

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา ของคณะกรรมการสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน อำเภอกระเสสินธุ์ จังหวัดสงขลา บทนี้ กล่าวถึงแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม  
การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน บทบาทของคณะกรรมการ  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เจตคติต่อการมีส่วนร่วม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับต่อไปนี้

#### 1.แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

การบริหารการมีส่วนร่วม ( Participative Management : PM ) (สถาบันราชภัฏราช  
นครินทร์ คณะครุศาสตร์. 2547 : 187-188 ) การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการดำเนินการของฝ่าย  
บริหารที่จะจงใจให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ร่วมคิด ร่วม  
ตัดสินใจ และร่วมพัฒนางานด้วยความเต็มใจ อุทิศแรงกาย แรงใจ มุ่งมั่นต่องานเสมือนว่าตนเอง  
เป็นเจ้าขององค์กรนั้น

เทคนิคสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

1. ใช้กลุ่มงานเฉพาะกิจและคณะทำงาน
2. มีคณะกรรมการให้คำแนะนำ
3. การติดต่อสื่อสารอย่างต่อเนื่องอย่างทั่วถึง
4. การระดมความคิด
5. การฝึกอบรมต่างๆที่จำเป็น
6. ยึดวัตถุประสงค์งานเป็นหลัก

ประโยชน์ของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

1. ช่วยสร้างความสามัคคีและรวมพลังบุคลากรในองค์กร
2. ทราบถึงความต้องการในการพัฒนางานขององค์กร
3. เพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ลดความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน
4. ช่วยลดความขัดแย้งและความต่อต้านจากบุคลากรระดับปฏิบัติการ

5. สร้างบรรยากาศการทำงาน

6. ช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์กร

7. สร้างสรรค์หลักการประชาธิปไตย

8. ทำให้บุคลากรขององค์กรเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

กล่าวโดยสรุป การบริหารการมีส่วนร่วม เป็นการจูงใจให้ทุกฝ่าย ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมภาคภูมิใจในผลงาน ร่วมพัฒนางานด้วยความเต็มใจมีความรู้สึกเสมือนว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กร

การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management By Objective หรือ MBO) สถาบันราชภัฏราชนครินทร์ คณะครุศาสตร์ (2547 : 195-202) การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ เป็นเทคนิคการบริหารที่จัดอยู่ในระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบการบริหารงานในปัจจุบันซึ่งให้ความสำคัญกับคนหรือบุคลากรในองค์กร โดยมีแนวความคิดว่า การบริหารหรือการทำงานนั้น ควรตอบสนองความต้องการของคน เห็นความสำคัญของการทำงานในลักษณะร่วมแรงร่วมใจกัน ซึ่งให้ได้ผลงานที่ดีกว่าการบังคับหรือการลงโทษ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นและรับผิดชอบร่วมกัน

องค์ประกอบของ MBO ที่ทำให้งานมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ในระดับสูง
2. การกำหนดวัตถุประสงค์ในระดับปฏิบัติ
3. การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติ
4. ความมีอิสระในการทำงาน
5. การทบทวนผลการปฏิบัติงาน
6. การเข้าใจในกิจกรรมต่างๆของการทำงานของ MBO

แนวคิดและหลักการของ MBO

การทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์นั้นมีแนวคิดอยู่ที่ว่า

1. ผู้ร่วมงานทุกคนต้องการอิสระในการทำงาน
2. ผู้ร่วมงานทุกคนมีความรับผิดชอบอย่างสูงต่องาน
3. ผู้ร่วมงานทุกคนมีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของ
4. ผู้ร่วมงานทุกคนต้องรู้วัตถุประสงค์และวิธีการทำงานที่แน่นอนมีส่วนร่วมในการกำหนด

วัตถุประสงค์และวิธีการทำงาน

5. ทำให้เขารู้สึกว่าความสำเร็จของงานเกิดจากพวกเขาเอง

หลักการของ MBO

1. ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักสำคัญในทุกระดับขององค์การ
2. พิจารณาผลงานเป็นหลักการวัดผลสำเร็จของงาน
3. เน้นแนวคิดที่ทำงานเป็นทีม
4. เน้นแนวคิดการทำงานอย่างมีส่วนร่วมทุกชั้นตอน
5. มีการวางแผนและการควบคุมงาน อย่างมีระเบียบ ระบบ มีแบบแผนชัดเจน  
ประโยชน์ของ MBO
  1. กำหนดวิธีการวัดการทำงานของแต่ละบุคคล ช่วยสร้างสรรค์ประโยชน์ขององค์การ
  2. เกิดการประสานงานในการทำงานเป็นทีม
  3. เป็นเครื่องมือแก้ไขปัญหาสำคัญในหน่วยงานเกี่ยวกับขอบเขตและความรับผิดชอบ
  4. เป็นกระบวนการนำไปสู่ผลทั้งในส่วนขององค์การและบุคคล
  5. เป็นเครื่องมือจัดความไม่ถูกต้องหรือเบี่ยงเบนในระบบบริหารเช่นการประจบสอพลอ
  6. เป็นเครื่องมือในการกำหนดขอบเขต อำนาจ และความรับผิดชอบในการควบคุมของ

หัวหน้างาน

7. เป็นเครื่องมือจัดสรรงบประมาณ
8. เป็นเครื่องมือช่วยกำหนดและวัดความสามารถว่าผู้ใดควรก้าวหน้าหรือควรพัฒนา

กล่าวโดยสรุป การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ เป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญกับคนหรือบุคลากร โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ ทำงานเป็นทีม โดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักมีความรู้สึกว่าความสำเร็จทุกอย่างตนเองมีส่วนร่วม

## 2.การบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ( เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ . 2537 : 182 ) ได้กล่าวว่ามีมาตั้งแต่อดีตที่มนุษย์รวมตัวกัน เพื่อร่วมกันคิดวางแผนที่จะต่อสู้กับธรรมชาติ การทำกิจกรรมอะไรก็ตามหากทำตามลำพังแล้วก็ยากที่จะประสบความสำเร็จ ดังจะเห็นได้จากการทำธุรกิจส่วนตัวอาจมีโอกาสประสบความสำเร็จได้มากและพัฒนาได้ยาก ในทางตรงกันข้ามหากทำในรูปของห้างหุ้นส่วน บริษัท หรือระบบสหกรณ์ก็ตามมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าขึ้น เป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่ากิจกรรมที่จะเจริญก้าวหน้าได้นั้น คนๆเดียวไม่สามารถจะทำกิจกรรมทุกอย่างด้วยตนเอง ทั้งนี้เพราะมีข้อจำกัดทางด้านชีววิทยา ทางด้านเศรษฐกิจ การมีส่วนร่วมเป็นความเกี่ยวข้องด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อกิจกรรมของกลุ่มเป็นตัวกระตุ้นให้งานสำเร็จตามเป้าหมายเพราะการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย การช่วยเหลือและการทำประโยชน์และการ

รับผิดชอบ ดังนั้นประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับความร่วมมือที่จะผลักดันให้ภารกิจบรรลุเป้าหมาย เพราะในบางสถานการณ์ชี้ให้เห็นว่าหลายสมองหลายความคิดดีกว่าความคิดเดียว

ในด้านการบริหารจัดการศึกษาก็เช่นเดียวกัน (เมตต์ เมตต์การ์ณจิต, 2541 : 11-12 ) กล่าวว่าจำเป็นต้องให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมซึ่งนับว่าเป็นแนวทางหนึ่งในการปรับปรุงและเสริมสร้างการปฏิบัติงานองค์กรให้มีประสิทธิภาพ นักทฤษฎีกลุ่มมนุษยสัมพันธ์ต่างตระหนักดีว่าผู้บริหารควรให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรและมีความเชื่อในสมมุติฐานว่า ฝ่ายปฏิบัติงานมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากที่สุดเท่าใดก็ยิ่งมีความเข้าใจและกระตุ้นให้ภารกิจบรรลุเป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามถ้าทั้งสองฝ่ายมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน เป้าหมายก็อาจจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานแยกตัวออกจากองค์กร ทั้งนี้เพราะเขาไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการรับผิดชอบ หรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อีกทั้งมองว่าผู้บริหารไม่เห็นค่าของพวกเขา พฤติกรรมในองค์กรก็จะแสดงออกในรูปของความเย็นชา เย็นชาและไม่เอาใจใส่สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ขององค์กรอย่างแน่นอน

ดังนั้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้ผู้ปฏิบัติกรกับผู้บริหารมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เมื่อใดถ้าเจ้าหน้าที่ยอมรับเป้าหมายขององค์กรเป็นเป้าหมายของตนแล้วก็จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จมากขึ้นเท่านั้น เพราะบรรยากาศในการทำงานจะเกิดมีความสามัคคีปรองดอง มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความเป็นระเบียบ สิ่งเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่จะก่อให้เกิดพลังเป็นที่ยอมรับกันว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงนั้นจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน บ้าน ชุมชน เป็นอย่างดี ดังนั้นประชาชนจำเป็นต้องมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาเพราะการศึกษาที่ดีจะต้องจัดให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทราบถึงความต้องการของท้องถิ่นเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา เพราะเป็นการระดมความคิดของทุกฝ่ายทำให้เกิดการตัดสินใจร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้การจัดการศึกษาเกิดประสิทธิผล

## 2.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม ตรงกับภาษาอังกฤษว่า (Participation) มีความหมายคือ การให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการประกอบกิจกรรม หรือมีส่วนเข้าไปร่วมรับผิดชอบในผลงาน และได้มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้หลายท่านดังนี้

ประกอบ กุลเกลี้ยง ( 2545 : 27 ) ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative

Management ) คือวิธีการบริหาร หรือรูปแบบการตัดสินใจ ซึ่งเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับงานหรือการบริหารมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจต่อผู้บริหาร ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานในองค์กรนั้นสิ่งสำคัญที่สุดของผู้บริหารคือ การตัดสินใจ ในประเทศโลกเสรี เชื่อเรื่องความเสมอภาคและประชาธิปไตย เชื่อว่าถ้าเอาวิธีการนี้มาใช้กับการบริหารแล้วจะช่วยเพิ่มความพอใจ และแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงาน การตัดสินใจทั่วไปมี 4 ระดับคือ

1. ตัดสินใจโดยผู้บริหารเอง
2. ปรึกษาผู้ร่วมงานในที่สุดผู้บริหารตัดสินใจ
3. ตัดสินใจร่วมกัน
4. ผู้บริหารมอบหมายให้ผู้อื่นไปตัดสินใจ

อนงค์ อนันตริยเวช ( 2539 : 5 ) ได้สรุปไว้ว่า โดยหลักการบริหารการมีส่วนร่วมวัตถุประสงค์สำคัญคือ 1) เพื่อตอบสนองความต้องการด้านจิตวิทยาของสมาชิกในองค์กร 2) เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกรู้สึกว่ามีความสำคัญ 3) เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการทำงานส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคคลโดยรวมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ธงชัย สันติวงษ์ ( 2545 : 138 ) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการบริหาร คือ วิธีบริหารที่ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารด้านต่างๆ เช่น การให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ช่วยเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของนักบริหาร ตลอดจนการให้โอกาสและมีอิสระกับกลุ่มที่จะตัดสินใจทำงานเองภายใต้เป้าหมายและนโยบายที่มอบหมายไว้ให้อย่างกว้างๆ

ชาญชัย อาจินสมาจาร ( 2539 : 121-122 ) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่าการมีส่วนร่วมหมายถึง การเข้าเกี่ยวข้องกับทางสมองและอารมณ์ของบุคคลในสถานที่สนับสนุนเขาให้ทำประโยชน์กับเป้าหมายของกลุ่มและมีส่วนร่วมในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

สายพิณ ทับล้อม ( 2539 : 9 ) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่า การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องในโครงการหรืองานบางอย่างทั้งในระดับของการแสดงความคิดเห็น พิจารณาตัดสินใจ การวางแผน การร่วมปฏิบัติงานการติดตามผลและร่วมรับผิดชอบในกิจกรรม หรือโครงการนั้นๆ และลักษณะการมีส่วนร่วมนั้นจะมากหรือน้อยแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัย ลักษณะพื้นฐานของบุคคล กลุ่มบุคคลอันได้แก่ความสนใจประโยชน์ที่ได้รับ โอกาส เวลา และกิจกรรมหรือโครงการที่จัดนั้นต้องสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนหรือสถานศึกษาในขณะนั้น

จากความหมายของการมีส่วนร่วม การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้สรุปความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วมหมายถึง วิธีการที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีส่วนได้เสียได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเข้าร่วมการตัดสินใจ ในการดำเนินงานร่วมกัน ด้วยความสมัครใจโดยการใช้ความรู้ความสามารถความคิดสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญ และทรัพยากรร่วมกันในการแก้ปัญหา พัฒนางานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน

## 2.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

อนงค่อนันตริยเวช ( 2539 : 24-26 ) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นการใช้แนวคิดของการบริหารเชิงระบบและเน้นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์โดยการพิจารณาว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรหลักที่สำคัญของการศึกษา ที่จะทำให้การบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพและยังได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน แล้วสรุปความสำคัญของการบริหารที่มุ่งให้ทุกคนมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีลักษณะเด่นคือ เป็นการสร้างความไว้วางใจและเชื่อมั่นในบุคลากร การสื่อสารเป็นไปโดยอิสระเปิดกว้างให้มีการโต้แย้ง กันอย่างเปิดเผยและมีการเห็นพ้องต้องกัน

2. ผู้บริหารสามารถกระตุ้นใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดกำลังใจการปฏิบัติงาน โดยการให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาก่อให้เกิดทัศนคติที่ดี

ต่อสถานศึกษา

3. การตัดสินใจในเรื่องต่างๆกระทำได้โดยบุคลากรในทุกระดับของสถานศึกษา

4. เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและการดำเนินงานของสถานศึกษา

5. การควบคุมงานสามารถกระจายไปในหมู่ผู้ปฏิบัติ โดยการให้ควบคุมกันเอง เพื่อเน้นการแก้ปัญหา สามารถหลีกเลี่ยงการตำหนิ

6. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การทำงานมีผลงานสูงสุด และสำเร็จตามเป้าหมาย

7. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างการอภิปรายในที่ประชุมเป็นการจัดแนวคิดที่ขาดเหตุผล และไม่เหมาะสมให้หมดไป

8. การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อเมื่อบุคลากรในสถานศึกษาที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในแขนงต่างๆมีมุมมองที่แตกต่างกันในการแก้ปัญหาเดียวกัน

อมเรศ สีลาอ่อน (2548 : 83-84) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาประการหนึ่ง คือ ให้ทุกสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การศึกษาของชาติไม่ควรถือว่าเป็นภารกิจผูกขาดของหน่วยงานใด หน่วยงานหนึ่ง เพราะเมื่อหน่วยงานอื่นของสังคม หรือส่วนอื่นไม่มีส่วนร่วมเขาก็ละทิ้ง และไม่สนใจภารกิจด้านการศึกษา พ่อแม่เห็นว่าหน้าที่หล่อหลอมเยาวชนเป็นภารกิจของครู เขาก็ไม่ต้องทำหน้าที่ เอาภารกิจทั้งหมดให้ครู เมื่อเด็กอยู่ที่บ้านก็ไม่สอนเด็กเพิ่มเติม เพราะคิดว่าครูสอนหมดแล้ว เรื่องเช่นนี้เกิดขึ้นจริงในทุกวันนี้ แต่ถ้าเผยแพร่แนวคิดไปว่า การศึกษาเป็นเรื่องของการจะพัฒนาลูกไม่ใช่ยกหน้าที่ให้เป็นของครูแต่เพียงผู้เดียว ทุกกระทรวง ทุกกรม ทุกคน ในสังคมไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พ่อแม่ต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคนรุ่นต่อไป เพราะคุณภาพและสมรรถภาพของคนเหล่านี้จะกำหนดชะตากรรมของชาติในอนาคต

### 2.3 รูปแบบของการมีส่วนร่วม

อุทัย บุญประเสริฐ (2542 : 113-114) ได้กล่าวถึงรูปแบบการมีส่วนร่วมในการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ซึ่งสรุปรูปแบบการมีส่วนร่วมเป็น 10 รูปแบบคือ

1. การมีส่วนร่วมประชุม (Attendance at Meeting)
2. การมีส่วนร่วมในการออกเงิน (Financial Contribution)
3. การมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ (Membership on Committees)
4. การมีส่วนร่วมเป็นผู้นำ (Position of Leadership)
5. การมีส่วนร่วมสัมภาษณ์ (Interviewer)
6. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ชักชวน (Solicitor)
7. การมีส่วนร่วมเป็นผู้บริโภค (Customers)
8. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ริเริ่มหรือผู้ร่วมการ (Entrepreneus)
9. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ใช้แรงงาน (Employers)
10. การมีส่วนร่วมออกวัสดุอุปกรณ์ (Material Contribution)

ลี.เจ.แคร์รี่ (Lee.j.Cary, 1970 : 147) กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ( ยงยุทธ บราวาสิตธี 2533 : 41-71 ) โดยแบ่งตามบทบาทและหน้าที่ของผู้เข้าร่วม ดังนี้

1. เป็นสมาชิก ( Membership )
2. เป็นผู้เข้าร่วมประชุม ( Attendance at Meeting )
3. เป็นผู้บริจาคเงิน ( Membership on Contribution )
4. เป็นกรรมการ ( Membership on Committees )
5. เป็นประธาน ( Leader )

อกิน รพีพัฒน์ (2538 : 188) ได้กล่าวถึงรูปแบบของการมีส่วนร่วม ซึ่งอาจจำแนกได้ 3 ประการตามลักษณะของการมีส่วนร่วมคือ

1. การที่ประชาชนมีส่วนร่วมโดยตรง ( Direct Participation ) โดยผ่านองค์กรจัดตั้งของประชาชน
2. การที่ประชาชนมีส่วนร่วมทางอ้อม ( Indirect Participation ) โดยผ่านองค์กรผู้แทนของประชาชน เช่น กรรมการของกลุ่ม หรือชุมชน
3. การที่ประชาชนมีส่วนร่วมโดยการเปิดโอกาสให้ ( Open Participation ) โดยผ่านองค์กรที่ไม่ใช่ตัวแทนของประชาชน เช่น สถาบัน หรือ หน่วยงานที่เชิญชวน หรือเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมได้ตลอดเวลา

ส่วนผลการวิจัยของ อรพินท์ สุทธิพันธ์ (2533 : 13-14) สรุปลักษณะของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมคิด คือ ร่วมในการประชุมปรึกษาหารือในปัญหา กำหนดกิจกรรมและวิธีดำเนินงาน เพื่อให้กิจกรรมได้ผลตามวัตถุประสงค์
2. การมีส่วนร่วมตัดสินใจ คือ เมื่อมีการประชุมปรึกษาหารือแล้วจะต้องร่วมในการตัดสินใจเลือกกิจกรรม หรือแนวทางที่เห็นว่าดีที่สุด
3. การมีส่วนร่วมปฏิบัติตามกิจกรรม คือ เข้าร่วมในกิจกรรมตามวิถีทางและแนวทางให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้
4. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ คือ ร่วมในการรับผลประโยชน์อันเกิดจากผลของกิจกรรม หรือการดำเนินงานของสมาชิกเอง
5. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล คือ เข้าร่วมในการประเมินผลการทำงานของตนเอง กลุ่ม และประเมินสถานการณ์ภายนอกด้วย



ส่วน อุทัย บุญประเสริฐ ( 2543 : 184 ) ได้กล่าวถึง การบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน หรือ( School-Based Management : SBM ) เป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารสถานศึกษาที่มีหลักการ มีที่มาชัดเจนและแบบแผนที่มีลักษณะเฉพาะของตนเอง ที่เด่นชัดในเรื่องการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษาและชุมชน เรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยตรงในลักษณะที่เป็นผู้ร่วมงาน ของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียหรือมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง ได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจ และร่วมจัดการศึกษาทั้งผู้ปกครอง ผู้แทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียน โดยการดำเนินการให้การศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคมได้อย่างเหมาะสม รวดเร็วและทันการ การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและจะรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น

จากรูปแบบและลักษณะการมีส่วนร่วมที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ 2 รูปแบบได้ว่า

1. รูปแบบการมีส่วนร่วมตามกระบวนการ มีขั้นตอนในการร่วมกันปฏิบัติดังนี้
  - 1.1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน
  - 1.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการปฏิบัติตามแผน
  - 1.3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
  - 1.4 การมีส่วนร่วมตรวจสอบการปฏิบัติงาน
  - 1.5 การมีส่วนร่วมประเมินติดตามผล
  - 1.6 การมีส่วนร่วมปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา
2. รูปแบบการมีส่วนร่วมตามระดับของการมีส่วนร่วม ดังนี้
  - 2.1 การเป็นผู้นำ
  - 2.2 การเป็นผู้ร่วมงาน
  - 2.3 การเป็นที่ปรึกษา
  - 2.4 การเป็นผู้ให้การสนับสนุน
  - 2.5 การเป็นกรรมการ
  - 2.6 การมีส่วนร่วมบางโอกาส

### 3. การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน 4 ด้านคือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารบุคคล และด้านบริหารทั่วไป

#### 3.1 การบริหารวิชาการ

แนวคิด

งานวิชาการเป็นงานหลัก ( สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2546 : 33-34 ) หรือเป็นภาระกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 ) พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น
  2. เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพ สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนาตนเอง และการประเมินจากหน่วยงานภายนอก
  3. เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาการเรียนรู้ที่สอดคล้องตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียน เป็นสำคัญ ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ
  4. เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นๆอย่างกว้างขวาง
- ขอบข่าย / ภารกิจ

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

กล่าวโดยสรุป งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล

### 3.2 การบริหารงบประมาณ

แนวคิด

การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. 2546 : 39-40 ) ให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้
2. เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ
3. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

ขอบข่าย / ภารกิจ

- 1.การจัดทำและเสนอของบประมาณ

- 1.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา
- 1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา
- 1.3 การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณ
  - 2.1 การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
  - 2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
  - 2.3 การโอนเงินงบประมาณ
3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
  - 3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
  - 3.2 การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
4. การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา
  - 4.1 การจัดการทรัพยากร
  - 4.2 การระดมทรัพยากร
  - 4.3 การจัดหารายได้และผลประโยชน์
  - 4.4 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา
  - 4.5 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา
5. การบริหารการเงิน
  - 5.1 การเบิกเงินจากคลัง
  - 5.2 การรับเงิน
  - 5.3 การเก็บรักษาเงิน
  - 5.4 การจ่ายเงิน
  - 5.5 การนำส่งเงิน
  - 5.6 การกักเงินไว้เบิกเหลือในปี
6. การบริหารบัญชี
  - 6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน
  - 6.2 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
  - 6.3 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน
7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์
  - 7.1 การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา
  - 7.2 การจัดหาพัสดุ

### 7.3 การกำหนดแบบรูปราชการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง

#### 7.4 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณมุ่งเน้นความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

### 3.3 การบริหารงานบุคคล

#### แนวคิด

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ( สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2546 : 51 ) เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

#### ขอบข่าย / ภารกิจ

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย

### 5. การออกจากราชการ

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาที่มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพส่งผลดีต่อผู้เรียน

### 3.4 การบริหารทั่วไป

#### แนวคิด

การบริหารทั่วไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2546 : 64-65 ) เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่นๆบรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิด ความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

#### ขอบข่าย / ภารกิจ

1. การดำเนินงานธุรการ
2. งานเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
4. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
7. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป
8. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
  10. การรับนักเรียน
  11. การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
  12. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
  13. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
  14. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
  15. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร  
หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
  16. งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น
  17. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
  18. งานบริการสาธารณะ
  19. งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น
- กล่าวโดยสรุป การบริหารทั่วไป เป็นการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

#### 4. บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คณะกรรมการสถานศึกษา คือบุคคลที่มีความตั้งใจเสียสละและอุทิศตนเพื่อเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการศึกษาของชุมชนและท้องถิ่นตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพ.ศ.2543ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2545 สอดคล้องกับมาตรา 40 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่กำหนดให้ทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษาดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ 2545 : 24)

1. กำหนดนโยบาย และแผนพัฒนาของสถานศึกษา
2. ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา
3. ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น
4. กำกับ และติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา
5. ส่งเสริม และสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน

6. ส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความสามารถ พิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

7. เสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา

8. ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ

9. เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนตลอดจนประสานงานกับองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนในการพัฒนา ชุมชนและท้องถิ่น

10. ให้ความเห็นชอบรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของสถานศึกษาก่อนเสนอต่อ สาธารณชน

11. แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการเพื่อการดำเนินงานตามระเบียบนี้ตามที่ เห็นสมควร

12. ปฏิบัติการอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้น การวิจัย เรื่องการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารงานสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน อำเภอกระเสสินธุ์ จังหวัดสงขลา เกี่ยวข้องโดยตรงกับ ข้อ 7 คือ เสนอแนวทางและมี ส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารบุคคล และด้านบริหาร ทั่วไป

## 5. เจตคติต่อการมีส่วนร่วม

### 5.1 ความหมายของเจตคติ

ความหมายของเจตคตินั้นในทางสังคมวิทยาและจิตวิทยาสังคมได้มีการกำหนดไว้อย่าง กว้างขวาง ซึ่งมีรายละเอียดแตกต่างกันดังนี้

แกงเย่ (Gagme . 1977 : 219) กล่าวว่า เจตคติ เป็นสภาพในของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการ เลือกปฏิบัติของแต่ละบุคคล เจตคติไม่ได้กำหนดการปฏิบัติที่เป็นเฉพาะแต่ทำให้กลุ่มของการ ปฏิบัติในแต่ละบุคคลมีโอกาสเกิดขึ้นได้มากหรือน้อย เจตคติจึงเป็นแนวโน้มของการตอบสนอง หรือความพร้อมในการตอบสนองของบุคคล



ออซูเบล โนวาค และฮานีเซียน ( Ausubel, novak and Hanesion. 1978 : 425 ) กล่าวว่า เจตคติคือความรู้สึก ความเชื่อ หรือค่านิยม ที่เกิดจากองค์ประกอบพื้นฐานทางด้านอารมณ์และสติปัญญา

ไอเคน ( Aiken . 1985 : 290 ) ให้ความหมายของเจตคติไว้ว่า เจตคติคือ ความโน้มเอียงที่เกิดจากการเรียนรู้ในการตอบสนองเชิงบวก หรือเชิงลบ ต่อวัตถุที่แน่นอน สถานการณ์ สถาบัน สังคมหรือบุคคลอื่น

เดโซ สวานานนท์ ( 2521 : 28 ) กล่าวว่า เจตคติเป็นคุณสมบัติหนึ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ เป็นแรงจูงใจที่กำหนดทิศทางของพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมต่างๆ ดังนั้น เจตคติจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในหน้าที่การงานหรืออาชีพตน

ฉลอง ภิมย์รัตน์ ( 2521 : 42 ) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความพร้อมของบุคคลที่จะแสดงท่าทีตอบสนองต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ตามที่เขานึกคิด

ประสาธ อิศรปริดา ( 2523 : 177 ) กล่าวว่า เจตคติเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น และความรู้สึกหรือความจริง รวมทั้งความรู้สึกที่เราประมาณค่าออกมาทั้งในทางบวกและในทางลบ

สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ ( 2524 : 8 ) กล่าวว่า เจตคติเป็นความรู้สึกเกี่ยวข้องของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ ซึ่งอาจจะแสดงออกเป็น 2 นัย คือ ความชอบความพึงใจ ความสนใจ ความเห็นด้วย ทำให้อยากปฏิบัติ อยากได้และอยากใกล้ชิดสิ่งนั้น และอีกลักษณะหนึ่ง คือจะแสดงออกในลักษณะความไม่พึงพอใจ ไม่สนใจไม่เห็นด้วยอาจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายหรือต้องการหนีห่างจากสิ่งเหล่านั้น

นิพนธ์ แจ่มเยี่ยม ( 2525 : 118 ) กล่าวว่า เจตคติคือสิ่งที่มีอยู่ในจิตใจของบุคคลที่จะตอบสนองต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ซึ่งเราไม่สามารถสังเกตหรือวัดได้โดยตรง แต่เราสามารถรับรู้ได้โดยดูจากพฤติกรรมของบุคคลว่า จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างไรเราก็ทราบได้ทันที

ประภาเพ็ญ สุวรรณ ( 2526 : 3 ) กล่าวว่า เจตคติคือความคิดเห็นซึ่งที่อารมณ์เป็นส่วนประกอบ เป็นส่วนที่พร้อมจะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก

สงวน สุทธิเลิศอรุณ ( 2529 : 92 ) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึงความรู้สึกหรือท่าทีของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันมีผลทำให้บุคคลมีพฤติกรรมตอบสนองในลักษณะที่สอดคล้องกัน

จันทรัตน์ เจริญสันติ (2533 : 16) ได้สรุปไว้ว่า เจตคติหมายถึงระดับการรับรู้ ประสบการณ์และพฤติกรรมของบุคคลโดยความรู้สึก ความเชื่อ ที่ค่อนข้างจะคงที่ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง และเป็นสภาพความพร้อมทางจิตใจ ที่กำหนดทิศทางพฤติกรรมของบุคคลในการตอบสนองต่อสถานการณ์บุคคล หรือสิ่งใดในการสนับสนุนหรือต่อต้านก็ได้

นวลศิลป์ ศรีวาปี (2536 : 9) ได้สรุปไว้ว่า เจตคติหมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด อันเป็นผลมาจากประสบการณ์และจะปรากฏออกมาทางพฤติกรรมอันเกิดจากความรู้สึก ซึ่งแสดงออกมาทั้งมางบวกและทางลบก็ได้

กล่าวโดยสรุป เจตคติหมายถึง ความรู้สึก ความคิด ความเชื่อ หรือความพร้อมของบุคคลที่มีต่อประสบการณ์หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่บุคคลได้รับ โดยแสดงพฤติกรรมออกมา 2 ลักษณะ คือ ทางบวกหรือเจตคติเชิงบวก จะแสดงในลักษณะของความชอบความพึงพอใจ ความสนใจ เห็นด้วย ทำให้อยากปฏิบัติ อยากได้ และอยากใกล้ชิดสิ่งนั้น อีกลักษณะหนึ่งคือทางลบ หรือเจตคติเชิงลบ จะแสดงออกในลักษณะของความเกลียดไม่พึงพอใจ ไม่สนใจ ไม่เห็นด้วย อาจทำให้บุคคลเกิดความเบื่อหน่าย หรือต้องการหนีห่างจากสิ่งเหล่านั้น นอกจากนี้ เจตคติอาจแสดงออกในลักษณะความเป็นกลางก็ได้ เช่น รู้สึกเฉยๆ ไม่รัก ไม่ชอบ ไม่สนใจในสิ่งนั้นๆ

## 5.2 ลักษณะและองค์ประกอบของเจตคติ

ประสาธา อิศรปริดา (2523 : 177-178) กล่าวว่า เจตคติมีองค์ประกอบ 3 ด้านคือ

1. องค์ประกอบด้านความรู้ (Cognitive Component) ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาข้อเท็จจริง หรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสิ่งนั้น
2. องค์ประกอบด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ (Affective Component) ได้แก่ ความรู้สึกพอใจไม่พอใจ ไม่ชอบ
3. องค์ประกอบด้านแนวโน้มของการกระทำ (Action Tendency Component)

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2539 : 92-93) กล่าวว่าลักษณะของเจตคติเป็น 2 มิติคล้ายกับวัตถุ ซึ่งเป็นมิติความกว้างและมิติความยาวลักษณะของเจตคติประกอบด้วยมิติซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ทิศทาง (Direction) มี 2 ทิศทาง คือ ทางบวกและทางลบ ทางบวกได้แก่ ความรู้สึกหรือทำทีในทางที่ดี ชอบ หรือพึงพอใจ เป็นต้น ส่วนทางลบก็จะเป็นไปในทางตรงกันข้าม ได้แก่ ความรู้สึกหรือทำทีในทางที่ไม่ดี ไม่ชอบ หรือไม่พึงพอใจ
2. ความเข้ม (Magnitude) มีอยู่ 2 ขนาด คือ ความเข้มมากและความเข้มน้อย ถ้าบุคคลมีเจตคติที่มีความเข้มมากจะเป็นอุปสรรคในการเปลี่ยนแปลงเจตคติ

นิพนธ์ แจ็งเอี่ยม ( 2525 : 116-119 ) กล่าวว่า การที่บุคคลจะมีเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จะมีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการ

1. องค์ประกอบด้านความรู้ ( Cognitive Component ) เป็นเพียงความรู้ของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเท่านั้น อาจเป็นความรู้เกี่ยวกับวัตถุสิ่งของบุคคลหรือเป็นเพียงเหตุการณ์ต่างๆ
2. องค์ประกอบทางด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ ( Affective Component ) เป็นส่วนประกอบที่เข้ากับความรู้อีกคือ เมื่อมีความรู้ในสิ่งหนึ่งสิ่งใดแล้วจะทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีถ้ารู้สึกต่อสิ่งหนึ่งในทางที่ดี ก็จะชอบหรือพอใจสิ่งนั้น จึงมีเจตคติต่อสิ่งนั้น และถ้ารู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในทางที่ไม่ดี ก็จะมีเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้นด้วยและถ้าไม่มีความรู้สึกต่อสิ่งนั้นเลยเจตคติก็ไม่เกิดขึ้น

กล่าวโดยสรุป ลักษณะและองค์ประกอบของเจตคติขึ้นอยู่กับความรู้และอารมณ์เป็นสำคัญ

### 5.3 ขั้นตอนการเกิดเจตคติ

ประภาเพ็ญ สุวรรณ ( 2526 : 19-23 ) กล่าวว่า แหล่งสำคัญที่จะทำให้เกิดเจตคติดังนี้

1. ประสบการณ์เฉพาะอย่าง ( Specific Experience ) คือ การมีประสบการณ์บางอย่างกับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับเจตคติ เช่น ถ้าเรามีประสบการณ์ที่ดีในการติดต่อกับบุคคลหนึ่งเรามากก็จะมีความรู้สึกชอบ บุคคลนั้น ในทางตรงกันข้าม ถ้าเรามีประสบการณ์ที่ไม่ดี เช่น ได้รับการลงโทษจะโดยทางร่างกายหรือทางจิตใจก็ตาม หรือเกิดความคับข้องใจ ( Frustration ) อยู่บ่อยๆ จากได้พบปะหรือติดต่อกับบุคคลนั้น เราก็มักมีแนวโน้มที่จะไม่ชอบบุคคลนั้น
2. การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ( Communication From others ) เช่น เด็กจะได้รับการอบรมสั่งสอน หรือบอกจากผู้ปกครอง คำสั่งสอนดังกล่าว จะมีผลต่อความเชื่อ และเจตคติของเด็กได้ คำบอกเล่าของครูก็จะมีอิทธิพลต่อความเชื่อ และเจตคติของเด็กได้
3. สิ่งที่เป็นแบบอย่าง ( Models ) เจตคติบางอย่างถูกสร้างขึ้นจากการเลียนแบบจากผู้อื่น ขบวนการเกิดเจตคตินี้เกิดได้โดย ขั้นแรกจากเหตุการณ์บางอย่าง บุคคลจะเห็นว่าบุคคลอื่นมีการปฏิบัติอย่างไร ขั้นต่อไปบุคคลจะแปลความหมายของการปฏิบัติตนในรูปของความเชื่อ เจตคติ ซึ่งมาจากการปฏิบัติของเขา ถ้าบุคคลนั้นจะยอมรับความรู้สึก ความเชื่อที่เขาคิดว่าบุคคลที่แสดงปฏิกริยานั้นๆมี
4. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน ( Institutional Factors ) โรงเรียน สถานศึกษา ประกอบพิธีทางศาสนา หน่วยงานต่างๆ ฯลฯ จะเป็นแหล่งที่มาและสิ่งช่วยสนับสนุนให้เกิดเจตคติบางอย่างได้

#### 5.4 การเปลี่ยนแปลงเจตคติ

พ็ชนี วรกวิน ( 2522 : 74 ) กล่าวว่า สถานการณ์ทางสังคมที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติประกอบด้วยวิธีการ ดังต่อไปนี้

1. การแนะนำให้เปลี่ยน ( Suggestion Situation ) การแนะนำมี 2 วิธี คือ แนะนำตามปกติ คือแนะนำจากกลุ่มเพื่อน ผู้มีความสำคัญทางสังคมหรือแก่ตนเองหรืออีกวิธีหนึ่ง คือ การสะกดจิต ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการสัมผัส และการเคลื่อนไหว

2. การทำให้เกิดการคล้อยตาม ( Conformity Situation ) เป็นการสื่อสารโดยการบอกให้ทราบ ว่า กลุ่มที่คล้ายกับท่านมีความคิดเห็นเป็นอย่างไร เป็นการแนะนำให้เขาเกิดความรู้สึกขึ้นมาเองว่าสมควรจะเปลี่ยนเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับกลุ่มอื่นหลังจากที่ได้รับการบอกเล่าแล้ว

33

3. การอภิปรายกลุ่ม ( Group Discussion ) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน โดยที่ผู้นำอภิปรายจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติได้

4. การใช้ข้อมูลขุกง ( Persuasive Messages ) เป็นการใช้ข้อมูลที่มีมาจากคนที่มีความสำคัญในด้านนี้ หรือกลุ่มที่เหมือนกันมากเท่าใด ก็จะทำให้คนเปลี่ยนแปลงเจตคติได้มากขึ้นเท่านั้นผู้รับจะไม่มีสิทธิ์โต้แย้ง คัดค้าน หรือแสดงความคิดเห็นต่อที่มาจากข้อมูล

5. การปลุกฝังความเชื่อ ( Intensive Indoctrination ) เช่น การอบรมเลี้ยงดู การล้างสมอง การฉีดยาให้ประสาทหลอน การทรมานร่างกายเพื่อให้ประสาทเกิดความอ่อนแอ

#### 5.5 ประโยชน์ของเจตคติ

สงวน สิทธิเลิศอรุณ ( 2529 : 95-96 ) สรุปว่า เจตคติมีประโยชน์ดังนี้

1. ช่วยให้เกิดความเข้าใจในสิ่งเร้าต่างๆ
2. ช่วยในการปรับตัว
3. ช่วยในการป้องกันตัว
4. ช่วยในการแสดงออกถึงค่านิยม

อาจกล่าวสรุปได้ว่า ประโยชน์ของเจตคติสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทางด้านการเรียนรู้และพฤติกรรมไปในทางสร้างสรรค์

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 6.1 งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

บรรเทิง ทานะพันธ์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลกอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชญญา อภิบาลกุล (2545: บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารและการจัดการศึกษาภายใต้โครงสร้างการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา : กรณีศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า สภาพปัจจุบันในการมีส่วนร่วมบริหารและการจัดการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของทรงสิทธิ์ ยืนชีวิต (2544 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ที่พบว่าคณะกรรมการโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่นมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของชูชาติ พ่วงสมจิตร (2540 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร พบว่าบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับสิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าคณะกรรมการโรงเรียนมีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ส่วนพิทยา สุวคันธ์ (2540 :90) ศึกษาการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ในการจัดทำแผนปฏิบัติการสิ่งแวดล้อมระดับจังหวัด ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดลำพูน พบว่า ทุกกลุ่มได้รับปัญหาสิ่งแวดล้อม มีส่วนร่วมวิเคราะห์สภาพความรุนแรงของปัญหา ร่วมตัดสินใจ การปฏิบัติงานตามแผน ร่วมประสานงาน การจัดทำแผน/โครงการ ร่วมลงมือปฏิบัติ ร่วมปรึกษา ร่วมช่วยเหลือร่วมเขียนแผน/โครงการ ร่วมศึกษาปัญหา ช่วยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ร่วมติดตามและตรวจสอบการมีส่วนร่วมในขั้นตอนและจัดทำแผนปฏิบัติการการมีส่วนร่วมรับผิดชอบตามบทบาทและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐในการจัดทำแผน อยู่ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ประจวบ สี่ประสาน

(2542:81 ) ที่ได้ทำการศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของคณะกรรมการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในเขตการศึกษา 1 ผลการศึกษาพบว่า คณะกรรมการโรงเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา เรื่อง การจัดหา การจัดสรรทรัพยากรและการประสานงานอยู่ระดับมาก และการมีส่วนร่วมในการวางแผนกระตุ้นการทำงานและการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ระดับการมีส่วนร่วมเฉลี่ยโรงเรียนทุกขนาดอยู่ในระดับปานกลาง

ไตรรัตน์ จงจิตร (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษายาทบาทของคณะกรรมการสุขาภิบาลในการพัฒนาท้องถิ่นจังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่าคณะกรรมการสุขาภิบาล จังหวัดปัตตานี ที่มีเพศต่างกัน มีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิตยา มั่นชานาญ (2543 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว เพศชายและเพศหญิง มีพฤติกรรมผู้นำแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเสริมศักดิ์ ดิษฐปาน (2531 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอตามความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาในภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า ผู้ได้บังคับบัญชาของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทยที่มีเพศต่างกัน มีระดับความต้องการให้ศึกษาธิการอำเภอแสดงพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งสัมพันธ์และมิติมุ่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุเมธ อรุณกมล (2534 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสารพัดช่าง ตามทัศนของครูอาจารย์ที่มีเพศต่างกัน จะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในรายด้านพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของภิญโญ ศัพท์อนันต์ (2536 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความต้องการของครูอาจารย์โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดสงขลา พบว่าครูอาจารย์ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน โดยครูอาจารย์เพศหญิงมีความต้องการพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมากกว่าครูอาจารย์เพศชาย

กมลาศน์ ศรีประสิทธิ์ (2549:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูง

กว่า มีส่วนร่วมสูงกว่า และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของประสงค์ ชูจิตร (2541 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาศักยภาพและการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาเกษตรภาคใต้พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชาญวิทย์ ยิกุสังข์ ( 2545 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาศักยภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร โดยเปรียบเทียบการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกมลชัย ทิธีศรี (2546 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชาญวิทย์ ยิกุสังข์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาศักยภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร โดยเปรียบเทียบการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร โดยเปรียบเทียบการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกัน ผลการศึกษาพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกมลลาศน์ ศรีประสิทธิ์ (2549 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเตา จังหวัดสงขลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเตา จังหวัดสงขลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิทยา แสงจันทร์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาศักยภาพการมีส่วนร่วมและความต้องการการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานบริหารวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษาศูนย์ผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่าครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีสภาพการมีส่วนร่วมและมีความต้องการการมีส่วนร่วมในด้านอื่น ๆ แตกต่างกัน

พรศักดิ์ พัชรพจนานภรณ์ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกในกิจกรรมสหกรณ์การเกษตรบ้านลาด จำกัด จังหวัดเพชรบุรี ผลการศึกษาพบว่าสมาชิกที่มีเจตคติที่ดีต่อสหกรณ์การเกษตรจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมสหกรณ์มากกว่าสมาชิกที่ไม่ดีต่อสหกรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรณี ธรรมโชติ (2532 : 7) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยบ่งชี้การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในหมู่บ้านนิคม ตำบลท่าชะมวง อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยด้านเจตคติของสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต เป็นปัจจัยสำคัญมาก

ที่สุดที่สามารถบ่งชี้การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอรพินท์ สุทธิพันธ์ (2533 : 90) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรในกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนรายได้ พบว่า ผู้ที่มีเจตคติทางบวกจะมีส่วนร่วมมากกว่าผู้ที่มีเจตคติทางลบ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของไขแสง ชวศิริ (2527 : 69) ที่ได้ทำการศึกษา ความรู้ เจตคติและการปฏิบัติการสอนของอาจารย์พยาบาล พบว่า อาจารย์ที่มีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการสอนจะปฏิบัติการสอนได้ดีกว่าอาจารย์ที่มีเจตคติที่ไม่ดี

ส่วนนริวรรณ พรหมขุม และคณะ ( 2537 : 7 ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการประจำโรงเรียนในโครงการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนจังหวัดขอนแก่น แบ่งรูปแบบของการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาไว้เป็น 2 ด้านดังนี้ 1. การมีส่วนร่วมในด้านนโยบายได้แก่การให้ข้อมูล การให้คำแนะนำ และการร่วมตัดสินใจ 2. การมีส่วนร่วมในด้านการปฏิบัติ เช่น แรงงาน เงิน วัสดุอุปกรณ์

สำหรับชาญุทธ แสงมณี (2538:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา มีการปฏิบัติงานสรุปดังนี้ 1) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่โรงเรียนในการกำหนดแนวทางการพัฒนาและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น 2) แสวงหาความช่วยเหลือและความร่วมมือจากประชาชนหน่วยงานและส่วนราชการเพื่อพัฒนาโรงเรียน 3) เสนอแนะและประสานงานระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หน่วยงานและส่วนราชการเพื่อให้โรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการให้บริการแก่ชุมชนหน่วยงาน ส่วนราชการและการพัฒนาท้องถิ่น 4) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการประจำโรงเรียนประถมศึกษามอบหมาย ประชาสัมพันธ์และประสานงาน

และนิคม ผัดเสน ( 2540 : บทคัดย่อ ) ได้ศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาต่อการพัฒนาการศึกษา พบว่า 1) การให้คำปรึกษา เสนอแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารการเงินและงบประมาณของโรงเรียน 2) แสวงหาและให้การสนับสนุนด้านการเงินวัสดุ ครุภัณฑ์และอุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนเป็นวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญา 3) ประสานงานกับองค์กรในท้องถิ่นทั้งภาครัฐและเอกชนให้มีการใช้บริการจากโรงเรียนและโรงเรียนเป็นวิทยากรของชุมชน รวมทั้งร่วมพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น 4) เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อพัฒนาโรงเรียน

นอกจากนี้ ลิขสิทธิ์ ผลจันทร์งาม (2540:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียน ผลการศึกษา พบว่า1) การกำหนดแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน 2)การให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน3)รับทราบความก้าวหน้าการ



ดำเนินงานตามแผนของโรงเรียน 4) การประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งภาครัฐและเอกชน 5) การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 6) การแสวงหาและให้การสนับสนุนด้านการเงิน 7) ให้การสนับสนุนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น 8) การจัดกิจกรรมเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียน 9) การให้บริการวิชาการแก่ชุมชน

ส่วนธิดิ กิตติวิทิตคุณ (2540 : 67) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหมู่บ้านในการพัฒนาชนบท ศึกษาเฉพาะกรณีกระทู้แม่แบน จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (รายได้) ที่แตกต่างกัน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบทไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านสังคมที่แตกต่างกัน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบทแตกต่างกัน แม้จะจำแนกตามการเป็นสมาชิกของกลุ่ม สังคม และได้รับการศึกษาอบรมแล้วก็ตาม ปัจจัยด้านจิตวิทยาที่แตกต่างกัน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบทแตกต่างกัน

และปรีชา ไชยโย (2541 : 91) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมการบริหารการศึกษาตามทัศนะของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอ สบปราบ จังหวัดลำปาง พบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนมาก มีตำแหน่งเป็นกรรมการโรงเรียนอยู่แล้ว จึงทำให้ทราบบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นอย่างดี และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ สบปราบ จังหวัดลำปาง เห็นด้วยในระดับมากในการมีส่วนร่วมในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การนำองค์การและด้านการควบคุม

นอกจากนี้ลำเพย เย็นมนัส (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทของกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาในทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนพบว่า 1) กำหนดนโยบาย แผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน 2) ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน 3) ให้คำปรึกษาเสนอแนะแนวทางและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานการเงินและงบประมาณของโรงเรียน 4) รับผิดชอบต่อความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียน 5) ประสานกับองค์กรในท้องถิ่นภาครัฐและเอกชนเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 6) แต่งตั้งที่ปรึกษาหรืออนุกรรมการเพื่อดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการโรงเรียนมอบหมาย

ส่วนประสาน ท้าข้าม (2543 : 65) ศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า 1) ประชาชนสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการบริหารส่วนตำบล และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีความต้องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกภารกิจไม่แตกต่างกัน 2) องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ 3 ล้านขึ้นไป กับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ไม่เกิน 3 ล้านบาท มีความต้องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกภารกิจไม่แตกต่างกัน 3) ผู้บริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่งโดยส่วนใหญ่ต้องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา และระดับประถมศึกษาเป็น

ลำดับที่ 2 การศึกษาวิชาชีพเป็นลำดับที่ 3 การศึกษานอกระบบโรงเรียน เป็นลำดับที่ 4 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นลำดับสุดท้าย

## 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

วูด ( Wood : 1990 : 710-A ) ได้ศึกษาเรื่อง อะไรก่อให้เกิดความสำเร็จในสัมพันธภาพระหว่างศึกษานิเทศก์จังหวัดกับคณะกรรมการ โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จจะเกิดขึ้นเมื่อคณะกรรมการ โรงเรียนและศึกษานิเทศก์จังหวัดมีการทำงานอย่างร่วมมือกันและคณะกรรมการได้แสดงถึงความคาดหวังของพวกเขาต่อศึกษานิเทศก์จังหวัดและความสำเร็จจะมีมากขึ้นเมื่อพวกเขาถูกกำหนดให้อยู่ในรูปแบบเหมือนธุรกิจและปฏิบัติหน้าที่ในแบบที่มีทิศทาง แต่ละฝ่ายมีความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งตั้งแต่เริ่มต้นถึงบทบาทของแต่ละฝ่าย การขาดความเชื่อใจ ความซื่อสัตย์ ความมั่นใจ และการสนับสนุน ตลอดจนการเข้าควบคุมการบริหาร ได้ถูกเข้าใจว่าเป็นปัญหาของสัมพันธภาพของการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามมีสองสิ่งที่สำคัญคือ การแสดงความคาดหวังของคณะกรรมการและเมื่อคณะกรรมการมีการปฏิบัติหน้าที่ในแบบมีทิศทางและเหมือนในเชิงธุรกิจ

ลอรี โจ ออสวาลด์ ( Lori Jo Oswald . 1999 : 2 ) ได้ศึกษาการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ( School – Based Management ) และกล่าวถึงความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานว่าผู้บริหารจะต้องตัดสินใจโดยองค์บุคคล กลุ่มคน ครู จะมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหารจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนจะให้การสนับสนุนเพิ่มขึ้นเพราะเขาได้ออกความคิดเห็น ต่อการตัดสินใจและผู้บริหารจะได้รับข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้อง

บรูซ ( Bruce . 1983 ซ 2517 – A ) ได้ทำวิจัยบทบาทของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับชุมชนพบว่า ความคาดหวังของโรงเรียนเกี่ยวกับชุมชน สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนที่จะมีส่วนร่วมกับทางโรงเรียน สำหรับความคาดหวังของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษานั้น ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่คาดหวังจะให้ผู้ปกครองของนักเรียนได้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับกิจการหรือวางแผนของโรงเรียน ในห้องการศึกษาและสถาบันอื่นในสังคม ได้หันมาให้ความสนใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ การอบรมสั่งสอนเด็กให้มากยิ่งขึ้นให้การทำงานมีความคาบเกี่ยวระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และอยากให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่างๆของเด็กด้วย ครูและผู้ปกครองมีความต้องการมีที่พักหรือที่อยู่อาศัยภายในบริเวณโรงเรียน ครูใหญ่มีความเห็นว่าการสื่อสารความหมายระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีอุปสรรคอยู่อย่างหนึ่งคือการที่ทำให้ความหมายของสิ่งใดสิ่งหนึ่งถูกเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม อันเนื่องมาจากการถ่ายทอดข่าวหรือการส่งข่าวเกิดความผิดพลาด

กล่าวโดยสรุป การวิจัยที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมส่งผลต่อองค์กรและบุคคลในภาพรวมซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรใดที่ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถพัฒนาและประสบความสำเร็จในการบริหาร ด้านการศึกษาก็เช่นกัน ถ้าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนได้เสียกับการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาย่อมประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้เช่นกัน

จากตัวอย่างงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าผลการวิจัยในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีทั้งการมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับมาก และระดับปานกลาง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มี เพศต่างกัน มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีประสบการณ์ต่างกัน และมีเจตคติต่างกัน ส่วนใหญ่จะมีส่วนร่วมในการบริหารที่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยทำให้ผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางในการตั้งสมมติฐานว่า คณะกรรมการสถานศึกษาในอำเภอกระแสดินธุ์ จังหวัดสงขลา ที่มีเพศต่างกัน มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีประสบการณ์ต่างกัน และมีเจตคติต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของอำเภอกระแสดินธุ์ จังหวัดสงขลาแตกต่างกัน



