

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหุ้นส่วนการศึกษา ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี มีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหุ้นส่วนการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.2 ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.3 รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
 - 1.5 แนวคิดเกี่ยวกับภาคีเครือข่าย
 - 1.6 หุ้นส่วนทางการศึกษา
 - 1.7 หลักสำคัญของหุ้นส่วนการศึกษา
 - 1.8 องค์ประกอบการมีส่วนร่วมของหุ้นส่วนการศึกษา
 - 1.9 ประโยชน์ที่ได้จากหุ้นส่วนการศึกษา
 - 1.10 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหุ้นส่วนการศึกษา
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน
 - 2.1 ความหมายความเป็นเลิศ
 - 2.2 คุณลักษณะของสถานศึกษาที่เป็นเลิศ
 - 2.3 กรณียกิจรูปแบบการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศ
 - 2.4 บทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ
 - 2.5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสู่ความเป็นเลิศ
 - 2.6 ขั้นตอนการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน
3. บริบทสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี
 - 3.1 บริบทสถานศึกษาเอกชน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในประเทศ

การบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เป็นรูปแบบการบริหารอีก รูปแบบหนึ่งที่กำลังเป็นที่นิยมนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา โดยเน้นเป้าหมายของการมีส่วนร่วมกันในการทำงานของผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารที่ดีต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในหลักการบริหารงาน (ทับทิม แสงอินทร์, 2560 : 37) โดยมีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้คำจำกัดความของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังต่อไปนี้

ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินตา ศิริวรรณ (2560 : 177) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) หมายถึง กระบวนการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน ทั้งทางด้านการตัดสินใจ การร่วมแสดงออกทางความคิด ร่วมกำหนดนโยบาย ออกแบบระบบการทำงาน พร้อมทั้งร่วมกำกับติดตามตรวจสอบ และประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความเข้าใจกัน ลดช่องว่างของการขัดแย้งกัน ก่อให้เกิดความสามัคคี ฐิติกรักและผูกพันกับองค์กร

อมรภัก ปิ่นกำลัง (2564 : 12) ให้ความหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง วิธีที่มีความสำคัญและมีประโยชน์สำหรับการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง ซึ่งการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เสนอความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการวางแผน การออกแบบ การจัดการเรียนการสอน การออกแบบกิจกรรมต่าง ๆ นับว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญในการทำงานร่วมกันของสถานศึกษา เพราะจะทำให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพันทั้งต่อตัวผู้ร่วมงานเอง และต่อสถานศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561 : 27) ให้ความหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า คือ เป็นการเปิดโอกาสให้ชุมชน ประชากร และองค์กรให้มีพื้นที่ได้มีส่วนร่วมคิด มีส่วนร่วมดำเนินการ มีส่วนร่วมวางแผน มีส่วนร่วมในการประเมินผล มีส่วนร่วมรับในผลประโยชน์ เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพมากขึ้น

โสภิตา คล้ายหนองสรวง (2558 : 20) ให้ความหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงานอยู่ต้องอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ โดยจัดให้มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

กัญญ์ ชารีบุญ (2557 : 45) ให้ความหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือบุคคลมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนข้อมูล ร่วมกันตัดสินใจและทำงานร่วมกัน ตลอดจนร่วมกันรับผิดชอบในผลที่จะเกิดขึ้นทั้งที่ได้รับประโยชน์ และที่เกิดผลกระทบ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงควรมีส่วนร่วมในกระบวนการนี้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความตั้งใจ

รัตนฐาภัทร์ ธนโชติสุขสบาย (2557 : 21) ให้ความหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารงานที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจ ร่วมในการวางแผน กำหนดเป้าหมายร่วมกันในการดำเนินงาน ร่วมรับผิดชอบและร่วมในการรับผลประโยชน์ ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินผล ตลอดจนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันโดยความร่วมมือและช่วยเหลือกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร

เจริญขวัญ เสน่สค (2557 : 88) ให้ความหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การกระจายอำนาจ ในการตัดสินใจของผู้บริหาร ไปยังผู้ได้บังคับบัญชา ด้วยการมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน โดยการให้อิสระในด้านการแสดงความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา ให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร ซึ่งก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อกันและการมีส่วนร่วมอย่างเต็มใจและพอใจในการทำงาน ไม่ใช้การถูกบังคับ

สวอนสเบิร์ก (Swansburg. 1996 : 390) ให้ความหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง ในการตัดสินใจ ในการกำหนดวัตถุประสงค์ และวางแผนที่จะทำงานให้สำเร็จซึ่งต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นการเสริมพลังอำนาจให้แก่ผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความอิสระในการทำงาน ทำให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์ การร่วมแสดงความคิดเห็น เกิดกระบวนการตัดสินใจภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน

อากรีส (Argyris. 1964 : 21) ให้ความหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ว่า เป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมมือ และร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ

روبินส์ (Robbins. 1990 : 356) ให้ความหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ว่า การที่ผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจร่วมกับผู้บริหาร การมีส่วนร่วมจะช่วยให้เกิดการสร้างกำลังใจให้ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ ทำให้มีประสิทธิภาพมากกว่าการยินยอมปฏิบัติตามคำสั่ง ยิ่งไปกว่านั้นการมีส่วนร่วมจะช่วยให้บุคคลสนับสนุนเป้าหมายของกลุ่ม ตลอดจน

วัตถุประสงค์ร่วมขององค์กรด้วย ซึ่งเทคนิคการบริหารตามแนวคิดนี้ถือว่าการรวมเอาเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของบุคคลเข้าด้วยกัน โดยผู้บริหารสามารถจัดสภาพการบริหาร และวิธีการปฏิบัติต่อบุคคลในองค์กร ให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายและควบคุมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบการบริหารที่เปิดโอกาสให้ทุกคนในสถานศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันแก้ปัญหา ร่วมกันกำหนดนโยบาย โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อใช้ในการประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินตา ศิริวรรณ (2560 : 182 - 185) การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของสถานศึกษา ซึ่งประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีดังนี้

1. เป็นการสร้างความสามัคคีระหว่างผู้บริหารกับครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา
2. ทำให้มีการปรับทัศนคติเข้าหากัน เพื่อลดความขัดแย้งในการทำงาน
3. ช่วยให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
4. สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันได้
5. ทำให้สามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถของทุกคนที่มีในการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
6. เกิดความสุขในการทำงาน ทำให้ทุกคนมีกำลังใจ และรักในงาน เกิดความรักความผูกพันกับสถานศึกษา
7. งบประมาณถูกนำมาใช้อย่างคุ้มค่าและใช้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด
8. ทำให้ทุกคนรู้สึกอยากพัฒนาตนเอง เพราะเมื่อผู้บริหารให้ความสำคัญกับทุกคน ทุกคนจะรู้สึกยินดีที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพตนเองให้มากขึ้น
9. ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา รู้สึกได้รับการให้ความสำคัญ ซึ่งจะทำให้ทุกคนเต็มใจกับการทำงาน
10. ทำให้ได้คุณภาพของงานตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จันทราณี สงวนนาม (2551 : 71) กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานขององค์กรและมีประโยชน์หลายประการ คือ

1. ทำให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานในทุกระดับขององค์กร
2. ทำให้ลดความขัดแย้งในการทำงาน และเพิ่มการไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น
3. เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
4. เป็นการช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตที่ดี ทุกคนมีงานทำ
5. ก่อให้เกิดความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร
6. เป็นการช่วยลดค่าใช้จ่ายและลดการใช้ทรัพยากร
7. เป็นการช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
8. เป็นการช่วยให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ธรรมรส โชติกุลสร (2544 : 230) กล่าวถึงประโยชน์ในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ผู้ได้บังคับบัญชามีความง่ายขึ้นในการบริหารบุคคล เนื่องจากผู้ได้บังคับบัญชายอมรับการเปลี่ยนแปลง
2. บุคลากร มีความรู้สึกไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น เพราะบุคลากร ได้รับทราบถึงแรงจูงใจและความต้องการของฝ่ายบริหาร
3. ในด้านการตัดสินใจในการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น และในด้านการติดต่อสื่อสารกันระหว่างฝ่ายบริหารและบุคลากรในองค์กรดีขึ้น ซึ่งเมื่อผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน จะเกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น แทนที่จะรู้สึกต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
4. ทำให้เกิดการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารและบุคลากรมีความราบรื่น ซึ่งจะทำให้ความไม่พอใจและการร้องทุกข์จะลดลง เกิดความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรมากขึ้น

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2555 : 197) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. มีประโยชน์ต่อหน่วยงาน ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยทำให้บรรยากาศและการสื่อสารในองค์กรดีขึ้น ลดความขัดแย้งลง ผลผลิตเพิ่มขึ้นแต่ต้นทุนลดลง และทุกคนในองค์กรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น
2. มีประโยชน์กับฝ่ายบริหาร ซึ่งฝ่ายบริหารสามารถบริหารบุคลากรในองค์กรได้ง่ายขึ้น ทำให้การตัดสินใจของฝ่ายบริหารเกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น เนื่องจากได้ความคิดและได้ข้อมูลจากทุกภาคฝ่าย ทำให้เป็นการแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

3. มีประโยชน์กับบุคลากร ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับบุคลากร และระหว่างบุคลากรด้วยกันเองดีขึ้น บุคลากรเกิดความไว้วางใจสูง ทำให้สามารถพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพได้ดีขึ้น มีความรับผิดชอบและเกิดความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น รวมถึงเกิดความเข้าใจในกฎระเบียบและข้อจำกัดต่าง ๆ ได้ดีขึ้น

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 : 228) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ทำให้การพิจารณาแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือการบริหาร เกิดความหลากหลาย เป็นไปอย่างรอบคอบ ถี่ถ้วน เนื่องจากการระดมแนวความคิดจากบุคลากรทุกคน ซึ่งมีความหลากหลายทั้งความรู้และประสบการณ์
2. ทำให้เกิดการถ่วงดุลอำนาจกันและกัน ซึ่งจะไม่ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอำนาจมากเกินไป เพราะจะอาจทำให้นำไปสู่การใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้อง ซึ่งจะส่งผลเสียหายแก่องค์กรได้
3. เป็นการกำจัดปัญหา ไม่ให้การดำเนินนโยบายใด ๆ ส่งผลต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งน้อยหรือมากเกินไป ซึ่งจะทำให้เกิดความยุติธรรมในการดำเนินการกับทุกฝ่ายได้
4. ทำให้เกิดการประสานงานที่ดี ส่งผลให้การบริหารเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ
5. การรวมตัวกันของบุคลากรเกิดเป็นเครือข่าย ส่งผลให้เกิดพลังที่เข้มแข็ง ทำให้กิจกรรมสามารถขับเคลื่อนไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ

แอนโทนี (Anthony. 1978 : 27-29) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. ทำให้เกิดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ซึ่งโดยปกติธรรมชาติของทุกคนย่อมต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เพราะการเปลี่ยนแปลงต้องมีการปรับตัวจากสภาพเดิมที่เคยชิน แต่การบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้บุคลากรสามารถรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ เนื่องจากการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ทำให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและร่วมดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ
2. ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร และผู้บริหารกับสหภาพแรงงานมีความราบรื่นขึ้น เพราะการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ทุกคนกล้าที่จะเปิดเผยถึงความไม่พอใจในเรื่องต่าง ๆ ออกมา ทำให้ความสูญเสียต่าง ๆ ลดลง ช่วยให้เกิดปัญหาการขาดงานและการทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ

3. ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกนับถือตนเองและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงาน และผลงานต่าง ๆ ขององค์กรเกิดมาจากความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในองค์กร ส่งผลให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร

4. ทำให้เกิดความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหารมากขึ้น เมื่อบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร ทำให้บุคลากรเข้าใจในเหตุผลและความจำเป็นของฝ่ายบริหารได้ดีขึ้น และการบริหารในรูปแบบนี้จะช่วยให้ต่างฝ่ายต่างมีความเคารพซึ่งกันและกัน ดังนั้นเมื่อเกิดปัญหาใด ๆ ขึ้นต่างฝ่ายจะมีความรู้สึกไว้วางใจกันมากขึ้น การแก้ปัญหาที่สามารถดำเนินไปอย่างตรงไปตรงมา

5. ทำให้การบริหารบุคลากรมีความง่ายขึ้น เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น รู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานและเกิดความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหาร ซึ่งส่งผลให้สามารถลดจำนวนฝ่ายบริหารลงได้ เพราะไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดและการได้มีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความรับผิดชอบมากขึ้น รวมทั้งยังช่วยให้เกิดการยอมรับในอำนาจหน้าที่ของฝ่ายบริหารมากขึ้น

6. ทำให้การตัดสินใจในการบริหารมีคุณภาพมากขึ้น เนื่องจากทุกคนที่เกี่ยวข้องมาช่วยกันคิดในเรื่องเดียวกัน ทำให้เกิดความรอบคอบมากขึ้น และการที่ทุกคนมาช่วยตัดสินใจทำให้ฝ่ายบริหารได้ข้อมูลในการตัดสินใจมากขึ้น

7. ทำให้การติดต่อสื่อสารดีขึ้น ซึ่งปกติในหน่วยงานทั่วไปการสื่อสารมักจะเป็นการสื่อสารจากฝ่ายบริหารสู่บุคลากร มากกว่าจากบุคลากรสู่ฝ่ายบริหาร โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นช่องทางให้เกิดการสื่อสารจากบุคลากรสู่ฝ่ายบริหารได้ดีขึ้น

8. ทำให้ทีมงานเกิดประสิทธิภาพดีขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้บุคลากรมีทิศทางการดำเนินงานไปในทางเดียวกันและเข้าใจเป้าหมายได้ตรงกัน ซึ่งทำให้ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เดวิส คีธ (Keith Davis, 1981 : 160) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
2. ทำให้คุณภาพของงานดีขึ้น
3. ทำให้ได้รับความคิดเห็นมากขึ้น
4. ทำให้มีแรงจูงใจมากขึ้น

5. ทำให้เกิดความรู้สึกยอมรับซึ่งกันและกัน
6. ทำให้เกิดความนับถือตนเองมากขึ้น
7. ทำให้มีความพึงพอใจต่องานมากขึ้น
8. ทำให้มีความร่วมมือกันมากขึ้น
9. ทำให้ความเครียดลดลงได้
10. ทำให้มีความผูกพันต่อเป้าหมายของงานสูงขึ้น
11. ทำให้เกิดการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น
12. ทำให้ลดอัตราการเปลี่ยนงาน
13. ทำให้ลดการขาดงานได้มากขึ้น
14. ทำให้มีการสื่อสารกันได้ดีขึ้น

กอร์ดอน (Gordon, 1987 : 627) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. เกิดการยอมรับต่อความคิดเห็นของฝ่ายบริหารได้มากขึ้น
2. เกิดความร่วมมือระหว่างฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายบริหารมากขึ้น
3. ลดการเปลี่ยนงาน
4. ลดการขาดงาน
5. ลดข้อข้องใจต่าง ๆ และลดการร้องเรียนลง
6. ทำให้เกิดการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงได้มากขึ้น
7. ทำให้มีเจตคติต่องานและหน่วยงานดีขึ้น

สเวนส์เบิร์ก (Swansburg, 1996 : 399) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. ทำให้บุคลากรมีความไว้วางใจกันสูงและสนับสนุนซึ่งกันและกัน
2. ทำให้มีการลงตำแหน่งของพนักงานที่มีตำแหน่งเท่ากัน ลดอัตราของบุคลากรระดับ

บริหารลง

3. ทำให้เกิดการเพิ่มความรับผิดชอบให้กับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น
4. ทำให้ลดความสับสนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานด้วยการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารให้ดีขึ้น
5. ทำให้เกิดการนิเทศงานด้วยตนเอง กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้วิเคราะห์และแก้ปัญหาให้ผู้ปฏิบัติงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นการพัฒนาอาชีพ
6. ทำให้มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น

7. ทำให้มีความเข้าใจกฎระเบียบได้ชัดเจนมากขึ้น
8. ทำให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลให้ผลงานเพิ่มขึ้น
9. ทำให้ทีมงานเกิดความร่วมมือร่วมใจกัน ทำให้มีแรงจูงใจและมีความสามารถในการตัดสินใจและทำให้เข้าใจองค์การได้ดียิ่งขึ้น
10. มีการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์กร
11. ทำให้เกิดการลดการขาดงาน
12. ทำให้มีการเพิ่มประสิทธิผลและผลผลิตในงาน รวมถึงมีการปรับปรุงคุณภาพของงานเพิ่มการเรียนรู้ในงานให้มากขึ้น
13. ทำให้มีการเพิ่มขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มความกระตือรือร้นในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงาน
14. ทำให้ได้รับความคิดใหม่ ๆ ในการตัดสินใจและแก้ปัญหา
15. เป็นการแสดงให้เห็นถึงผู้นำที่มีความสามารถได้อย่างชัดเจน
16. เป็นการช่วยให้คนงานเข้าใจถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของวิชาชีพได้อย่างชัดเจน
17. มีการลดการหมุนเวียนเปลี่ยนงานและสร้างความมั่นคงในงาน
18. มีการเพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจากการที่มีทัศนคติต่อองค์การในทางที่ดี
19. ทำให้การทำงานนอกเวลาลดลง
20. ทำให้ต้นทุนในการบริหารลดลง
21. เป็นการสร้างทักษะและเป็นการช่วยให้คนงานได้ค้นพบความสามารถพิเศษของตนเองซึ่งเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ
22. ทำให้เกิดการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน
23. ทำให้เกิดการยอมรับที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้เพิ่มความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นการเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร เกิดการปรับตัวและการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการบริหารงานที่ทำให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ทำให้เกิดความรักความผูกพันในสถานศึกษา เป็นการสร้างพลังสำคัญในการทำงานของทุกคน ทำให้ทุกคนทุ่มเททำงานกันอย่างเต็มที่ ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในผลงาน ลดอัตราการออกจากงาน ทำให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา และสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในการทำงาน ทำให้ใช้งบประมาณได้อย่างคุ้มค่าเหมาะสมกับงาน การทำงานร่วมกันไม่ใช่หน้าที่ของใครคนใด

คนหนึ่งแต่ควรเป็นหน้าที่ของทุกคนในสถานศึกษา ที่ร่วมแรงร่วมใจกันผลักดันให้สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ด้วยกัน

รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม เป็นการให้ความสำคัญกับทุกคนในสถานศึกษาได้เข้ามามีบทบาทในทุกขั้นตอน อย่างน้อยที่สุดทุกคนจะต้องได้รับรู้ขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ ซึ่งรูปแบบการมีส่วนร่วม มีรูปแบบแตกต่างกันออกไป โดย นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินตา ศิริวรรณ (2560 : 179) ได้เสนอการมีส่วนร่วมไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพ คุณค่า ความจริง และการกระทำการมีส่วนร่วมของทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยมีการติดตาม ประเมินผล ระหว่างการดำเนินงานและหลังการดำเนินงาน ประเมินผลเพื่อการ ปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกัน สิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตคือความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง ซึ่งส่งผลต่อการแปรเปลี่ยน พฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้ ซึ่งผลการประเมิน โครงการนำไปใช้ในการพิจารณา ร่วมกัน เพื่อจัดทำโครงการ งาน กิจกรรมในการดำเนินงานครั้งต่อไป

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีกิจกรรมใด หรือมี การทำโครงการอะไร ผู้บริหารก็จะให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องภายในโรงเรียน มาร่วมกันตัดสินใจ ในการทำงานนั้น ๆ โดยเปิดโอกาสให้ร่วมกันคิดค้นแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา ร่วมตัดสินใจในการ วางแผนแก้ไขปัญหา ร่วมในการรับผิดชอบ ร่วมในการตัดสินใจตลอดจนร่วมในการตรวจสอบและ ประเมินผลทางเลือกของการตัดสินใจ ให้เกิดผลที่ดีตามบริบทของสถานศึกษา

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ หมายถึง เมื่อมีผลงาน มีความสำเร็จอันเกิดจาก การบริหารจัดการร่วมกัน ผู้บริหาร ครู กรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย ก็ควรที่จะ ได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งผลประโยชน์อาจไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในรูปของเงิน วัตถุสิ่งของ อาจเป็นความสุขความสบายความพอใจ การให้กำลังใจ การร่วมแสดงความยินดี ยกย่อง ชื่นชม และ การมอบ ซึ่งรางวัลการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งในทางบวกและทางลบ ด้านบวก ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนด้านสวัสดิการ การยกย่องชมเชยเป็นต้น ส่วนด้านลบ ได้แก่ เมื่อการ ดำเนินงานเกิดข้อผิดพลาดจากการบริหารงาน หรือจากการทำงาน ทุกฝ่ายให้การยอมรับพร้อม ช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

4. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความมีส่วนร่วมกันในการดำเนินงานของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการดำเนินงานในกิจกรรมนั้น ๆ ตามภารกิจที่กำหนดร่วมกัน ส่งผลให้โครงการที่ได้ดำเนินการประสบความสำเร็จรวมถึงการมีส่วนร่วมทั้งแบบชั่วคราวและแบบถาวร

นุชนาถ สอนสง (2559 : 28) ได้กล่าวเกี่ยวกับลักษณะการมีส่วนร่วมไว้ว่า ลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในประเด็นต่าง ๆ นั้น เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับวงจรควบคุมคุณภาพ (quality control circle) ของ Demming ได้แก่ การร่วมกันวางแผน การร่วมกำหนดนโยบาย วางแผน กิจกรรม การประชาสัมพันธ์ และการปฏิบัติ เช่น การเข้าไปมีอำนาจควบคุม การตัดสินใจ การลงทุน การตรวจสอบ เช่น การร่วมกันค้นหาปัญหา การติดตามประเมินผล การปรับปรุงแก้ไข เช่น การร่วมรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นจากกิจกรรม การตกลงใจหาวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งตามวงจรควบคุมคุณภาพนั้นขึ้นอยู่กับ ระดับความเข้มแข็งของการมีส่วนร่วม ได้แก่ การมีส่วนร่วมเทียม การมีส่วนร่วมบางส่วน และการมีส่วนร่วมแท้จริง นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับวิธีการมีส่วนร่วม ได้แก่ การมีส่วนร่วมโดยตรงและมีส่วนร่วม โดยอ้อมอีกด้วย

นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินตา ศิริวรรณ (2560 : 182) ได้สรุปรูปแบบการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้ รูปแบบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการบริหารแบบประชาธิปไตยที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งรูปแบบการบริหารในปัจจุบัน ได้แก่ การปรึกษาหารือ มีกลุ่มคุณภาพ มีระบบข้อเสนอแนะ และมีระบบส่งเสริมให้บุคคลผู้ปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมจนรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการ ซึ่งเป็นลักษณะเน้นการกระจายอำนาจให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและกิจกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา ซึ่งจะต้องมีข้อมูลสารสนเทศ ที่สนับสนุนในการตัดสินใจ มีความรู้ความเข้าใจ และมีการให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นการแสดงถึงการให้ความสำคัญกับสมาชิกในการได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติการ ร่วมในผลประโยชน์ และร่วมในการประเมินผลแก้ปัญหาร่วมกันเพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร

อุซซี โจน (Uzzi Jone. ออนไลน์.2013 ; อ้างถึงใน นุชนาถ สอนสง. 2559 : 37) กล่าวไว้ในบทความเรื่อง “Participative Management : What it is and is not” ว่าสิ่งสำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วมมี 2 ประเภท คือ

1. การให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อพนักงาน มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากพนักงานเป็นผู้มีบทบาทในการร่วมตัดสินใจ ดังนั้นข้อมูลข่าวสารจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะทำให้การตัดสินใจถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ในส่วนนี้อุซซี สรุปไว้ว่า “การศึกษาคือกุญแจสำคัญที่จะทำให้ความพยายามในการมีส่วนร่วมทุกชนิดประสบความสำเร็จ”

2. พนักงานทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการร่วมกัน และร่วมมือกันอย่างเต็มที่ตามกระบวนการมีส่วนร่วม

เดวิส คีธ (Keith Davis. 1981 : 162 - 167 ; อ้างถึงใน ทับทิม แสงอินทร์. 2560 : 24 – 25) จากแบบการมีส่วนร่วมของ เดวิส (Davis) ทั้ง 6 แบบ สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

1. การบริหารแบบปรึกษาหารือ (Consultative management) เป็นการบริหารที่ฝ่ายบริหาร มีการปรึกษาหารือร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนที่จะตัดสินใจ โดยฝ่ายบริหารจะกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดในประเด็นที่ตนเองต้องการปรึกษา แต่โดยทั่วไปมักจะกระตุ้นให้คิดในแง่มุมที่สนับสนุนความคิดของตนเอง หลังจากนั้นจึงตัดสินใจ ซึ่งการบริหารแบบนี้ผู้บริหารส่วนใหญ่จะไม่นำทุกเรื่องมาปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่จะเป็นการสร้างบรรยากาศให้เป็นบรรยากาศของการปรึกษาหารือ ซึ่งสิ่งที่จำเป็นสำหรับการบริหารลักษณะนี้ก็คือ การที่ฝ่ายบริหารควรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง และผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้เห็นว่าความคิดของพวกเขาเป็นสิ่งที่มียประโยชน์

2. การบริหารแบบประชาธิปไตย (Democracy management) เป็นการบริหารที่ใช้ความคิดแบบเป็นกลุ่มซึ่งเป็นประโยชน์โดยให้ทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แต่ละคนมีหนึ่งเสียงเท่ากัน (one man-one vote) ซึ่งการตัดสินใจมาจากมติของกลุ่มโดยสมาชิกทุกคนมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็น และโน้มน้าวคนอื่น ๆ แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารแบบประชาธิปไตยก็อาจใช้สิทธิ์ที่จะไม่ปฏิบัติตามความเห็น ของกลุ่มได้ กรณีที่ความเห็นนั้นไม่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

3. การบริหารแบบคณะทำงาน (Work committees) เป็นการบริหารที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน เช่น องค์กรต้องการเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้น และต้องการลดค่าใช้จ่ายในการผลิตลง หรือต้องการลดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานลง เป็นต้น ปัญหาและความต้องการเหล่านี้สามารถใช้รูปแบบการบริหารแบบคณะทำงานเข้ามาปรับปรุงแก้ไขได้ โดยการตั้งคณะทำงานให้มีความรู้ที่ศึกษาหาวิธีการในการแก้ไข ปรับปรุง โดยปกติคณะทำงานจะประกอบด้วยฝ่ายบริหารและพนักงานแต่ก็อาจเป็นฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งก็ได้ โดยคณะทำงานอาจเป็นคณะทำงานกลุ่มเล็ก ๆ หรือคณะทำงานคณะใหญ่ที่ให้พนักงานทุกคนร่วมเป็น คณะทำงานก็ได้ ทั้งนี้แล้วแต่เรื่องที่ต้องการแก้ไข

ปรับปรุง ตัวอย่างของคณะทำงานได้แก่ คณะทำงาน เพื่อปรับปรุงการทำงาน คณะทำงานกลุ่มควบคุมคุณภาพ คณะทำงานเพื่อความปลอดภัย เป็นต้น

4. การบริหารแบบให้ข้อเสนอแนะ (Suggestion programs) เป็นการบริหารที่ผู้บริหารมุ่งเน้นใช้ความเห็น ของแต่ละบุคคลให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน โดยให้ผู้ร่วมงานเขียนข้อเสนอแนะลงในแบบฟอร์มและส่งให้ฝ่ายบริหาร เช่น ส่งไว้ที่กล่องรับข้อเสนอแนะ ซึ่งวิธีการผู้บริหารจะได้อความคิดเห็นและวิธีการต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางานของหน่วยงานได้ โดยผู้เป็นเจ้าของความคิดเห็นจะได้รับรางวัลตอบแทน

5. การบริหารแบบคณะกรรมการบริหารระดับกลาง (Middle management committees) เป็นการบริหารในรูปแบบที่ใช้ความร่วมมือจากกลุ่มผู้บริหารระดับกลาง โดยผู้บริหารระดับกลางในฝ่ายต่าง ๆ มาร่วมกันศึกษาปัญหาของหน่วยงานและเสนอแนวทางเพื่อการแก้ปัญหานั้น ซึ่งวิธีการนี้จำเป็นต้องให้ข้อมูลต่าง ๆ อย่างเต็มที่กับกลุ่มของผู้ศึกษา และจะต้องไม่ถูกควบคุมจากผู้บริหารที่สูงกว่า โดยการศึกษาปัญหาที่ต้องกระทำอย่างจริงจัง รอบคอบระมัดระวัง ก่อนที่จะเสนอความคิดเห็นเพื่อไปสู่การปฏิบัติ

6. การบริหารแบบร่วมเป็นกรรมการบริหาร (Codetermination) เป็นการบริหารที่ยินยอมให้ตัวแทนของฝ่ายผู้ร่วมงานเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารด้วย ซึ่งวิธีการนี้เริ่มมีครั้งแรกในเยอรมันตะวันตกในช่วงทศวรรษที่ 1940 และต่อมาได้กระจายไปยังประเทศอื่น ๆ สำหรับอัตราส่วนของตัวแทน จากฝ่ายผู้ร่วมงานนั้นไม่ตายตัว บางประเทศอาจกำหนดให้มีอัตราส่วน 1 ใน 3 ของคณะกรรมการบริหาร บางประเทศก็กำหนดจำนวนไว้แน่นอนว่าให้มีตัวแทนเพียง 2 คนเท่านั้น แต่บางประเทศก็กำหนดไว้ถึง กึ่งหนึ่งของกรรมการบริหาร

ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ทฤษฎีการมีส่วนร่วม จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากนักวิชาการหลายท่าน พบว่าการมีส่วนร่วมมีความเกี่ยวข้องกับจิตวิทยาและสังคมวิทยา ดังทฤษฎีต่อไปนี้

รูสโซ (Rousseau, 2000 : 1019 - 1035) ได้กล่าวถึงสาระสำคัญของทฤษฎีการมีส่วนร่วมแบบประชาธิปไตยไว้ดังนี้

ประการที่ 1 การมีส่วนร่วมควรต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีเสรีภาพในการตัดสินใจว่าจะเลือกในการมีส่วนร่วมหรือไม่ และที่สำคัญต้องไม่มีใครเป็นนายแห่งชีวิตใคร หรือต้องไม่มีใครเป็นนายใคร

ประการที่ 2 กระบวนการมีส่วนร่วม ควรจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสามารถในการพึ่งพาตนเองและความเสมอภาค ซึ่งก่อให้เกิดการตระหนัก รับรู้ในความสำคัญของการมีส่วนร่วมของตนเอง

สำหรับทฤษฎีการมีส่วนร่วมทางจิตวิทยาของรุสโซ ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม และการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติสามารถเกิดขึ้นได้ ด้วยการสร้างสถานการณ์ให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ” เทคนิคในการทำให้เกิดการมีส่วนร่วม เช่น การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจหรือการใช้แรงเสริม ทำให้สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมทางจิตวิทยาประกอบด้วย การเกิดความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อกิจกรรม การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และการตัดสินใจ

เวเบอร์ (Max. 1987 : 115 – 118) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการกระทำของมนุษย์ และได้ให้คำจำกัดความของการกระทำว่าเป็นพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งที่เป็นแบบเปิดเผยและลึกลับ โดยบุคคลเป็นผู้กำหนดความหมายเป็นการส่วนตัว ซึ่งหมายความว่าได้ตามแนวคิดของ เวเบอร์ ซึ่งเกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ 1 ความหมายส่วนตัว เกิดจากการกระทำโดยบุคคลหนึ่งซึ่งสามารถเข้าใจได้จากการสังเกตได้โดยตรง

ลักษณะที่ 2 การเข้าใจในสิ่งเร้า หมายความว่า การที่การกระทำของบุคคลไม่มีเหตุผลก็อาจเป็นเพราะอารมณ์ การกระทำที่เกิดขึ้นโดยการเข้าไปมีส่วนร่วม เกิดความมีความเห็นใจกัน ซึ่งสถานการณ์และพฤติกรรมเหล่านี้อาจทำให้เกิดความเข้าใจได้ด้วยสติปัญญา โดยไม่จำเป็นต้องอาศัยแนวคิด ทฤษฎี จุดมุ่งหมายขั้นสูงสุด หรือค่านิยมของผู้นำ อีกอย่างหนึ่งการกระทำบางอย่างเกิดขึ้นจากแรงกระตุ้น การเข้าใจแรงกระตุ้นสามารถถือได้ว่าเป็นการอธิบายสาเหตุที่แท้จริงของการกระทำ เพราะว่าแรงกระตุ้นจะมีอยู่ในส่วนลึกของจิตใจของผู้กระทำ และสำหรับผู้สังเกตนั้นแรงกระตุ้นจะเป็นพื้นฐานที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาพฤติกรรม

นอกจากนั้น เวเบอร์ ยังได้กล่าวถึง การกระทำทางสังคม ซึ่งประกอบด้วยกระทำ 4 ลักษณะ ดังนี้

ลักษณะที่ 1 การกระทำที่มีเหตุผล เป็นการกระทำที่เลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมเพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่เลือกไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการกระทำดังกล่าวมุ่งเน้นไปในทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม

ลักษณะที่ 2 การกระทำเกี่ยวกับค่านิยม เป็นการกระทำที่เหมาะสม เพื่อที่จะทำให้ค่านิยมสูงสุดในชีวิตและมีความสมบูรณ์พร้อม การกระทำเช่นนี้จะมุ่งไปในด้านจริยธรรม ศาสนา และศีลธรรม เพื่อเป็นการดำรงไว้ซึ่งความเป็นระเบียบในชีวิตทางสังคม

ลักษณะที่ 3 การกระทำตามประเพณี เป็นการกระทำที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ด้วยการยึดเอาเป็นแบบอย่างพฤติกรรมที่ทำกันมาตั้งแต่อดีตเป็นหลัก ไม่ต้องคำนึงถึงเหตุผลในการกระทำตามประเพณี

ลักษณะที่ 4 การกระทำที่แฝงด้วยความเสนาหา เป็นการกระทำที่คำนึงถึงความผูกพันทางจิตใจและอารมณ์ ระหว่างผู้ที่กระทำกับวัตถุที่เป็นจุดมุ่งหมายของการกระทำ การกระทำเช่นนี้คำนึงถึงเรื่องส่วนตัวโดยไม่คำนึงถึงเหตุผลอย่างอื่นใด

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร (2552 : 12) ได้กล่าวว่า การที่ประชาชนมีส่วนร่วม โดยเป็นผู้กระทำการพัฒนาตนเอง ไม่ใช่เป็นเพียงแค่ผู้รับการพัฒนานั้น ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การมีส่วนร่วมเกิดขึ้นได้อย่างมั่นคง ประกอบด้วย

ปัจจัยที่ 1 การเกี่ยวข้องทางจิตใจและอารมณ์ ไม่ใช่เกี่ยวข้องเฉพาะแค่การเกี่ยวข้องทางด้านกำลังกายหรือทักษะ แต่เป็นการเกี่ยวข้องทั้งตัว กล่าวคือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องไม่เพียงเฉพาะด้านการทำงานเท่านั้นแต่มีส่วนร่วมทางจิตด้วย

ปัจจัยที่ 2 การกระทำที่ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความเกี่ยวข้องทางอารมณ์และจิตใจ ก็เท่ากับการเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกระทำเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น การมีส่วนร่วมจึงมีความจำเป็นมากกว่าการยินยอมพร้อมใจของบุคคล ชุมชน กลุ่มต่อสถานการณ์นั้น ๆ

ปัจจัยที่ 3 การร่วมรับผิดชอบ เมื่อเกิดการเกี่ยวข้องด้านอารมณ์ จิตใจ และได้ทำการให้กับสถานการณ์ของกลุ่มแล้ว ผู้มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มนั้นด้วย การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการทางสังคมที่มีบุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องกับกลุ่มและต้องการที่จะเห็นผลสำเร็จของการทำงานนั้นด้วยจึงเกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่ม

ดิน ปรัชญพทฐี (2546 : 45 - 46) ได้มีการแบ่งทฤษฎีการมีส่วนร่วมออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ ทฤษฎีประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม และทฤษฎีความเป็นผู้แทน กล่าวคือ

1. ทฤษฎีประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ตามแนวคิดของทฤษฎีนี้ วัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วมไม่เพียงแต่การเข้าไปพิจารณาเลือกตั้งหรือถอดถอนผู้นำเท่านั้น ยังคงรวมถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการกำหนดนโยบาย และยังไปกว่านั้นการมีส่วนร่วมเป็นการให้

การศึกษาและพัฒนาการกระทำทางสังคมและการเมืองที่มีความรับผิดชอบ การไม่ยอมให้มีส่วนร่วมนับว่าเป็นการคุกคามต่อเสรีภาพของผู้ตาม

2. ทฤษฎีความเป็นผู้แทน ทฤษฎีนี้เน้นความเป็นผู้แทนของผู้นำและถือว่าการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งและถอดถอนผู้นำ เป็นเครื่องหมายของการที่จะทำให้มีหลักประกันของการบริหารงานที่ดี ซึ่งทฤษฎีนี้จะเน้นเฉพาะการวางโครงสร้างสถาบันเพื่อให้เป็นเครื่องมือให้กับผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมเท่านั้น เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ตาม ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กรอย่างแท้จริง

เฮอร์เซย์ และคณะ (Hersey and etal. 1993 : 23) ได้พูดถึง ทฤษฎีสถานการณ์ เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำตามสถานการณ์จากลักษณะเกี่ยวกับการทำงาน และลักษณะทางด้านจิตวิทยา เฮอร์เซย์และเบเลนชาร์ด ได้ทำการแบ่งความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงลักษณะแบ่งได้ 4 ระดับคือ

1. ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ตั้งใจทำงานและมีความสามารถน้อย ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นและให้ความสำคัญกับงานมากที่สุด
2. ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเต็มใจและมีความสามารถในการทำงานบ้างในบางครั้ง ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับงานน้อยลง
3. ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเต็มใจที่จะทำงานบ่อย ๆ และมีความสามารถค่อนข้างมาก ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับงานน้อยลงไปกว่าระดับที่สอง
4. ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเต็มใจในการทำงานเสมอและมีความสามารถมากที่สุด สามารถสั่งงานและรับผิดชอบงานด้วยตนเองได้ ผู้บริหารควรลดการกระตุ้นเรื่องงาน ทำให้เกิดผู้นำ 4 แบบ คือแบบการแนะนำ แบบการให้มีส่วนร่วม แบบสั่งการ และแบบมอบอำนาจ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม คือเป็นการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น ซึ่งพฤติกรรมแบบนี้จะให้ความสำคัญแก่ผู้ร่วมงานในการร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ รวมถึงการให้การสนับสนุนช่วยเหลือ

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2539 : 23-24) กล่าวถึง ทฤษฎีการยอมรับสิ่งใหม่ไว้ว่า คือ การที่จะให้สมาชิกในสังคมยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ได้เร็วหรือช้า นั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับลักษณะของสิ่งใหม่ ลักษณะของประชากรแล้ว ยังขึ้นอยู่กับความแตกต่างของสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประชากรในสังคมประเด็นสำคัญได้แก่

1. กลุ่มบุคคลที่ยอมรับสิ่งใหม่ ส่วนใหญ่มักมีสภาพทางสังคมที่สูงกว่าบุคคลที่มีสภาพทางสังคมต่ำ

2. กลุ่มบุคคลที่ยอมรับสิ่งใหม่ ส่วนใหญ่มักมีเศรษฐกิจที่ดีกว่า บุคคลที่ยอมรับสิ่งใหม่ช้ากว่า

3. กลุ่มบุคคลที่ยอมรับสิ่งใหม่ ส่วนใหญ่มักเป็นผู้มีความรู้มากกว่ากลุ่มที่ยอมรับสิ่งใหม่ช้ากว่า ดังนั้นการยอมรับสิ่งใหม่ ๆ จึงมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชน เนื่องจากประชาชนมีอัตราการยอมรับสิ่งใหม่ ก็จะมีการเข้ามามีส่วนร่วมมาก และอัตราการยอมรับสิ่งใหม่จะช้าหรือจะเร็วขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจและสังคม

เฮาส์และมิทเชล (House and Mitchell. 1976 : 90-94) ได้พูดถึง ทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมาย คือ การมุ่งเน้นที่พฤติกรรมผู้นำซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงวิธีการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกี่ยวกับเป้าหมายของงาน เป้าหมายของบุคคลและวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย ถ้าหากผู้นำสามารถยกระดับการยอมรับได้จะทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจและความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา แบ่งได้เป็น 4 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำที่มีลักษณะที่จะปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา และนำเสนอแนะ ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาไปใช้ในการตัดสินใจ

เฮอริชเบอร์ก และคณะ (Herzberg and etal. 1959 : 50-54) ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Heraberg's two Factor Theory) เป็นทฤษฎีจูงใจที่สำคัญ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของบุคคล คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องข้องกับการทำงานโดยตรง และเป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจให้กับบุคคลในองค์กร ส่งผลให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่

1.1 การได้รับความรับนับถือ (Recognition) คือ การที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้อื่น ซึ่งการยอมรับนี้จะอยู่ในรูปแบบของการให้กำลังใจ การยกย่องชมเชย หรือการแสดงออกแบบอื่นที่เป็นการแสดงให้เห็นว่าเป็นการยอมรับความสามารถเมื่อทำงานสำเร็จ

1.2 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) คือ ใหญ่เป็นงานที่น่าสนใจซึ่งต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ทำตั้งแต่ต้นจนจบเพียงคนเดียว

1.3 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จและเสร็จสิ้น สามารถ แก้ปัญหาและมีความพอใจในผลงานที่สำเร็จ

1.4 ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การที่บุคคลในองค์กรได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสที่จะได้รับการอบรมหรือศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การที่มีความพึงพอใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบเต็มที่

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) ได้แก่

2.1 ความสามารถ (ability) คือ การที่บุคคลมีความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถของตัวเองที่จะทำในเรื่องนั้น ๆ ได้สำเร็จ ซึ่งบุคคลนั้นจะพิจารณาความตัวเองก่อนเสมอ

2.2 การสนับสนุน (support) คือ การที่ช่วยเหลือหรือการที่คัดค้านซึ่งผู้กระทำเชื่อว่าตนเองกำลังได้หรือแสดงว่าจะได้รับจากผู้อื่นในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งตนเองเป็นผู้เลือกเอง

2.3 โอกาส (opportunity) คือ เป็นความคิดของผู้ที่เชื่อต่อสถานการณ์ ทางเลือกที่มีอยู่และข้อกำหนด โอกาสที่จะมีอิทธิพลในการตัดสินใจและการกระทำ

ดังนั้นปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ มีความสอดคล้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ให้งานบรรลุตามเป้าหมายและเกิดผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพซึ่งเป็นการสร้างความรับผิดชอบให้เกิดขึ้นกับตนเอง และเพื่อนร่วมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

อกิน รพีพัฒน์ (2547 : 7-8) กล่าวว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม มี 5 ทฤษฎี ซึ่งสอดคล้องกับ ยุทธูปงาน ซึ่งสรุปไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีเกลี้ยกล่อมมวลชน (Mass Persuasion)

มาสโลว์ (Maslow) กล่าวว่า การเกลี้ยกล่อม หมายถึง การใช้คำพูดหรือการเขียนเพื่อต้องการให้เกิดความเชื่อและการกระทำ ซึ่งการเกลี้ยกล่อมมีประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการเกลี้ยกล่อมผู้เกลี้ยกล่อมจะต้องมีศิลปะในการสร้างความสนใจในเรื่องที่จะเกลี้ยกล่อมจะทำให้เกิดผลดี

โดยตามหลักทฤษฎีของ มาสโลว์ ในเรื่องความต้องการของคน จะเป็นไปตามลำดับจากน้อยไปมาก โดยมีทั้งหมด 5 ระดับ ดังนี้

1.1 ความต้องการทางด้านสรีระวิทยา (physiological needs) คือ ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการทางด้านที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม อาหาร ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ

1.2 ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยของชีวิต (safety and security needs) ได้แก่ ความต้องการให้ที่อยู่อาศัยมีความปลอดภัยจากการถูกขโมยทรัพย์สิน หรือถูกทำร้ายร่างกาย หรือความต้องการความมั่นคงในการทำงานและการมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมั่นคง

1.3 ความต้องการทางด้านสังคม (social needs) ได้แก่ ความต้องการจากสังคมในการยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และการต้องการความรัก

1.4 ความต้องการทางด้านเกียรติยศชื่อเสียง (self-esteem needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะดีเด่นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่จะทำให้ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น ความต้องการความภาคภูมิใจ ซึ่งความต้องการในด้านนี้จะเป็นความต้องการในระดับสูงที่เกี่ยวกับความมั่นใจในตัวเองในเรื่องความสามารถและความสำคัญของบุคคล

1.5 ความต้องการด้านความสำเร็จแห่งตน (self-actualization needs) คือ ความต้องการที่จะอยากจะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกด้านตามความคิดของตนเองเพื่อจะพัฒนาตนเองให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ เป็นความต้องการสูงสุด ความต้องการนี้จึงเป็นความต้องการพิเศษของบุคคลที่จะพยายามผลักดันชีวิตของตนเองให้เป็นไปในแนวทางที่ดีที่สุด

2. ทฤษฎีการระดมสร้างขวัญของคนในชาติ (National Morale)

ผลของการทำงานจะสูงขึ้นได้ถ้าคนเรามีความต้องการทางกายและใจและมีขวัญที่ดีพอ แต่ถ้าขวัญไม่ดีผลงานก็ต่ำไปด้วย เนื่องจากขวัญคือสถานการณ์ทางจิตใจ ที่มีการแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมต่าง ๆ โดยการที่จะสร้างขวัญให้ดีต้องพยายามสร้างการมีทัศนคติที่ดีต่อกันกับผู้ร่วมงาน เช่น ไม่เอาเปรียบกัน ให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการทำงาน และการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เป็นต้น ถ้าคนทำงานมีขวัญที่ดี จะทำให้เกิดการสำนึกในความรับผิดชอบ ซึ่งจะทำให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน ทั้งที่เป็นขวัญของบุคคล และขวัญของกลุ่ม ดังนั้น จึงเป็นไปได้ว่าขวัญที่ดีเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะนำไปสู่การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ได้เช่นกัน

3. ทฤษฎีสร้างความรู้รักชาตินิยม (Nationalism)

การสร้างความรู้รักชาตินิยมให้เกิดขึ้น เป็นปัจจัยหนึ่งนำไปสู่การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเองที่จะอุทิศ หรือการเน้นคำนิยมในเรื่องผลประโยชน์ส่วนร่วมของชาติ มีความพึงพอใจในชาติของตัวเอง พอใจในเกียรติภูมิ จงรักภักดี รู้สึกผูกพันต่อท้องถิ่น

4. ทฤษฎีการสร้างผู้นำ (Leadership)

ในการสร้างผู้นำจะเป็นการช่วยจูงใจให้ประชาชนทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพราะผู้นำคือปัจจัยสำคัญของการรวมกลุ่มคน จูงใจไปยังเป้าหมายประสงค์ ซึ่งโดยทั่วไปผู้นำจะมีทั้งผู้ที่ดี เรียกว่า ผู้นำปฏิฐาน หรือ ผู้นำพลวัต คือ มีการเคลื่อนไหวการทำงานอยู่เสมอ และผู้นำที่ไม่มีกิจ ไม่มีผลงานที่สร้างสรรค์ เรียกว่า ผู้นำนินสอ ผลจากการให้ทฤษฎีการสร้างผู้นำ ทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างมีขวัญกำลังใจ งานมี

คุณภาพ เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ และร่วมรับผิดชอบ ดังนั้น การสร้างผู้นำที่ดี ทำให้นำไปสู่การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยดี

5. ทฤษฎีการใช้วิธีและระบบทางการบริหาร (Administration Method)

วิธีหนึ่งที่ยั่งยืนเพราะใช้กฎหมายในการใช้ระบบบริหาร คือ การระดมความร่วมมือระเบียบ แบบแผน เป็นเครื่องมือในการดำเนินการ แต่ถึงอย่างไรก็ตามผลของความร่วมมือยังไม่มีระบบใดดีที่สุดในเรื่องการบริหาร เพราะด้วยธรรมชาติของคน ถ้าได้ทำงานตามความสมัครใจอย่างตั้งใจ โดยไม่มีใครบังคับก็จะทำงานด้วยความรัก แต่ถ้าไม่ควบคุมเลยก็จะไม่เป็นไปตามนโยบายและความจำเป็นของรัฐ เพราะการใช้ระบบบริหารเป็นการให้ปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายในการเพิ่มความความคาดหวังในผลประโยชน์

สุรชัย เทียนขาว (2547 : 45-47) ได้กล่าวถึง กระบวนการมีส่วนร่วมโดยทั่วไปแล้วประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการศึกษาของชุมชน เป็นการกระตุ้นให้ประชาชนในชุมชนได้มีการร่วมกันเรียนรู้สภาพของชุมชน การดำเนินชีวิต ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม เพื่อใช้สำหรับเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำงาน ร่วมกับการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา พร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญของปัญหา

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการวางแผน คือ การมีการรวมกลุ่มอภิปรายและแสดงความคิดเห็น เพื่อกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ การดำเนินงานและทรัพยากรที่จะใช้

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนา คือ การรวมกลุ่มอภิปรายและร่วมแสดงความคิดเห็นแรงงาน เงินทุน หรือการเข้าร่วมบริหารงาน การมีส่วนร่วมในการประสานงานและการขอความช่วยเหลือจากภายนอก

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนา คือ การนำเอากิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทุกด้าน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเท่าเทียมกันของบุคคลและสังคม

ขั้นที่ 5 การมีส่วนร่วมในการติดตาม และการประเมินในการพัฒนา เพื่อจะเป็นการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

จากทฤษฎีดังกล่าวพอสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาคและเสรีภาพ ซึ่งการก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมอาจเป็นการใช้แรงจูงใจหรือการให้แรงเสริมเนื่องจากสิ่งสำคัญที่จะทำให้การมีส่วนร่วมเกิดขึ้นเป็นการเกี่ยวข้องทั้งตัวและจิตใจ ซึ่งส่งผลให้เกิดการกระทำและการร่วมรับผิดชอบ

จากทัศนะของนักวิชาการ และทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้
ข้อสรุปเป็น ตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาจากทัศนะนักวิชาการ

นักวิชาการ ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	สรุป
1. การร่วมคิด	✓						✓							✓	✓	4
2. การร่วม ปฏิบัติงาน	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓		8
3. ร่วมประเมิน งาน	✓						✓									2
4. ร่วมยอมรับ ผลการประเมิน	✓															1
5. ร่วมปรับปรุง วิธีการทำงาน ใหม่	✓									✓						2
6. ร่วมตัดสินใจ		✓			✓	✓	✓	✓				✓	✓			7
7. มีการแบ่ง อำนาจให้ ผู้ร่วมงาน		✓		✓												2
8. การไว้วางใจ			✓	✓												2
9. ความผูกพัน			✓	✓												2
10. การร่วมกัน กำหนดเป้าหมาย			✓	✓												2

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 2 (ต่อ)

นักวิชาการ ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	สรุป
11. มีส่วนร่วม รับผิดชอบ			✓	✓			✓				✓		✓			5
12. การร่วมกัน วางแผน									✓				✓	✓	✓	4
13. ร่วมใน ผลประโยชน์					✓	✓	✓							✓	✓	5
14. ร่วมกัน แก้ปัญหา										✓			✓			2
15. มีส่วนร่วมใน การประเมินผล					✓			✓	✓	✓			✓	✓	✓	7
16. มีส่วนร่วมใน การรับรู้ปัญหา										✓						1
17. การมีส่วน ร่วมชื่นชม ผลสำเร็จ													✓			1
18. การทำงาน เป็นทีม												✓				1
19. มีส่วนร่วม ในการวิเคราะห์ ปัญหา														✓		1
20. เริ่มตั้งแต่เกิด จิตสำนึกใน ตนเอง										✓						1

ตาราง 2 (ต่อ)

นักวิชาการ ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	สรุป
21. ร่วมคิดด้วยกันว่าอะไรที่เป็นปัญหาของชุมชน									✓							1
22. มีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติ										✓						1
23. มีส่วนร่วมในการหาแนวทางแก้ไข										✓						1
24. มีส่วนร่วมเสนอแนะเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร											✓					1
25. มีส่วนร่วมตรวจสอบประเมินผลการทำงานของผู้บริหารและครู											✓					1
26. การสื่อสารภายในองค์กร												✓				1
27. บรรยากาศภายในองค์กร												✓				1
28. มีส่วนร่วมของผู้ร่วมงาน												✓				1
29. มีส่วนร่วมของผู้บริหาร												✓				1

หมายเหตุ

1. สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 62-63), 2. แอนโทนี (Anthony. 1978 : 83), 3. สวอนสเบิร์ก (Swansburg. 1996 : 391-393), 4. ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2555 : 209-211), 5. โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff. 1980 : 219-222), 6. ชาดิด และคณะ (Shadid. 1982 : 122), 7. สมิธและบิ๊ก (Smith and Big. 1998 : 239-248), 8. ธร สุนทรายุทธ (2551 : 541 - 542), 9. อรทัย ก๊กผล (2552 : 17-19), 10. จรัส อติวิทยากรณ์ (2553 : 262-263), 11. ประสาร พรหมณา (2553 : 5 - 7), 12. รัตนฐาภัทร์ ชนโชติสุขสบาย (2557 : 487-488), 13. พินสุดา สิริธรรังศรี (2558 : 72-73), 14. เสาวนีย์ เดือนเด่น (2558 : 8), 15. สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561 : 27)

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหุ้นส่วนการศึกษา จากแนวความคิดของนักวิชาการ พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหุ้นส่วนการศึกษา มี 30 ตัวแปร สรุปได้ว่ามี 5 ตัวแปรที่ระดับความถี่ 5 -15 คือ 1. ด้านการร่วมปฏิบัติงาน 2. ด้านการร่วมตัดสินใจ 3. ด้านการร่วมรับผิดชอบ 4. ด้านการร่วมในผลประโยชน์ 5. ด้านการร่วมในการประเมินผล ดังนั้น การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหุ้นส่วนการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้เลือกตัวแปรออกมาทั้งหมด 5 ตัวแปร โดยมีรายละเอียดของเนื้อหาดังต่อไปนี้

1. ด้านการร่วมปฏิบัติงาน การร่วมปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการที่ทำให้ทุกคนมีความรัก ความผูกพัน ทำให้เกิดความสามัคคีในการทำงาน ตามที่ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการร่วมปฏิบัติงานไว้ดังนี้

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 62-63) ได้กล่าวว่า การร่วมปฏิบัติงาน หมายความว่า ผู้บริหารจะต้องนำผลของการร่วมคิดที่ได้ไปตกผลึกเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในระยะเวลาที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานของแต่ละคนที่มีความแตกต่างกัน ทำให้เกิดประโยชน์อย่างสูงต่อองค์กร ดังนั้นการร่วมทำควรต้องคำนึงถึงทีมงานที่มีศักยภาพเป็นสำคัญ

โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen.J and Uphoff.D. 1980 : 219-222) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยการสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานความร่วมมือ ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงาน โครงการนั้นจะได้คำถามที่ว่า ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ด้วยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงานและประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ชาดิด และคณะ (Shadid and et al. 1982 : 122) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานไว้ในส่วนขององค์ประกอบในการปฏิบัติงานนั้น จะได้มาจากคำถามว่าใครที่ทำประโยชน์ให้กับงานได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้ด้วยวิธีใด

สมิธและบีก(Smith and Big, 1998 : 239-248) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ใ้ว่า การร่วมกันปฏิบัติงานย่อมมีพลังงานมหาศาลในการทำกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ทำให้ ได้รับความสำเร็จอย่างรวดเร็ว

ธร สุนทรายุทธ (2551 : 541 – 542) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มา จากคำถามที่ว่าใครที่จะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ด้วยวิธีใด

อรทัย ก๊กผล (2552 : 17 – 19) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน คือ การ ร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานว่าจะจัดโครงการหรือกิจกรรมอะไร มีการแบ่งงานกันอย่างไร ใช้งบประมาณมากน้อยเพียงใด ควรจะจัดหางบประมาณมาจากที่ใด และใครจะเป็นผู้ดูแลรักษา

จรัส อติวิทยากรณ์ (2553 : 262-263) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เป็น การร่วมพัฒนาโดยการออกแรง ออกเงินงบประมาณ สิ่งของ ให้คำแนะนำ ให้ความรู้ ร่วม ป้องกันและแก้ไขปัญหา

เสาวนีย์ เดือนเด่น และคณะ (2558: 8) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน คือ การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมโครงการต่าง ๆ รวมถึงการได้เข้าร่วมในกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ขององค์กร ได้ปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้และมีส่วนร่วมในการ ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า ด้านการร่วมปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงาน เริ่มตั้งแต่กระบวนการคิด กระบวนการวางแผนขั้นตอนการจัดกิจกรรมหรือ โครงการ ร่วมกันแบ่งหน้าที่กันทำ ร่วมสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานความ ร่วมมือ ซึ่งการร่วมปฏิบัติงานยังรวมไปถึงการมีส่วนร่วมกันปฏิบัติงานของภาครัฐ ชุมชน และ ผู้ปกครอง เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุความสำเร็จและเป้าหมายที่วางไว้

2. ด้านการร่วมตัดสินใจ การตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน ดังนั้นการตัดสินใจที่ถูกต้องจึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อทำให้งานบรรลุ เป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ตามที่ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการร่วม ตัดสินใจไว้ดังนี้

แอนโทนี (Anthony, 1978 : 83) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่า การที่ ผู้ร่วมงานจะต้องมีความตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของตนเองและ ตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบด้วยความรอบคอบ มีเหตุผล และคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กร เป็นหลัก

โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff, 1980 : 219-222) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่า สิ่งแรกที่จะต้องทำคือ การจัดลำดับความสำคัญและการกำหนดความต้องการ แล้วจึงเลือกประชากรและนโยบายที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้

ชาดิด และคณะ (Shadid and et al. 1982 : 122) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้ได้แนวคิดการในการสร้างและการประเมินทางเลือกต่าง ๆ การคัดเลือกการตัดสินใจ คือ ศูนย์กลางของการเกิดความคิดที่หลากหลาย รวมไปถึงการวางแผน เพื่อให้สิ่งที่ตัดสินใจเลือกบังเกิดผล

สมิธ และ บิ๊ก (Smith and Big. 1998 : 239-248) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือ การที่มีโอกาสที่จะตัดสินใจรับหรือไม่รับกิจกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของตนเองกับชุมชน หากมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันแล้ว ผลที่เกิดขึ้นย่อมต้องเป็นสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการ สอดคล้องกับปัญหา ทำให้เกิดความรัก ความหวงแหน เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและต้องการที่จะดูแลรักษา ซึ่งขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด

ชร สุนทรายุทธ (2551 : 541 - 542) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่า ประการแรกสุดในกระบวนการตัดสินใจนั้น คือ การกำหนดความต้องการ และจัดลำดับความสำคัญ โดยแบ่งเป็นการตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้

รัตนฐาภักดิ์ ธนโชติสุขสบาย (2558 : 487-488) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่า เป็นการมีส่วนร่วมของผู้ได้บังคับบัญชา หรือบุคลากร ในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการรับฟังความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษา การเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและมีความไว้วางใจกันต่อการปฏิบัติงาน

พิณสุดา สิริธรรังศรี (2558 : 72-73) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่า ในการจัดกิจกรรมทุกครั้งต้องมีการฟังความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน ถ้าเกิดผลกระทบต่อการบริหารจัดการและมีส่วนได้ส่วนเสียของผู้เรียนและประชาชน ครู ผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษา และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน จะมีการตัดสินใจร่วมกันโดยอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลของสถานศึกษาและชุมชน

สรุปได้ว่า ด้านการร่วมตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดกิจกรรมหรือโครงการใด ผู้บริหารจะเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันแสดงความคิดเห็น ร่วมกันพิจารณา ขั้นตอนการดำเนินงาน ปัญหา สาเหตุของปัญหา ร่วมกันหาแนวทางการป้องกันปัญหาหาแนวทางการแก้ปัญหา และร่วมกันตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการนั้น ๆ โดยร่วมกันตัดสินใจเพื่อเลือกแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุด โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นหลัก

3. ด้านการร่วมรับผิดชอบ ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่ส่งผลให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ มีความสำคัญอย่างมากในการดำเนินงาน ตามที่ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการร่วมตัดสินใจไว้ดังนี้

สวอนสเบิร์ก (Swansburg, 1996 : 391-393) ได้กล่าวถึง การร่วมรับผิดชอบไว้ว่า ความ เป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ (autonomy) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการรับผิดชอบการปฏิบัติงาน มีความอิสระในการคิด มีความอิสระในการตัดสินใจในงานของตนเอง และมีความอิสระในอำนาจหน้าที่ ซึ่งการที่มีความเป็นอิสระในทุกด้านจะทำให้เกิด ความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความรับผิดชอบที่ตัวเองได้รับมอบหมาย

ชชาติ พ่วงสมจิตร (2555 : 209-211) ได้กล่าวถึง การร่วมรับผิดชอบไว้ว่า การมีความ เป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการ คิด ในการตัดสินใจ และในการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ

สมิธและบีก (Smith and Big, 1998 : 239-248) ได้กล่าวถึง การร่วมรับผิดชอบไว้ว่า การที่กิจกรรมนั้นยังคงอยู่เป็นผลมาจากการรับผิดชอบและปฏิบัติดูแลรักษาร่วมกัน สำหรับสิ่งที่ เกิดผลเสียหาย หากมีการรับ ผิด จะพบกับสิ่งที่ชอบพลวัตร ของกิจกรรมก็จะต่อเนื่องไปเช่นกัน

ประสาร พรหมณา (2553 : 5 - 7) ได้กล่าวถึง การร่วมรับผิดชอบไว้ว่า การมีส่วนร่วม รับผิดชอบของคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมรับผิดชอบการบริหารจัดการโรงเรียน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบการบริหารจัดการด้านการเงิน
2. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบบริหารพัฒนาบุคลากร
3. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบการพัฒนางานการเรียนการสอน
4. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบพัฒนางานด้านการปกครองนักเรียน
5. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบบริหารอาคารสถานที่
6. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบพัฒนางานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

พินสุดา สิริธรรังศรี (2558 : 72-73) ได้กล่าวถึง การร่วมรับผิดชอบไว้ว่า เมื่อมีการแบ่งงานกันทำตามโครงการย่อยที่กำหนดไว้ในแผนงานแล้ว ได้ดำเนินการตามที่กำหนดตามความรับผิดชอบของแต่ละคน

สรุปได้ว่า ด้านการร่วมรับผิดชอบ หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ครู มีอิสระในการคิด มีอิสระในการตัดสินใจ มีอิสระในการรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองทำให้เกิดความทุ่มเท และตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ส่งผลให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

4. ด้านการร่วมในผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ต้องคำนึงถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในองค์กร ทั้งผลประโยชน์ทางบวกและผลประโยชน์ทางลบ ซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคมด้วย ตามที่ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการร่วมตัดสินใจไว้ดังนี้

โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff, 1980 : 219-222) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ไว้ว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์มี 2 รูปแบบ คือ การร่วมรับผิดชอบ และร่วมรับผิดชอบเนื่องในทางลบจากโครงการ โดยผลประโยชน์ที่ได้รับ ได้แก่ ผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ กล่าวคือ การที่มีรายได้และมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้น มีความมั่นคงขึ้น หรือการที่มีสาธารณูปโภคที่เพียงพอ มีคุณภาพหรือมีประสิทธิภาพที่ดี การมีผลประโยชน์ทางด้านสังคม ได้แก่ การรู้หนังสือมากขึ้นหรือได้รับการศึกษามากขึ้น รวมถึงการให้บริการทางด้านสังคมอื่นๆ มากขึ้น และมีคุณภาพที่ดีมากขึ้น การมีผลประโยชน์ส่วนบุคคล ได้แก่ การมีความนับถือในตนเองมากขึ้น การมีพลังอำนาจทางการเมืองมากขึ้น และมีการรับรู้ถึงความมีประสิทธิภาพของตนเองมากขึ้น

ชาดิด และคณะ (Shadid and et al. 1982 : 122) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ไว้ว่า ในการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบนั้น ควรคำนึงถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมถึงต้องพิจารณาผลที่จะเกิดขึ้นทั้งในทางบวกและทางลบที่จะส่งผลเสียต่อโครงการ อันจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคม

ส มิธ และ บิ๊ก (Smith and Big, 1998 : 239-248) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ไว้ว่า การร่วมรับผิดชอบในผลประโยชน์ของกิจกรรมย่อมตกแก่บุคคลในองค์กร ส่วนบุคคลในองค์กรจะกระจายผลประโยชน์ไปสู่สมาชิกในองค์กรอย่างไร ก็ขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์กร

เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ (2558 : 8) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ไว้ว่า คือการที่ทุกคนได้รับประโยชน์จากการนำแผนการดำเนินงานไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ ได้รับการฝึกอบรมความรู้ตามที่ต้องการ เพื่อนำความรู้และทักษะที่มีมาใช้ในการสร้างผลงานที่ดี ได้รับการถ่ายทอดความรู้ และทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อนำความรู้มาใช้ในการสร้างผลงานที่ดีและเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในองค์กร

สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561 : 27) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ไว้ว่า คือความสำเร็จที่เกิดจากการบริหารจัดการร่วมกัน มีความชื่นชมและพึงพอใจในผลสำเร็จนั้น ๆ ร่วมกัน เช่น การยกย่องให้เกียรติ การร่วมแสดงความยินดี การมอบรางวัล

สรุปได้ว่า ด้านการร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง เมื่อกิจกรรมหรือโครงการใดที่เกิดจากการบริหารจัดการร่วมกันประสบผลสำเร็จ ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องย่อมจะได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน โดยไม่จำเป็นต้องเป็นเงินหรือของมีค่าเสมอไป แต่อาจเป็นการชื่นชมผลสำเร็จร่วมกัน ให้กำลังใจกัน กล่าวชมเชยกัน ร่วมแสดงความยินดี ชื่นชม และมอบรางวัล แต่หากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นจากการบริหารจัดการร่วมกัน ทุกฝ่ายร่วมยอมรับในข้อผิดพลาด และยินดีร่วมกันแก้ไขปัญหากที่เกิดขึ้น

5. ด้านการร่วมในการประเมินผล ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลมีความสำคัญในด้านความคืบหน้า ทำให้เห็นปัญหา และผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินงาน ตามที่ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ดังนี้

โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff, 1980 : 219-222) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ว่า คือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง เป็นสิ่งสำคัญในการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งส่งผลให้สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

ธร สุนทรายุทธ (2551 : 541 - 542) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ว่า สิ่งสำคัญในการมีส่วนร่วมในการประเมินผล คือ ความคาดหวัง ความชอบ และความเห็น ซึ่งทั้ง 3 อย่างที่กล่าวมามีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่ม

อรทัย ก๊กผล (2552 : 17-19) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ว่า การทำงานร่วมกันกับประชาชน ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการตรวจสอบถึงปัญหาและอุปสรรครวมถึงการร่วมกันหาทางแก้ไขปัญหา เพื่อให้ภารกิจหรืองานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

จรัส อติวิทยากรณ์ (2553 : 262-263) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ว่า คือ การมีส่วนร่วมในการรับทราบการแล้วเสร็จของกิจกรรมหรือ โครงการ และร่วมประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกิจกรรมหรือโครงการ

พินสุดา สิริธรรังศรี (2558 : 72-73) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ว่า คือ ในระหว่างการดำเนินงานและหลังการดำเนินงาน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน มีการติดตาม และประเมินผล เพื่อปรับปรุงและเพื่อพัฒนางานร่วมกัน

เสาวนีย์ เดือนเด่น และคณะ (2558 : 8) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ว่า ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนมีการติดตามการดำเนินงานอยู่เสมอ และหากพบปัญหา ก็จะนำปัญหานั้นไปปรับปรุง และทุกคนมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินงานของโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ

สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561 : 27) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ว่า คือ การมีส่วนร่วมของครอบครัว ชุมชน นักเรียน และภาครัฐ โดยเป็นคณะกรรมการประเมินผล การดำเนินงาน โครงการ และร่วมรับทราบผลการประเมินการดำเนินงานและโครงการ

สรุปได้ว่า ด้านการร่วมในการประเมินผล หมายถึง การที่ผู้บริหาร เปิดโอกาสให้ครู เข้ามา มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน กิจกรรม หรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้ทราบแนวทางในการ พัฒนางาน ให้ทราบถึงปัญหา และร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา

แนวคิดเกี่ยวกับภาคีเครือข่าย

ภาคีเครือข่ายได้มีความสำคัญต่อแนวทางการพัฒนาทั้งบุคคล กลุ่ม องค์กร ชุมชน สังคม และประเทศชาติ เพื่อให้เกิดศักยภาพ เสริมสร้างความเข้มแข็ง เพื่อให้การทำงานมี ประสิทธิภาพ และการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งกระบวนการทัศน์ใหม่ของการพัฒนา โดยใช้ชุมชน เป็นฐาน เกิดการสร้างเสริมความเข้มแข็งในการพึ่งพาตนเอง ชุมชน ท้องถิ่น สร้างพลังอำนาจ ในการ ดำรงตนเอง อยู่ได้ในปัจจุบันและพัฒนาไปสู่อนาคตได้อย่างยั่งยืน

พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2551 : 3) ได้กล่าวว่า ภาคีเครือข่าย คือ ชุมชน ครอบครัว บุคคล องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และองค์กรอื่น ๆ รวมถึงสถานศึกษาอื่นที่ไม่ได้ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีส่วนร่วม หรือมี วัตถุประสงค์ในการดำเนินการศึกษาศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

พิรพัฒน์ รุ่งเรือง (2561 : 33) ได้กล่าวว่า ภาวการณ์เครือข่าย คือ กระบวนการรวมตัวกันของกลุ่มคน องค์กร สถาบัน บุคคล ที่มีความสนใจ มีวัตถุประสงค์ มีความต้องการหรือเป้าหมายร่วมกันอย่างมีเอกภาพ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างมีขั้นตอน มีกระบวนการรวมทั้งเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ประสบการณ์ ซึ่งจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาทั้งในระดับท้องถิ่นและสังคมโดยรวม ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมทางสังคม จากสังคมแบบใช้อำนาจไปสู่สังคมการเรียนรู้ ทำให้เกิดเป็นพลังอำนาจในการต่อรองเพื่อแก้ไขปัญหาที่เผชิญอยู่ เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงาน กิจกรรม หรือโครงการตามที่กำหนดไว้ สิ่งสำคัญคือสมาชิกในเครือข่ายต้องเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและต้องมีศูนย์กลางในการติดต่อประสานงาน

กุลธิดา ภูมิ่ง (2558 : 35) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง ความร่วมมือ การพึ่งพาอาศัย การแลกเปลี่ยน การเรียนรู้ ซึ่งรูปแบบเครือข่ายคือ ต้องพึ่งพาการติดต่อประสานงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งความรู้ ประสบการณ์ และทรัพยากรที่มีอยู่ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ และอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้การจัดการดังกล่าวทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กร เพื่อนำไปสู่การสร้างคุณค่าในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ

เทิดเกียรติ วงศาโรจน์ (2557 : 61) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง กระบวนการในการรวมกลุ่มคน บุคคล องค์กร ซึ่งขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อติดต่อสื่อสารกัน และร่วมกันทำกิจกรรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวจะเป็นกิจกรรมที่ใช้ระยะเวลาสั้นหรือระยะเวลายาว หรือตลอดไปก็ได้ แต่สิ่งสำคัญ คือ เครือข่ายต้องมีกิจกรรมและสมาชิกเครือข่ายต้องเข้าร่วม กิจกรรมกันอย่างต่อเนื่อง และต้องมีศูนย์กลางเครือข่ายในการติดต่อประสานงาน

ชนพล แสงจันทร์ (2556 : 39) ได้ให้ความหมายของภาวการณ์เครือข่าย หมายถึง ความสัมพันธ์ของกลุ่ม องค์กร หรือ บุคคล ที่มีความสนใจในการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ประสบการณ์ระหว่างกัน ด้วยการลงมือทำกิจกรรมร่วมกัน มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจทางด้านสังคม และอื่น ๆ โดยมีการจัดรูปแบบการจัดการให้เป็นกลไกขับเคลื่อนเชื่อมโยง กิจกรรมร่วมกัน ซึ่งกลุ่ม องค์กร บุคคล ที่มาร่วมกันมีฐานะเท่าเทียมกัน และเห็นถึงความตระหนัก ร่วมกัน ภายใต้วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายเดียวกัน

มิทเชลล์ (Mitchell, 1969 : 2) ได้ให้ความหมายว่า เครือข่าย หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีทั้งทางตรงและ ทางอ้อมระหว่างบุคคลคนหนึ่งกับบุคคลอื่น ๆ ที่อยู่รอบข้าง ลักษณะของความสัมพันธ์นี้สามารถนำ มา อธิบายถึงพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในเครือข่านั้นได้ เครือข่ายจึงเป็นกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการศึกษาถึงความสัมพันธ์ ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลต่าง ๆ ที่อยู่ในการสังคม

สตาร์คีย์ (Starkey. 1997: 14) ให้ความหมายของเครือข่ายว่า คือ กลุ่มของคนหรือองค์กรที่สมัครใจโดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน ในลักษณะที่องค์กรหรือบุคคลยังคงมีความเป็นอิสระในการดำเนินกิจกรรมของตน การสร้างเครือข่ายเป็นการทำให้ องค์กรและบุคคลที่กระจัดกระจายได้ติดต่อเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกัน ร่วมมือกัน ด้วยความสมัครใจ อีกทั้งให้สมาชิกในเครือข่ายมีความสัมพันธ์กันฉันท์เพื่อนที่ต่างก็มีความเป็นอิสระมากกว่าสร้างการคบค้าสมาคมแบบพึ่งพิง

สรุปได้ว่า ภาวเครือข่าย หมายถึง กลุ่ม องค์กร หน่วยงาน หรือบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กันทั้งทางตรงและทางอ้อม มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน มีการทำกิจกรรมร่วมกัน ร่วมกันขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงาน กิจกรรม โครงการตามที่กำหนดไว้สิ่งสำคัญคือทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเครือข่ายต้องเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและต้องมีศูนย์กลางในการติดต่อประสานงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งทุกกิจกรรมที่ทำร่วมกันทำในลักษณะที่ทุกคนมีอิสระในการดำเนินกิจกรรมของตัวเอง

หุ้นส่วนทางการศึกษา

จากการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยทางการศึกษาที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการทำให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน พบว่ามีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของคำที่คล้ายคลึงกับคำว่า ผู้ปกครองและหุ้นส่วนชุมชน (parent and community partnership) ดังนี้

1. การเกี่ยวข้องของผู้ปกครอง (parent involvement) หมายถึง การให้ผู้ปกครองเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาของเด็กทั้งที่บ้านและที่โรงเรียนตามข้อตกลงกันที่ผู้ปกครองมีกับโรงเรียน เพื่อเป็นการติดตาม ส่งเสริมพัฒนาการของเด็กในด้านต่าง ๆ (Wamer. 1997 : 13) การทำงานเป็นทีมของครูกับผู้ปกครองบนพื้นฐานของการมีปฏิสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ การสื่อสารทางบวก รวมถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้สึกกันอย่างเปิดเผย (Phelps. 1999 : 154-157) การทำงานร่วมกันของโรงเรียนและผู้ปกครอง มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร การตัดสินใจร่วมกัน และร่วมมือกันในการจัดการศึกษา (Couchenour and Chrisman. 2000 : 8)

2. ความเป็นหุ้นส่วนของผู้ปกครองและชุมชน (Parent and community partnership) คือ บทบาทการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในการจัดการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนของครู ผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชน โดยที่ครูและผู้ปกครองมีบทบาทในการร่วมมือกันอย่างเข้มข้น ซึ่งสมาชิกในชุมชนรวมถึงองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ในชุมชนจะเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนโรงเรียนและผู้ปกครองให้สามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเข้มแข็งมากขึ้น ทั้งในเรื่องของการสนับสนุนทรัพยากร งบประมาณ บุคลากร และแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน (Epstein. 1995 : 701-712) ถึงแม้ว่า

ชุมชนจะมีบทบาทความสำคัญน้อยกว่าบทบาทของครูและผู้ปกครองแต่ก็ยังเป็นสิ่งจำเป็นที่ไม่สามารถขาดได้จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัย ได้ทำการสังเคราะห์ ความหมายของคำว่า ความเป็นหุ้นส่วนของผู้ปกครองด้วยการเพิ่มคำว่า ชุมชน เข้าไปด้วย ซึ่งได้ให้ความหมายของความเป็นหุ้นส่วนของผู้ปกครองและชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียนว่า หมายถึง สภาพความร่วมมืออย่างเท่าเทียมกัน และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนในการที่จะส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการศึกษาได้ด้วยคามมั่นใจและทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยการติดต่อสื่อสาร การเสริมพลัง และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันอย่างต่อเนื่อง (Epstein. 1995 : 701-712)

3. ภาควิชาหุ้นส่วน (Partnership) มีนักวิชาการหลายคนท่านให้คำนิยามไว้ซึ่งสรุปได้ว่า ภาควิชาหุ้นส่วน หมายถึง ความร่วมมือระหว่างองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งหน่วยงาน เข้ามาช่วยสนับสนุนงบประมาณ หรือ ร่วมกันทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงตามวิสัยทัศน์ขององค์กรที่มีร่วมกัน และนำไปสู่การเกิดพลังทวีคูณ (Vilaplana. 1998 : 15-17)

4. ภาควิชาหุ้นส่วนการศึกษา หมายถึง ครอบคลุม ชุมชน บุคคล องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ องค์กรเอกชน สถานประกอบการ สถาบันศาสนา และองค์กรอื่น ๆ รวมถึงสถานศึกษาอื่นที่ไม่ได้สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีส่วนร่วม หรือมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. 2551 : 2)

5. ภาควิชาหุ้นส่วนการศึกษา เป็นความร่วมมือกันระหว่างองค์กร กลุ่มคน หรือหน่วยงานต่าง ๆ โดยมีการทำข้อตกลงร่วมกันในการกำหนดภารกิจ เป้าหมาย และการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษา โดยต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมคิด และร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงานจากทุกฝ่าย (สาริสา เจนเขว้า และ เสวียน เจนเขว้า. 2562 : 60)

สรุปได้ว่า หุ้นส่วนการศึกษา คือ ความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหาร และครูของสถานศึกษาเอกชน ซึ่งมีการร่วมมือกันในการร่วมคิด ร่วมสนับสนุน และร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงานจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ด้วยกระบวนการทำกิจกรรมร่วมกันภายใต้ข้อตกลงเดียวกัน ในการกำหนดเป้าหมาย ภารกิจ ในการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน

หลักสำคัญของหุ้นส่วนการศึกษา

หลักการสำคัญของหุ้นส่วนการศึกษา หรือการร่วมมือกันระหว่างองค์กร กลุ่มคน บุคคล หรือหน่วยงานต่าง ๆ ประกอบด้วยหลักการต่าง ๆ ดังนี้ (สาริสา เจนเขว้า และ เสวียน เจนเขว้า. 2562 : 61)

1. หลักการกระจายโอกาสทางการศึกษา การมีหุ้นส่วนการศึกษามากเท่าไรก็เท่ากับเป็นการกระจายโอกาสทางการศึกษาให้ใกล้ชิดกับผู้รับบริการเพิ่มขึ้นเท่านั้น

2. หลักการเสมอภาคเท่าเทียมกันทางการศึกษา ในบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 วรรค 2 บัญญัติว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐบาลจะต้องให้บริการอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย...” การให้ทุกคนมีสิทธิเสมอภาคกันในการรับการศึกษา การมีเครือข่ายการจัดการศึกษานอกระบบ โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพกระจายอยู่ทั่วประเทศ เป็นการช่วยให้คนไทยทั้งประเทศสามารถใช้สิทธิในการเลือกเข้ารับบริการการศึกษาได้ทัดเทียมกันได้โดยไม่มีข้อจำกัดว่าอยู่ในเมือง หรืออยู่ชนบท

3. หลักการมีส่วนร่วมทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 วรรค 2 ว่า การศึกษาของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ด้วยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษา มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งเป็นการหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนา ระหว่างชุมชน เพื่อชุมชนมีการจัดการศึกษารวมทั้งยังเป็นการหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนา ระหว่างชุมชน

4. หลักการระดมสรรพกำลังเพื่อการจัดการศึกษา ด้วยการให้หุ้นส่วนทางการศึกษาเข้ามามีส่วนช่วยเป็นแหล่งให้บริการการศึกษาแก่ประชาชน ซึ่งอาศัยการระดมสรรพกำลังที่มีอยู่มาให้บริการทางการศึกษาเพื่ออำนวยความสะดวกสูงสุดให้แก่ผู้บริการการศึกษามากที่สุดเท่าที่จะทำได้

5. หลักการจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หน่วยงานต่าง ๆ การจัดระบบความสัมพันธ์ของเครือข่ายจะต้องชัดเจน จะต้องรู้ว่า หน่วยงานเครือข่ายแต่ละบุคคล แต่ละหน่วยงาน แต่ละองค์กรอยู่ที่ไหนบ้าง ทำกิจกรรมอะไรบ้าง ทั้งนี้เพื่อจะต้องทำงานซ้ำซ้อน

6. หลักการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ เพื่อเป็นการรับช่วงและส่งต่อทางการศึกษา การทำงานของหุ้นส่วนทางการศึกษา จะต้องเชื่อมโยงกัน ส่งต่อรับช่วงต่อเนื่องกันไปอย่างราบรื่นไม่สะดุดจึงจะเกิดประโยชน์สูงสุด

สรุปได้ว่า หุ่นส่วนทางการศึกษา หรือการร่วมมือกันระหว่างองค์การจะสำเร็จได้ ต้องใช้หลักการความเสมอภาคเท่าเทียมกันทางการศึกษา หลักการกระจายโอกาสทางการศึกษา หลักการมีส่วนร่วมทางการศึกษา หลักการระดมสรรพกำลังเพื่อจัดการศึกษา หลักการจัดระบบ ความความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และหน่วยงานต่าง ๆ และหลักการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์

องค์ประกอบการมีส่วนร่วมของหุ่นส่วนการศึกษา

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ อ้างถึงใน สาริสา เจนเขว่า และเสวียน เจนเขว่า. (2562 : 62) ได้นำเสนอองค์ประกอบสำคัญของการมีส่วนร่วมของหุ่นส่วนการศึกษาไว้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การรับรู้มุมมองร่วมกัน (Common perception) หุ่นส่วนทางการศึกษา ต้องมีความรู้สึกนึกคิดและการรับรู้ร่วมกันถึงเหตุผลการเข้าร่วมเป็นหุ่นส่วนทางการศึกษา ให้สมาชิกเกิดความรู้สึกผูกพันในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน แก้ปัญหาร่วมกัน การรับรู้ร่วมกันถือเป็นหัวใจของเครือข่ายความคิด หรือมุมมองที่แตกต่างย่อมมีประโยชน์ ช่วยให้เกิดการสร้างสรรคในการทำงาน
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common vision) วิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นการมองเห็นภาพของอนาคตร่วมกัน การรับรู้เข้าใจถึงทิศทางเดียวกันและการมีเป้าหมายที่จะไปด้วยกัน ช่วยทำให้ขบวนการเคลื่อนไหวมีพลังเกิดเอกภาพ
3. การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (Mutual interests) หุ่นส่วนทางการศึกษาเกิดจากการที่สมาชิกทุกคนต่างก็มีความต้องการเป็นของตนเอง แต่ความต้องการเหล่านั้นจะไม่สามารถสำเร็จได้หากสมาชิกทุกคนต่างคนต่างคิด ต่างคนต่างอยู่ ดังนั้นการรวมเป็นหุ่นส่วนต้องอยู่บนพื้นฐานของการมีผลประโยชน์ร่วมกันที่มีมากเพียงพอเพื่อที่จะดึงดูดให้รวมเป็นหุ่นส่วนทางการศึกษา ดังนั้นการเป็นหุ่นส่วนทางการศึกษาจึงต้องตั้งอยู่บนฐานของการมีผลประโยชน์ร่วมกัน
4. การมีส่วนร่วมของหุ่นส่วนการศึกษา (Participation of educational partnership) คือ กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในหุ่นส่วน ร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน
5. การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary relationship) คือ การที่หุ่นส่วนต่างเสริมสร้าง ส่งเสริม ซึ่งกันและกัน โดยหากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีจุดแข็ง ก็จะไปช่วยอีกฝ่ายแก้ไขจุดอ่อน ทั้งเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ในด้านทรัพยากรความรู้ เงินทุน กำลังคน หุ่นส่วนไม่สามารถอยู่ได้อย่างสมบูรณ์ด้วยตนเอง การที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จได้นั้น หุ่นส่วนจำเป็นต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน

6. การพึ่งพิงรวมกัน (Interdependence) สมาชิกหุ้นส่วนไม่สามารถอยู่ได้อย่างสมบูรณ์ด้วยตนเอง การที่จะทำให้เป้าหมายรวมสำเร็จได้นั้น สมาชิกหุ้นส่วนจำเป็นต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน

7. การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction) หากหุ้นส่วนไม่มีการปฏิสัมพันธ์กัน ต่างคนต่างอยู่ ไม่ร่วมมือกัน จะไม่เกิดความเป็นหุ้นส่วนอย่างแท้จริง ดังนั้นหุ้นส่วนต้องทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างหุ้นส่วนด้วยกัน ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในหุ้นส่วนตามด้วย การมีปฏิสัมพันธ์นี้เป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างกัน หุ้นส่วนมีปฏิสัมพันธ์กันมากเท่าใด ก็ยิ่งจะทำให้เกิดการผูกพันกันมากขึ้นเท่านั้น ช่วยให้เกิดความเชื่อมโยงมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การมีปฏิสัมพันธ์ยังช่วยทำให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างกันมากขึ้น ทำให้หุ้นส่วนมีความเข้มแข็งมากขึ้น

สรุปได้ว่า องค์ประกอบการมีส่วนร่วมของหุ้นส่วนการศึกษา ประกอบด้วย การรับรู้มุมมองร่วมกัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีผลประโยชน์ร่วมกัน และความสนใจร่วมกัน การมีส่วนร่วมของหุ้นส่วนการศึกษา การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน

ประโยชน์ที่ได้จากหุ้นส่วนการศึกษา

ณัฐพงศ์ พื้นแสน (2554 : 15) ประโยชน์ที่ได้จากหุ้นส่วนการศึกษา คือ

1. ช่วยให้การบริหารค่าใช้จ่ายมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. เป็นการประสานข้อดีจากการที่ได้รับความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาจากหลายส่วน
3. ประสิทธิภาพของการบริหารงานเพิ่มขึ้นจากการที่หุ้นส่วนทางการศึกษาได้ดำเนินการในส่วนที่ตนเองมีศักยภาพ และความถนัด
4. ทรัพยากรของหุ้นส่วนทางการศึกษาถูกนำมาใช้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
5. มีการช่วยเหลือส่วนของเงินทุนจากหุ้นส่วนทางการศึกษา

สรุปได้ว่า หุ้นส่วนทางการศึกษาจะสามารถช่วยให้การบริหารค่าใช้จ่าย และโครงการมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้รับความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาจากหุ้นส่วนทางการศึกษา ทรัพยากรของทุกฝ่ายถูกนำมาใช้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า และมีประสิทธิภาพ ตลอดจนทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

องค์กรที่เกี่ยวข้องกับหุ้นส่วนทางการศึกษา

หุ้นส่วนทางการศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างองค์กรที่มีส่วน ได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา เพื่อมาร่วมกันกำหนดนโยบายหรือ

เป้าหมายของภารกิจการศึกษา ซึ่งในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ. 2553) ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) (คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ. 2559 : 33) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2559 : 49) ได้กล่าวถึงองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ว่ามีบทบาทสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งสรุปได้ว่าหุ้นส่วนทางการศึกษา ควรประกอบด้วยองค์กรหลัก ๆ ดังต่อไปนี้

1. องค์กรภาครัฐ หมายถึง องค์กรที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการแก่ประชาชน ด้วยการไม่หวังผลตอบแทนเชิงเศรษฐกิจ ได้แก่ กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ เช่น กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานประกันสังคม เป็นต้น รวมถึงองค์กรต่าง ๆ ที่อยู่ในระบบราชการ และรัฐวิสาหกิจ

2. องค์กรภาคเอกชน หมายถึง องค์กรที่จัดทำตั้งเพื่อดำเนินกิจกรรมทางการค้าและทางธุรกิจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาผลกำไร เช่น บริษัท ห้างร้านต่าง ๆ ได้แก่ ห้างสรรพสินค้า ธนาคาร สถาบันการเงิน บริษัท ห้างหุ้นส่วน โรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น รวมถึงองค์กรของเอกชนที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างสรรค์ สังคมช่วยเหลือบรรเทาสาธารณภัย เช่น มูลนิธิร่วมกตัญญู มูลนิธิสายใจไทย เป็นต้น

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรของรัฐที่ดำเนินงานเป็นอิสระจากส่วนกลาง ทำหน้าที่บริหารจัดการกิจการต่าง ๆ ในท้องถิ่นของตน ปัจจุบันประเทศไทยมีรูปแบบการปกครองท้องถิ่นทั้งหมด 5 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานคร องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เทศบาล และเมืองพัทยา

4. องค์กรศาสนา หมายถึง องค์กรที่ศาสนิกชนของศาสนาหนึ่ง ๆ จัดตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมกิจการของ ศาสนานั้น ๆ เช่น ศาสนาพุทธประกอบด้วย วัด สำนักสงฆ์ ที่พักสงฆ์ สถานปฏิบัติธรรม ศาสนาคริสต์ ประกอบด้วย โบสถ์ และศาสนาอิสลามประกอบด้วย มัสยิด เป็นต้น

สรุปได้ว่า หุ้นส่วนทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา เป็นการร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษา ภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรศาสนา ที่มาร่วมกันกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายของภารกิจการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ด้วยดีตามวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกัน โดยอาศัยความร่วมมือ ร่วมคิด และร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงานจากทุกฝ่าย

การมีส่วนร่วมและความเป็นหุ้นส่วนทางการศึกษา

การมีส่วนร่วม (Participation) ทางการศึกษา เป็นการปรับเปลี่ยนมุมมองว่า การศึกษาเป็นเรื่องของทุกคนไม่ใช่แค่ผู้การศึกษาหรือโรงเรียนเท่านั้น เพราะการจะทำให้เด็กหรือเยาวชนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพได้ คือการที่ทุกภาคส่วนต้องเข้ามามีส่วนร่วมทางการศึกษา

คำว่า “การมีส่วนร่วม” (Participation) ได้มีผู้ให้ความหมายที่หลากหลาย โดยให้ความหมายตามความเข้าใจ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจจะให้ความหมายจากในแง่ของแนวคิด หลักการ กระบวนการ และวิธีการปฏิบัติ การมีส่วนร่วม มีความหมายคล้ายคำว่า การเป็นหุ้นส่วน กล่าวคือ เป็นการร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมทุนกันระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์กร และหน่วยงาน ด้วยความสมัครใจในการรับผิดชอบและดำเนินกิจกรรม อย่างใดอย่างหนึ่ง จนบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายหรือข้อตกลงเดียวกัน จากการทำข้อตกลงที่สร้างขึ้น หรือกำหนดขึ้น ร่วมกัน และมีแนวทางในการปฏิบัติ มีประโยชน์และมีความรับผิดชอบร่วมกัน การมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อครอบครัว มีอิทธิพลต่อการเจริญเติบโตและการพัฒนาของเด็ก นอกจากนี้ครอบครัวยังมีบทบาทสำคัญต่อการศึกษาของเด็ก ด้วย ดังนั้นความร่วมมือของผู้ปกครองกับครู และโรงเรียน ในการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาให้แก่เด็กอย่าง สร้างสรรค์ จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะพัฒนาเด็กให้เจริญเติบโตและพัฒนา อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมให้เด็กเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้การศึกษาของเด็กประสบความสำเร็จได้ นอกจากผลประโยชน์โดยตรงที่จะเกิดขึ้นกับตัวเด็กแล้ว การมีส่วนร่วมระหว่างครูและผู้ปกครอง ยังช่วยให้ครูและผู้ปกครองได้ทำงานร่วมกัน เกิดการช่วยเหลือและสนับสนุนกัน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน และส่งผลให้โรงเรียนเกิดการพัฒนา (อาภรณ์ สอาดเอี่ยม และคณะ, 2564 : 3)

การมีส่วนร่วมมีหลายระดับ ซึ่งระดับที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาเด็กให้มีคุณภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ คือต้องเป็นระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่แสดงความรับผิดชอบร่วมกัน ถึงแม้ว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จะส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา ซึ่งได้บัญญัติไว้ชัดเจนในมาตรา 29 ว่า ให้โรงเรียนร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น โดยส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนด้วยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนเพื่อให้ชุมชนสามารถมีส่วนร่วมอย่างเป็นทางการผ่านการเป็นตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมอย่างไม่เป็นทางการ

ด้วยการให้การสนับสนุนในรูปแบบต่าง ๆ ผู้ปกครองและโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ผู้ที่มีส่วนสำคัญในการมีส่วนร่วมแบบเป็นหุ้นส่วนทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ

ทั้งนี้เพราะเด็กยังต้องอยู่ภายใต้ การดูแลตามกฎหมายโดยครอบครัว และโรงเรียนมีหน้าที่จัดการศึกษาให้แก่เด็ก ดังนั้นครอบครัวและโรงเรียนจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทโดยตรงในการพัฒนาคุณภาพของเด็กด้วยกัน

ปัจจุบันในทางการศึกษา คำว่า “ความเป็นหุ้นส่วน” (Partnership) ได้รับการกล่าวถึงเป็นอย่างมาก เพราะเป็นการแสดงให้เห็นถึงความร่วมมือร่วมใจ การแสดงความรับผิดชอบต่อกันบนความเข้าใจและการมีข้อตกลงร่วมกัน ซึ่งเป็นระดับของการมีส่วนร่วมที่มีความลึกซึ้งเสมือนการเป็นหุ้นส่วนชีวิต กล่าวคือไม่ใช่แค่ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยกัน แต่มีความรับผิดชอบต่อกัน มีความคาดหวัง และกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ภายใต้ข้อตกลงต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นร่วมกัน ซึ่ง Luis Bush and Lory Lutz (1990 : 191-192) ได้ให้ความหมายของการเป็นหุ้นส่วนว่า “ เป็นความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ของคนอย่างน้อย 2 คนหรือกลุ่ม บนพื้นฐานของความไว้วางใจและการเติมเต็มความคาดหวังของกันและกัน โดยการประสานจุดแข็งและทรัพยากร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายร่วมกัน” นอกจากนี้ Rickett (2002 : 23) กล่าวว่า การเป็นหุ้นส่วนไม่ใช่เพียงการมีส่วนร่วมแบบเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน หรือมี ความร่วมมือระหว่างกัน แต่ความร่วมมือเป็นส่วนประกอบของการเป็นหุ้นส่วนซึ่งจำเป็นต้องมีการประสานจุดแข็งของกันและกันบนฐานของความเข้าใจและไว้วางใจในการดำเนินงาน เพื่่มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ดังนั้นความ เป็นหุ้นส่วนทางการศึกษาจึงต้องเกิดขึ้นบนฐานของความเข้าใจ การมีเป้าหมายและการร่วมมือร่วมใจในการ ดำเนินงาน และการแสดงความรับผิดชอบเพื่อความสำเร็จร่วมกัน (อาภรณ์ สอาดเอี่ยม และคณะ. 2564 : 4)

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน

ความสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ คือ การสร้างศักยภาพในการแข่งขันเพื่อความอยู่รอดขององค์กรและทำให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างไม่หยุดยั้ง ภายใต้สภาวะการแข่งขันที่รุนแรงและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งจากสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก (ภาวินทร์ ณ พัทลุง. 2560 : 36)

ความหมายของความเป็นเลิศ

คำว่า เลิศ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542 : 1035) ได้ให้ความหมายว่า ยอดดี หรือยอดเยี่ยมในทางใดทางหนึ่งเป็นพิเศษ

ฉวีวรรณ แผ้วตะคุ (2562 : 29) ความเป็นเลิศ หมายถึง คุณภาพที่สูงที่สุด มีความโดดเด่น และมีความยอดเยี่ยมกว่าคุณภาพและมาตรฐาน

จูไรต์น กีบาง (2563 : 14) ความเป็นเลิศ หมายถึง สิ่งที่ดีที่สุด สิ่งที่มีคุณภาพ หรือบริการที่องค์การดำเนินการ ยิ่งมีความต่างมาก ยิ่งดีมาก ยิ่งเลิศมาก องค์การที่มีความเป็นเลิศคือองค์การที่ไม่หยุดที่จะพัฒนา สร้างความเป็นเลิศในผลิตภัณฑ์หรือบริการตลอดเวลา

อมลรดา พุทธินันท์ (2561 : 22) ความเป็นเลิศ หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือประสิทธิผลของการดำเนินงานที่มีคุณภาพ มีความโดดเด่น เป็นที่พึงพอใจและยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง สามารถเป็นแบบอย่างของงานชนิดเดียวกันได้ รวมทั้งสามารถดำรงคุณภาพไว้ได้อย่างยั่งยืน

ดีพอดเตอร์ บ็อบบี้ (Bobbie DePorter. 2000 : 6) ความเป็นเลิศ หมายถึง การทำทุกอย่างเพื่อมุ่งคุณภาพสูงสุด มีคุณค่า ยอดเยี่ยม และคุ้มค่า เมื่อเราทำสิ่งใดด้วยความเป็นเลิศ เราจะทำได้อย่างยอดเยี่ยม (Extremely Well) โชติช่วง (Shine) และโดดเด่น (Stand Out) ดีพอดเตอร์ อ้างคำกล่าวของอริสโตเติล (Aristotle) ว่า ความเป็นเลิศเป็นศิลปะซึ่งได้มาด้วยการฝึกฝนและฝึกนิสัย เราทำสิ่งที่ถูกต้องไม่ใช่เพราะเรารู้ความถูกต้องหรือความเป็นเลิศ แต่เพราะเราทำความถูกต้องหรือความเป็นเลิศ และความเป็นเลิศไม่ใช่การกระทำเป็นครั้งคราว แต่ทำสิ่งนั้น ๆ จนเป็นกิจนิสัย

เอกพล สุมานันทกุล (2561 : 14) ให้ความหมายความเป็นเลิศทางการศึกษาว่า การจัดการศึกษาที่ยอดเยี่ยม มีคุณภาพสูงสุดตามมาตรฐานการศึกษา โดยมีการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอนเพื่อสร้างผู้เรียนที่มีคุณภาพ

สรุปได้ว่า ความเป็นเลิศ หมายถึง สิ่งที่ดีที่สุด มีความโดดเด่นกว่ามาตรฐาน การทำทุกอย่างให้มีคุณภาพสูงสุด มีความยอดเยี่ยม มีความโดดเด่น เป็นที่ยอมรับของทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นแบบอย่างที่ดีได้ สำหรับความเป็นเลิศของโรงเรียน คือ การที่โรงเรียนไม่หยุดที่จะพัฒนา ไม่หยุดที่จะสร้างความเป็นเลิศในกระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน มุ่งเน้นให้นักเรียนมีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร

ความเป็นเลิศทางการศึกษา

ความเป็นเลิศด้านการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนมีกลยุทธ์และมองความหมายของความเป็นเลิศแตกต่างกันไป เฮดลีย์ และคณะ (Hedley and et al. 1989 : 21) ได้กล่าวว่า ความเป็นเลิศของโรงเรียน หากนำแนวคิดด้านการตลาดมาลองประยุกต์ใช้ ก็จะเป็นแนวคิดในรูปแบบเกี่ยวกับการให้บริการลูกค้า มีการเพิ่มขึ้นของผลผลิต การจัดการทรัพยากร การบริหารงบประมาณ รูปแบบการบริหาร มีตลาดเป็นเป้าหมายที่สำคัญและความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งระบบการศึกษาที่ดีเลิศไม่ได้เป็นเพียงแค่มาตรฐานของระดับความสำเร็จโดยเฉลี่ย หรือเพียงแค่ผลลัพธ์ของระดับคะแนนที่สูงของนักเรียน แต่ยังรวมถึงการลดช่องว่างระหว่างนักเรียนที่มีสิทธิพิเศษกับนักเรียนที่ไม่มีสิทธิพิเศษหมดไป ซึ่งสอดคล้องกับสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2551 : 60) ได้กล่าวถึง องค์การที่เป็นเลิศตามความหมายของรางวัลคุณภาพแห่งชาติ MBNQA หมายถึง

องค์การที่มีผลของการดำเนินงานที่เป็นเลิศ กล่าวคือ แนวทางการจัดการอย่างบูรณาการ ซึ่งส่งผลให้เกิดการเพิ่มคุณค่าให้กับลูกค้าอย่างต่อเนื่อง เป็นการนำไปสู่ความสำเร็จทางธุรกิจ มีการปรับปรุงประสิทธิภาพและความสามารถขององค์การ และเกิดการเรียนรู้ขององค์การและของแต่ละบุคคล ซึ่งพฤติกรรมที่ทำให้การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมีประสิทธิภาพสูง ตามแนวคิดของ เชสเตอร์ (N.M. Chester, 1966 : 286-288) คือ การส่งเสริมให้ครูได้ใช้เทคนิคการสอนหลาย ๆ วิธี มีการอภิปรายปัญหาการปรับปรุงการสอนในที่ประชุม มีการจัดปฐมนิเทศเพื่อช่วยเหลือครูใหม่ จัดให้มีการอบรมความรู้เพิ่มเติมให้แก่คณะครูเกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพื่อนำมาปรับปรุงเทคนิคการสอน

องค์ประกอบที่เป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ โดย วิจารณ์ พานิช (2550 : 2-3) ได้กล่าวถึง มีดังนี้

1. ผู้บริหาร ต้องมีวิสัยทัศน์ และมีนโยบายที่เน้นการเรียนรู้เป็นหลัก เน้นใช้ระบบคุณภาพในการปฏิบัติงาน โดยต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วม และการกระจายอำนาจ โดยใช้ความไว้วางใจในการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร และมีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้
2. ครู ต้องมีวัฒนธรรมในการเรียนรู้ ซึ่งต้องมีความรู้กว้างขวาง มีความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมและใช้เทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน
3. ระบบการบริหารจัดการ ต้องมีการจัดการเชิงคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วย การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ต้องมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และมีการจัดสภาพการเรียนรู้ด้วยการปรับปรุงยุทธศาสตร์การจัดการเรียนการสอน และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
4. นวัตกรรมและเทคโนโลยี ต้องมีการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ใช้ในการบริหารการเรียนการสอน
5. หลักสูตรของโรงเรียน ต้องมีลักษณะที่ยืดหยุ่น สอดคล้องตามสถานการณ์ และส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย

คุณลักษณะของสถานศึกษาที่เป็นเลิศ

คุณลักษณะของโรงเรียนที่เป็นเลิศ หรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานที่มีการปรับปรุงแล้ว กลิคแมน และคณะ (Glickman et al. 2001 : 49) ได้กล่าวว่ามี 12 ประการ คือ

1. ผู้บริหารต้องมีความหลากหลายของภาวะผู้นำอีกทั้งยังรวมถึงภาวะผู้นำของครูด้วย
2. ต้องมีการตระหนักถึงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของโรงเรียน
3. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง
4. ต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง
5. ได้รับการสนับสนุนจากทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนในส่วนของเวลาเรียน การจัดกิจกรรม ด้านคุณธรรมจริยธรรมและด้านวิชาการ

6. เน้นกระบวนการจัดการเรียนการสอน
7. เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง
8. มีการทำแผนการสอนที่ดี
9. ครูมีความร่วมมือกัน
10. มีการทำวิจัยเพื่อศึกษาหาข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน
11. มีความเป็นหนึ่งเดียวกันในการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน
12. มีการใช้วิธีหลากหลายเพื่อพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน

กรณีศึกษารูปแบบการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศของประเทศต่าง ๆ

กรณีศึกษาการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศ ตามแนวคิดของสถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติ (National Institute of Standard and Technology : NIST. 2008 : 1-22) กล่าวว่า ความเป็นเลิศประกอบด้วย 7 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning)
3. การมุ่งเน้นนักเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตลาด (Student, Stakeholder and Market Focus)
4. การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement, Analysis and Knowledge Management)
5. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล หรือผู้ปฏิบัติงาน (Faculty and Staff Focus)
6. การจัดการด้านกระบวนการ (Process Management)
7. ผลลัพธ์ (Results)

กรณีศึกษาการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศ ตามแนวคิดของรางวัลคุณภาพแห่งชาติ มัลคอล์ม บอลดริจ ของประเทศสหรัฐอเมริกา (Malcolm Baldrige National Quality Award : MBNQA. 2005 : Online) ถือได้ว่าเป็นรางวัลที่ทรงเกียรติ ซึ่งได้รับการยอมรับในด้านความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐกิจ ภาคการศึกษา หรือภาคการดูแลสุขภาพ ทุกภาคล้วนตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งหลักการคุณภาพด้านผลิตภัณฑ์และบริการให้กับลูกค้า โดยสามารถจัดเกณฑ์ความเป็นเลิศได้ทั้งหมด 7 หมวด ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning)
3. การมุ่งเน้นนักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Student , Stakeholder and Market Focus)
4. การวัดผลประเมินผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement, Analysis and Knowledge Management)

5. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (Faculty and Staff Focus)

6. การจัดการด้านกระบวนการ (Process Management)

7. ผลการดำเนินการ (Result)

กรณีศึกษาการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศ ตามแนวคิดของรางวัลคุณภาพแห่งชาติ ประเทศไทย (Thailand Quality Award : TQA) ปัจจุบันไม่ได้มีการนำมาใช้กับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาคธุรกิจและเอกชนเพียงอย่างเดียว แต่ได้มีการนำมาใช้ในแวดวงการศึกษามากขึ้น โดยการนำเกณฑ์คุณภาพแห่งชาติมาใช้ในการศึกษา กับ การนำเกณฑ์และหมวดต่าง ๆ ของ TQA มาปรับใช้ในการเรียนการสอน ซึ่งแนวคิดความเป็นเลิศของรางวัลคุณภาพแห่งชาติ ประเทศไทย ประกอบด้วย 7 ข้อ ดังนี้

1. การนำองค์กร
2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์
3. การมุ่งเน้นลูกค้า
4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้
5. การมุ่งเน้นบุคลากร
6. การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ
7. ผลลัพธ์

กรณีศึกษาการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศ ตามแนวคิดของรางวัลคุณภาพแห่งยุโรป (The European Quality Award : EQA) European Mentoring & Coaching Concil. (2015 : Online) ได้กล่าวถึง สมาคมการบริหารคุณภาพแห่งทวีปยุโรป (European Foundation for Quality Management : EFQM) ได้จัดตั้งรางวัลเพื่อคุณภาพขึ้น เพื่อต้องการให้ประเทศในทวีปยุโรปสนใจในเรื่องของคุณภาพ ซึ่งรางวัลนี้จะให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากร โดยประกอบด้วย 6 เกณฑ์ คือ

1. ภาวะผู้นำ
2. นโยบายและกลยุทธ์
3. พนักงานในองค์กร
4. แหล่งทรัพยากร
5. กระบวนการ
6. ผลลัพธ์

กรณีศึกษาการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศ ตามแนวคิดของรูปแบบโรงเรียนที่เป็นเลิศ ประเทศสิงคโปร์ (School Excellence Model : SEM) Singapore : Ministry of Ministration (2000 : 28) คือ รูปแบบในการประเมินตนเองของโรงเรียนที่ได้บูรณาการรูปแบบความเป็นเลิศ โดยที่

โรงเรียนสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานของตนเองได้ และให้ความสำคัญด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน การกำหนดนักเรียน การสรรหาบุคลากร และผลลัพธ์ของนักเรียน ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา 9 ด้าน ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำ
2. ด้านการวางแผนกลยุทธ์
3. ด้านการจัดการทรัพยากร
4. ด้านการจัดการบุคลากร
5. ด้านเป้าหมายคุณภาพของนักเรียน
6. ด้านการบริหารและด้านผลการปฏิบัติงาน
7. ด้านผลลัพธ์
8. ด้านการมีส่วนร่วมและสังคม
9. ด้านผลการประเมินการปฏิบัติงาน

กรณีศึกษาการบริหารงานสู่ความเลิศ ตามแนวคิดของรางวัลความเป็นเลิศประเทศออสเตรเลีย (Australian Excellence Award : AEA) อีแวนส์ (Evans, 2006 : 76) ได้กล่าวถึง กรอบแนวคิดของรางวัลนี้ คือ มาจากการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากองค์กรต่าง ๆ ที่ประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจเป็นเวลามากกว่า 15 ปี โดยองค์ประกอบของรางวัลนี้มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบใช้เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำทิศทางการกลยุทธ์
2. ความรู้และสารสนเทศ
3. การวางแผน
4. การมุ่งเน้นลูกค้า และการตลาด
5. วัฒนธรรมองค์กร
6. คุณภาพของสินค้า และการบริการ

กรณีศึกษาการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศ ตามแนวคิดของรางวัลความเป็นเลิศของประเทศฮ่องกง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2550 : 24 - 32) ได้กล่าวถึง รางวัลนี้ว่า เป็นแผนงานหนึ่งในแผนการปฏิรูปคุณภาพการศึกษาของฮ่องกง โดยรางวัลความเป็นเลิศจะมอบให้แก่โรงเรียนที่สามารถแสดงผลสัมฤทธิ์และมีการปฏิบัติที่มีความเป็นเลิศ 4 ด้านของการศึกษา ดังนี้

1. การจัดการและการจัดองค์กร
2. การเรียนการสอน
3. การสนับสนุนจุดมุ่งหมายของนักเรียนและโรงเรียน

4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและระดับการพัฒนาของนักเรียน

กรณีศึกษาการบริหารงานความเป็นเลิศ ตามแนวคิดของ สถาบันคุณภาพแห่งชาติของ ประเทศแคนาดา (Canada's National Quality Institute, NQI) ซึ่งเป็นองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร ได้มีการจัดตั้งรางวัลสำหรับองค์กรธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ (Canada Award for Business Excellence) ให้กับองค์กรทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจ องค์กรภาครัฐ องค์กรเพื่อการศึกษา หรือองค์กร เพื่อสุขภาพ โดยแบ่งประเภทออกเป็น 7 ประเภท ได้แก่

1. ประเภทนวัตกรรม (Innovation)
2. ประเภทผู้ประกอบการ (Entrepreneurship)
3. ประเภทสิ่งแวดล้อม (Environment)
4. ประเภทการออกแบบอุตสาหกรรม (Instruction design)
5. ประเภทการประดิษฐ์ (Invention)
6. ประเภทการตลาด (Marketing)
7. ประเภทธุรกิจขนาดย่อม (Small business)

กรณีศึกษาการบริหารงานความเป็นเลิศ ตามแนวคิดของแม่แบบการจัดการศึกษาเชิงคุณภาพ SIPPO MODEL ช่วงโชติ พันธุเวช (2551 : 124) ได้กล่าวว่า การจัดการศึกษาตามแม่แบบ SIPPO เป็นการนำเอาแนวความคิดการจัดการเชิงระบบมาใช้ ประกอบด้วย 3 กระบวนการหลัก ได้แก่ IPO 8 คือ ปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการผลิต (process) และ ผลผลิต (output) ซึ่งนำมาผสมผสานกับแนวความคิดการจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร หรือที่เรียกว่า TQM ซึ่งแนวคิดของ SIPPO ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบคือ

1. นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (student and stakeholder)
2. ปัจจัยป้อนเข้าหรือระบบสนับสนุน (input system)
3. กระบวนการจัดการเรียนการสอน (process of teaching and learning management)
4. ผลผลิต (นักเรียน)
5. ผลลัพธ์ (product) หรือ ความพึงพอใจของลูกค้า
6. การตรวจสอบและการประเมินคุณภาพการศึกษา
7. การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

กรณีศึกษาการบริหารงานความเป็นเลิศ ตามแนวคิดของปีเตอร์ แอนด์วอเตอร์แมน (Peter & Waterman) อ้างถึงใน ภาวินทร์ ณ พัทลุง (2560 : 43 - 45) เป็นแนวคิดที่เปิดเผยมให้เห็นคุณลักษณะของความเป็นเลิศในเชิงวิชาการบริหาร ซึ่งการบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์จะขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันอย่างน้อย 7 ประการ คือ รูปแบบของแมคคินซี (McKinsey 7-S Framework) ดังนี้

1. โครงสร้าง (Structure)
2. กลยุทธ์ (Strategic)
3. บุคลากร (Staff)
4. รูปแบบการบริหารจัดการ (Styles)
5. ระบบและวิธีการ (System)
6. คุณค่าร่วม (Shared values)
7. ทักษะ (Skills)

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างพื้นฐาน McKinsey Framework 7-S กับคุณลักษณะของความเป็นเลิศในเชิงบริหาร

โครงสร้างพื้นฐาน 7-S	คุณลักษณะความเป็นเลิศด้านการบริหาร
1. โครงสร้าง (Structure)	1. มีรูปแบบที่เรียบง่าย ธรรมดา และพนักงานอำนวยความสะดวก
2. กลยุทธ์ (Strategy)	2. มีการสร้างความใกล้ชิดกับลูกค้า
3. บุคลากร (Staff)	3. มีการทำแต่ธุรกิจที่มีความเชี่ยวชาญและเกี่ยวเนื่อง
4. รูปแบบการบริหารจัดการ (Style)	4. เกิดความมีความอิสระในการทำงาน และมีความรู้สึกรับผิดชอบ
5. ระบบและวิธีการ (Systems)	5. มีการเพิ่มผลผลิตโดยอาศัยพนักงาน
6. คุณค่าร่วม (Shared values)	6. มีการสัมผัสกับงานอย่างใกล้ชิด
7. ทักษะ (Skills)	7. มีความมุ่งมั่นการปฏิบัติ
	8. เกิดความเชื่อมั่นในคุณค่า ซึ่งเป็นแรงผลักดัน
	9. มีความเข้มงวดและมีความอ่อนปรนในเวลาเดียวกัน

กรณีศึกษาการบริหารงานความเป็นเลิศ ตามแนวคิดของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ซึ่งจัดการสร้างเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลปี 2559 – 2560 เพื่อเป็นการขับเคลื่อนให้โรงเรียนบรรลุเป้าประสงค์ ปรับปรุงผลลัพธ์ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ดำเนินงานโดย สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีเกณฑ์ที่สำคัญในการจัดการและการดำเนินการของโรงเรียน 7 ด้าน ได้แก่ (สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษา ตอนปลาย. 2559 : 12)

1. การนำองค์กร
2. กลยุทธ์
3. การมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
4. มีการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้
5. การมุ่งเน้นด้านบุคลากร
6. การปฏิบัติการ
7. ผลลัพธ์

สรุปได้ว่า การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่มีผลของการดำเนินงานที่เป็นเลิศ มีแนวทางการจัดการอย่างบูรณาการ มีการปรับปรุงประสิทธิผลและความสามารถของครู เกิดการเรียนรู้ พัฒนาตนเองของผู้บริหารและครู เป็นการนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากทัศนะของนักวิชาการและกรณีศึกษาการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแทนแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน

นักวิชาการ ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	สรุป
1. ภาวะผู้นำ	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
2. การวางแผนกลยุทธ์และนโยบาย	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
3. การจัดการกระบวนการ	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓			✓	10
4. การจัดการโครงสร้างขององค์การ								✓		✓					2
5. การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้	✓	✓	✓								✓	✓		✓	6
6. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
7. การมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	✓	✓	✓				✓		✓	✓	✓	✓		✓	9
8. บรรยากาศในการเรียนรู้															

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 4 (ต่อ)

นักวิชาการ ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	สรุป
9. ผลลัพธ์	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓		✓	10
10. การมีส่วนร่วม ของผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้เสีย					✓										1
11. การวางแผน						✓									1
12. การจัดการ สารสนเทศ						✓				✓			✓		3
13. การจัดการ ทรัพยากร			✓	✓	✓										3
14. มุ่งเน้นการเรียน การสอนในชั้นเรียน					✓										1
15. การติดตามและ การประเมินผล							✓								1
16. วัฒนธรรมของ โรงเรียน						✓									1
17. มีวิสัยทัศน์ ร่วมกัน												✓			1
18. การพัฒนาและ การปรับใช้ผลลัพธ์						✓									1
19. การจัดการ งบประมาณ										✓			✓		2
20. การปรับปรุง คุณภาพ							✓								1

หมายเหตุ

1. สถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติสหรัฐอเมริกา (National Institute of Standard and Technology. 2008 : 1-22), 2. รางวัลคุณภาพแห่งชาติมัลคอล์มบอลดริจ (The Malcolm Baldrige National Quality Award: MBNQA. Online. 2005), 3. สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2551: 6-9), 4. สภาที่ปรึกษาและการฝึกสอนแห่งยุโรป (European mentoring & Coaching Council. Online. 2015) 5. กระทรวงมหาดไทยประเทศสิงคโปร์ (Singapore: Ministry of Ministration. 2000 : 28), 6. แวนส์ (Evans. 2006 : 76), 7. ช่วงโชติ พันธุเวช (2551 : 124), 8. ภาวินทร์ ณ พัทลุง. (2560 : 43 - 45) , 9. สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2559 : 12), 10. ศุภลักษณ์ เศษระพานิช (2550 : 89 -90) , 11. ทรงพล เจริญคำ (2552 : 296), 12. จิราภา บุรณะ (2557: 537 - 551), 13. ชนิท คุณเมธิกุล (2552 : 40), 14. เกษศิริ กมล (2557 : 118 – 119)

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน จากแนวความคิดของการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน พบว่าแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน มี 20 ตัวแปร สรุปได้ว่ามี 7 ตัวแปรที่ระดับความถี่ 6 -14 คือ 1. ภาวะผู้นำ 2. การวางแผนกลยุทธ์และนโยบาย 3. การจัดการกระบวนการ 4. การวัด การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้ 5. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6. การมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 7. ผลลัพธ์ ดังนั้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหุ้นส่วนการศึกษา ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยจึงได้เลือกตัวแปรออกมาทั้งหมด 7 ตัวแปร โดยมีรายละเอียดของเนื้อหาดังต่อไปนี้

1. ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อองค์กร สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวได้ การมีภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จร่วมกันได้ ดังนั้น จึงได้มีนักวิชาการ และองค์กรต่าง ๆ ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

สถาบันเทคโนโลยีและมาตรฐานแห่งชาติ (National Institute of Standard and Technology: NIST. 2008 : 1-22) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำขององค์กร หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารระดับสูงใช้เป็นหลักในการกำหนดทิศทางและผลการปฏิบัติงานขององค์กรหรือสถานศึกษา เป็นผู้ชี้นำสถานศึกษา กำกับดูแลสถานศึกษา และชุมชน

รางวัลคุณภาพแห่งชาติมัลคอล์มบริดจ์ (The Malcolm Baldrige National Quality Award: MBNQA. Online. 2005) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้บริหารระดับสูงมีวิธีการกำหนดค่านิยม ทิศทาง และมีความคาดหวังในการดำเนินงาน รวมถึงการแสดงความรับผิดชอบต่อสาธารณะ และการสนับสนุนชุมชน และมีการทบทวนผลการปฏิบัติงานขององค์กร

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2551 : 6-9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้บริหารระดับสูงควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ด้วยการประพฤติ ปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางขององค์กร การวางแผน การสื่อสาร การสอนงาน การพัฒนาผู้นำในอนาคต มีการทบทวนผลการดำเนินงานขององค์กร มีการยกย่องชมเชยบุคลากรในการเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารระดับสูงสามารถส่งเสริมจริยธรรม ค่านิยม และความคาดหวังขององค์กรไปพร้อม ๆ กับการสร้างภาวะผู้นำ มีความมุ่งมั่น และความคิดริเริ่มให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร

สภาที่ปรึกษาและการฝึกสอนแห่งยุโรป (European mentoring & Coaching Council. 2015 : Online) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงถึงวิธีการที่ผู้บริหารองค์กรนำเอาวิธีการปรับปรุงคุณภาพมาใช้ในกระบวนการทำงาน วิธีการที่ผู้บริหารพัฒนาพันธกิจ วิสัยทัศน์ คุณค่า และจริยธรรม รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีของวัฒนธรรมที่เน้นความเป็นเลิศ

กระทรวงมหาดไทยประเทศสิงคโปร์ (Singapore: Ministry of Ministration. 2000 : 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การตรวจประเมินระบบการนำองค์กรว่า ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีการพัฒนาวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่ง่ายต่อการเข้าใจและนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศได้ และมีการสื่อสารเป้าหมาย และคุณค่าร่วมไปยังบุคลากรทุกระดับ

แวนส์ (Evans. 2006 : 76) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำ ในกรณีศึกษาการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศประเทศออสเตรเลีย คือ ทิศทางของกลยุทธ์ การวางแผน วัฒนธรรมองค์กร การพัฒนา และการปรับใช้ของผลลัพธ์

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2559 : 12) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ผู้บริหารของโรงเรียนได้มีการกำหนดนโยบาย และส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน รวมถึงการตรวจประเมินระบบ กำกับ ดูแลโรงเรียน มีการดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม เพื่อให้บรรลุผลด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และการสนับสนุนชุมชน

ศุภลักษณ์ เศษะพานิช (2550 : 89-90) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ผู้บริหารมีการกำหนดและพัฒนาทิศทางขององค์กร สื่อสารทิศทางไปยังบุคลากร มอบอำนาจในการตัดสินใจ พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงคุณภาพ และมีธรรมาภิบาล รวมถึงการมีความรับผิดชอบต่อสังคม

ทรงพล เจริญคำ (2552 : 296) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การกำหนดทิศทางของวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าหมาย ความคาดหวัง การสร้างคุณค่า และผลของการดำเนินการ มีการสื่อสาร การตัดสินใจ การสร้างความผูกพันกับบุคลากร มีการยกย่องชมเชย การสร้างคุณค่าให้เกิดความสมดุล มุ่งเน้นผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จิราภา บุรณะ (2557: 537 - 551) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ผู้บริหารเป็นแกนนำในการกำหนดทิศทางขององค์กร และโครงสร้างองค์กร เพื่อจะนำไปสู่ความเป็นเลิศ รวมถึงการปกครองธรรมาภิบาล และความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน

ธนิก คุณเมธิกุล (2552 : 40) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือ วิธีการที่ผู้บริหารใช้การกระตุ้นใจบุคลากร ในองค์กรให้ทำงานบรรลุตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ด้วยความสมัครใจ ด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรอย่างทั่วถึง มีการกระจายอำนาจไปสู่ระดับปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย สร้างบรรยากาศในการทำงาน และความรับผิดชอบต่อสาธารณะ

เกษศิริ กมล (2557 : 118 – 119) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือ การนำองค์กรโดยผู้บริหารระดับสูง การปกครอง และความรับผิดชอบต่อสังคม

สรุปได้ว่า ด้านภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ ทักษะ ของผู้บริหารในการนำสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศได้ ซึ่งผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี สามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจน เป็นตัวอย่างที่ดี ส่งเสริมความสามัคคีในสถานศึกษา มีหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน มีความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม

2. ด้านการวางแผนกลยุทธ์และนโยบาย เป็นการวางแผนและกำหนดนโยบายเพื่อนำองค์กรไปสู่ภาพลักษณ์ใหม่ ก้าวสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคต การวางแผนกลยุทธ์และนโยบายจึงเป็นการวางแผนในภาพรวมขององค์กรทุกกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นเป็นปัจจัยชี้อนาคตขององค์กรนั้น ดังนั้น จึงได้มีนักวิชาการ และองค์กรต่าง ๆ ได้กล่าวถึงความหมายของการวางแผนกลยุทธ์และนโยบายไว้ดังนี้

สถาบันเทคโนโลยีและมาตรฐานแห่งชาติ (National Institute of Standard and Technology: NIST. 2008 : 1-22) ได้กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์และนโยบาย คือ การตัดสินใจวางแผนอย่างมีระบบ มีทิศทาง มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ในอนาคต ด้วยการอาศัยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของทุกฝ่าย

รางวัลคุณภาพแห่งชาติมัลคอล์มบริดจ์ (The Malcolm Baldrige National Quality Award. 2005 : Online) ได้กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์และนโยบาย คือ การจัดทำแผนกลยุทธ์และนโยบาย คือ การถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ สามารถปรับเปลี่ยนแผนหากสถานการณ์เปลี่ยนไป รวมทั้งการวัดผลความก้าวหน้า

สสส.รึบองมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2551: 6-9) ได้กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์และนโยบาย คือ การตรวจประเมินว่า องค์กรมีวิธีการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่เลือกไว้เพื่อนำไปปฏิบัติ และมีการวัดผลว่ามีความคืบหน้าอย่างไร ซึ่งการวางแผนกลยุทธ์และนโยบายประกอบด้วย กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ประกอบด้วย การจัดทำแผนปฏิบัติการ การนำแผนไปปฏิบัติ และการคาดการณ์ผลการดำเนินงาน

สภาที่ปรึกษาและการฝึกสอนแห่งยุโรป (European mentoring & Coaching Council, 2015 : Online) ได้กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์และนโยบาย คือ ตัวชี้วัดในการแสดงวิธีการที่องค์กรใช้แนวคิดในการปรับปรุงคุณภาพเพื่อใช้กำหนดแนวทาง การปฏิบัติงาน การสื่อสาร การตรวจสอบ และปรับปรุงกลยุทธ์และนโยบาย

กระทรวงมหาดไทยประเทศสิงคโปร์ (Singapore: Ministry of Ministration, 2000 : 28) ได้กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์และนโยบาย คือ การมุ่งเน้นไปที่กระบวนการวางแผนขององค์กร มีการบูรณาการความต้องการหลัก ไปสู่แผนงานขององค์กรอย่างไร การนำแผนไปใช้ปฏิบัติ รวมถึงวิธีการติดตามผลการปฏิบัติงาน การพัฒนากลยุทธ์และการนำไปปฏิบัติ

ภาวินทร์ ณ พัทลุง (2560 : 43 - 45) ได้กล่าวถึง การวางแผนกลยุทธ์และนโยบาย ตามแนวคิดของปีเตอร์ แอนดวอเตอร์แมน (Peter & Waterman) ได้เสนอกลยุทธ์เพื่อใช้ในการปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อความเป็นเลิศไว้ 3 ด้าน คือ 1. ด้านการบริการ ด้านคุณภาพ และด้านความเชื่อถือ 2. ด้านการมองหาลู่ทาง 3. การรับฟังความคิดเห็นของผู้บริหาร

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2559 : 12) ได้กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์และนโยบาย คือ วิธีหรือแนวทางของโรงเรียนที่จะเตรียมการสำหรับอนาคต การจัดทำกลยุทธ์อาจจะใช้การคาดการณ์ การคาดคะเน ทางเลือก สถานการณ์จำลอง หรือวิธีการอื่น ๆ ที่ช่วยให้เห็นภาพในอนาคต เพื่อการตัดสินใจ และการจัดสรรทรัพยากร การจัดทำกลยุทธ์อาจเกี่ยวข้องกับความร่วมมือของผู้ปกครอง นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ศุภลักษณ์ เศษระพานิช (2550 : 89-90) ได้กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์และนโยบาย คือ สถานศึกษาได้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา รวมถึงการเลือกแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ และการวัดผลของความคืบหน้าในการดำเนินงาน

ทรงพล เจริญคำ (2552 : 296) ได้กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์และนโยบาย คือ โรงเรียนควรเลือกใช้กลยุทธ์ที่มุ่งเน้นผู้ปกครองและผู้ที่มาใช้บริการเป็นหลัก โดยเน้นการให้บริการที่ดี ปรับปรุงคุณภาพของหน่วยงานตลอดเวลา มีการสร้างความน่าเชื่อถือ และดำเนินกิจกรรมตามความคิดเห็นของผู้ที่รับบริการมากกว่าคู่แข่ง

จิราภา นูรณะ (2557: 537 - 551) ได้กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์และนโยบาย คือ แนวทางขององค์กรที่จะเตรียมการสำหรับอนาคต ในการจัดทำกลยุทธ์องค์กรควรคำนึงถึงระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ขององค์กรเพื่อการตัดสินใจและการจัดสรรทรัพยากร องค์กรอาจใช้รูปแบบต่าง ๆ ของการพยากรณ์ การคาดการณ์ ทางเลือก สถานการณ์จำลอง การวิเคราะห์ หรือแนวทางอื่นที่ช่วยให้เห็นภาพในอนาคต

ชนิก คุณเมธิกุล (2552 : 40) ได้กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์และนโยบาย คือ กระบวนการจัดการที่มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษา ความเป็นไปได้ของสถานศึกษา การได้รับ และใช้ข้อมูลจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ การมุ่งไปในทิศทางเดียวกันของทั้งองค์กร การสร้างเอกลักษณ์เฉพาะของสถานศึกษา รวมถึงการเทียบเคียงประสิทธิภาพของสถานศึกษา

เกษศิริ กมล (2557 : 118 – 119) ได้กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์และนโยบาย คือ การสร้างนวัตกรรม การจัดระบบการทำงาน การกำหนดสมรรถนะหลักและวัตถุประสงค์ และการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

สรุปได้ว่า การวางแผนกลยุทธ์และนโยบาย หมายถึง การวางแผนเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จในอนาคต มีการกำหนดกลยุทธ์และแผนงานในการปรับปรุงคุณภาพ กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา มีการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์และนโยบายให้กับครูทราบ มีการประเมินผลงานการดำเนินงาน และมีการนำผลที่ได้จากการประเมินผล มาทบทวนปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

3. ด้านการจัดการกระบวนการ การจัดการกระบวนการถือเป็นหน้าที่หลักทางการบริหาร เพื่อให้องค์กรสามารถทำงานไปได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์ ความหมายของการจัดการกระบวนการ จึงได้มีนักวิชาการ และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติสหรัฐอเมริกา (National Institute of Standard and Technology. 2008 : 1-22) ได้ให้ความหมายการจัดการกระบวนการ คือ กระบวนการทำงานและการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการออกแบบระบบการจัดการ และกระบวนการทำงานที่สำคัญ มีการจัดกระบวนการทำงานด้วยการวางแผน และมีการนำระบบการทำงานเพื่อสร้างคุณค่าแก่ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งการจัดการกระบวนการให้มีประสิทธิภาพ ต้องมีการควบคุมค่าใช้จ่าย การเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัย ต่อเหตุฉุกเฉิน และการจัดการนวัตกรรม

รางวัลคุณภาพแห่งชาติมัลคอล์มบอลดริจ (The Malcolm Baldrige National Quality Award: MBNQA. 2005 : Online) ได้ให้ความหมายการจัดการกระบวนการ คือ กระบวนการที่สร้างคุณค่า แก่ นักเรียน และทำให้การบริการของสถานศึกษาประสบความสำเร็จและเติบโต ด้วยกระบวนการของโรงเรียนว่าจะมีวิธีอย่างไรในการบริหารจัดการ กระบวนการสนับสนุน สำคัญ ๆ ที่จำเป็นต้องมีเพื่อ

สนับสนุน กระบวนการที่สร้างคุณค่า ซึ่งผลการดำเนินงานของโรงเรียน และผลของการปรับปรุงในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน ผลการดำเนินการด้านการเงินและการตลาด ผลลัพธ์ด้านบุคลากรทางการศึกษา และประสิทธิผลและประสิทธิภาพของปฏิบัติการต่าง ๆ ด้วยการกำกับดูแลกิจการที่ดีและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2551: 6-9) ได้ให้ความหมายการจัดการกระบวนการ คือ การประเมินการจัดการกระบวนการ การให้บริการ และกระบวนการอื่นที่ทำให้เกิดการสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงกระบวนการสนับสนุน เพื่อให้เป้าหมายขององค์กร

สภาที่ปรึกษาและการฝึกสอนแห่งยุโรป (European mentoring & Coaching Council, 2015 : Online) ได้ให้ความหมายการจัดการกระบวนการ คือ การออกแบบการจัดการกระบวนการ และเป็นการปรับปรุงกระบวนการ เพื่อที่จะสร้างความพึงพอใจ และก่อให้เกิดคุณค่าเพิ่มให้กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ช่วงโชติ พันธุเวช (2551 : 124) ได้ให้ความหมายการจัดการกระบวนการตามการศึกษาแม่แบบ SIPPO คือ กระบวนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งกระบวนการที่สำคัญ คือ กิจกรรมการเรียนการสอนที่ทำให้นักเรียน นักศึกษาได้รับการพัฒนาและปรับปรุงทางด้านความรู้ บุคลิกภาพ ความคิด ประสิทธิภาพ และการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม

ภาวิรินทร์ ณ พัทลุง (2560 : 43 - 45) ได้ให้ความหมายการจัดการกระบวนการ ตามแนวคิดของ ปีเตอร์ แอนดวอเตอร์แมน (Peter & Waterman) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารจัดการให้ทันกับโลกของการเปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพื่อให้สถานศึกษาอยู่ได้มีความเจริญก้าวหน้าไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งปกติทั่วไปย่อมมีผลกระทบต่อชีวิตประจำวัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีความสามารถในการหากลยุทธ์ในการวางแผน การอำนวยการ และการควบคุมการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ได้ ซึ่งต้องมุ่งเน้นการปฏิบัติงานอย่างจริงจังตลอดเวลา

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2559 : 12) ได้ให้ความหมายการจัดการกระบวนการ คือ กระบวนการสร้างคุณค่าภายในโรงเรียนที่สำคัญที่สุด ซึ่งอาจรวมถึงการออกแบบและส่งมอบผลิตภัณฑ์ การสนับสนุนนักเรียน กระบวนการจัดการเรียนการสอน กระบวนการที่สำคัญ ได้แก่ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลส่วนใหญ่ของโรงเรียน และสร้างคุณค่าแก่นักเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน

ศุภลักษณ์ เศษระพานิช (2550 : 89-90) ได้ให้ความหมายการจัดการกระบวนการ คือ การบริหารกระบวนการหลักขององค์กร และการบริหารกระบวนการสนับสนุน ซึ่งได้แก่ การบริหารหุ้นส่วน การบริหารทางการเงิน การบริหารด้านอาคารสถานที่ อุปกรณ์และวัสดุ การบริหารเทคโนโลยี และการบริหารนวัตกรรม

ทรงพล เจริญคำ (2552 : 296) ได้ให้ความหมายการจัดการกระบวนการ คือ การจัดการกระบวนการบริหารงานที่ใช้ระบบและวิธีการที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องจริงจัง ซึ่งทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถถ่วงดุลย์ข้อดีและข้อเสีย ความเรียบง่าย ความสลับซับซ้อนได้อย่างถูกต้อง ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาทุกอย่างได้ไม่ว่ายากหรือง่าย ได้อย่างทันเหตุการณ์

เกษศิริ กมล (2557 : 118 – 119) ได้ให้ความหมายการจัดการกระบวนการ คือ กระบวนการออกแบบหลักสูตร การบริหาร และกระบวนการทำงานที่จำเป็น มีการจัดกระบวนการทำงานด้วยการวางแผน การสนับสนุน และการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงาน

สรุปได้ว่า ด้านกระบวนการจัดการ หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการวางแผนจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล การติดตามและปรับปรุงแก้ไขด้านการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นคุณภาพด้านกระบวนการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่การได้นักเรียนที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจ และสนองต่อความต้องการของสังคม

4. ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ องค์กรที่มีการบริหารงานเป็นเลิศ จะต้องมีการวัดและการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันและทั่วถึงทั้งองค์กร เพื่อใช้ในการติดตามการปฏิบัติงาน และเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร ซึ่งความหมายของการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ จึงได้มีนักวิชาการ และองค์กรต่าง ๆ ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติสหรัฐอเมริกา (National Institute of Standard and Technology. 2008 : 1-22) ได้ให้ความหมายของการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ คือ การอธิบายว่าเรื่องข้อมูลและสารสนเทศของผลการดำเนินการในทุกระดับ และทุกส่วนของโรงเรียน โดยโรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการวัดวิเคราะห์ ปรับให้สอดคล้อง มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน และปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น

รางวัลคุณภาพแห่งชาติมัลคอล์มบอลดริจ (The Malcolm Baldrige National Quality Award: MBNQA. 2005 : Online) ได้ให้ความหมายของการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ คือ การวัด การวิเคราะห์ และการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน และการจัดการความรู้ ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2551: 6-9) ได้ให้ความหมายของการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ คือ การประเมิน การเลือก การรวบรวม การวิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุงข้อมูลและสารสนเทศ รวมถึงการจัดการเรียนรู้ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2559 : 12) ได้ให้ความหมายของการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ คือ วิธีการประเมิน การเลือก การรวบรวม การวิเคราะห์ การจัดการ และปรับปรุงข้อมูล สารสนเทศ รวมถึงวิธีการเรียนรู้ และบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และวิธีการปรับปรุงพัฒนาผลการดำเนินการ

ศุภลักษณ์ เศษระพานิช (2550 : 89-90) ได้ให้ความหมายของการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ คือ การรวบรวม การวิเคราะห์ จัดการและปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศ และสินทรัพย์ทางความรู้ของบุคลากรและสถานศึกษา

ทรงพล เจริญคำ (2552 : 296) ได้ให้ความหมายของการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ คือ การเน้นการวัดผลการดำเนินงานและการวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุง โดยการเน้นการติดตามข้อมูล และสารสนเทศที่ได้จากการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและเป็นการทบทวนผลการดำเนินงานและขีดความสามารถของโรงเรียน

จิราภา บุรณะ (2557: 537 - 551) ได้ให้ความหมายของการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ คือ การวิเคราะห์ผลการดำเนินการ ประกอบด้วย การประเมินแนวโน้มของผลการดำเนินการ มีการสนับสนุนการทบทวนผลการดำเนินการ เพื่อช่วยให้ทราบถึงต้นเหตุของปัญหา และช่วยจัดลำดับความสำคัญของการใช้ทรัพยากร ดังนั้นข้อมูลและสารสนเทศจึงมีความสำคัญในการนำมาสนับสนุนการตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูลจริง เพื่อปรับให้สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน

เกษศิริ กมล (2557 : 118 – 119) ได้ให้ความหมายของการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ คือ การวัด การวิเคราะห์ การพัฒนาผลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และการจัดการความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศ

สรุปได้ว่า การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ หมายถึง การวัด และการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันทั้งโรงเรียน โดยใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ได้จากการปฏิบัติงานและผลการดำเนินงานตามเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร รวมถึงนำข้อมูลและสารสนเทศที่ได้มาเรียนรู้เพื่อให้เกิดนวัตกรรม และเพื่อผลักดันให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียน

5. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การบริหารจัดการบุคคล คือสิ่งที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงาน เนื่องจากการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยต้องให้ความสำคัญตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก พัฒนาองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ ดังจะเห็นได้จากการที่มีนักวิชาการ และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติสหรัฐอเมริกา (National Institute of Standard and Technology. 2008 : 1-22) ได้ให้ความหมายของการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล คือ การมุ่งเน้นให้

บุคลากรได้เรียนรู้ ด้วยการให้การฝึกอบรม สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร และให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการมีส่วนร่วม มี มีสภาพแวดล้อมและมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน

รางวัลคุณภาพแห่งชาติมัลคอล์มบอลดริจ (The Malcolm Baldrige National Quality Award: MBNQA. 2005 : Online) ได้ให้ความหมายของการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล คือ วิธีการที่องค์กรใช้ในการจูงใจและทำให้บุคลากรพัฒนาและใช้ศักยภาพเต็มที่ในการทำงานรวมทั้งวิธีการสร้างเสริม ซึ่งสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเติบโตของบุคลากรและหน่วยงานย่อย

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2551: 6-9) ได้ให้ความหมายของการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล คือ การประเมินระบบงาน ระบบการเรียนรู้ การสร้างความผาสุก และแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง และมีการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางองค์กร

สภาที่ปรึกษาและการฝึกสอนแห่งยุโรป (European mentoring & Coaching Council. 2015 : Online) ได้ให้ความหมายของการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล คือ ตัวชี้วัดที่แสดงถึงวิธีการที่องค์กรใช้ศักยภาพของบุคลากรในการปรับปรุงกิจการอย่างต่อเนื่อง โดยเกณฑ์ย่อย ได้แก่ ทรัพยากรบุคคลได้รับการวางแผนการจัดการและมีการปรับปรุง มีการกำหนดสมรรถนะ รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรให้มีส่วนเกี่ยวข้อง และได้รับมอบอำนาจ บุคลากรมีการพูดคุยปรึกษากัน ทั้งในระดับองค์กรและกลุ่ม มีการมอบรางวัลให้กับพนักงาน การระลึกถึงและการดูแลเอาใจใส่บุคลากร

กระทรวงมหาดไทยประเทศสิงคโปร์ (Singapore: Ministry of Ministration. 2000 : 28) ได้ให้ความหมายของการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล คือ การมุ่งเน้นองค์กรว่าสามารถนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ในการสร้างผลงานที่สูงให้กับองค์กรได้ และองค์กรได้มีการตระหนักถึงความสำคัญของความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาด้านอาชีพ สุขภาพและความพึงพอใจ ทำให้บุคลากรต่างสร้างผลงานและมีความสำนึกในการมุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์กร

ภาวินทร์ ณ พัทลุง (2560 : 43 - 45) ได้ให้ความหมายของการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ตามแนวคิดของ ปีเตอร์ แอนดวอเตอร์แมน (Peter & Waterman) คือ การบริหารบุคลากรในองค์กร เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความเจริญงอกงามด้วยการให้ความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนแรงจูงใจด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น และเต็มใจในการทำงานให้กับองค์กรประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2559 : 12) ได้ให้ความหมายของการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล คือ การประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถ และการสร้างสภาพแวดล้อมของบุคลากรที่นำไปสู่ผลการดำเนินงานที่ดี มีวิธีการสร้างความผูกพันกัน การจัดการ และการพัฒนา

บุคลากรเพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ได้อย่างเต็มที่ โดยให้สอดคล้องไปในทางเดียวกันกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของโรงเรียน

ศุภลักษณ์ เศษะพานิช (2550 : 89-90) ได้ให้ความหมายของการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล คือ การที่สถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือก พัฒนา และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ ความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ และสร้างความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและสถานศึกษา

ทรงพล เจริญคำ (2552 : 296) ได้ให้ความหมายของการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล คือ การสร้างความผูกพันของบุคลากร เพื่อทำให้งานบรรลุความสำเร็จ มีการจัดฝึกอบรม การสอนงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน สร้างแรงจูงใจ ยกย่อง ชมเชย ไว้วางใจกัน มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่มีประสิทธิผล และสนับสนุนบุคลากร มีการแบ่งปันความรู้ การพัฒนาผู้นำ ความมีศักยภาพของบุคลากรและการประเมินผล

จิราภา บุรณะ (2557: 537 - 551) ได้ให้ความหมายของการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล คือ วิธีการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร และในการสร้างสภาวะแวดล้อมของบุคลากร ที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี รวมถึงวิธีการสร้างความผูกพัน จัดการและพัฒนาบุคลากร เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ได้อย่างเต็มที่ ให้สอดคล้องไปในทางเดียวกันกับความจำเป็นโดยรวมขององค์กร

ธนิก คุณเมธิกุล (2552 : 40) ได้ให้ความหมายของการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล คือ กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนใช้ศิลปะ และกลยุทธ์ในการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจ และความเป็นมืออาชีพของบุคลากร มีการทำงานเป็นหมู่คณะ มีความโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงานรวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

เกษศิริ กมล (2557 : 118 – 119) ได้ให้ความหมายของการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล คือ สภาพแวดล้อมการทำงานของครู ความผูกพันกันของครู

สรุปได้ว่า การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล หมายถึง การให้ความสำคัญกับครู โดยเริ่มให้ความสำคัญตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกครูเข้าทำงาน สนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ มีการสร้างแรงจูงใจ มีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการจัดการแก้ปัญหา มีการสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อส่งเสริมในการทำงานของครู มีการสร้างความรักความผูกพันกันในองค์กร เพื่อให้การจัดการทรัพยากรบุคคลสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์ของโรงเรียน

6. ด้านการมุ่งเน้น นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการให้ความสำคัญกับการจัดระบบ การให้บริการที่มุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้า ให้ความสำคัญพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการตลาด และการให้บริการ ดังจะเห็นได้จากการที่มีจึงได้มีนักวิชาการ และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติสหรัฐอเมริกา (National Institute of Standard and Technology, 2008 : 1-22) ได้ให้ความหมายของการมุ่งเน้น นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ การเน้นรับฟังเสียงของลูกค้า ซึ่งหมายถึง ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ทั้งที่มีอยู่ในปัจจุบัน และอาจเป็นลูกค้าในอนาคต ซึ่งการมีปฏิสัมพันธ์ และการได้มาซึ่งสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการประเมิน ความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ควรคำนึงถึงความต้องการด้านหลักสูตร การเรียนการสอนและการบริการของโรงเรียน

รางวัลคุณภาพแห่งชาติมัลคอล์มบอดริจ (The Malcolm Baldrige National Quality Award: MBNQA, 2005 : Online) ได้ให้ความหมายของการมุ่งเน้น นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ วิธีการที่องค์กรใช้ในการระบุข้อกำหนด ความคาดหวังและความรับผิดชอบของนักเรียนหรือลูกค้า และตลาด รวมทั้งวิธีการที่ใช้ในการระบุข้อสัมพันธ์และการตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจน การจัดการที่เป็นเลิศ

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2551: 6-9) ได้ให้ความหมายของการมุ่งเน้น นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ การประเมินการกำหนดความคาดหวัง ความต้องการ และความนิยมชมชอบ การสร้างความสัมพันธ์ รวมถึงการกำหนดปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ

ช่วงโชติ พันธุเวช (2551 : 124) ได้ให้ความหมายของ การมุ่งเน้น นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามการศึกษาแม่แบบ SIPPO คือ ปัจจัยแรกที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก ก่อนที่จะดำเนินการใด ๆ ในการจัดการศึกษา คือ การศึกษาหาความต้องการของลูกค้า ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสถานประกอบการต่าง ๆ เนื่องจากการศึกษาที่ดีและมีคุณภาพ จะต้องสนองตอบความต้องการของนักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2559 : 12) ได้ให้ความหมายของการมุ่งเน้น นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ การสร้างความผูกพันกับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อความสำเร็จด้านตลาดในระยะยาว ครอบคลุมถึงวิธีการรับฟังเสียงของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และใช้สารสนเทศเกี่ยวกับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อปรับปรุงและค้นหาโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

ศุภลักษณ์ เศษระพานิช (2550 : 89-90) ได้ให้ความหมายของการมุ่งเน้น นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการจัดการ และกำหนดเกี่ยวกับความต้องการ ความคาดหวัง และความนิยมชมชอบของนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง

ทรงพล เจริญคำ (2552 : 296) ได้ให้ความหมายของการมุ่งเน้น นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ การวิเคราะห์ กำหนด จำแนก ความต้องการของข้อมูลสารสนเทศของนักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการจัดการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม

จิราภา บุรณะ (2557: 537 - 551) ได้ให้ความหมายของการมุ่งเน้น นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ การที่สถานศึกษาสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่น เพื่อความสำเร็จด้านตลาดอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งวิธีการที่สถาบันรับฟังเสียงของลูกค้าย ตอบสนองและทำให้เหนือความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่น รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่นในระยะยาว

เกษศิริ กมล (2557 : 118 – 119) ได้ให้ความหมายของการมุ่งเน้น นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ การคำนึงถึงความต้องการของนักเรียน และผู้ปกครอง รวมถึงความผูกพันของนักเรียน และผู้ปกครอง

สรุปได้ว่า การมุ่งเน้น นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง การมุ่งเน้นความพึงพอใจ การสร้างความรักความผูกพันกัน การรับฟังความคิดเห็น ความต้องการของนักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

7. ด้านผลลัพธ์ ในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศนั้น ตัวชี้วัดของผลลัพธ์ในทุกด้าน เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงทั้งด้านคุณภาพ ปัญหา ผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน จึงได้นักวิชาการ และองค์กรต่าง ๆ ได้กล่าวถึงความหมายของผลลัพธ์ไว้ ดังนี้

สถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติสหรัฐอเมริกา (National Institute of Standard and Technology, 2008 : 1-22) ได้ให้ความหมาย ด้านผลลัพธ์ โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้านคือ

1. ผลลัพธ์ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานที่ให้ความสำคัญกับนักเรียน คือ การให้ความสำคัญแก่นักเรียน ซึ่งรวมถึงความพึงพอใจ และทัศนคติของนักเรียนที่มีต่อการบริการ โดยให้แบ่งผลลัพธ์ตามกลุ่มนักเรียนแต่ละกลุ่มหากเห็นว่าเป็นประเด็น และให้นำเสนอข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ จากข้อมูลที่ได้จากตัวชี้วัดสำคัญ ๆ

2. ผลลัพธ์ที่เกี่ยวกับสมรรถนะของนักเรียน คือ การให้บริการทางการศึกษา การสรุปผลลัพธ์ที่เกี่ยวกับสมรรถนะที่สำคัญ ๆ ของการให้บริการ

3. ผลลัพธ์ด้านการเงินและตลาด คือ การสรุปผลลัพธ์ด้านการเงิน และตลาดที่สำคัญ ๆ

4. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน คือ การสรุปผลของการปฏิบัติงานที่สำคัญ ๆ ที่ทำให้โรงเรียนดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ผลลัพธ์ด้านธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม

รางวัลคุณภาพแห่งชาติมัลคอล์มบอลดริจ (The Malcolm Baldrige National Quality Award: MBNQA, 2005 : Online) ได้ให้ความหมาย ด้านผลลัพธ์ คือ ระดับการปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับคู่แข่งหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่สามารถเทียบเคียงกันได้อย่างเหมาะสมโดยพิจารณา ใน 5 ประเด็นสำคัญ 1. ผลการเรียนรู้ของนักเรียน 2. ผลด้านการให้ความสำคัญกับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3. ผลงานด้านงบประมาณการเงินและตลาด 4. ผลงานด้านบุคลากรและหน่วยงานย่อย และ 5. ประสิทธิภาพขององค์กร

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2551: 6-9) ได้ให้ความหมาย ด้านผลลัพธ์ คือ การประเมินผลการดำเนินงาน และแนวโน้มของส่วนราชการใน มิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร

สภาที่ปรึกษาและการฝึกสอนแห่งยุโรป (European mentoring & Coaching Council, 2015 : Online) ได้ให้ความหมาย ด้านผลลัพธ์ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. ผลที่เกิดขึ้นกับลูกค้า หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงถึงการรับรู้ของลูกค้าที่มีต่อผลิตภัณฑ์และบริการขององค์กร และเกณฑ์ย่อย ได้แก่ การวัดการรับรู้ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน
2. ผลที่เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงถึงความรู้สึกรักของพนักงานในองค์กร และเกณฑ์ย่อย ได้แก่ การวัดการรับรู้ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน
3. ผลที่เกิดกับสังคม หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงถึงการรับรู้ของสังคมโดยรวม เกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กร และเกณฑ์ย่อย ได้แก่ การวัดการรับรู้ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน
4. ผลการปฏิบัติงานหลัก หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงถึงการบรรลุผลความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ และเกณฑ์ย่อย ได้แก่ ผลผลิตของผลการดำเนินงานหลัก ตัวชี้วัดการดำเนินงานหลัก

กระทรวงมหาดไทยประเทศสิงคโปร์ (Singapore: Ministry of Ministration, 2000 : 28) ได้ให้ความหมาย ด้านผลลัพธ์ คือ การประเมินผลของการดำเนินการ และการปรับปรุงขององค์กรในพื้นที่สำคัญขององค์กรว่าเป็นอย่างไร และระดับผลของการดำเนินการขององค์กรที่สามารถเปรียบเทียบกับคู่แข่ง และการเปรียบเทียบกับสิ่งที่ดีที่สุด ผลลัพธ์ด้านลูกค้า ผลลัพธ์ด้านการเงินและการตลาด ผลลัพธ์ด้านพนักงาน และผลลัพธ์ด้านการปฏิบัติงาน

ช่วงโชติ พันธุเวช (2551 : 124) ได้ให้ความหมาย ด้านผลลัพธ์ ตามการศึกษาแม่แบบ SIPPO คือ ผลลัพธ์ของบัณฑิต ที่มีคุณภาพตรงกับข้อกำหนดและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตรงตามความต้องการ และเป็นที่น่าสนใจ ฟังพอใจของสังคม และตลาดแรงงาน รวมถึงผลงานวิชาการงานวิจัยและบริการของสถาบัน อาจารย์ต้องมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับทางวิชาการในระดับอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งผลงานต้องมีประโยชน์และมีคุณค่าต่อชุมชน สังคม และสามารถนำไปสู่

การปฏิบัติ และมีการนำไปใช้ในธุรกิจและงานอุตสาหกรรมได้ตามความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน ซึ่งเป็นที่ประทับใจและพึงพอใจของผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และผู้ประกอบการ

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2559 : 12) ได้ให้ความหมาย ด้านผลลัพธ์ คือ การตรวจประเมินผลการดำเนินงาน การปรับปรุงของโรงเรียน ในด้านที่สำคัญทุกด้าน ได้แก่ ผลลัพธ์ด้านหลักสูตรและกระบวนการ ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านบุคลากร ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กร และด้านการเงินและตลาด นอกจากนี้ยังแสดงถึงระดับผลการดำเนินการของโรงเรียนเปรียบเทียบกับคู่แข่งที่เสนอหลักสูตรที่คล้ายคลึงกัน

ทรงพล เจริญคำ (2552 : 296) ได้ให้ความหมาย ด้านผลลัพธ์ ประกอบด้วย

1. ผลการเรียนรู้ของนักเรียน หมายถึง การสรุปผลด้านการเรียนรู้ของนักเรียน ด้านการให้บริการ ดัชนีชี้วัดด้านคุณภาพ ความสัมพันธ์ ความพึงพอใจ และความจงรักภักดีของทั้งนักเรียนและผู้ปกครอง

2. ผลการมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง การประเมินผลด้านคุณภาพทางการศึกษา การให้รางวัล การจัดอันดับ ความพึงพอใจ การยกย่องชมเชยของนักเรียน ผู้ปกครอง และแนวโน้มความสำเร็จด้านการจัดการศึกษาในอนาคต

3. ผลด้านงบประมาณ การเงินและการตลาด หมายถึง การประเมินผลด้านการเงินงบประมาณ ตัวชี้วัดและดัชนีทางฐานะการเงินที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความมั่นคง การเจริญเติบโต และทำกำไรในอนาคต

4. ผลการมุ่งเน้นบุคลากร หมายถึง การประเมินผลมุ่งเน้นบุคลากร ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ การให้บริการด้านสุขภาพ ความผูกพัน การส่งเสริมการเรียนรู้ ความปลอดภัย ความเอื้ออาทร การสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เพิ่มประสิทธิผล

จิราภา บุรณะ (2557: 537 - 551) ได้ให้ความหมาย ด้านผลลัพธ์ คือ ผลการดำเนินการและผลการปรับปรุงในด้านที่สำคัญทุกด้านของสถานศึกษา ได้แก่ ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน การตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและด้านกระบวนการ ผลลัพธ์ด้านลูกค้า ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร และผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และผลลัพธ์ด้านกลยุทธ์

เกษศิริ กมล (2557 : 118 – 119) ได้ให้ความหมาย ด้านผลลัพธ์ ไว้ 5 ด้าน คือ

1. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของนักเรียน และกระบวนการทำงาน หมายถึง ด้านผลสัมฤทธิ์ การเรียนรู้ของนักเรียน ด้านกระบวนการทำงาน ด้านประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ด้านนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ด้านการจัดห่วงโซ่อุปทาน

2. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนและผู้ปกครอง หมายถึง ผลสรุปสำคัญของการมุ่งเน้นนักเรียน และผู้ปกครอง ด้านความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ ด้านความผูกพันของนักเรียนและผู้ปกครองที่มีต่อโรงเรียน

3. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรครู หมายถึง ระดับศักยภาพและความสามารถครู บรรยายการทำงาน ความผูกพันกับองค์กร การพัฒนามูลค่าครู

4. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและการปกครอง หมายถึง ผลลัพธ์ด้านภาวะผู้นำ การปกครอง ด้านการกำกับดูแลองค์กร การรับผิดชอบต่อสังคม และการสนับสนุนชุมชน

6. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการตลาด หมายถึง ผลการปฏิบัติงานด้านงบประมาณ การเงิน และการตลาด

สรุปได้ว่า ด้านผลลัพธ์ หมายถึง ผลการดำเนินงาน ผลการปรับปรุงของโรงเรียน ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียน ด้านความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ ด้านความผูกพันของนักเรียนและผู้ปกครองที่มีต่อโรงเรียน ด้านความผูกพันกับองค์กร การพัฒนามูลค่าครู ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร การปกครอง การรับผิดชอบต่อสังคม และการสนับสนุนชุมชน รวมถึงการประเมินผลด้านการเงิน งบประมาณ เพื่อให้เกิดความมั่นคง การเจริญเติบโต

บทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ

ผู้บริหารสถานศึกษา คือบุคคลที่สำคัญของสถานศึกษา การที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การจัดการและการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรมตลอดจนทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี

ชุดิมา มุสิกานนท์ (2561 : 21) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนคือผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุด ที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศ เพราะเป็นผู้ที่มีอำนาจสูงสุดในโรงเรียน ผู้บริหารจึงต้องมีความรอบรู้ในการบริหาร มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถ รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ โปร่งใส เอาใจใส่และทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างจริงจัง

ผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ควรมีลักษณะดังนี้

1. เป้าหมายสูงสุดในการบริหารสถานศึกษาคือคุณภาพนักเรียน
2. นำมาตรฐานการศึกษาของชาติ และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษา
3. กรอบกำกับการบริหารยึดหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM)

4. ยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ซึ่งประกอบด้วย หลักความโปร่งใส หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า เป็นหลักในการบริหารอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีจรรยาบรรณวิชาชีพบริหาร

5. เน้นการมีส่วนร่วมของทุกคนที่เกี่ยวข้องโดยใช้กระบวนการกลุ่มในการทำงานและแก้ปัญหา

6. มีสมรรถภาพในการจัดการความรู้ พัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

7. ใช้แผนบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล กรอบแนวทางจากยุทธศาสตร์ชาติ กฎหมายระเบียบ แบบแผนที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โดยปรับให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ของความต้องการของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ คือ ผู้ที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศ เพราะเป็นผู้นำที่มีอำนาจสูงสุดในโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ เพราะมีบทบาทสำคัญที่สุด

ขั้นตอนการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ จะต้อง มีรูปแบบกระบวนการบริหารจัดการศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ที่มีลักษณะการบริหารจัดการที่มีระบบขั้นตอน สามารถวิเคราะห์ ควบคุม กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนเป็นระบบขั้นตอน

ชุดิมา มุสิกานนท์ (2561 : 22) ได้พูดถึง กระบวนการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ควรมีกระบวนการตามขั้นตอน ดังนี้

1. กระตุ้นให้เกิดการปรับปรุง โดยการสร้างความตระหนักให้เกิดกับผู้เกี่ยวข้องรู้สึว่างานของโรงเรียนต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจในคุณภาพการจัดการศึกษา

2. หาความต้องการผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้วยการศึกษาศึกษาแผนบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์ของกระทรวง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและเขตพื้นที่การศึกษาสำรวจความต้องการของชุมชน ผู้ปกครอง เพื่อนำมากำหนดแนวทางการพัฒนา

3. การประเมินสภาพองค์กร หรือการวิเคราะห์องค์กร (SWOT) ศึกษาและประเมินโรงเรียนด้วยการวิเคราะห์จากจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของโรงเรียน

4. วางแผนกลยุทธ์ระยะ 4 ปี กำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร (Strategic Management) เพื่อให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ เพื่อดำเนินงานในกิจกรรมภารกิจหลักที่สำคัญ สร้างผลงาน สร้างคุณภาพ จากจุดแข็งของโรงเรียน การรวมพลังคน และทรัพยากรเพื่อการสนับสนุนภารกิจการบริหารงาน

5. วางแผนปฏิบัติงานประจำปี แปลงแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ในรูปของงาน โครงการ และกิจกรรม

6. เสริมสร้างศักยภาพในองค์กร ด้วยการจัดหาสื่อ นวัตกรรม วัสดุอุปกรณ์เพื่อการบริหารจัดการ

7. ปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ (Action plan)

8. วัดและประเมินผลการดำเนินงาน โดยประเมินตามตัวชี้วัด (KPI) ที่กำหนด

9. ปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

บริบทของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2560 : 1 – 7) ตามความในคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูป การศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน 2560 ข้อ 11 ได้กำหนดให้มีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อปฏิบัติภารกิจของ กระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดการปฏิบัติราชการตาม อำนาจหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มอบหมายและให้มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัดดังต่อไปนี้

1. รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) คณะอนุกรรมการการศึกษาธิการจังหวัด (อกศจ.) คณะอนุกรรมการบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์ คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา คณะอนุกรรมการและคณะทำงาน รวมทั้งปฏิบัติงานราชการที่เป็นไปตามอำนาจและหน้าที่ของ กศจ. และตามที่ กศจ. มอบหมาย

2. จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการ

3. สั่งการ กำกับ ดูแล เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

4. จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา

5. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ

6. ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

7. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การนิเทศ และแนะแนว การศึกษาทุกระดับและทุกประเภท รวมทั้งติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา

8. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของส่วนราชการ หรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

9. ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา

10. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชน

11. ปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้ง ปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการ และประสานงานต่าง ๆ ใน จังหวัด

ภารกิจสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศให้มีการแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งหน่วยงานภายใน สำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ ลงวันที่ 12 มิถุนายน 2560 โดยได้กำหนดกลุ่มงานภายในให้สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัด ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มพัฒนาการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล
6. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน
7. กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน
8. หน่วยตรวจสอบภายใน

กลุ่มอำนวยการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ 1) รับผิดชอบงานธุรการของ กศจ. คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน รวมทั้งปฏิบัติงานราชการที่เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของ กศจ. และตามที่ กศจ. มอบหมาย 2) ปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการ และประสานงานต่าง ๆ ในระดับจังหวัด 3) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป 4) ดำเนินงาน เกี่ยวกับงานบริหารการเงินบัญชี และพัสดุ 5) ดำเนินงานเกี่ยวกับระบบบริหารงานและการควบคุม ภายใน 6) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานประชาสัมพันธ์เผยแพร่กิจกรรมและผลของสำนักงานศึกษาธิการ

จังหวัดและหน่วยงานทางการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ 7) ดำเนินงานเกี่ยวกับอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ 8) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัด 9) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานพัฒนาองค์กร 10) ปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของ กระทรวงศึกษาธิการและประสานงานต่าง ๆ ในระดับจังหวัด 11) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุน การปฏิบัติของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มบริหารงานบุคคล มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้ 1) รับผิดชอบงานธุรการของ อศจ. และคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งปฏิบัติงานราชการที่เป็นไปตามอำนาจและหน้าที่ของ อศจ. และตามที่ อศจ. มอบหมาย 2) เสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง การเกลี้ย อัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด 3) เสนอแนะเกี่ยวกับการพิจารณาวิทยฐานะ ความดีความชอบ การเสริมสร้างขวัญ กำลังใจการยกย่องเชิดชูเกียรติ และสิทธิประโยชน์อื่นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา 4) เสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาการเสริมสร้างและการปกป้องคุ้มครอง ระบบคุณธรรมของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา 5) เสนอแนะเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น การบรรจุและการแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้หรือผู้ได้รับการคัดเลือก การย้าย การโอน การเปลี่ยนตำแหน่งและการเลื่อนตำแหน่ง การบรรจุกลับ เข้ารับ ราชการ เป็นต้น 6) นำเสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดเพื่อพิจารณาความดีความชอบของ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในจังหวัด 7) เสริมสร้างขวัญกำลังใจ การยกย่องเชิดชูเกียรติและสิทธิประโยชน์อื่น ของข้าราชการ และบุคลากรทางการศึกษา 8) ดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา 9) จัดทำแผนและส่งเสริมการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ 10) จัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ 11) จัดทำมาตรฐานคุณภาพงาน กำหนดภาระงานขึ้น ต่ำ และเกณฑ์การประเมินผลงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่ รับผิดชอบ 12) ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคล และจัดทำรายงานการบริหารงานบุคคลเสนอ อศจ. เพื่อเสนอ ก.ค.ศ. 13) ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ 14) ดำเนินการให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ ผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา และประชาชนผ่าน ระบบศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ 15) ดูแลและควบคุม ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตาม

มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ที่คุรุสภากำหนด รวมทั้งให้การสนับสนุน ส่งเสริม ขยายและพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ 16) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้ 1) ร่วมรับผิดชอบงานธุรการของ คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา และคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งปฏิบัติงาน ราชการที่เป็นไปตามอำนาจและหน้าที่ของ กศจ. และตามที่ กศจ. มอบหมายร่วมกับกลุ่มพัฒนา การศึกษา 2) จัดทำข้อเสนอยุทธศาสตร์ แนวทางการจัดการศึกษาในจังหวัดที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ 3) จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของจังหวัดและแผนปฏิบัติการของจังหวัด 4) จัดทำ แผนปฏิบัติราชการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด รวมทั้งการติดตามและรายงานผลการปฏิบัติ ราชการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 5) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณของส่วนราชการหรือ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัด 6) จัดระบบ ส่งเสริมและประสานงานระบบ ฐานข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษาที่ครอบคลุมถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน เพื่อการวางแผนการ บริหารจัดการศึกษา การติดตาม ประเมิน และรายงานผล 7) ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ 8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มพัฒนาการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้ 1) ร่วมรับผิดชอบงานธุรการของคณะอนุ กรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา และคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งปฏิบัติงานราชการที่เป็น ไปตามอำนาจและหน้าที่ของ กศจ. และตามที่ กศจ. มอบหมายร่วมกับกลุ่มนโยบายและ แผน 2) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้ง ขุม รวบรวม เลิก และโอนสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน 3) จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา พัฒนา เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา และระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสิทธิภาพ และสามารถ ให้บริการได้โดยสะดวกรวมถึงการพัฒนาศูนย์กลางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และรู้เท่า ทันการเปลี่ยนแปลง 4) ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มี ความสามารถพิเศษ 5) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ ความรู้และนวัตกรรมการศึกษา 6) ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการ ศึกษา 7) จัดระบบการประสาน สนับสนุนช่วยเหลือ และการรายงานเหตุภัยพิบัติ และภาวะวิกฤต ทางการศึกษาในจังหวัด 8) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติดในสถานศึกษา 9) ส่งเสริมประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และกีฬาเพื่อ การศึกษา 10) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาทุกระดับ และทุกประเภท ประสานและส่งเสริม

การบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา เพื่อสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันทางสังคม 11) ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาเฉพาะกิจ เฉพาะกลุ่ม และเฉพาะพื้นที่ 12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ 1) รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์ และคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งปฏิบัติงานราชการที่เป็นไปตามอำนาจและหน้าที่ของ กศจ. และตามที่ กศจ. มอบหมาย 2) ขับเคลื่อนประสานงาน เร่งรัด กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาของหน่วยงานทางการศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในพื้นที่รับผิดชอบ 3) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การนิเทศและแนะแนวการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท รวมทั้งติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา 4) ประสานและสนับสนุนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ 5) ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการตรวจราชการ จัดทำแผนการรองรับการตรวจราชการและดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการของกระทรวง 6) ส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน กระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 7) ส่งการ กำกับ ดูแล เร่งรัด ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัดให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และยุทธศาสตร์ชาติ 8) จัดทำกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานในลักษณะตัวชี้วัดร่วมของส่วนราชการหรือหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัด 9) ขับเคลื่อนระบบการประกันคุณภาพการศึกษา 10) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ 1) กำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน 2) ดำเนินการเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียน และการเปลี่ยนแปลงกิจการโรงเรียนเอกชน 3) ดำเนินการเกี่ยวกับการสงเคราะห์และเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนที่กฎหมายอื่นกำหนด

4) ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับงานการศึกษาเอกชนตามที่กฎหมายกำหนด 5) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มลูกเสือ ยุวการชาด และกิจการนักเรียน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ 1) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการ ประสานเกี่ยวกับกิจการลูกเสือ ยุวการชาด และกิจการนักเรียน 2) ส่งเสริม สนับสนุน ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย เพื่อการพัฒนานักเรียน นักศึกษา โดยผ่านกระบวนการ ลูกเสือ และยุวการชาด 3) ส่งเสริม สนับสนุนการน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษา พระราช ปณิธาน พระราชกระแสด้านการศึกษา และโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริที่เกี่ยวกับการ ศึกษา 4) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของ ชาติ และความปรองดองสมานฉันท์ 5) สร้างจิตสำนึกรักยสิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรมและนำ แนวความคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติการดำเนินชีวิต 6) ส่งเสริมการ ป้องกัน แก้ไข และคุ้มครองความประพฤตินักเรียน นักศึกษา 7) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุน การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ 1) ดำเนินการเกี่ยวกับตรวจสอบด้าน การบริหารการเงิน และการบัญชีของส่วนราชการ หรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการในพื้นที่รับผิดชอบ 2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กล่าวโดยสรุป สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี มีภารกิจในการบริหารจัดการศึกษา ตามที่กำหนดมีอำนาจหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนางานด้านวิชาการ ของ กระทรวงศึกษาธิการในระดับจังหวัด สั่งการ กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน ของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัด และ ปฏิบัติตามภารกิจตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อขับเคลื่อนการศึกษาในระดับจังหวัด แบบความร่วมมือและบูรณาการกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

บริบทของสถานศึกษาเอกชน

การศึกษาเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนา ประเทศมาเป็นระยะเวลานาน สถานศึกษาเอกชนมีส่วนร่วมในการสร้างคุณลักษณะที่ดีให้กับเยาวชน ไทย ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ สร้างความเจริญทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมของ ประเทศ พัฒนาคุณภาพของเยาวชนให้เป็นกำลังสำคัญของการพัฒนาประเทศมาเป็นระยะเวลา

ยาวนาน บทบาทของการศึกษาเอกชนที่สำคัญ ได้แก่(สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2566 : 7)

1. ยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนเป็นระบบการจัดการจัดการศึกษามุ่งหลักความรับผิดชอบต่อ โดยโรงเรียนต้องรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่อผู้ปกครองและผู้เรียน การอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาสำหรับ นักเรียนในโรงเรียนเอกชน มีลักษณะที่สนับสนุนต่อหลักการจัดสรรงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Budgeting : PBB) ที่จัดสรรตามต้นทุนผลผลิตต่อหน่วย อีกทั้งยังเป็นจัดสรร ผ่านด้านอุปสงค์ (Demand - Side Financing) ตามจำนวนนักเรียนที่เข้าเรียนในแต่ละโรงเรียน ซึ่งมีประสิทธิภาพมากกว่าการจัดสรรงบประมาณให้กับสถานศึกษาของรัฐ¹ ส่งผลให้การบริหาร จัดการศึกษาเอกชนมีประสิทธิภาพ และสร้างความท้าทายในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและ การบริการที่ดีเพื่อสร้างความไว้วางใจกับผู้ปกครองและผู้เรียน

2. สร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับผู้เรียนในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน สร้างคุณภาพที่แตกต่างตามความต้องการของผู้ปกครองและผู้เรียน ทั้งในส่วนของการศึกษาในระบบ ประเภทสามัญศึกษา (ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน) และ โรงเรียนเอกชนนอกระบบที่ช่วยสร้างโอกาส ในการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งในด้านวิชาการ ทักษะชีวิต และทักษะอาชีพ นอกจากนี้ ยังมีการจัดการศึกษา ประเภทโรงเรียนนานาชาติที่มีหลักสูตรเฉพาะด้านหลากหลาย มาตรฐานเทียบเท่าหลักสูตร ในต่างประเทศ

3. แบ่งเบาภาระงบประมาณของรัฐ การจัดการศึกษาเอกชนช่วยให้รัฐประหยัดงบประมาณ ด้านการศึกษาของประเทศ โดยโรงเรียนเอกชนเป็นผู้ลงทุนและรับภาระค่าใช้จ่ายด้านงบลงทุน อาทิ ค่าที่ดิน ค่าอาคารสถานที่ สนามเด็กเล่น ภาษีโรงเรียน ค่าสาธารณูปโภค เงินเดือน ค่าจ้างครู ชาวต่างประเทศ ค่าอุปกรณ์การเรียนการสอน ค่าการพัฒนาอบรมบุคลากร ค่าดอกเบี้ย ฯลฯ ประกอบกับการบริหารจัดการที่มีความคล่องตัว และสามารถระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาจาก ผู้ปกครองได้ส่วนหนึ่ง ท าให้สามารถจัดการศึกษาที่มีคุณภาพใกล้เคียงหรือสูงกว่าโรงเรียนของรัฐโดยใช้ งบประมาณที่น้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับสถานศึกษาในระดับและประเภทเดียวกัน

4. การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการจัดการศึกษา ตามหลักหุ้นส่วนการศึกษาระหว่างรัฐ และเอกชน (Public – Private Partnerships in Education) นอกจากจะช่วยสร้างโอกาสทางการศึกษา และแบ่งเบาภาระภาครัฐแล้ว การจัดการศึกษาเอกชนยังช่วยให้เกิดการแข่งขันด้านคุณภาพ ภายในระบบการศึกษาของประเทศ ช่วยให้ผู้รัฐสามารถเลือกผู้จัดการศึกษาโดยก าหนดคุณภาพ การศึกษาที่ ต้องการ รวมทั้งได้ใช้ประโยชน์จากทักษะและความช นานาญเฉพาะของโรงเรียนเอกชน

โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาเอกชน

ภาวินทร์ ณ พัทลุง (2560 : 36) จากพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 ได้บัญญัติให้ คณะกรรมการบริหารโรงเรียนอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) ออกระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียน 2) ให้ความเห็นชอบนโยบาย และแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในระบบ 3) ให้คำแนะนำการบริหารและการจัดการโรงเรียนในระบบด้านบุคลากร แผนงาน งบประมาณ วิชาการ กิจกรรม นักเรียน อาคารสถานที่ และความสัมพันธ์กับชุมชน 4) กำกับดูแลให้มีระบบการประกันคุณภาพในโรงเรียนในระบบ 5) ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ 6) ให้ความเห็นชอบการกู้ยืมเงินครั้งเดียวหรือหลายครั้งรวมกันเกินร้อยละยี่สิบห้าของมูลค่าของทรัพย์สินที่โรงเรียนในระบบมีอยู่ขณะนั้น 7) ให้ความเห็นชอบการกำหนดค่าธรรมเนียมการศึกษาและค่าธรรมเนียมอื่นของโรงเรียนในระบบ 8) ให้ความเห็นชอบรายงานประจำปี งบการเงินประจำปี และการแต่งตั้งผู้สอบบัญชี 9) พิจารณาคำร้องทุกข์ของครู ผู้ปกครองและนักเรียน 10) ดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2566 : 18) โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนเอกชนมี 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคลากร และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งการบริหารแต่ละด้านจะมี 4 กระบวนการ คือ การจัดองค์กร การวางแผน การนำ และการควบคุม โดยโครงสร้างโรงเรียนเอกชน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ผู้รับใบอนุญาต หมายถึง ผู้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน มีคุณสมบัติ ดังนี้ กรณีเป็นบุคคลธรรมดา ต้องมีสัญชาติไทย อายุไม่ต่ำกว่า 20 ปีบริบูรณ์ สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 กรณีเป็นนิติบุคคล ต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา เว้นแต่นิติบุคคลที่ขอจัดตั้งโรงเรียน องค์การของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ และนิติบุคคลต้องมีกรรมการที่มีสัญชาติไทย ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการบริหารทั้งหมด โดยผู้รับใบอนุญาตต้องเป็นผู้แทนนิติบุคคล เป็นผู้ดำเนินการให้มีคณะกรรมการบริหาร และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ซึ่งเงื่อนไขของการดำเนินกิจการโรงเรียน ต้องแต่งตั้งผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ 1 คน หรือหลายคน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้อำนวยการมอบหมาย แต่งตั้งผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ 1 คน หรือหลายคน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้จัดการมอบหมาย

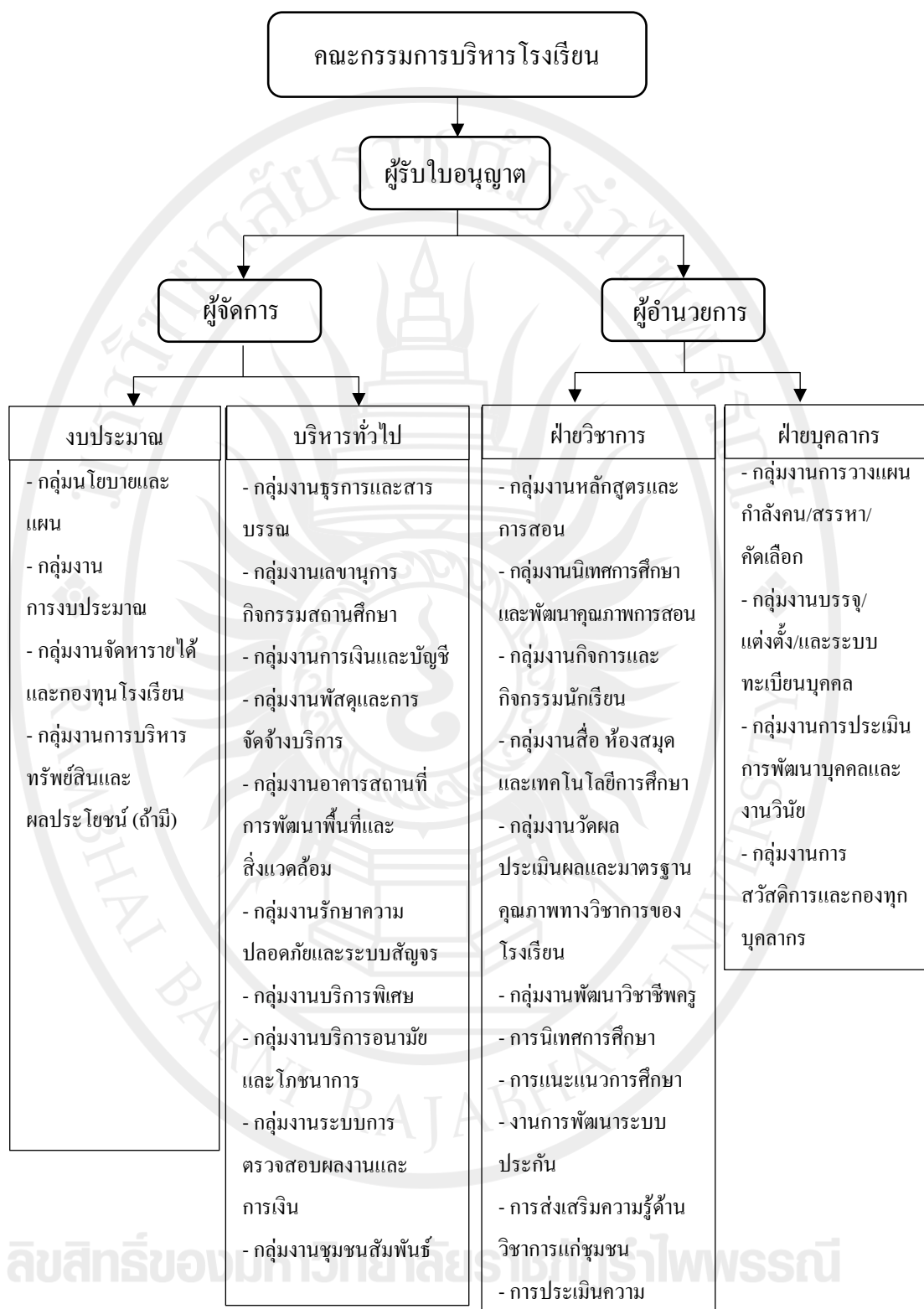
ผู้จัดการ หมายความว่า ผู้จัดการของโรงเรียนในระบบ โดยได้รับการแต่งตั้งจากผู้รับใบอนุญาต ทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบงานด้านงบประมาณของโรงเรียน การบริหารงานทั่วไป จัดวางระบบและจัดทำบัญชีของโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีตามกฎหมายว่าด้วยการบัญชี หรือไม่ต้องแต่งตั้งผู้จัดการ โดยผู้รับใบอนุญาต ทำหน้าที่ผู้จัดการด้วย

ผู้อำนวยการ หมายถึง ผู้อำนวยการของโรงเรียนในระบบ ได้รับการแต่งตั้งจากผู้รับใบอนุญาต ให้ดูแลรับผิดชอบ การบริหารจัดการโรงเรียน โดยต้องเป็นผู้มีสัญชาติไทย และต้องมีใบประกอบวิชาชีพ ซึ่งคุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับใบประกอบวิชาชีพผู้บริหาร ต้องจบการศึกษาระดับปริญญาโททางด้านบริหารการศึกษา หรือผู้รับใบอนุญาตจะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการ โดยไม่แต่งตั้งผู้อำนวยการได้ โดยผู้อำนวยการ มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบงานด้านวิชาการของโรงเรียน แต่งตั้งและถอดถอนครู บุคลากรทางการศึกษา และเจ้าหน้าที่ของโรงเรียน ควบคุม ปกครองครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน จัดทำทะเบียนครู บุคลากรทางการศึกษา เจ้าหน้าที่ นักเรียน จัดทำหลักฐานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา และเอกสารอื่นที่ทางราชการกำหนด และผู้อำนวยการต้องปฏิบัติหน้าที่แทนผู้รับใบอนุญาต หากผู้รับใบอนุญาตเป็นบุคคลธรรมดา ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ และไม่ได้แต่งตั้งผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนไว้ ผู้รับใบอนุญาตแต่งตั้งรองผู้อำนวยการ 1 คน หรือหลายคนเพื่อปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการมอบหมาย

คณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู และผู้แทนผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 1 คน แต่ต้องไม่เกิน 3 คน เป็นกรรมการ ในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตเป็นบุคคลเดียวกับผู้จัดการ หรือ ผู้อำนวยการ หรือเป็นบุคคลเดียวกันทั้ง 3 ตำแหน่ง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้น อีกหนึ่งหรือสองคน แล้วแต่กรณี โดยคณะกรรมการบริหารของโรงเรียน มีหน้าที่ ในการออกระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ให้ความเห็นชอบ นโยบาย และแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน ให้คำแนะนำ การบริหารและการจัดการของโรงเรียน ด้านบุคคล แผนงาน งบประมาณ วิชาการ กิจกรรมนักเรียน และอาคารสถานที่ รวมถึงความสัมพันธ์กับชุมชน ให้ความเห็นชอบในการกำหนดค่าธรรมเนียมการศึกษา และค่าธรรมเนียมอื่น ๆ ของโรงเรียน ให้ความเห็นชอบในการรายงานประจำปี งบการเงินประจำปี และการแต่งตั้งผู้สอบบัญชี พิจารณาการร้องทุกข์ของครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ซึ่งจะต้องมีการประชุมคณะกรรมการบริหารโรงเรียน อย่างน้อยหนึ่งครั้ง ในแต่ละภาคการศึกษาปกติ

โดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้เสนอแผนภาพโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนเอกชน ดังภาพประกอบที่ 2

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างระบบงานการบริหารโรงเรียนเอกชน

จากปัญหาสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ส่งผลให้จำนวนนักเรียนของโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญมีจำนวนลดลงต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2562 - 2566 เช่นเดียวกับสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดชลบุรี ที่มีจำนวนนักเรียนและจำนวนสถานศึกษา ลดลงจากสถานการณ์โควิด ซึ่งในปีการศึกษา 2564 มีจำนวนนักเรียน 2,361,956 คน ปีการศึกษา 2565 มีจำนวนนักเรียน 2,095,018 คน และในปีการศึกษา 2566 มีจำนวนนักเรียน 2,074,952 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี, 2566) ทั้งนี้จำนวนนักเรียนและจำนวนสถานศึกษาที่ลดลง เกิดจากปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาทางครอบครัว ปัญหาทางสังคม หรือปัญหาทางจิตวิทยาต่าง ๆ รวมถึง ปัญหาที่ประเทศไทยมีจำนวนการเกิดของเด็กน้อยลงในทุกปี ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงกับสถานศึกษาเอกชน โดยเฉพาะขนาดกลางและขนาดเล็ก ส่งผลให้สถานศึกษาเอกชนเกิดความไม่คล่องตัวในการบริหารกิจการ เนื่องจากขาดสภาพคล่องทางการเงิน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

แฮร์ริส (Harris, 1989 : 18-19) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารบริษัทธุรกิจที่ประสบความสำเร็จดีเลิศจากการจัดลำดับของปีเตอร์และวอเตอร์แมนกับคุณลักษณะของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับเลือกให้เป็นโรงเรียนดีเด่นในปี 1983 – 1985 โดยการวิเคราะห์ลักษณะผู้นำ 5 แบบ จากการสอบถามอาจารย์ใหญ่และครู ได้แก่ การตัดสินใจการมีส่วนร่วม ความไว้วางใจจากพัฒนาผู้ร่วมงาน การแสดงออกที่เป็นอิสระและการยอมรับ จากการศึกษาพบว่า 1) อาจารย์ใหญ่และครูเห็นว่า คุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่คาดหวังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) อาจารย์ใหญ่และครู มีการรับรู้คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีการรับรู้คุณลักษณะที่คาดหวังไม่แตกต่างกัน 3) อาจารย์ใหญ่และครูเชื่อว่าคุณลักษณะของผู้บริหารมีส่วนร่วมสำคัญต่อการประสบความสำเร็จที่ดีเลิศขององค์กรและควรนำมาปฏิบัติในสถานศึกษา

คา-โฮ-ม็อก (Ka-ho-mok, 2002 : 348-366) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การกระจายอำนาจและการตลาดของการศึกษาในสิงคโปร์: กรณีศึกษาของโรงเรียนต้นแบบความเป็นเลิศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบและศึกษาปรัชญารวมถึงหลักการรูปแบบความเป็นเลิศของสถานศึกษาในประเทศสิงคโปร์ เนื่องจากรัฐบาลของสิงคโปร์เปิดโอกาสให้สถานศึกษาได้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ด้วยการเสนอนโยบายการกระจายอำนาจ เพราะหวังว่าสถานศึกษาแต่ละแห่งมีความสามารถในการพัฒนาจุด

แข็งของตนเองให้เหมาะสมกับสภาพของแต่ละสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี อีกแนวทางหนึ่งที่รัฐบาลจะสนับสนุนให้การศึกษาให้มีคุณภาพ คือการนำเสนอรูปแบบความเป็นเลิศสำหรับสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และทำการประเมินตนเอง SEM ประกอบด้วยสองกลุ่มใหญ่ ๆ ได้แก่ กลุ่มสนับสนุน และกลุ่มผลลัพธ์ ซึ่งกลุ่มสนับสนุนมุ่งหวังว่าผู้นำสถานศึกษาจะใช้ภาวะผู้นำอย่างไรในการกำหนดคุณค่าและมุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมไปถึงการกำหนดแผนกลยุทธ์ของแต่ละสถานศึกษา ด้วยการตรวจสอบทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งมุ่งเน้นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแผนปฏิบัติการเพื่อที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงาน การนำไปปฏิบัติ การติดตามการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ และนอกจากนี้ยังมีทีมงานตรวจสอบเพื่อเป็นการทบทวนว่าสถานศึกษามีวิธีการพัฒนา และใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ มีการผลักดันให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา

มอริสัน (Morrison, 2002 : 174) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ระบบการบริหารตามหลักการบาลานซ์สกอร์การ์ดของแคปแลนและนอร์ตัน สถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ต่อเนื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ด้วยวิธีการ Action Research ด้วยการเข้าศึกษาที่วิทยาลัยอุตสาหกรรม มีการสอบถามด้วยแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารจัดการที่ได้พัฒนาบาลานซ์สกอร์การ์ด ประสบความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การทำให้วิสัยทัศน์และเป้าหมายกลยุทธ์ประสบความสำเร็จ และบทสรุปจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สอบถามผู้ปฏิบัติ และการจัดสัมมนากลุ่มผู้บริหารอาวุโส ได้บทสรุปว่า รูปแบบการบริหารที่ได้พัฒนาขึ้นสามารถทำให้เกิดประสิทธิผลที่สามารถเชื่อมโยงแนวคิดของการบริหารจัดการสู่การวางแผนการดำเนินงาน รวมถึงสามารถดำเนินการและพัฒนาทบทวนการทำงานได้อย่างเกิดประสิทธิผล

เวย์สัน และ แลสลีย์ (Wayson and Lasley, 2016 : 419-421) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง โรงเรียนส่งเสริมความมีวินัยสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องวินัยที่ยังคงเป็นเรื่องที่น่าสงสัยมากที่สุด และเป็นประเด็นปัญหาสำหรับครูและผู้บริหาร วินัยในรูปแบบการแสดงออก ต้องมีความเหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ โดยเป้าหมายของโปรแกรมการสร้างควมมีวินัยในสถานศึกษาได้ถูกศึกษาโดยวารสาร Phi delta kappan ซึ่งมีเป้าหมายคือ การสอนให้นักเรียนรู้จักการแสดงออกได้อย่างถูกต้อง โดยไม่ได้ใช้วิธีการสอนโดยตรง ผลการศึกษา พบว่า สถานศึกษาจำนวนมากมีความพยายามที่จะผลักดันให้นักเรียนได้รับการเอาใจใส่จากผู้ใหญ่ เพื่อให้ได้รับคำแนะนำในการแก้ปัญหาส่วนตัว หรือปัญหาที่เกี่ยวกับการเรียน และการที่นักเรียนได้มีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งขึ้นอยู่กับว่านักเรียนให้ความสำคัญกับสถานศึกษามากน้อยเพียงใด และสามารถที่จะกำหนดพฤติกรรมของตนเองได้

อติการ์ เอส ออสมาน (Osman Atikah S. 2020 : 224) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ผู้นำสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งพบว่า ผู้นำควรมีการพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ และค่านิยม ควรกำหนดให้ชัดเจน ครอบคลุมบริบทของสถานศึกษา และให้ความสำคัญในการสื่อสาร ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนด และมีเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งถือว่าคุณูแจสำคัญในการสร้างความสำเร็จของนักเรียน เป็นจุดสำคัญของผู้นำทุกคน

งานวิจัยในประเทศ

แก้วกัทร จิตอักษร และคณะ (2565 : 249 - 261) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า คุณลักษณะผู้นำมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r=0.780$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ซึ่งหมายความว่า ผู้นำที่มีคุณลักษณะดี เช่น การมีวิสัยทัศน์และการสื่อสารที่ดี จะช่วยส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและพัฒนาการศึกษาในพื้นที่ได้ดีขึ้น

ชิษณุพงศ์ ทองพวง และคณะ (2565 : 128 - 140) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารผลงาน การบริหารงานคุณภาพ และองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยคริสเตียน พบว่าผลการวิเคราะห์พบว่าการบริหารผลงานและการบริหารงานคุณภาพมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการบริหารผลงานมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศโดยตรง ($r = 0.79$) และการบริหารงานคุณภาพก็มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ($r = 0.59$) อีกทั้งการบริหารงานคุณภาพยังมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.64$) และการบริหารผลงานมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศผ่านการบริหารงานคุณภาพ ($r = 1.02$) ข้อเสนอคือการนำเสนอแผนกลยุทธ์ในการใช้การบริหารผลงานแบบ OKRs ในการบริหารผลงานของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความได้เปรียบและสร้างความแข็งแกร่งในการแข่งขันอย่างยั่งยืนเพื่อเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ นอกจากนี้ การนำเสนอแผนกลยุทธ์นี้ยังช่วยให้มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นการพัฒนาและปรับปรุงด้านบริหารการบริิหารที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศอย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว

ศรรัก ผลาเมธากุล และคณะ (2565 : 134 – 148) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและด้านพิจารณาเป็นรายด้าน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์มีค่าสูงสุดที่ด้านครูและบุคลากร และต่ำสุดที่ด้านผู้บริหาร ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากร และสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยสมการพยากรณ์สามารถเขียนได้เป็นคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน คือ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 1.086 + .769X$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_y = .83 * Z_x$ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ในการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษาและจำเป็นต้องพิจารณาทั้งแง่ด้านบุคลากรและสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารของโรงเรียนได้อย่างเป็นองค์ประกอบ

หัตยาพร แสงดี และคณะ (2565 : 120 – 135) ได้ศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 และพบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการศึกษา พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมในทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ การประเมินผล การตัดสินใจ การวางแผน และการดำเนินงานตามลำดับ ส่วนการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา ก็มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกด้าน โดยเน้นที่คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน นอกจากนี้ ยังพบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา แสดงให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษา ทำให้มาตรฐานการศึกษาได้รับการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ชุดิกกาญจน์ หลวงแสน และคณะ (2564 : 23 – 34) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรธานี พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดอุดรธานีมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดที่ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดที่ด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา นอกจากนี้ ระดับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการยังมีค่าเฉลี่ยสูงที่ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา และค่าเฉลี่ยต่ำที่ด้านผลงานของสถานศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ ด้านสื่อและ

เทคโนโลยีทางการศึกษา งบประมาณ ผู้ปกครองและชุมชน และครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 73.80 โดยนำส่วนประกอบเหล่านี้เข้าในการวางแผนและพัฒนาโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทรงพล เจริญคำ (2552 : 13) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบความเป็นเลิศของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ปัจจัยความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการบริหารของโรงเรียน ปัจจัยด้านผู้อำนวยการโรงเรียน ปัจจัยด้านโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน ปัจจัยด้านนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม และปัจจัยด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) สภาพความเป็นเลิศของโรงเรียน ตามเกณฑ์ของสถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) รูปแบบความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 3 ปัจจัยคือ ด้านการบริหารงานของโรงเรียน ด้านผู้อำนวยการ ด้านนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ 4) รูปแบบความเป็นเลิศของโรงเรียน ทั้ง 3 ปัจจัยมีความถูกต้องเหมาะสม เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

จงรักษ์ ศรีทิพย์ และดวงใจ ชนะสิทธิ์ (2560 : 210 - 212) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด และพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่สุด เนื่องจากมีอิทธิพลต่อการสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมการเป็นเลิศในโรงเรียน และการวางแผนกลยุทธ์ เป็นปัจจัยที่ช่วยกำหนดทิศทางและเป้าหมายของโรงเรียน นอกจากนี้ การมุ่งเน้นผู้เรียนและการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อการพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพของการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมการทำงานในโรงเรียน ส่วนการมีส่วนร่วมและการจัดการข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี เป็นการเสริมสร้างพื้นฐานและการใช้เครื่องมือในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ สุดท้าย ความเป็นเลิศของโรงเรียนเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในทุกด้านที่กล่าวถึงข้างต้น

นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินดา ศิริวรรณ (2560 : 186) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารต้องอาศัยปัจจัยหลากหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีประชาธิปไตยแบบให้มีส่วนร่วม ทฤษฎีการจูงใจ ทฤษฎีจิตวิทยาสังคม ทฤษฎีการสร้างผู้นำ และทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ โดยบุคคลผู้บริหารสามารถนำทฤษฎีต่าง ๆ มาบูรณาการเพื่อประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพขององค์การ การมีส่วนร่วมของบุคลากรเน้นการทำงานเป็นทีม อาศัยหลักการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวิเคราะห์ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมวางแผน ตามกระบวนการมีส่วนร่วมของทฤษฎี 4 ขั้นตอน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมี

ส่วนในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มากที่สุด

พรพินิจ ไชยลังกา และคณะ (2559 : 160 – 176) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงราย พบว่าผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงรายมีการบริหารสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.03$) โดยมีการวางแผนและการควบคุมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ยังพบปัญหาเช่น การไม่มีการวางแผนให้ครูทำแผนการจัดการเรียนรู้ครบทุกสาระการเรียนรู้ และขาดการนำองค์การเข้าไปส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาไปทางการวางแผน การจัดองค์การ การนำองค์การ และการควบคุมเพื่อสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการให้กับโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนี้ ซึ่งรวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีความรู้และความเข้าใจในเรื่องการจัดการเรียนรู้และการนำองค์การเข้าไปส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการให้แก่ชุมชน

อรสา ทรงศรี และคณะ (2557 : 143-151) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพบว่าการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แสดงให้เห็นถึงการจัดการที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง รูปแบบการบริหารนี้แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบหลัก พร้อมองค์ประกอบย่อย คือ คณะกรรมการกิจการนักเรียน ขอบข่ายการบริหารกิจการนักเรียน งานบริการและสวัสดิการนักเรียน งานกิจกรรมนักเรียน งานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการบริหารกิจการนักเรียนแบบมีส่วนร่วม การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารนี้โดยผู้มีส่วนได้เสีย พบว่าผลการประเมินอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนแบบมีส่วนร่วมมีความเหมาะสมและสามารถนำมาใช้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมในทุกระดับของการบริหารงานช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งและคุณภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับความเป็นเลิศของการบริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหาร การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ การประเมินคุณภาพสถานศึกษาและการจัดการศึกษาเชิงคุณภาพ รวมถึงแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาคุณภาพในประเทศไทยสู่มาตรฐานสากล รวมถึงแนวคิดความเป็นเลิศเฉพาะทางของสถานศึกษา ตลอดจนแนวคิดต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ