด้านการบริหารจัดการศึกษาต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตามบทบาทและหน้าที่ที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะเกี่ยวกับจรรยาบรรณ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สรุปการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา ยังมีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่การบริหารจัดการศึกษาขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ในการบริหารงานหลักทั้ง 4 งาน ได้แก่ งานด้านวิชาการ งานด้านงบประมาณ งานด้านบุคลากร และงานบริหารทั่วไป ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

จากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิจัยและผู้รู้เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่
ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พอสรุปได้ดังแผนภาพ ดังนี้



ภาพที่ 2.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework)