สำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ระดับการประเมินคุณภาพ

☐ ดีเยี่ยม ☐ ดีมาก

☑ ดี ☐ ปานกลาง

การเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการสถานศึกษา

บัณฑิต ชุนสิทธิ์

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารศาสตร์
สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
พ.ศ. 2553

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ใบรับรองดุษฎีนิพนธ์

สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารศาสตร์

ชื่อเรื่อง

การเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการสถานศึกษา

โดย

บัณฑิต ชุนสิทธิ์

พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการที่ปรึกษา .....

(อาจารย์ ดร.สมคิด แก้วทิพย์)

วันที่ 29 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2553

กรรมการที่ปรึกษา .....

(รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย ปัญญาดี)

วันที่ 30 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2553

กรรมการที่ปรึกษา .....

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาวรณ์ โอภาสพัฒนกิจ)

วันที่ 30 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2553

กรรมการที่ปรึกษา .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พหล ศักดิ์คะทัศน์)

วันที่ 30 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2553

ประธานกรรมการประจำหลักสูตร .....

(รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย ปัญญาดี)

วันที่ 30 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2553

สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการรับรองแล้ว .....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ภาพ พงษ์พานิช)

ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

วันที่ 7 เดือน ก.ค. พ.ศ. 2553

ชื่อเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการสถานศึกษา

ชื่อผู้เขียน นายบัณฑิต ชุนสิทธิ์

ชื่อปริญญา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารศาสตร์

ประธานกรรมการที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.สมคิด แก้วทิพย์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารจัดการสถานศึกษา 2) เพื่อพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) โดยพื้นที่การวิจัย คือ โรงเรียนวัดบ้านธิ ภายหลังการดำเนินการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนวัดบ้านธิ ผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินผลการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งผลการวิจัยมี ดังนี้

1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาไม่มากนัก และไม่เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดโดยมีสาเหตุจากขาดการเตรียมความพร้อมของชุมชนก่อนเข้ามาเป็นกรรมการ ไม่รู้และไม่เข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเอง การเข้ามาเป็นกรรมการไม่ได้เกิดจากความสมัครใจ แต่เกิดจากการขอร้องและชักชวนจากบุคลากรในโรงเรียน ขาดการอบรมชี้แจงให้รู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน และขาดการพัฒนาความรู้ความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง เกี่ยวกับระบบการศึกษาของชาติที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา อำนาจการตัดสินใจในการบริหารการศึกษาจึงตกเป็นของโรงเรียนเพียงฝ่ายเดียว คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไม่ได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษากับโรงเรียนอย่างแท้จริง

2. การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้เข้าไปมีส่วนร่วมบริหารจัดการสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น โดยใช้แนวทางการพัฒนา คือ การจัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ความเข้าใจ และความต้องการมีส่วนร่วมกับโรงเรียน และวิธีอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม ผลการพัฒนาพบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น

พื้นฐานเปลี่ยนแปลงตนเอง และเปลี่ยนแปลงบทบาทการมีส่วนร่วมไปในทิศทางที่ดีขึ้น คือ เกิดความตระหนัก เกิดความรู้ความเข้าใจ และเกิดทักษะการมีส่วนร่วมตามบทบาทอำนาจหน้าที่ เกิดความกระตือรือร้น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจภารกิจของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และเรียนรู้ร่วมกับโรงเรียน เกิดความไว้วางใจระหว่างกัน มีมุมมองในเชิงบวก คือ โรงเรียน กรรมการและชุมชน สุดท้ายเกิดการมีส่วนร่วม ทั้งร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับประโยชน์และร่วมประเมินผล ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างดีและยั่งยืนตลอดไป

3. ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่ามี 7 ปัจจัย คือ ความตระหนัก ความผูกพันตกลงร่วมกัน การเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร การศึกษา ความคาดหวัง ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความคิดในเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมกับโรงเรียน

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้าไปมีส่วนร่วมบริหารจัดการสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น แตกต่างจากก่อนเข้าไปพัฒนาอย่างสิ้นเชิงที่พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ซึ่งหลังจากพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจแล้ว คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูโรงเรียน รวมไปถึงการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างกันทั้งงานภายในโรงเรียนและภายในชุมชน อีกทั้งได้เข้าร่วมประชุมและร่วมกิจกรรมของโรงเรียนทุกครั้งที่มีการขอความร่วมมือ ที่สำคัญ คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมกับโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

Title	Empowerment Basic School Board in Participatory School Management
Author	Mr. Bundit Chunsit
Degree of	Doctor of Philosophy in Administrative Science
Advisory Committee Chairperson	Dr. Somkid Kaewtip

ABSTRACT

The purposes of this thesis were 1) to study the participation of the basic School board in school management 2) to develop the empowerment process of the basic school board in school management and 3) to study the enabling factors on the success of the empowerment of the basic school board in the participation of school management.

The participatory action research (PAR) was conducted with Wat Banthi school after the empowerment of basic school board. The researcher had evaluated the empowerment outcome and the following were showe:

1. The basic school board hardly every participated in the school management and the participation was not engaged as stipulated by laws. Their causes were from the lack of community preparedness before being the school board; the lack of knowledge and understanding of their own roles and duties; the involuntary commitment from the request and persuasion from the school personnel; the lack of holding the workshop for them to clarify their own roles and duties and the lack of developing knowledge and understanding continuously about the changing of the national education system. As a result, the decision walking was solely done by the school. The basic school board did not exactly participate in school management.

2. The empowerment developing process of the school board in order to raw move participation in school management was undertaken by 2 methods: holding the conferencc for exchanging knowledge, thoughts understandings and needs to co-operate with school; holding the participatory workshop. The results of the developing were found that the school board members has positively changed themselves and their roles, e.g., having awareness, knowledge understanding and skills in the participation according to their roles, powers and suites, having enthusiasm, taking part in making delusive about school tasks, having good relationship and

mutual learning with the school, having trust among them together with positive perspectives among school. basic school board members and communality. For these reasons, their were the involvement in the ways of consultation, deciding together, active together, supporting and evaluating in the school management well.

3. The enabling factors for this empowerment were found to be 7 ones as follows: awareness, commitment, information learning, mutual trust, positive thinking on school participative, educative and expectation

Results of the study implied that school board had clearly move participation than before the development. The school board had good relationship with the school administrator and teachers. They cooperated well for the school and community activities. The school board had joined in all meetings and activities that were requested. The most important thing for regular and continuous participation of the school board was the mutual understanding of school, the school board and community.

กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการสถานศึกษา สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก อาจารย์ ดร.สมคิด แก้วทิพย์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย ปัญญาดี รองศาสตราจารย์ ดร.อาวรณ์ โอภาสพัฒนกิจ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พหล ศักดิ์คะทัศน์ คณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข จนกระทั่งสำเร็จลุล่วงเป็นดุษฎีนิพนธ์อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิ ตลอดจนครูและผู้บริหารโรงเรียนวัดบ้านธิที่ให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมทุกกิจกรรม

ขอขอบพระคุณและขอน้อมรำลึกถึงพระคุณของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ สถานศึกษาอันเป็นที่รักและเทิดทูน โดยให้โอกาสแก่ข้าพเจ้าตลอดมา โดยเฉพาะคณาจารย์ในวิทยาลัยบริหารศาสตร์ทุกท่าน เพื่อนร่วมรุ่นชั้นเรียนปริญญาเอกรุ่น 1 พนักงานเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยบริหารศาสตร์ และบุคคลอีกหลายท่านที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ที่นี้ ที่เป็นผู้ให้กำลังใจ ช่วยเหลือสนับสนุนตั้งแต่เริ่มศึกษา จนกระทั่งสำเร็จการศึกษา

ขอขอบพระคุณครูคนแรกของข้าพเจ้า คือ คุณพ่อทองใบ ชุนสิทธิ์ คุณแม่บุญศรี ชุนสิทธิ์ ที่เป็นแบบอย่างอันดีงามในชีวิตตลอดมา

ขอขอบคุณต่อบุตร ภรรยา ที่ให้กำลังใจตลอดระยะเวลาของการศึกษาตลอดมา

บัณฑิต ชุนสิทธิ์

มิถุนายน 2553

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
สารบัญตาราง	(11)
สารบัญภาพ	(13)
สารบัญตารางผนวก	(15)
สารบัญภาพผนวก	(16)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	8
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	8
ขอบเขตในการวิจัย	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	10
บทที่ 2 การตรวจเอกสารและวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง	14
ตอนที่ 1 กฎหมายที่กำหนดการศึกษาของชาติ	14
ตอนที่ 2 บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	16
ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ	34
ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ	69
ตอนที่ 5 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	81
ตอนที่ 6 แนวคิด ทฤษฎี การบริหารจัดการเพื่อการมีส่วนร่วม	93
ตอนที่ 7 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ	108
ตอนที่ 8 แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา	130
ตอนที่ 9 วิธีวิทยาวิจัย และเทคนิคที่ใช้ในการวิจัย	137
ตอนที่ 10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	152

หน้า

กรอบแนวคิดในการวิจัย 164
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 165
ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย 165
ขั้นตอนที่ 1เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารจัดการสถานศึกษา 165
ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถนศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา 171
ขั้นตอนที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จการสร้างเสริมพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา 178
บทที่ 4 ผลการวิจัยและวิจารณ์ 181
ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารจัดการสถานศึกษา 181
ขั้นตอนที่ 2ผลการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา 222
ขั้นตอนที่ 3ผลการศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา 254
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 259
วัตถุประสงค์การวิจัย 259
วิธีการดำเนินการวิจัย 259
สรุปผลการวิจัย 262
อภิปรายผล 285
ข้อเสนอแนะ 301
บรรณานุกรม 305
ภาคผนวก 323
ภาคผนวก ก รายชื่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 324
ภาคผนวก ข รายชื่อคณะกรรมการที่ปรึกษา 326
ภาคผนวก ค รายชื่อกลุ่มประชากรตัวอย่างในงานวิจัย 328

หน้า

ภาคผนวก ง ประวัติหมู่บ้านในชุมชนบ้านธิ 333
ภาคผนวก จ ประวัติวัดในชุมชนบ้านธิ 354
ภาคผนวก ฉ ภาพกิจกรรมงานวิจัย 362
ภาคผนวก ช ภาพผลงานจากการวิจัย 368
ภาคผนวก ซ ภาพประวัติศาสตร์แห่งความทรงจำของชาวบ้านชุมชนบ้านธิ 371
ภาคผนวก ฌ ภาพเก่าในชุมชนบ้านธิ 375
ภาคผนวก ญ ภาพประธานที่ปรึกษามาติดตามงานวิจัย 382
ภาคผนวก ฎ ประวัติผู้วิจัย 384

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษากับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	24
2	ทฤษฎีแรงจูงใจที่เน้นปัจจัย	43
3	แสดงผู้บริหาร โรงเรียนวัดบ้านธิตั้งแต่ พ.ศ. 2465 จนถึงปัจจุบัน	194
4	แสดงสิ่งที่ได้รับความช่วยเหลือจากชุมชนบ้านธิช่วงปี พ.ศ. 2465 — พ.ศ. 2517	195
5	แสดงสิ่งที่ได้รับความช่วยเหลือจากชุมชนบ้านธิช่วงย้ายโรงเรียนวัดบ้านธิ พ.ศ. 2519	197
6	แสดงสิ่งที่ได้รับความช่วยเหลือจากชุมชนบ้านธิ ช่วง พ.ศ. 2520 — พ.ศ. 2548	199
7	แสดงข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2548 — 2552	199
8	แสดงรายละเอียดของข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2548 — 2552	200
9	แสดงข้อมูลนักเรียนในปีการศึกษา 2548 — 2552	201
10	แสดงข้อมูลอาคารและสถานที่ในปัจจุบัน พ.ศ. 2552	202
11	แสดงวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิคกระบวนการ AIC (Appreciation Influence Control)	225
12	แสดงโครงการสร้างรั้วโรงเรียนวัดบ้านธิ	232
13	แสดงโครงการคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอน	232
I4	แสดงโครงการสร้างประตูทางเข้าโรงเรียน	232
15	แสดงโครงการปลูกกล้วยเพื่อการศึกษาระหว่างครู ผู้ปกครอง เด็กนักเรียน	233
16	แสดงโครงการพิพิธภัณฑ์ไทยลื้อ (ห้องสมุด ห้องประชุม)	233
17	แสดงโครงการปรับปรุงภูมิทัศน์โรงเรียนวัดบ้านธิ	233
18	แสดงโครงการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	234
19	แสดงโครงการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการที่ปรึกษา	234
20	แสดงโครงการประชุมผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนวัดบ้านธิ	234

ตาราง หน้า

21 แสดงแผนปฏิบัติการ (Action plan) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษา 239

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1	แสดงโครงสร้างคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	21
2	แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	28
3	แสดงโครงสร้างภารกิจการมีส่วนร่วมเชื่อมโยงปัจจัยและกิจกรรมในการบริหารจัดกาสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	33
4	ระบบการบริหารในองค์กร	39
5	การเปลี่ยนแปลงจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ	41
6	ปิรามิดอำนาจของ Tracy	45
7	บรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Dessler	72
8	ส่วนประกอบพื้นฐานที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การ	73
9	แบบบรรยากาศองค์การของ Reddin	79
10	ระดับวัฒนธรรมตามแนวคิดของ Sehein	112
11	ขอบข่ายของการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การ	118
12	สมมติฐานที่ว่าด้วยผู้ด้อยโอกาสมักตกอยู่ในพันธนาการของผู้ด้อยโอกาส	138
13	สมมติฐานที่ว่าด้วยผู้มีโอกาสที่ดีในชุมชนจะตกอยู่ในพันธนาการของผู้มีความสามารถ	139
14	ความสัมพันธ์ระหว่างนักพัฒนา นักวิจัยและชาวบ้านก่อนและหลังการวิจัย	143
15	แสดงวงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการ	146
16	กรอบแนวคิดการวิจัย	163
17	ลักษณะการตั้ง บ้านเรือนของชุมชนบ้านธิ	183
18	อาคารเรียน ปี พ.ศ. 2470 โรงเรียนวัดบ้านธิ	187
19	เด็กนักเรียนกับครูใหญ่ในปี พ.ศ. 2484 โรงเรียนวัดบ้านธิ	188
20	ครูและครูใหญ่ในปี พ.ศ. 2497 โรงเรียนวัดบ้านธิ	189
21	กิจกรรมต่อตัวของนักเรียนโรงเรียนวัดบ้านธิ พ.ศ. 2497	190
22	ความเสียหายจากน้ำท่วม พ.ศ. 2518 ของโรงเรียนวัดบ้านธิ	191

ภาพ		หน้า
23	น้ำท่วมโรงเรียนวัดบ้านธิ พ.ศ. 2518	191
24	ครูถ่ายรูปร่วมกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 พ.ศ. 2517 โรงเรียนวัดบ้านธิ	193
25	ชาวบ้านชุมชนบ้านธิร่วมกันฉลองอาคาร เมื่อ พ.ศ. 2520	194
26	ชาวบ้านชุมชนบ้านธิร่วมกันพัฒนาเพื่อย้ายโรงเรียน ในปี พ.ศ. 2519	197
27	ร่วมกันจัดกิจกรรมย้ายโรงเรียน พ.ศ. 2519	198
28	กิจกรรมรำดาบในการย้ายโรงเรียน พ.ศ. 2519	198
29	แสดงที่ตั้งของอาคารและสถานที่ใช้สอยภายในโรงเรียน	203
30	แสดงเส้นทางคมนาคมไปโรงเรียนวัดบ้านธิ	205
31	โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน	206
32	โครงสร้างหน้าที่การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน	207
33	โครงสร้างรูปแบบเจดีย์การเสริมสร้างพลังอำนาจจากข้อค้นพบ	270
34	รูปแบบเกลียวการเกิดพลังอำนาจและการมีส่วนร่วมขององค์กรหรือสังคมชุมชน	271
35	แสดงจุดเริ่มต้นเพื่อรอการเชื่อมโยงการมีส่วนร่วม	272
36	แสดงคณะกรรมการสถานศึกษาเชื่อมโยงกับโรงเรียน	273
37	แสดงตัวแทนกลุ่มที่มาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา	274
38	แสดงฐานพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	278
39	แสดงช่องว่างขาดการเชื่อมโยงฐานพลังการหนุนเสริมพลังอำนาจ	282
40	แสดงการเคลื่อนที่ของช่องว่างเริ่มจะเคลื่อนเข้าหากัน	283
41	แสดงการเคลื่อนที่เข้าหากันโดยไม่มีช่องว่างเกิดการหนุนเสริมอย่างสมบูรณ์	284

สารบัญตารางผนวก

ตารางผนวก		หน้า
1	แสดงจำนวนประชากรชุมชนบ้านธิ ประจำปี พ.ศ. 2550	353

สารบัญภาพผนวก

ภาพผนวก		หน้า
1	การทำบุญในวันเข้าพรรษาของชุมชนบ้านธิ	335
2	การไปร่วมกันทำบุญในวัดบ้านธิของชาวชุมชนบ้านธิ	336
3	ชาวบ้านธิร่วมกันพัฒนาของชาวชุมชนบ้านธิ	337
4	ประธานเปิดงานพร้อมบรรยายเรื่องการศึกษากับชุมชน	363
5	วิทยากรให้ความรู้กระบวนการวางแผนการจัดกระบวนการอบรม	363
6	คำถามกระตุ้นความคิดคณะกรรมการสถานศึกษา	363
7	วิทยากรกระบวนการกับการระดมความคิด	364
8	คณะกรรมการสถานศึกษาในการเข้าร่วมกระบวนการ	364
9	วิทยากรกระบวนการตรวจสอบประเด็นสำคัญ	364
10	คณะกรรมการสถานศึกษารับฟังการพัฒนากระบวนการ	365
11	บรรยากาศการแบ่งกลุ่มย่อย	365
12	นำเสนอการสรุปประเด็นกลุ่มย่อย	365
13	การเข้าร่วมกระบวนการของคณะกรรมการสถานศึกษา	366
14	การแลกเปลี่ยนทัศนะระหว่างคระกรรมการสถานศึกษา	366
15	รับประทานอาหารร่วมกัน	366
16	ผู้วิจัยเข้าร่วมสังเกตการณ์	367
17	ประตูทางเข้าผลงานการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ	369
18	สวนกล้วยผลงานจากการพัฒนากระบวนการ	369
19	นักเรียนคือเป้าหมายของการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ	369
20	นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน	370
21	เรือนไทลื้อ ผลงานการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ	370
22	พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาเสด็จ พระราชดำเนินมาชุมชนบ้านธิ พ.ศ. 2530	372
23	พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ร่วมสนทนากับครูและเด็กนักเรียนโรงเรียนวัดบ้านธิ พ.ศ. 2530	372

ภาพผนวก หน้า

24	พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทอดพระเนตรบริเวณสร้างเขื่อน พ.ศ. 2530	372
25	เจ้าฟ้าหญิงจุฬาภรณ์ร่วมสนทนากับชาวบ้านชุมชนบ้านธิ พ.ศ. 2530	373
26	พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวสนทนากับชาวบ้านชุมชนบ้านธิ พ.ศ. 2530	373
27	พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวสนทนากับชาวบ้านชุมชนบ้านธิในเรื่อง เขื่อน	374
28	ชาวบ้านชุมชนบ้านธิมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน	376
29	ชาวบ้านชุมชนบ้านธิร่วมทำบุญวันเข้าพรรษา	376
30	หญิงสาวชาวบ้านธิมีส่วนร่วมในการฟ้อนเล็บในงานของชุมชน	376
31	การถ่ายรูปร่วมกกันของชาวชุมชนบ้นธิและพระสงฆ์ในวัด	377
32	วัดบ้านธิเมื่อ พ.ศ. 2473	377
33	ชาวบ้านชุมชนบ้านธิร่วมกันพัฒนาถนนในชุมชน พ.ศ. 2501	377
34	กิจกรรมการต่อตัวในงานกีฬานักเรียนโรงเรียนวัดบ้านธิ พ.ศ. 2505	378
35	คณะครูโรงเรียนวัดบ้านธิ พ.ศ. 2504	378
36	คณะครูและนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 พ.ศ. 2507	378
37	คณะครูโรงเรียนวัดบ้านธิถ่ายรูปกับนักเรียน พ.ศ. 2497	379
38	ชาวบ้านชุมชนบ้านธิร่วมพิธีทำบุญอาคารเรียนใหม่ พ.ศ. 2509	379
39	กิจกรรมการฟ้อนดาบในงานโรงเรียนวัดบ้านธิ พ.ศ. 2509	379
40	ชาวบ้านชุมชนบ้านธิร่วมจัดผ้าป่าฉลองอาคารเรียนใหม่ พ.ศ. 2503	380
41	การจัดงานกีฬาสีโรงเรียนวัดบ้านธิ พ.ศ. 2534	380
42	การเดินขบวนกีฬาสีโรงเรียนวัดบ้านธิ พ.ศ. 2536	380
43	ท่านเจ้าอาวาสวัดดอยเกียงกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนวัดบ้นธิ	381
44	อาจารย์ ดร.สมคิด แก้วทิพย์ประธานที่ปรึกษา	383

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษา เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพคนไทย เพื่อสร้างคนไทยให้เป็น คนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพ พร้อมที่จะแข่งขันและร่วมมือสร้างสรรค์สังคมไทย การจัดการศึกษา ต้องมุ่งเน้นทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล เกิดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ และมีคุณค่า มีคุณภาพและยั่งยืนจะต้องให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 กำหนดให้รัฐจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (มาตรา 43) และรัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุน การมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รวมทั้งการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ (มาตรา 67) และให้จัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษา ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม (มาตรา 81)

ประเทศไทยมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคนไทย โดยต้องจัดการศึกษาอย่างดีและมีคุณภาพ ทุกระดับ ดังพระปรีชาญาณ ที่ยาวไกลของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ทรงชี้ให้เห็นว่าการให้การศึกษาเป็นงานใหญ่ และกว้างขวาง ที่ไม่ใช่จะทำสำเร็จได้โดยใครแต่ลำพัง ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของคนส่วนใหญ่มาร่วมมือกัน การจัดการศึกษาของประเทศจึงจะเป็นผลสำเร็จได้ โดยจะเห็นได้จากพระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่คณะกรรมการบริหารมูลนิธิช่วยนักเรียนที่ขาดแคลนในพระบรมราชูปถัมภ์ เมื่อวันที่ 5 มกราคม พ.ศ. 2513 มีความว่า "...การให้การศึกษาแก่คนนี้ เป็นเรื่องของทุกคน ไม่ใช่ของบุคคลหนึ่งบุคคลใดโดยเฉพาะ ต้องร่วมมือกันหลายฝ่ายระหว่างผู้ที่มีความรู้ ผู้ที่มีเจตนาดีต่อสังคม และผู้มีทุนทรัพย์..."

ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2542 (กรมสามัญศึกษา. 2544: 1) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ถือได้ว่าเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรกของประเทศไทย ที่ได้มีการกำหนดให้สังคมและประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ได้กำหนดไว้ดังนี้ 1) สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (มาตรา 8) 2) การมีส่วนร่วมของบุคคล

ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น โดยมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (มาตรา 9) 3) ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ ความรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ทางการจัดการศึกษา (มาตรา 57) ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ถือว่าเป็นยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปการศึกษา เป็นหลักใหญ่ของกฎหมายฉบับนี้ จุดเน้นให้มีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทำให้การศึกษาเป็นไปตามความต้องการของชุมชน (สุวิมล ว่องวานิช, 2543: 38) และ ประกอบ คุณารักษ์ (2531: 85 – 91, 93 – 98) ได้เสนอแนวทางในการจัดการศึกษาโดยชุมชนและประชาชนไว้ดังนี้ ประชาชนในฐานะเจ้าของการศึกษาต้องการให้บุตรหลานของเขาได้สิ่งที่ต้องการจากการจัดการศึกษา เขารู้ว่าเขาต้องการอะไร ไม่ต้องการอะไร โดยความต้องการเกิดจากการสัมผัส จากสภาพข้อเท็จจริงในการดำรงชีวิต และการที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาก่อให้เกิดความรู้สึกพลังอำนาจนำไปสู่ความรับผิดชอบ เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาประชาธิปไตยขั้นพื้นฐาน ทำให้การจัดการศึกษารอบคอบ สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนนั้นๆ โดยที่สำคัญเปิดโอกาสให้ใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นในการจัดกระบวนการทางการศึกษามากยิ่งขึ้น

วิจิตร ศรีสอ้าน (2527: 83) ได้เสนอว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดทิศทางการศึกษาในอนาคต อีก 20 ปีข้างหน้า ควรมีรูปแบบดังนี้คือ 1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิต 2) เป็นการศึกษาสำหรับทุกคนโดยทุกคนมีส่วนในการจัดการศึกษา 3) เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาค่านิยม นอกจากนี้ ประเวศ วะสี (2539: 27) ได้เสนอประเด็นสำคัญที่จะต้องมีความเข้าใจเพื่อจะจัดการศึกษาอย่างยั่งยืนและมีคุณภาพ คือ 1) มนุษย์มีศักดิ์ศรีของความเป็นคน มีศักยภาพในการเรียนรู้สูงยิ่ง 2) การเรียนรู้สำคัญกว่าความรู้ และการท่องจำ 3) การศึกษาไม่ใช่เรื่องของครูและสถานศึกษาเท่านั้น แต่เป็นของทุกๆ ส่วนในสังคม และยังได้เสนอว่าการปฏิรูปการศึกษาต้องเกี่ยวข้องกับสังคม และสังคมต้องมีส่วนร่วม คือ 1) เป็นการศึกษาเพื่อคนทั้งมวล (Education for all) 2) สังคมทั้งมวลมีส่วนร่วมในการศึกษา (All for education) 3) การศึกษาที่แก้ปัญหาทั้งมวล (Education for all Problem)

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ประกอบกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์คณะบุคคล

ที่ได้รับเลือกเข้ามาตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 โดยเฉพาะคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ตัวแทนของประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องในเขตชุมชน ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในชุมชน บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับที่ 2 (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. 2545 มาตรา 40 ที่ต้องการให้ประชาชนซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาอย่างแท้จริงในลักษณะเป็นเจ้าของหรือหุ้นส่วนของสถานศึกษา

การที่ชุมชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษากับสถานศึกษา ในรูปขององค์คณะบุคคลนั้น ถือว่าเป็นไปตามกฎหมายกำหนด ดังที่กระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวง เรื่อง "การกำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน" เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2546 ได้กำหนดว่า สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกิน 300 คน กำหนดให้เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 9 คน ส่วนสถานศึกษาที่มีนักเรียนจำนวนเกินกว่า 300 คน ขึ้นไป กำหนดให้เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ให้มีคณะกรรมการจำนวน 15 คน การแบ่งขนาดโรงเรียนดังกล่าวเพียงเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดจำนวนคณะกรรมการสถานศึกษาเท่านั้น

ซึ่งในความเป็นจริงทั้งทางด้านกฎหมาย และตามสภาพที่แท้จริงแล้ว ชุมชนและตัวแทนชุมชนที่ได้รับเลือกเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา เป็นบุคคลที่อยู่ในท้องที่ที่โรงเรียนตั้งอยู่ เด็กและเยาวชนในท้องที่ได้เข้าไปศึกษาเล่าเรียนในโรงเรียนเหล่านั้น โดยเฉพาะเด็กที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์ภาคบังคับ อายุย่างเข้า 6 ขวบ จำเป็นต้องเข้าเรียนจนกว่าอายุจะพ้นเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ อายุย่างเข้า 15 ขวบ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 นั่นหมายความว่าเด็กและเยาวชนที่ศึกษาเล่าเรียน คือ บุตรหลานของคนในชุมชน และของผู้แทนชุมชนที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นั่นเอง

จากการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 จะเห็นได้ว่า คณะกรรมการสถานศึกษาต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจการของสถานศึกษาในทุกด้าน อาทิ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านการบริหารทั่วไป ที่สำคัญต้องเข้าไปร่วมทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ตนเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาอยู่ โดย

เริ่มตั้งแต่การเข้าร่วมประชุมวางแผนจัดการศึกษา ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจออกมาเป็นมติของคณะกรรมการสถานศึกษาที่สถานศึกษาต้องรับไปดำเนินการให้บรรลุความสำเร็จที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะนโยบายด้านการศึกษา ที่กระทรวงศึกษาธิการได้นำเสนอไว้ในนโยบาย คือการจัดการศึกษาจะเน้นการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษาและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อให้สถานศึกษาสร้างคน และสร้างความรู้สู่สังคม คุณธรรม คุณภาพ สมรรถภาพ และประสิทธิภาพ

จากนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ในเรื่องการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา และเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน และกรรมการสถานศึกษา จากการบริหารจัดการของโรงเรียน (รุ่ง แก้วแตง, 2546 : 160) ยังขาดเอกภาพด้านนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ยังมีการรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลางเป็นส่วนใหญ่ โรงเรียนขาดความคล่องตัวในการบริหารและจัดการศึกษาอย่างอิสระ ขาดการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน และองค์กรต่างๆ ในสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 : 34) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542: 167) ได้ประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลทางการศึกษา ด้านการให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมทั้งประเทศ กรรมการโรงเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะ พิเชษฐ์ เจ้ยทองศรี (2544 อ้างใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2546: 37 – 39) ศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตรัง อยู่ในระดับปานกลาง และปัญหาในการปฏิบัติ คือ กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไม่ทราบบทบาทหน้าที่ ไม่มีเวลามาประชุม ไม่มีความรู้เรื่องการวางแผน ไม่มีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณ ขาดการประชาสัมพันธ์ ขาดการติดตามผลการดำเนินงาน โดยเฉพาะนโยบายการกระจายอำนาจให้ชุมชนและสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการบริหารจัดการสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายของรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องเตรียมแนวทางพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดโรงเรียนต่างๆ จำนวน 30,800 โรงเรียน ในปี พ.ศ. 2551 มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดจำนวน 282,000 คน ถือว่าเป็นพลังภาคประชาชนจำนวนมาก อยู่ในสังคม ชุมชน ทั่วประเทศ มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาของประเทศ โดยที่คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : พลังภาคประชาชนเพื่อการปฏิรูปการศึกษา" พบปัญหาว่ากรรมการไม่มีเวลามาประชุม ไม่แสดงความคิดเห็น น่าเบื่อ การประชุม

กลัวถูกเรี่ยไรเงิน ไม่แสดงบทบาท ขาดการมีส่วนร่วม และหน่วยงานที่รับผิดชอบยังไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควร (มติชน, 2546: 21) สอดคล้องกับ รุ่ง แก้วแดง (2546: 160 – 161) ที่กล่าวว่า ในทางปฏิบัติจริง สถานศึกษาหลายแห่งไม่ค่อยให้ความสำคัญกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเท่าที่ควร จะขอความช่วยเหลือจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อต้องการสนับสนุนโรงเรียน ทำให้กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเบื่อหน่าย ไม่อยากมาร่วม จากการวิจัยของ (นเรศ หิ้นนุกูล 2544) พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดนราธิวาส มีการส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และยังคงพบปัญหา คือ กรรมการขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ขาดการประสานงาน ขาดงบประมาณ โดยเฉพาะมีความสอดคล้องกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1, 2549 : 34) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับต่ำ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ การรับประโยชน์ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการประเมินผลงานในระดับต่ำ และได้ข้อค้นพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขาดความรู้ ขาดความมั่นใจในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยขาดแรงกระตุ้น คิดว่าตนเองไม่มีอำนาจในการมีส่วนร่วม การบริหารจัดการสถานศึกษา จึงอาจกล่าวได้ว่า แม้จะมีการปรับเปลี่ยนระเบียบ แต่การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของระเบียบที่กำหนดไว้ โดยผู้วิจัยได้มีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อการมีส่วนร่วม จึงได้ศึกษาหาข้อสรุปได้ ดังนี้คือ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550: 29)

1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังขาดความชัดเจนในเรื่องบทบาทหน้าที่ว่าตนเองจะทำอะไร ทำอย่างไร และทำเพื่ออะไร

2. บุคคลที่เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่ได้รับการขอร้องจากสถานศึกษามากกว่าได้รับการคัดสรรจากกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริง ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในหน้าที่ของคณะกรรมการ

3. วิธีการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังขาดทักษะและประสบการณ์ เช่น ทักษะร่วมประชุมตัดสินใจ เป็นต้น

4. สถานศึกษาส่วนหนึ่งยังคิดว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเพียงผู้สนับสนุนด้านทรัพยากรทางการศึกษามากกว่าเป็นผู้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงาน ร่วมรับผลที่เกิดขึ้น

5. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนหนึ่งยังคิดว่าการบริหารจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของสถานศึกษา และโรงเรียน หรือสถานศึกษา คิดว่าคณะกรรมการเป็นผู้ปฏิบัติตามการร้องขอของโรงเรียนเท่านั้น

6. คณะกรรมการสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ละคนมีภาระมาก การประชุมขาดความพร้อมเพรียง ขาดความต่อเนื่อง

7. ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารขาดคุณภาพ จึงเป็นจุดอ่อนที่สำคัญในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการนำข้อมูลไปใช้ในการพิจารณา ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการตัดสินใจ การแก้ปัญหา หรือการพัฒนางานการศึกษา จึงอยู่บนพื้นฐานความรู้สึกและประสบการณ์เดิม

เท่าที่กล่าวมา แสดงให้เห็นว่าการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพนั้น ชุมชนและสังคมต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยรัฐต้องกระจายอำนาจการจัดการศึกษา เมื่อมีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาแล้ว สถานศึกษามีอิสระในการจัดการศึกษา โดยปัจจุบันสถานศึกษาได้เป็นนิติบุคคล มีอิสระในการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม คือ ผู้บริหารโรงเรียน ครูอาจารย์ ร่วมกับตัวแทนชุมชน หรือเรียกว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กำกับ ส่งเสริม สนับสนุน ให้งานตามภารกิจของสถานศึกษา งานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ งานบริหารทั่วไป บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา แต่จากการศึกษางานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ปรากฏว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการน้อย โดยขาดความมั่นใจ ขาดการคิด ตัดสินใจ ขาดแรงจูงใจ ไม่ค่อยมั่นใจในบทบาท ขาดการกระตือรือร้น คิดว่าตนเองไม่มีอำนาจ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ทำให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการไม่ได้เป็นไปตามที่กำหนดในหลักเกณฑ์ของกฎหมายต่างๆ ทั้งสิ้น

เมื่อเป็นเช่นนี้การเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยให้แรงกระตุ้นให้คณะกรรมการสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเอง เสริมให้รู้จักตนเอง ให้มีความรัก ผูกพันต่อสถานศึกษา โดยกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ มิใช่เป็นเพียงแรงจูงใจ แต่เป็นกระบวนการลงมือปฏิบัติ อย่างเป็นระบบ มีการตั้งเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์ด้วยตัวเอง ตามบริบทของวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมสถานศึกษา ทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะการเสริมสร้างพลังอำนาจ ไม่มีรูปแบบตายตัว ขึ้นอยู่กับบริบทของชุมชน มีลักษณะหลากหลาย สลับซับซ้อน โดยกระบวนการสามารถปรับตามความเหมาะสมของการเคลื่อนไหว ในการศึกษาวิจัยต้องปรับตามการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยมีการพัฒนารูปแบบให้เหมาะสมได้ตลอดเวลา ปรับแนวทาง กระบวนการ ขั้นตอน ได้ตลอด ไม่ตายตัว โดยต้องเข้าใจพื้นฐานของปฏิสัมพันธ์ของบุคคล ของกลุ่มคนและบรรยากาศขององค์กร โดยมีตัวยึดเหนี่ยวคือ วัฒนธรรมองค์กร หรือวัฒนธรรมสถานศึกษา โยงด้วยแนวคิด ทัศนคติในเชิงบวก

ในการศึกษาวิจัยของผู้วิจัย ต้องศึกษาวิจัยกับกลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง มีลักษณะเฉพาะขึ้นอยู่กับปัจจัย เงื่อนไข ที่ต้องร่วมคิด ร่วมทำ โดยเฉพาะวิธีการดังกล่าว เหมาะสมกับวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR)

โดยสถานศึกษาที่ผู้วิจัยจะเข้าไปศึกษาและวิจัย คือ โรงเรียนวัดบ้านธิ ตำบลบ้านธิ อำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน โดยในอดีตเป็นโรงเรียนที่มีความเจริญรุ่งเรืองมาอย่างยาวนาน 85 ปี โดยเป็นโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่และนักเรียนจำนวนมาก ซึ่งเป็นโรงเรียนประจำตำบล เด็กนักเรียนและเยาวชน จะได้ต้องมาเรียนที่โรงเรียนวัดบ้านธิ ซึ่งไม่มีโรงเรียนอื่นใกล้เคียงเลย โดยมีเขตบริการ 30 หมู่บ้าน ซึ่งในอดีตนั้นชุมชนมีส่วนร่วมกับสถานศึกษาสูงมาก แต่พอก่อนหน้าที่ผู้วิจัยจะเข้าไปประมาณ 7 ปี โรงเรียนกับชุมชนห่างเหินกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนน้อย จึงทำให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนลดลง ชุมชนแทบไม่มีส่วนร่วมเลย ปล่อยให้ครูจัดกิจกรรมในสถานศึกษาแต่เพียงลำพัง ที่สำคัญเด็กนักเรียนได้ออกจากโรงเรียนไปเข้าโรงเรียนอื่นซึ่งห่างออกไป และไปเรียนในตัวอำเภอเมืองลำพูนและอำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จนปัจจุบัน ทำให้เด็กนักเรียนภายในโรงเรียนลดลง เนื่องจากมีการตั้งโรงเรียนประถมศึกษาเพิ่มขึ้นแทบทุกหมู่บ้าน และปัจจุบันนี้เขตบริการของโรงเรียนได้รับผิดชอบอยู่ 9 หมู่บ้าน มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามระเบียบ แต่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาน้อย มีเพียงประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้บริหารโรงเรียนได้พบปะพูดคุยกันเป็นบางครั้งเท่านั้น ชุมชนและกรรมการสถานศึกษาแทบไม่มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกันกับคณะครูและผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนวัดบ้านธิเลย โดยก่อนหน้าผู้วิจัยจะเข้าไปประมาณ 3 เดือน มีการปรับเปลี่ยนผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ ผู้วิจัยจึงใช้โอกาสนี้ในการเข้าไปศึกษาและจะทำวิจัย

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ต้องการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมตามนโยบายการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา และนโยบายการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีคำถามการวิจัยดังนี้

1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาในปัจจุบันเป็นอย่างไร

2. กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาควรเป็นอย่างไร

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารจัดการสถานศึกษา

2. เพื่อพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จ การเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา

ขอบเขตในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้มีดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตพื้นที่ พื้นที่ศึกษา คือ โรงเรียนวัดบ้านธิ ตำบลบ้านธิ อำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน โดยเน้นศึกษาเฉพาะคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการที่ปรึกษาโรงเรียนวัดบ้านธิ

2. ขอบเขตเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีส่วนร่วม การบริหารจัดการสถานศึกษา โดยศึกษาในขอบเขตเนื้อหาที่เกี่ยวข้องด้านกฎหมายที่กำหนดการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่จะทำให้

งานวิจัยสมบูรณ์ขึ้น คือ วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร การกระจายอำนาจการจัดการศึกษา เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาวิจัยต่อไป

3. ขอบเขตในการวิจัย การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยออกแบบเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งมีขั้นตอนการวิจัย 3 ประเด็น คือ 1) เพื่อศึกษาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา 2) การเสริมสร้างพลังอำนาจการมีส่วนร่วม 3) เพื่อศึกษาปัจจัยของความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจ

4. ขอบเขตของเวลา การศึกษาครั้งนี้จะใช้เวลาในการศึกษาตั้งแต่ เดือน กรกฎาคม 2549 ถึงเดือน กรกฎาคม 2552

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบข้อมูลการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการบริหารจัดการสถานศึกษา

2. องค์ความรู้กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา

3. องค์ความรู้ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา

4. นำผลการวิจัยเสนอหน่วยงานต้นสังกัด คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1 เพื่อกำหนดเป็นนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. เสนอกลยุทธ์ในการเป็นตัวแบบฝึกอบรม พัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อหน่วยงานต้นสังกัดต่อไป

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

1. **กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ** (Empowerment) หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการจัดสิ่งแวดล้อมในองค์การ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความพึงพอใจในตนเอง ตระหนักในคุณค่าแห่งตน มีความพอใจในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง โดยใช้วิธีวิทยาการเสริมสร้างพลังอำนาจ ให้มีเป้าหมายและความหมายในชีวิตตนเอง ตระหนักในภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบตนเอง แก้ปัญหาด้วยตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีอำนาจ สามารถควบคุม ความเป็นไปในชีวิตตนเอง จนประสบความสำเร็จดังที่ตั้ง เป็นการท้าทายให้คนเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ว่าตนทำได้ และกล้าหาญพอที่จะทำโดยปัจจัยที่สำคัญคือ การมีอำนาจที่จะเปลี่ยนแปลง มีความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา

2. **คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** หมายถึง องค์คณะบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นตัวแทนของกลุ่ม องค์กร ในชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ และได้รับการแต่งตั้งอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อเข้ามาทำงานร่วมกับสถานศึกษา ทั้งกิจการที่กำหนดตามกฎหมาย และกิจการทั่วไป ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง สามารถบริหารจัดการด้วยตนเองได้ตามกรอบที่กฎหมายกำหนด ดังนั้น ความหลากหลายของบุคคลที่เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ จึงเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ต่างๆ องค์คณะบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมเป็นกรรมการประกอบด้วย

ผู้แทนผู้ปกครอง หมายถึง บิดามารดา หรือบิดา หรือมารดา ซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจปกครอง หรือปกครองตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของนักเรียน และให้หมายรวมถึงบุคคลที่นักเรียนอยู่ด้วยเป็นประจำ หรือที่นักเรียนอยู่รับใช้การงาน

ผู้แทนครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่างๆ ในสถานศึกษาของรัฐ ในที่นี้หมายถึงผู้แทนครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในสถานศึกษานั้น

ผู้แทนองค์กรชุมชน หมายถึง ชุมชนหรือองค์กรที่มีประชาชนรวมตัวกันไม่น้อยกว่าสิบห้าคน เพื่อดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนโดยส่วนรวมอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี มีผลงานที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับรอง และมีที่ตั้งแน่นอนอยู่ในท้องที่ตำบลหรือแขวง ที่เป็นภูมิลำเนาของนักเรียนในสถานศึกษา หรือท้องที่ ตำบล หรือแขวงที่สถานศึกษาตั้งอยู่

ผู้แทนศิษย์เก่า หมายถึง ผู้ที่สถานศึกษารับรองว่าสำเร็จการศึกษาจาก หรือเคยศึกษาในสถานศึกษานั้น

ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง บุคคลที่ได้รับการเลือกตั้งให้เป็นสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ได้รับการจัดตั้งตามกฎหมายซึ่งสถานศึกษาตั้งอยู่

ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์หรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ หมายถึง ผู้ที่อยู่ในฐานะผู้ทรงศีลของทุกศาสนา ที่ตั้งอยู่ในเขตสถานศึกษาตั้งรวมอยู่ด้วย เป็นผู้นำเสนอ และเติมเต็มข้อมูลด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมของศาสนา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนในสถานศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิ หมายถึง ผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ด้านต่างๆ ที่จะช่วยเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้ครอบคลุมในทุกๆ ด้าน อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง และมีการพัฒนาที่ยั่งยืน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่บริหารจัดการภายในสถานศึกษา มีฐานะเป็นกรรมการและเลขานุการ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นการทำงาน ทบทวนรายงาน เปิดโอกาสให้ผู้แทนแต่ละคนได้แสดงบทบาทอย่างเต็มที่ จัดเตรียมการประชุม รายงานผลการประชุม และอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ในการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาทุกครั้ง

3. บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง อำนาจในการเข้าไปมีส่วนร่วมทำกิจกรรมด้านการจัดการศึกษา กับสถานศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ให้มีหน้าที่กำกับ ส่งเสริม สนับสนุน และมีอำนาจอื่นตามที่กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับกิจการของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารบุคคล ด้านบริหารงานทั่วไป และกิจการทั่วไปอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และหมายรวมถึงอำนาจในการเข้าไปกำกับ ส่งเสริม สนับสนุนด้านบุคลากร ตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

4. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายรวมถึงคณะกรรมการที่ปรึกษาที่เป็นองค์คณะบุคคล ได้รับการคัดเลือกจากชุมชน หรือได้รับคัดเลือกจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยต้องเป็นบุคคลที่อาศัยในชุมชน หรือหมู่บ้าน ในเขตบริการของโรงเรียนเท่านั้น โดยเข้ามาร่วมปฏิบัติงานเฉพาะด้าน หรือตามที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมอบหมาย เพื่อการพัฒนาการศึกษาให้สถานศึกษาเข้มแข็ง โดยต้องได้รับการแต่งตั้งจากผู้อำนวยการสถานศึกษา

5. การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคล กลุ่มบุคคลทำกิจกรรมอย่างหนึ่งอย่างใด แล้วบุคคล กลุ่มบุคคลอื่นเข้าไปร่วมทำกิจกรรมด้วย เป็นไปด้วยความสมัครใจ กิจกรรมที่ร่วมกันทำต้องก่อให้เกิดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ส่วนผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นรอง หรือเป็นเพียงผลพลอยได้ โดยยึดหลักว่า ที่เข้ามาทำกิจกรรมร่วมกันนั้น เพราะมีอุดมการณ์ร่วมกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน และแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม ความสัมพันธ์ของทุกคนอยู่ในแนวระนาบ มีแนวคิดและทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรมที่ทำร่วมกัน เป้าหมายของความสำเร็จตั้งอยู่บนข้อตกลงที่ทุกคนยอมรับได้

6. ความตระหนัก หมายถึง การกระทำของบุคคลที่เกิดความสำนึกในหน้าที่ จากสภาวะจิตใจที่จะรับผิดชอบ ในการเข้าไปเกี่ยวข้องให้สำเร็จลุล่วงได้ตามต้องการ

7. ความผูกพันที่ตกลงร่วมกัน หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร แสดงออกถึงความเอาใจใส่ต่อองค์กร เต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

8. การเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่บุคคลได้รับรู้ข่าวสารขององค์กร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

9. ความไว้วางใจ หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเชื่อมั่นต่อองค์กร มีพฤติกรรมในการแสดงออกในการที่ตั้งใจปฏิบัติต่อบุคคลต่างๆ ในองค์กรอย่างดีและเต็มใจ โดยมีมุมมองความคิดในทางบวกต่อทุกสิ่งในองค์กร

10. ความคิดในเชิงบวก หมายถึง บุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน มีพฤติกรรมสอดคล้องกับบุคคลในองค์กร

11. การศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่ได้รับจากการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามโอกาสตามความสนใจ เพื่อมีความคิดและจินตนาการสร้างสรรค์

12. ความคาดหวัง หมายถึง บุคคลที่มีความมุ่งหวัง ความน่าจะเป็น ที่คาดการณ์ในอนาคต ที่จะบรรลุเป้าหมาย ก็มีความพยายาม ความมานะบากบั่น และทุ่มเท

13. การประเมินแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การประเมินกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประเมินกำหนดเนื้อหา คือ ประเมินกระบวนการและประเมินสิ้นสุดกระบวนการ โดยจุดที่เน้นคือการมีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยผู้วิจัยใช้ระบบสังเกตอย่างมีส่วนร่วม สังเกตอย่างไม่มีส่วนร่วม สัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ สนทนากลุ่มย่อย สนทนาอภิปรายกลุ่ม

14. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนวัดบ้านธิ ที่จัดการศึกษาตั้งแต่อนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

15. การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้เข้าร่วมประชุม โดยกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ การสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้และทักษะ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสร้างความกระตือรือร้น การสร้างความคิดใหม่ การสร้างการตัดสินใจ การสร้างความสัมพันธ์ การสร้างทีมงาน การสร้างความไว้วางใจ การสร้างความคิดในเชิงบวก

16. กระบวนการ AIC (Appreciation Influence Control) หมายถึง กระบวนการระดมความคิดในการวางแผนปฏิบัติเพื่อหาข้อตกลงร่วมกันของกลุ่มที่อยู่บนพื้นฐานความเสมอภาค มี 3 ขั้นตอน คือ

16.1 ขั้นสร้างความเข้าใจ (Appreciation: A) เป็นขั้นการรับรู้ การเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนข้อมูล ข้อเท็จจริง ประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมประชุม

16.2 ขั้นการสร้างแนวปฏิบัติ (Influence: I) เป็นขั้นการกำหนดกิจกรรมการปฏิบัติ เพื่อเป็นแผนปฏิบัติการ โดยการสนทนากลุ่ม ระดมสมอง และการอภิปราย เพื่อกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

16.3 ขั้นการควบคุมไปสู่การปฏิบัติ (Control: C) เป็นขั้นตอนทำกิจกรรมการปฏิบัติที่ยอมรับกันมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ (Action plan) โดยวิธีสนทนากลุ่ม ระดมสมอง การอภิปราย

บทที่ 2
การตรวจสอบเอกสารและวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ความรู้ หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วม การบริหารจัดการสถานศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ จึงนำเสนอเนื้อหาสาระตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 กฎหมายที่กำหนดการศึกษาของชาติ
ตอนที่ 2 บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ
ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ
ตอนที่ 5 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
ตอนที่ 6 แนวคิด ทฤษฎี การบริหารจัดการเพื่อการมีส่วนร่วม
ตอนที่ 7 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
ตอนที่ 8 แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา
ตอนที่ 9 วิธีวิทยาวิจัย และเทคนิคที่ใช้ในการวิจัย
ตอนที่ 10 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตอนที่ 1 กฎหมายที่กำหนดการศึกษาของชาติ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้กำหนดให้รัฐและเอกชนจัดการศึกษาให้กับประชาชน ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่พึงประสงค์ โดยมีจุดเน้นหลายๆ เรื่อง โดยเฉพาะ การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการได้ในหลายรูปแบบ อาทิ ร่วมกับสถานศึกษาในการจัดการศึกษา หรือชุมชนสามารถจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนด้วยตนเอง ดังที่ได้กล่าวในมาตราต่างๆ ดังนี้

มาตรา 81 รัฐต้องจัดการศึกษาอบรม และสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับ

ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้ และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

มาตรา 43 (วรรคสอง) การจัดการศึกษาอบรมของรัฐ ต้องคำนึงถึง "การมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน" ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 46 บุคคลซึ่งรวมกันเป็นชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม ย่อมมีสิทธิอนุรักษ์หรือฟื้นฟูจารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะหรือวัฒนธรรมท้องถิ่นและชาติ "และมีส่วนร่วมในการจัดการบำรุงรักษา" และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547: 16)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งถือเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรกของประเทศไทย และเป็นกฎหมายที่ใช้เป็นแม่บทในการจัดการศึกษา โดยที่มุ่งหวังจะยกระดับการศึกษาและการปฏิรูปการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงแนวคิดทางการศึกษาใหม่ครั้งสำคัญ และเป็นส่วนสำคัญที่เน้นให้มีการปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เน้นประโยชน์ต่อสังคมอย่างแท้จริง โดยมุ่งสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ และศักยภาพที่เข้มแข็ง เพื่อเป็นกำลังสำคัญของชุมชนและสังคมต่อไป มีความเป็นเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ เปิดโอกาสให้สังคม ชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้วยในรูปคณะกรรมการ เน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาโดยตรง ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นกฎหมายฉบับแรกของประเทศไทยที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากที่สุด ได้กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาไว้ดังนี้

มาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลัก ดังนี้

(1)เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน

(2)ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

(3)การพัฒนาสาระและการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับที่ 2 แก้ไขเพิ่มเพิม พ.ศ. 2545, 2545: 2)

มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ

และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและวิทยาการ รวมทั้งหาวิธีสนับสนุน ให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับที่ 2 แก้ไขเพิ่มเพิ่ม พ.ศ. 2545, 2545: 15)

มาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับที่ 2 แก้ไขเพิ่มเพิ่ม พ.ศ. 2545, 2545: 21)

กล่าวโดยสรุปในการจัดการศึกษาให้มีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้สังคมและชุมชนมีส่วนร่วม โดยมีตัวแทนของสังคมหรือชุมชน ในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ที่จะเป็นตัวแทนหรือผู้แทนในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีดังนี้ ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนครูในสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมในเรื่องร่วมคิดตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับประโยชน์ ร่วมประเมินผล

ตอนที่ 2 บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการเป็นตัวแทน

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ตัวแทนของประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน หรือสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในชุมชน

บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการกำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา อันเนื่องมาจากเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ต้องการให้ประชาชนซึ่งมีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกับ

ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างแท้จริง ในลักษณะเป็นเจ้าของหรือหุ้นส่วนของสถานศึกษา

บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งต้องทำหน้าที่แทนชุมชนและผู้ปกครองนักเรียนทุกคน ดังนั้น คณะกรรมการสถานศึกษา จึงต้องคำนึงถึงการจัดการศึกษาที่จะเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ซึ่งเป็นลูกหลานของชุมชน ขณะเดียวกันก็จะต้องทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู โดยตระหนักถึงความเป็น "เจ้าของร่วมกัน" จึงต้องอาศัยกระบวนการทำงานที่เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและความโปร่งใสตรวจสอบได้ใน ทุกขั้นตอนของการจัดการศึกษา พร้อมกับยึดถือหลักการของการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม ด้วยการปฏิบัติตามกฎหมาย ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบร่วมกัน และคำนึงถึงความคุ้มค่าในการลงทุนด้านการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547: 9)

ปัญหาอุปสรรคต่อการบริหารจัดการในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษาจากอดีตถึงปัจจุบัน

สภาพการเป็นองค์คณะบุคคล ที่เข้ามามีส่วนร่วมกับสถานศึกษาจากอดีตถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะที่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการบริหารจัดการองค์คณะบุคคลในระดับสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังขาดความชัดเจนเรื่องบทบาทหน้าที่ว่าตนเองจะทำอะไร ทำอย่างไร และทำเพื่ออะไร

2. บุคคลที่เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา ส่วนใหญ่ได้รับการร้องขอจากสถานศึกษา มากกว่าที่จะได้รับการคัดสรรจากกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริง ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำหน้าที่ของคณะกรรมการ

3. วิธีการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษา ยังขาดทักษะและประสบการณ์ เช่น ทักษะร่วมประชุมตัดสินใจ เป็นต้น

4. สถานศึกษาส่วนหนึ่งยังคิดว่า คณะกรรมการสถานศึกษา เป็นเพียงผู้สนับสนุนด้านทรัพยากรทางการศึกษา มากกว่าที่จะเป็นผู้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการและร่วมรับผล ที่เกิดขึ้น

5. กรรมการสถานศึกษาส่วนหนึ่ง ยังคิดว่าการบริหารการจัดการศึกษา เป็นหน้าที่ของสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา เป็นเพียงที่ปรึกษา หรือเป็นผู้ปฏิบัติตามการร้องขอจากสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547: 11)

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รวมทั้งอำนาจหน้าที่การบริหารงานบุคคลที่จะเกิดขึ้นตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้สรุปอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นดังนี้ (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 23)

1. กำกับการดำเนินกิจการของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับกฎหมาย กฎระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและของเขตพื้นที่การศึกษา และตามความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

2. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินกิจการด้านต่างๆ ของสถานศึกษา

3. มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

4. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในความคาดหวังของการปฏิรูปการศึกษา

การกำกับ สนับสนุนและส่งเสริมกิจการของสถานศึกษา เป็นบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้กรอบของกฎหมายที่กำหนด เป็นการกิจหลักของการทำงานร่วมกับสถานศึกษา ในฐานะที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาร่วมกัน ดังนั้น การปฏิรูปการศึกษาจึงมีความคาดหวังต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะในการทำงานร่วมกับสถานศึกษา และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. มีความกระตือรือร้น เต็มใจ อุทิศ ทุ่มเท และเสียสละเวลาที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

3. มีปฏิสัมพันธ์ที่เคารพสิทธิพื้นฐานซึ่งกันและกัน

4. ยอมรับความสามารถของบุคคลที่มีความแตกต่างกัน

แนวทางการสรรหาแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ดังที่ มาตรา 40 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ และให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ออกกฎกระทรวงในเรื่องนี้ โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 40 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กับมาตรา 8 และมาตรา 38 วรรคสอง และวรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 เป็นดังนี้

ข้อ 1 นิยามลักษณะองค์คณะบุคคล

ผู้ปกครอง หมายถึง บิดามารดา หรือบิดาหรือมารดา ซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจปกครองหรือผู้ปกครองตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของนักเรียน และให้หมายความรวมถึงบุคคลที่นักเรียนอยู่ด้วยเป็นประจำ หรือที่นักเรียนอยู่รับใช้การงาน

ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียน วิทยาลัย หรือหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นของรัฐ ที่มีอำนาจหน้าที่ หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับงบประมาณจากรัฐแต่ละแห่ง ยกเว้นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยและศูนย์การเรียน

สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกินสามร้อยคน

สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนเกินกว่าสามร้อยคนขึ้นไป

องค์กรชุมชน หมายถึง ชุมชนหรือองค์กรที่มีประชาชนรวมตัวกันไม่น้อยกว่าสิบห้าคน เพื่อดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนโดยส่วนรวมอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี มีผลงานที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับรอง และมีที่ตั้งแน่นอนอยู่ในท้องที่ตำบลหรือแขวง ที่เป็นภูมิลำเนาของนักเรียนในสถานศึกษา หรือท้องที่ตำบลหรือแขวงที่สถานศึกษาตั้งอยู่

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่ได้รับการจัดตั้งตามกฎหมาย ซึ่งสถานศึกษาตั้งอยู่

ศิษย์เก่า หมายถึง ผู้ที่สถานศึกษารับรองว่าสำเร็จการศึกษาหรือเคยศึกษาในสถานศึกษานั้น

คณะกรรมการ หมายถึง คณะกรรมการสถานศึกษาแต่ละแห่ง

ผู้อำนวยการ หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่ละแห่ง

ข้อ 2 ให้สถานศึกษาขนาดเล็กมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวนเก้าคน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวนสิบห้าคน

ประกอบด้วย

1.ประธานกรรมการ

2.กรรมการที่เป็นผู้แทนผู้ปกครอง จำนวน 1 คน

3.กรรมการที่เป็นผู้แทนครู จำนวน 1 คน

4.กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรชุมชน จำนวน 1 คน

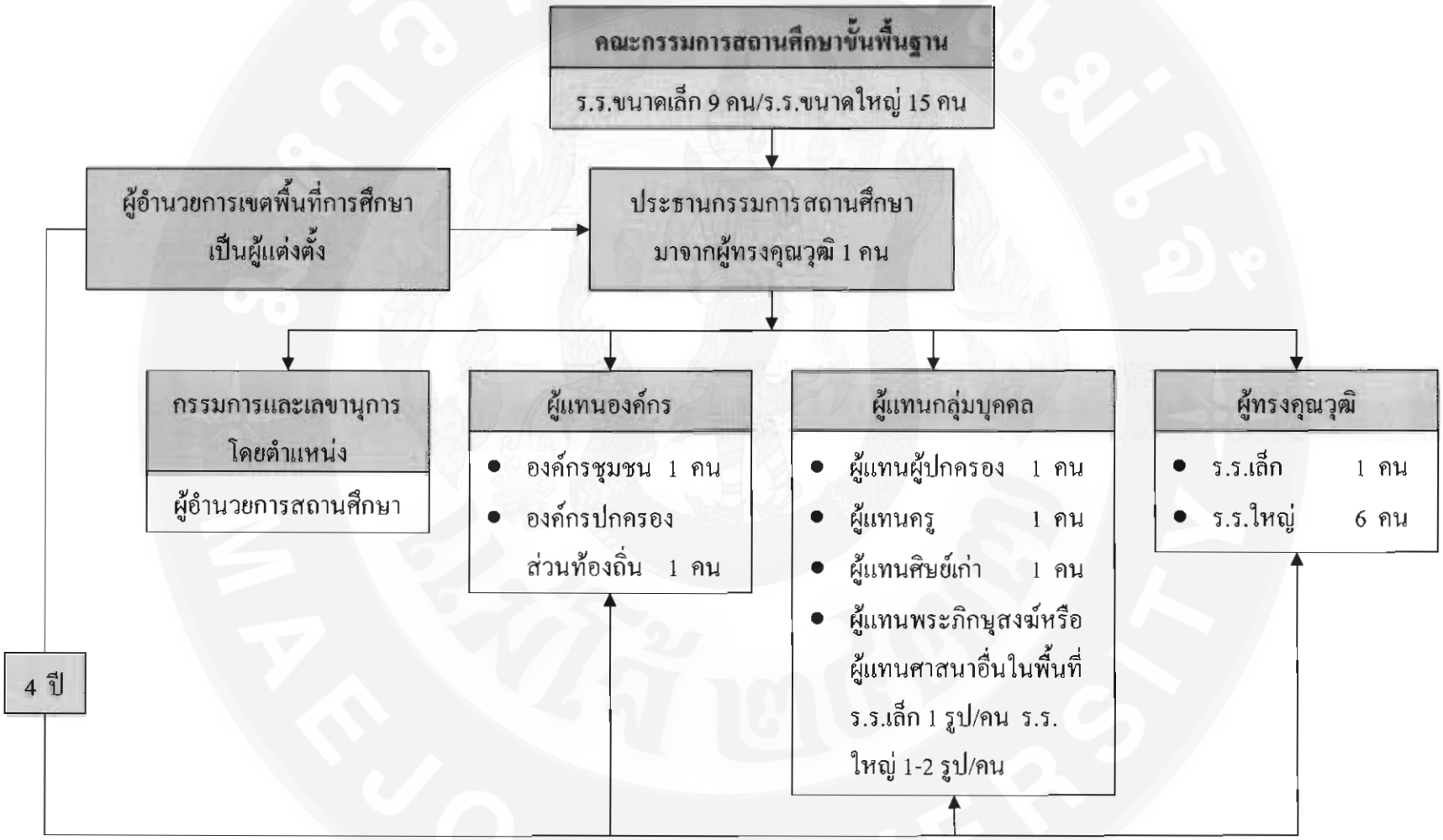
5.กรรมการที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 คน

6.กรรมการที่เป็นผู้แทนศิษย์เก่า จำนวน 1 คน

7.กรรมการที่เป็นผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ หรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ จำนวน 1 รูป หรือหนึ่งคนสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก และจำนวนสองรูปหรือสองคนสำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่

8.กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 1 คน สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก และจำนวนหกคนสำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่

9.ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ



ภาพ 1 แสดงโครงสร้างคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อ 3 คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของคณะกรรมการ

1. มีอายุไม่ต่ำกว่าขี่สิบปีบริบูรณ์

2. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

3. ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

4. ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

5. ไม่เป็นคู่สัญญากับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานั้น

ข้อ 4 วาระการดำรงตำแหน่งและพ้นจากตำแหน่ง

คณะกรรมการมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งเกินสองวาระติดต่อกันมิได้

การพ้นจากตำแหน่งตามวาระของคณะกรรมการ

1. ตาย

2. ลาออก

3. คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาให้ออก เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ ทำให้เสื่อมเสียต่อสถานศึกษา หรือหย่อนความสามารถ

4. พ้นจากการเป็นพระภิกษุ เฉพาะกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนที่เป็นพระภิกษุสงฆ์

ข้อ 5 สถานศึกษาที่แตกต่างจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สถานศึกษาที่มีสภาพและลักษณะการปฏิบัติงาน แตกต่างจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยทั่วไป ซึ่งไม่สามารถแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาได้ครบองค์ประกอบตามกฎกระทรวงนี้ การกำหนดองค์ประกอบ อำนาจหน้าที่ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา และจำนวนกรรมการในแต่ละลักษณะและประเภทของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ให้ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้มีอำนาจในการประกาศให้สถานศึกษาใด เป็นสถานศึกษาที่มีสภาพและลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2540)

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษากับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อาจแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ (1) กำกับ (2) ส่งเสริมและสนับสนุน (3) มีอำนาจอื่นตามที่กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด ซึ่งมีกรอบการทำงาน ดังนี้

1. อาจหน้าที่ในการกำกับ หมายถึง การกำกับให้สถานศึกษาดำเนินงานด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ให้สอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อำนาจหน้าที่ในการกำกับการดำเนินงานของสถานศึกษา หลายคนเปรียบเทียบว่าทำหน้าที่คล้ายกรรมการกำกับเส้น (Lineman) ในกีฬาฟุตบอล คือ กรรมการกำกับเส้นไม่ใช่ผู้ตัดสิน และไม่ใช่ตัวนักกีฬาฟุตบอลในสนาม ไม่มีสิทธิ์เป่านกหวีด ไม่มีสิทธิเตะฟุตบอลในขณะที่มีการแข่งขัน เพราะคนมีสิทธิเป่านกหวีด คือ กรรมการตัดสิน (Referee) คนมีสิทธิเตะฟุตบอล คือ นักกีฬาของทั้งสองทีม ส่วนกรรมการกำกับเส้นมีสิทธิและหน้าที่ในการยกธง เมื่อผู้เล่นไม่ปฏิบัติตามกติกา เมื่อกรรมการกำกับเส้นยกธง กรรมการตัดสินก็จะเป่านกหวีดยุติการแข่งขันชั่วคราวก่อนเริ่มเล่นใหม่ ซึ่งโดยบทบาทนี้ คณะกรรมการสถานศึกษาต้องคอยกำกับสถานศึกษา โดยการติดตามการปฏิบัติงานของสถานศึกษา รวมทั้งให้ความเห็น ให้ข้อเสนอแนะและคำปรึกษา เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการไปตามกฎกติกา ได้แก่ กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและของสถานศึกษาที่ออกเอง หากสถานศึกษาดำเนินไปไม่สอดคล้อง หรือไม่เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และนโยบายดังกล่าว คณะกรรมการสถานศึกษาต้องแจ้งให้สถานศึกษาดำเนินการ หากสถานศึกษายังไม่ดำเนินการ คณะกรรมการต้องเสนอความเห็นไปยังกรรมการตัดสิน (เป่านกหวีด) ซึ่งได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาสั่งการ หรือแจ้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสั่งการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

2. อำนาจในการส่งเสริม สนับสนุน กิจการของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง บริหารงานอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการการศึกษาแก่เยาวชนและประชาชนอย่างกว้างขวางและทั่วถึง และจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับศรัทธา เชื่อถือของประชาชน ชุมชน และท้องถิ่น

3. อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา อำนาจหน้าที่ในส่วนนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547: 6)

จากบทบาทหน้าที่ทั้ง 4 ประการข้างต้น จึงได้แสดงถึงความสัมพันธ์ของงานระหว่าง บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษากับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นดังนี้

ตาราง 1 แสดงการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษากับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
1. ด้านวิชาการและหลักสูตรสถานศึกษา	1. ด้านวิชาการและหลักสูตรสถานศึกษา
(1) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น	(1) ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น
(2) จัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อม บรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสม และส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	(2) ให้ข้อเสนอแนะ ส่งเสริมและสนับสนุนในการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม กระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
(3) จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และรายงานผลการประเมินให้	(3) รับทราบและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดระบบและการดำเนินงานตามระบบ และ

ตาราง 1 (ต่อ)

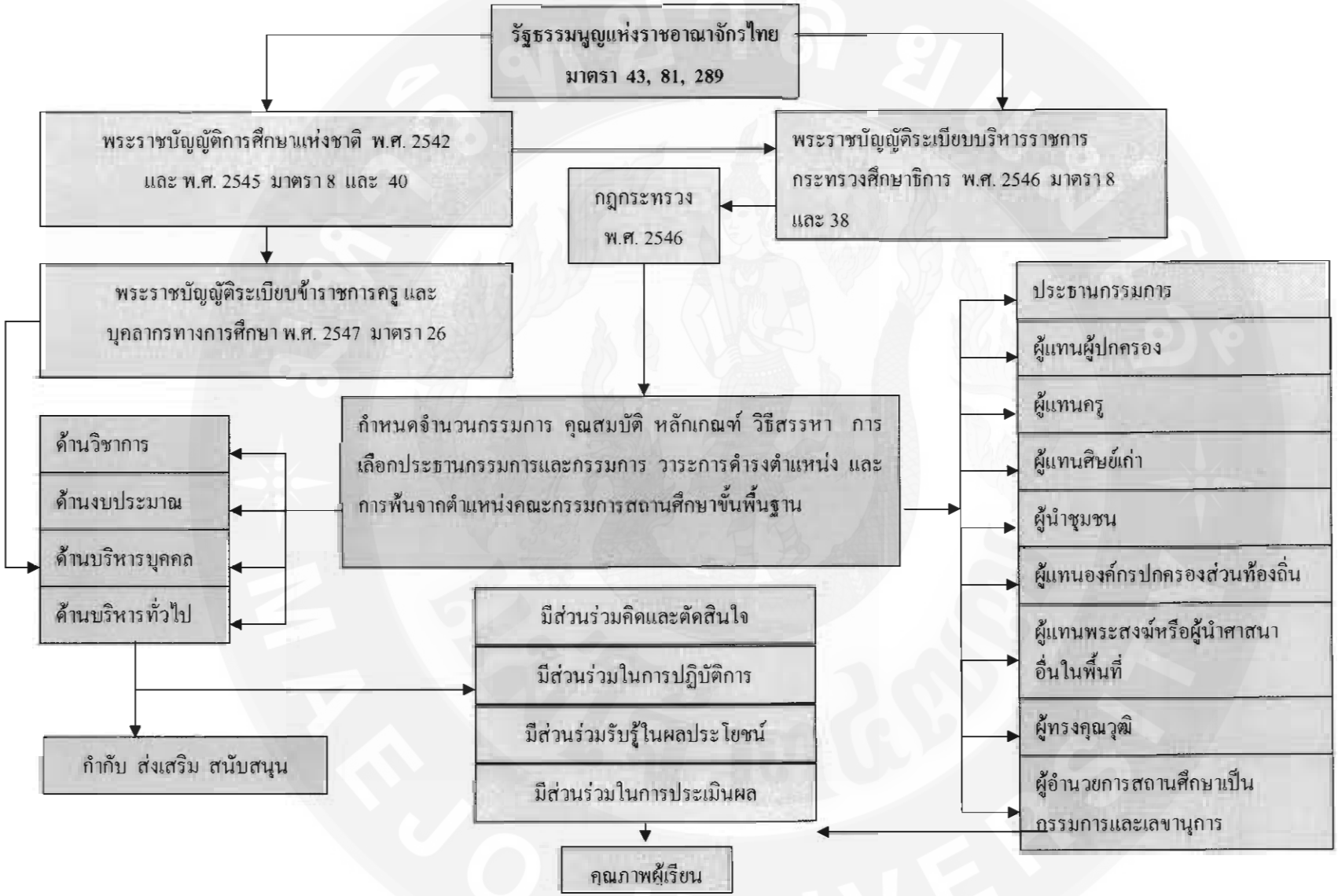
บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
คณะกรรมการสถานศึกษารับทราบ	การดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
2. ด้านงบประมาณ (1) จัดตั้งและรับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา ตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด (2) ออกข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และแนวปฏิบัติ ฯลฯ เกี่ยวกับการบริหารการเงินและการจัดหารายได้จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ทั้งนี้ ตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด	2. ด้านงบประมาณ (1) ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดตั้ง และการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา (2) ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะในการออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารการเงิน และการจัดหารายได้จากทรัพย์สินของสถานศึกษา หรือปฏิบัติหน้าที่อันเกี่ยวกับเรื่องนี้ ตามกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด
3. ด้านการบริหารงานบุคคล ดำเนินการตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด	3. ด้านการบริหารงานบุคคล ปฏิบัติตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. ด้านการบริหารทั่วไป (1) จัดทำโครงการ แผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น	4. ด้านการบริหารทั่วไป (1) ให้ความเห็น เสนอแนะ และให้คำปรึกษาในการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งความต้องการของชุมชน และท้องถิ่น

ตาราง 1 (ต่อ)

บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
(2) ดำเนินการ และกำกับ ติดตาม และประเมินผลงานตามแผนงาน โครงการสถานศึกษา	(2) รับทราบ ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะกิจการของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ตลอดจนนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น และรายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อสถานศึกษาไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ตลอดจนนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น
(3) ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด	(3) ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน เกี่ยวกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด
(4) ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติ ฯลฯ ในการดำเนินงานด้านต่างๆ ตามกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด	(4) ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และให้คำปรึกษาในการออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติ ฯลฯ ในการดำเนินงานด้านต่างๆ

ตาราง 1 (ต่อ)

บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
	ของสถานศึกษาตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด
(5) ส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชนและสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอื่นๆ ในชุมชนและท้องถิ่น	(5) ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และให้คำปรึกษาในการส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชน และสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอื่นๆ ในชุมชน และท้องถิ่น
(6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา หรือตามที่ได้รับมอบหมายและตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด	(6) ปฏิบัติหน้าที่อันเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา ตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน



ภาพ 2 แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

แนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษากับสถานศึกษา

การปฏิบัติงานร่วมกันของสถานศึกษากับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามข้อตกลงร่วมกัน เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน เพราะทั้ง 2 ฝ่าย ต่างมีบทบาทและความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ดังนั้น จึงได้นำเสนอความรู้และหลักการในประเด็นนี้ 4 เรื่อง คือ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547: 10)

1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เป็นองค์คณะบุคคลที่ทำงานร่วมกับสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง สามารถบริหารจัดการด้วยตนเองได้ ตามกรอบที่กฎหมายกำหนด ดังนั้น ความหลากหลายของบุคคลที่เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ จึงเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในด้านต่างๆ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ดังนี้

ผู้แทนผู้ปกครอง เป็นผู้สะท้อนปัญหา และความต้องการด้านคุณภาพการศึกษาและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ทั้งในส่วนที่คาดหวังและสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น และร่วมมือกับครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ผู้แทนครู เป็นผู้มีความชำนาญในสายวิชาชีพครู มีความสำคัญต่อการนำเสนอข้อมูลด้านกระบวนการเรียนรู้ ปัญหา และความต้องการการสนับสนุน ช่วยเหลือ รวมทั้งรายงานผลการจัดการศึกษา

ผู้แทนองค์กรชุมชน เป็นผู้สะท้อนสภาพปัญหาและความต้องการที่ครอบคลุมทั้งเขตพื้นที่บริการของสถานศึกษา มีความสำคัญต่อสถานศึกษาอย่างยิ่งในเรื่องของการรับการสนับสนุนด้านงบประมาณ ทรัพยากรทางการศึกษา และเชื่อมโยงแผนพัฒนาการศึกษากับแผนพัฒนาท้องถิ่น

ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา เป็นผู้สะท้อนภาพของความรัก ความศรัทธา ความภาคภูมิใจต่อสถาบันการศึกษาที่ตนได้รับการศึกษา ช่วยจรรโลงคุณค่าของสถาบันไปสู่ศิษย์รุ่นหลัง ให้ประสบความสำเร็จในการศึกษาเช่นกัน

ผู้แทนพระภิกษุหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ เป็นผู้นำเสนอและเติมเต็มข้อมูลด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมของศาสนา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีของสังคม

ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในด้านต่างๆ ที่จะช่วยเสริมให้สถานศึกษา จัดการศึกษาได้ครอบคลุมในทุกๆ ด้านอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง และมีการพัฒนาที่ยั่งยืน

ผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะกรรมการและเลขานุการ ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของสถานศึกษา เป็นบุคคลสำคัญที่จะสะท้อนภาพของการบริหารจัดการ ผู้ช่วยเหลือให้คำปรึกษา สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นการทำงาน ทบทวนรายงาน สะท้อนความคิด เปิดโอกาสให้ผู้แทน แต่ละกลุ่มได้แสดงบทบาทอย่างเต็มที่ จัดเตรียมการประชุม บันทึกการประชุม รายงานผลการประชุม และสนับสนุนด้านอุปกรณ์ ห้องประชุม วัสดุใช้สอย ฯลฯ รวมทั้งการพิจารณานำมติ ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากที่ประชุมไปสู่การปฏิบัติ

ดังนั้น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นองค์คณะบุคคลในการบริหารสถานศึกษา "แบบมีส่วนร่วม" จึงต้องอาศัยผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในสาขาหลากหลาย และเข้าใจการศึกษา มีความมุ่งมั่น มีเวลาที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ พัฒนาสถานศึกษาของชุมชน ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามที่ชุมชน สังคม และประเทศชาติต้องการ ซึ่งจะส่งผลให้ชุมชน สังคม เข้มแข็ง และประเทศชาติก้าวหน้า

2. แนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน

ในการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษา ควรมีการทำความเข้าใจตั้งแต่เริ่มแรกของการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษา คือ "ผู้เชื่อมโยง" ระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กับสถานศึกษาในฐานะผู้บริหาร ดังนั้น ผู้บริหารจึงเป็นผู้ประกอบการดำเนินกิจการต่างๆ โดยคำนึงถึงข้อคิด ความเห็น และมติของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง คือ กำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา และปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ หากมีข้อเสนอแนะใดๆ ควรนำเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา แล้วสรุปเป็นมติที่ชัดเจน ซึ่งเมื่อได้มติแล้ว ประธานคณะกรรมการก็มอบให้ผู้บริหารสถานศึกษา นำไปสู่การพิจารณาดำเนินการของ สถานศึกษา

สำหรับบทบาทในการ "กำกับ" ควรเป็นการติดตามการปฏิบัติงานที่สถานศึกษาได้ทำแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับกฎหมาย และแนวนโยบายของหน่วยเหนือ หรือตามมติ

ที่กำหนดร่วมกัน โดยไม่ควรกำกับการทำงานของผู้บริหาร ครู อาจารย์ คือไม่แสดงบทบาทเป็นผู้บังคับบัญชาเสียเอง

ในการรับทราบผลการดำเนินงาน ควรดูเป็นภาพรวมของสถานศึกษา ว่าผลการดำเนินกิจการ ทั้งระหว่างดำเนินการ สิ้นปีงบประมาณ และสิ้นปีการศึกษา เพื่อนำไปสู่การพิจารณาปรับปรุง พัฒนากิจการของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น

คณะกรรมการสถานศึกษาจะต้อง "ไม่สั่งการ" ทั้งโดยตรงและโดยอ้อมไปยังบุคคลอื่น ได้แก่ ครู หรือบุคลากรในสถานศึกษา เพราะอำนาจสั่งการเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะรับผิดชอบการนำข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และมติของคณะกรรมการสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ

จากบทบาทหน้าที่ดังกล่าวนี้ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอาจมีส่วนร่วมกับสถานศึกษา ในกระบวนการและขั้นตอนต่างๆ ในกิจการของสถานศึกษา โดยร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผล และร่วมประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ร่วมกับคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง สมาคมผู้ปกครองและครู สมาคมศิษย์เก่า องค์กรชุมชน และองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่กิจการ และผลงานของสถานศึกษา

คณะกรรมการสถานศึกษา นอกจากจะมีหน้าที่สำคัญ ดูแล สนับสนุนกิจการของสถานศึกษาแล้ว ควรต้องมีบทบาทหน้าที่ในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่กิจการ และผลงานของสถานศึกษาด้วย เนื่องจากการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เป็นมิติหนึ่งในการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับชุมชนได้ทราบถึงความเป็นอยู่ และผลงานการดำเนินงานของสถานศึกษา สภาพที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ตลอดจนความต้องการของสถานศึกษา ในการระดมทรัพยากรเพื่อปรับปรุงและพัฒนากิจการของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และการปรับตัวในการจัดการเรียนการสอน ให้นักเรียนมีคุณภาพได้มาตรฐาน มีทักษะที่จำเป็นเพียงพอ ทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว

ความจำเป็นในการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่

1) ช่วยสร้างความรู้ ความเข้าใจกิจการของสถานศึกษา และกระตุ้นให้ชุมชนเกิดความตระหนักในหน้าที่ ที่ทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเกิดความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยการสนับสนุนทั้งทางด้านความรู้

ความคิด ความช่วยเหลือทางด้านทรัพยากร เพื่อผลักดันให้สถานศึกษาในชุมชน เป็นไปตามความคาดหวังที่ชุมชนต้องการ โดยผ่านคณะกรรมการสถานศึกษา

2) ช่วยสร้างความภาคภูมิใจให้กับชุมชน ถึงผลสำเร็จในกิจการของสถานศึกษาที่เกิดจากตนเองมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสร้าง

3) ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน

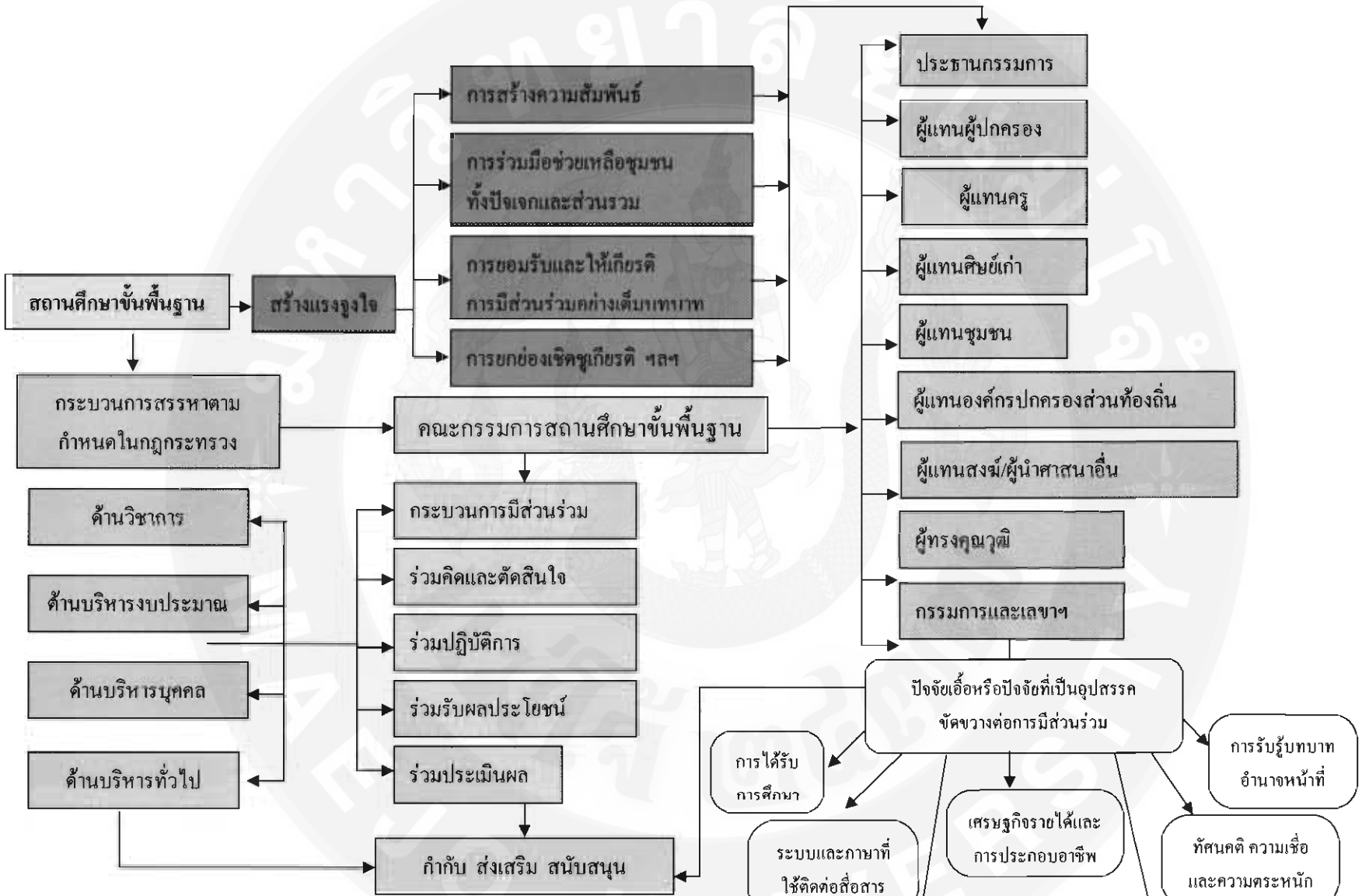
สาระที่ควรประชาสัมพันธ์และเผยแพร่

1) การเผยแพร่สถานภาพของสถานศึกษา จะช่วยให้ชุมชนรู้ถึงศักยภาพ จุดแข็ง จุดอ่อน และข้อจำกัดบางประการของสถานศึกษา จึงเป็นการสานสร้างความเข้าใจระหว่างสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และความต้องการของชุมชน ในบางสิ่งที่สถานศึกษาไม่สามารถสนองตอบต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างทันท่วงที เนื่องจากอาจจำกัดด้วยงบประมาณ ดังนั้น หากชุมชนต้องการให้สถานศึกษา ดำเนินกิจการที่ชุมชนเห็นว่ามีความจำเป็นเร่งด่วน จำเป็นต่อการพัฒนาทักษะและคุณภาพนักเรียนโดยเร็ว ชุมชนจะได้มีส่วนร่วมคิดหาทางออก และร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปตามที่ชุมชนคาดหวัง โดยไม่รอคอยนโยบายและงบประมาณของรัฐ

2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เป็นการสะท้อนให้ชุมชนเห็นทิศทางการดำเนินกิจการของสถานศึกษาในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต ทำให้ชุมชนทราบและคาดการณ์ได้ว่าผลผลิตที่เป็นบุตรหลานของคนในชุมชนเป็นอย่างไร เทียบเท่า เท่ากับหรือก้าวล้ำนำหน้าทันโลกหรือไม่ เพื่อจะประเมินสถานการณ์ สะท้อนความคิดเห็นให้กับสถานศึกษาได้อย่างถูกทิศทาง ทันสถานการณ์ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

3) การเผยแพร่แผนงาน โครงการ กิจกรรมสำคัญของสถานศึกษา จะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

ทำให้ชุมชนทราบกิจการและความเคลื่อนไหวของสถานศึกษา ช่วยให้ชุมชน “มีส่วนร่วม” ในการกำกับการดำเนินงานของสถานศึกษา และสะท้อนความคิดเห็น และข้อเสนอแนะโครงการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างตรงประเด็น โดยผ่านคณะกรรมการสถานศึกษา



ภาพ 3 แสดงโครงสร้างภารกิจการมีส่วนร่วมเชื่อมโยงปัจจัยและกิจกรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

หลักแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นแนวคิดที่มีความซับซ้อน แต่เดิมนั้นแนวคิดนี้เป็นที่สนใจในวงการจิตวิทยา การเมือง และด้านจริยธรรม โดยเริ่มต้นมาจากแนวคิดในทางสังคมวิทยาที่ใช้แก้ปัญหาความขัดแย้งทางวัฒนธรรม ความเหลื่อมล้ำทางสังคม และความด้อยโอกาสหรือการเหยียดผิว เป็นต้น จึงมีการนำแนวคิดนี้มาเชื่อมโยงกับแนวทางการพัฒนาสังคม และถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์ของการพัฒนา และถูกนำมาประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวาง เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้บุคคล องค์การ หรือชุมชน มีความสามารถจัดการกับชีวิตของตน (Gibson, 1991; Hokanson, 1992: 34) จะทำให้บุคคลตระหนักรู้ในคุณค่าและความสามารถทั้งของตนเองและผู้อื่น การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคคล จะส่งผลให้บุคคลรับรู้ศักยภาพของตน และเพิ่มขีดความสามารถในด้านต่างๆ เช่น ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ทักษะความเป็นผู้นำ เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและพึงพอใจสถานที่ทำงาน เพิ่มความรู้สึกเกี่ยวกับความมีคุณค่าแห่งตน ความมีอิสระ และการมีความรับผิดชอบ (Hokanson, 1992: 76) การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นรูปแบบการสร้างแรงเสริม (Synergistic paradigm) เป็นกระบวนการที่บุคคลมีความสัมพันธ์ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิด แลกเปลี่ยนความรู้สึก ได้เรียนรู้การทำงาน และการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เป็นกระบวนการการใช้ประโยชน์ร่วมกัน (Mutually denificial interactions) และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Gibson, 1991) ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การในภาพรวม เช่น เพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สามารถขจัดอุปสรรคที่ขัดขวางการปฏิบัติงาน ส่งเสริมขวัญและสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมความร่วมมือและร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงสามารถในการขยายเครือข่ายวิชาชีพได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น (Tebbitt, 1993: 89) นอกจากนี้การเสริมสร้างพลังอำนาจยังส่งผลให้บุคคลเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม มีคุณธรรม มีจริยธรรม มีการช่วยเหลือเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน และสามารถดึงศักยภาพของตนเองไปสู่การทำงานได้อย่างเต็มที่ (Hokanson, 1992: 97)

ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

สังกัปของการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นสิ่งซับซ้อนเกินกว่าจะอธิบายด้วยความหมายในพจนานุกรมเท่านั้น (Kanpol, 1990: 33) เนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจต้องพิจารณาจากหลายองค์ประกอบที่เกิดขึ้นในภาพรวมขององค์กร ในตัวบุคคล กลุ่มหรือทีมงาน จึงยากที่จะวัดหรืออธิบายได้อย่างเที่ยงตรง (Scott and Jaffe, 1991: 73) ซึ่งถ้าจะอธิบายความหมายคงสามารถกล่าวได้ในลักษณะรวมๆ ดังนี้

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) หมายถึง การตั้งเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์ และวางแผนไปสู่การปฏิบัติเพื่อจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความรับผิดชอบในงาน กระตุ้นให้ทำงานโดยอำนาจการตัดสินใจไปส่วนล่าง รวมไปถึงการเชื่อมโยงคุณลักษณะ ทัศนคติ และความสามารถในแต่ละบุคคลกับกลุ่มหรือทีมงาน และให้เข้ากันได้กับสภาพแวดล้อม องค์กรโดยการให้อำนาจและโอกาสกับแต่ละบุคคลได้แสดงศักยภาพให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในระดับที่องค์กรต้องการออกมา (Zimmerman and Rapparport, 1988; Scott and Jaffe, 1991) การเปลี่ยนแปลงความรู้สึกของการมีอำนาจจะเกิดขึ้นในตัวบุคคลมากกว่าที่จะเป็นผลมาจากระบบ Hall and Newlove (1976; Hall and Rutherford, 1977; Czuba (1999) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการท้าทายให้คนเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ว่าเขาสามารถทำได้ และกล้าหาญเพียงพอที่จะทำ โดยมีปัจจัยที่สำคัญคือ การมีอำนาจที่จะเปลี่ยนแปลงและมีความคิดที่จะเปลี่ยนแปลง

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) หมายถึง กระบวนการทางสังคม ที่แสดงการยอมรับและชื่นชม การพัฒนา และการเสริมสร้างความสามารถของบุคคล ในการตอบสนองความต้องการของตนเอง การแก้ปัญหาด้วยตนเอง และความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจสามารถควบคุมความเป็นไปในชีวิตของตน สามารถตัดสินใจจัดการกับงานของตนเอง จนประสบความสำเร็จดังที่ตั้งใจไว้ได้ การเสริมสร้างพลังอำนาจ จึงเป็นกระบวนการที่สามารถพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยพัฒนาสิ่งที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคคล และทีมงาน รวมถึงพัฒนาหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคลที่มีต่อองค์การโดยรวม โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบไปด้วยการเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเอง ซึ่งขึ้นกับบุคลิกภาพและความพร้อมส่วนตัว วัฒนธรรมอำนาจในองค์การ บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ ทักษะในการบริหารจัดการที่เหมาะสม ตลอดจนการมีข้อตกลงและจุดมุ่งหมายร่วมกันของสมาชิกในองค์การ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้

นำไปสู่กระบวนการในการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ต้องประกอบด้วยการปรับพฤติกรรม การสร้างทีมงานที่ก่อให้เกิดความรับผิดชอบ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร การสอนงานและการสนับสนุน มีการจัดเตรียมทรัพยากรตลอดจนให้ความช่วยเหลือให้บรรลุความสำเร็จตามต้องการ ซึ่งหากกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจบรรลุผล บุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจะต้องเป็นผู้ที่ตระหนักในคุณค่าแห่งตน มีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถของตนอยู่เสมอ มีเป้าหมายและแรงจูงใจในตนเอง ตระหนักในภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ มีความพึงพอใจในงาน มีอิสระ และมีทักษะความเป็นผู้นำ ซึ่งจะส่งผลให้องค์การที่บุคลากรได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้น มีผลผลิตหรือบริการได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น สมาชิกสามารถยอมรับความล้มเหลวขององค์การ กระบวนการร่วมมือในองค์การเกิดจากความผูกพันในองค์การ มีการส่งเสริมการแสดงออกถึงความรู้สึกของตน สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและระหว่างแผนกดีขึ้น และมีความเป็นหนึ่งเดียวและการยอมรับนับถือกันทุกระดับ และสามารถประเมินองค์การที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยประเมินจากลักษณะสำคัญ 7 ประการ คือ 1) องค์การจะทุ่มเทเวลาและความพยายามในการฝึกคน 2) สายการบังคับบัญชามีลักษณะแบนราบ 3) มีคู่มือในการปฏิบัติงาน 4) มุ่งเน้นที่ผลของงานมากกว่ากระบวนการ 5) มีความคาดหวังต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม 6) มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดกว้าง 7) ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการต่างๆ เกี่ยวกับการจัดสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ร่วมกับการใช้เทคนิคการเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเอง เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีความพึงพอใจในงาน ตระหนักในคุณค่าแห่งตน และรับรู้ถึงพลังอำนาจในตนเองในด้านความสามารถในการควบคุมและจัดการสถานการณ์ได้ พึงพอใจในความสามารถของตนเองมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และมีเป้าหมายและความหมายในชีวิตของตนเอง ซึ่งเป็นการสนับสนุนให้บุคคลได้พัฒนาความสามารถของตน ทำให้บุคคลสามารถเติบโตตามศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ และมีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานส่วนตน ทีมงาน และองค์การ

Hawks (1992: 39) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลสองคนขึ้นไป ซึ่งประกอบด้วยบุคคลที่เป็นผู้เสริมสร้างพลังอำนาจ (Empower) และผู้ที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจ (Empower) เป็นการประยุกต์ใช้หลักปรัชญา หลักการเรียนรู้ หลักการสอนเข้าด้วยกัน และใช้กรอบแนวคิดของ Murrell (1985; Vogt and Murrell, 1990) ในการอธิบายการเสริมพลังอำนาจโดยเสนอเป็นทฤษฎี Murrell-Armstrong Empowerment Matrix ประกอบด้วยวิธีการต่างๆ 6 ขั้นตอนคือ 1) การให้ความรู้หรือการศึกษา

(education) เป็นการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารและช่วยเหลือผู้อื่นในการเรียนรู้การใช้ข้อมูล และการคิดสร้างสรรค์ข้อมูลใหม่ๆ 2) การเป็นผู้ชักนำ (leading) เป็นการชักนำผู้อื่นให้ตัดสินใจ 3) การเป็นที่ปรึกษา (Mentoring) การเป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุน (supporting) เป็นการให้การช่วยเหลือสนับสนุนและให้คำชี้แนะแก่ผู้อื่น เพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้เร็วขึ้น 4) การเตรียมการ (providing) มีการเตรียมทรัพยากรหรือแหล่งประโยชน์ เพื่อความสำเร็จ 5) มีแบบแผน (structuring) รวมถึงการส่งเสริมการจัดองค์กร หรือข้อจำกัดในกิจกรรม และ 6) การดำเนินการ (actualizing) เป็นการอาศัยประสบการณ์ในอดีตหรือวิธีการเดิมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและองค์การในการเตรียมดำเนินการได้ดีที่สุด

นอกจากนี้ Tracy (1990: 87) ได้เสนอขั้นตอนในการสร้างพลังอำนาจไว้ว่ามี 10 ขั้นตอน กล่าวคือ 1) ให้ความชัดเจนเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน ช่วยให้เขาเกิดความภาคภูมิใจ และเป็นเจ้าของบทบาทความรับผิดชอบที่พวกเขาได้รับ 2) มอบหมายอำนาจหน้าที่ตามขอบข่ายการปฏิบัติงานของเขา 3) สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรรู้สึกถึงผลสำเร็จแห่งมาตรฐานความเป็นเลิศ 4) การฝึกอบรมและการพัฒนา 5) การให้ความรู้และข้อมูลข่าวสาร 6) การให้ข้อมูลย้อนกลับ 7) การรับรู้ 8) ความไว้วางใจ 9) การรับรู้ต่อความล้มเหลว และ 10) การให้เกียรติ

Hall and Newlove (1976; Hall and Rutherford, 1977) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของการศึกษากล่าวว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เป็นกระบวนการซึ่งจะเกิดขึ้นภายในตัวบุคคลอย่างช้าๆ โดยมีสิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 3 ประการด้วยกันคือ 1) โครงสร้าง 2) ระบบการกำหนดคุณค่าในสังคม และ 3) สถานภาพของบุคลากร

จากขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ได้กล่าวมา สามารถสรุปประเภทและโครงสร้างของการเสริมสร้างพลังอำนาจตามแนวคิดของ Reitzug (1994: 46) ได้เป็น 3 ประเภท คือ 1) การสนับสนุน คือการสร้างสรรค์บรรยากาศการวิพากษ์วิจารณ์ ที่เป็นไปเพื่อการสนับสนุนให้อิสระและมีอำนาจในการรับผิดชอบ ควบคุมการเปลี่ยนแปลงและการแก้ปัญหา การสนับสนุนการกระตุ้นให้ออกเสียง การสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจในการติดต่อสื่อสาร สนับสนุนให้มีการทดลองทำสิ่งต่างๆ โดยเคารพความคิดเห็น ให้โอกาสปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนกับผู้อื่น พัฒนาระบบการทำงานเป็นทีม พัฒนาให้มีอำนาจในการควบคุมกระบวนการตรวจสอบความรู้ สร้างกระบวนการสืบสอบ 2) การอำนวยความสะดวก คือการวิพากษ์วิจารณ์แบบส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้ทฤษฎีเป็นจุดเริ่มต้นในการทดสอบหรือปรับปรุงแก้ไข โดยใช้คำถามทักท้วงถึงหลักฐานของการได้มาซึ่งความรู้จากการปฏิบัติ โดยไม่สนใจกับสิ่งแวดล้อมที่ไม่เป็นไปเพื่อการสนับสนุน การ

ให้กรอบแนวคิดที่เป็นทางเลือกในการเรียนการสอน การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานโดยให้โอกาสให้เกิดการศึกษาหาความรู้ และการให้แนวคิดใหม่ๆ และ 3) ความเป็นไปได้ (Possibility) คือให้คำวิพากษ์วิจารณ์ที่สามารถทำได้จริง ให้เกิดการพัฒนาตนเองเป็นมืออาชีพ เช่นให้แนวทางการปฏิบัติที่ทำได้จริงและเป็นประโยชน์กับนักเรียน ให้ทรัพยากรเช่นเงิน เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ จัดกิจกรรมที่เป็นการสนับสนุนให้กำลังใจ เป็นประโยชน์และได้เรียนรู้การใช้ทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ เพิ่มความสนใจอย่างเงียบๆ

การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงระบบ

จากความหมายดังกล่าวอาจพิจารณาได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่ถูกมองได้ว่าเป็นทั้งกระบวนการ (process) ผลลัพธ์ (product) จากกระบวนการ หรือผลิตภาพ (Productivity) ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และยังเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือความต้องการ ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาต่อองค์กรในทางบวก

ในแง่กระบวนการ (process)

หมายถึง กระบวนการปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานและทีมงานให้ครอบคลุมขอบข่ายและสภาพการทำงานทั้งหมดขององค์กร

ในแง่ผลลัพธ์ (product)

หมายถึง ศักยภาพที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งพิจารณาได้จากการพัฒนาตนเองจนมีความรู้สึกมั่นคง มั่นใจ เป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระ รู้คุณค่าของชีวิต สามารถตัดสินใจ และจัดการกับงานของตนเองได้จนประสบความสำเร็จดังที่ตั้งใจ

ในแง่ผลิตภาพ (productivity)

หมายถึง ระดับผลผลิตที่เกิดขึ้นจากศักยภาพของบุคคลและทีมงานในองค์กร ซึ่งถ้าได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจแล้ว ประสิทธิภาพการทำงานทั้งส่วนบุคคลและทีมงานก็จะเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ผลิตภาพจากการทำงานเพิ่มสูงขึ้นด้วย

ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

เนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นสิ่งที่มีความซับซ้อนหลายระดับ ซึ่งต้องพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ระดับรวมกัน คือ

1. ระดับองค์กร

องค์กร ถ้าแบ่งตามระบบการบริหารจะมี 2 ลักษณะ คือ แบบปีรามิด (Pyramid) และแบบวงจร (Circle) (Scott and Jaffe, 1991) ดังแสดงในแผนภาพ ต่อไปนี้

PYRAMID CIRCLE

ภาพ 4 ระบบการบริหารในองค์กร
ที่มา: Scott and Jaffe (1991b: 22)

การบริหารงานแบบปีรามิดนั้นมีลักษณะการตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย นโยบาย กระทำจากบนลงล่าง ทุกคนทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย องค์กรปรับเปลี่ยนได้ช้า ความยืดหยุ่นน้อย การส่งข้อมูลย้อนกลับและติดต่อสื่อสารทำได้ลำบาก องค์กรที่มีลักษณะดังกล่าว คือ องค์กรราชการ ส่วนการบริหารงานแบบวงจรนั้นมีลักษณะตรงกันข้าม เป้าหมายสำคัญขององค์กรอยู่ที่ลูกค้าหรือผู้รับบริการ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในองค์กรคือกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์กรในลักษณะนี้ส่วนใหญ่เป็นองค์กรของภาคเอกชน

ปัจจุบัน องค์กรทุกองค์กรพยายามที่จะปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารงานองค์กรจากแบบปีรามิดไปเป็นแบบวงจร ซึ่งถือได้ว่าเป็นก้าวแรกที่จะนำไปสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับองค์กร นอกจากนี้แล้วการปรับโครงสร้างหรือการดำเนินการทุกอย่างขององค์กรต้องมีจุดเน้นที่จะมุ่งไปสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจ นั่นคือ การทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคาดหวังในความสำเร็จในงานที่ทำ ได้ทำงานตามความต้องการ ไม่ใช่จากการบีบบังคับ หรือเพราะผลตอบแทนแต่ทำงานด้วยความเต็มใจและต้องการความสำเร็จ เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจมี

ความเชื่อว่า คนทุกคนต้องการความเปลี่ยนแปลงในการทำงานและองค์กรคือผู้ที่จะหยิบยื่นโอกาสนั้นให้ผู้ปฏิบัติงาน

2. ระดับบุคคล

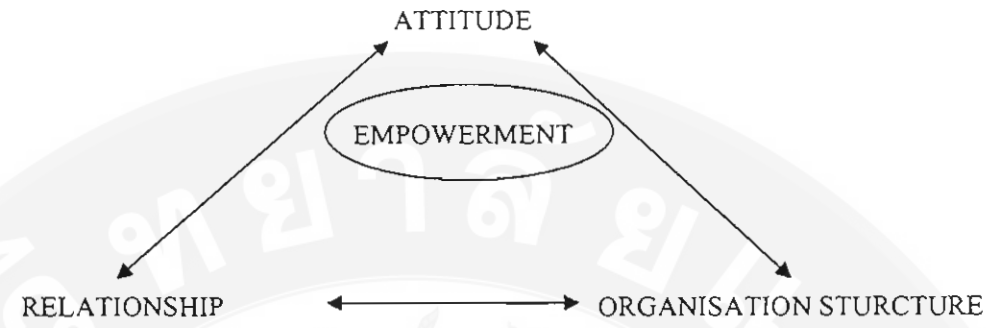
ในระยะแรกของการเกิดองค์กรการทำงานขึ้นในโลก องค์กรต้องการเพียงกำลังแรงกายของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น ผู้ปฏิบัติงานมีหน้าที่เพียงทำงานตามคำสั่งให้เสร็จสมบูรณ์ และไม่ต้องมีคำถามว่าทำไมต้องทำ แต่ในปัจจุบันไม่เป็นเช่นนั้น องค์กรไม่ได้ต้องการเพียงผู้ปฏิบัติงานที่สามารถทำงานให้เสร็จตามคำสั่ง แต่ต้องการผู้ปฏิบัติงานที่สามารถตัดสินใจ เป็นนักแก้ปัญหาที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และรับผิดชอบงาน ดังนั้น การเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับบุคคลจึงต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีลักษณะดังกล่าว เพื่อให้ทุกคนมีความรู้สึกต้องการทำงานให้ดีที่สุด "เพื่อองค์กร" ไม่ใช่ทำงาน "เพราะหน้าที่หรือคำสั่ง" เท่านั้น

3. ระดับทีมงาน

ทีมในการทำงานคือ การมีปฏิสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในการร่วมกันทำงานเป็นกลุ่ม ทีมงานที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้น ทุกคนในทีมงานต้องมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบร่วมกันในผลงานที่เกิดขึ้น มีการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของทีมงานอย่างต่อเนื่อง และผลสัมฤทธิ์ในงานหรือผลิตภาพจากการทำงานเพิ่มสูงขึ้น นอกจากนั้นแล้วยังต้องมีการติดต่อสื่อสารและการประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงานทั้งภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มอีกด้วย

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ทั้งสามองค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้น เป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการเสริมสร้างพลังอำนาจ ถ้าขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปก็อาจกล่าวได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรขาดความสมบูรณ์ในทางตรงกันข้ามองค์กรที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างสมบูรณ์จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นทั้งในระดับองค์กร ทีมงาน และตัวบุคคล ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพ 5 การเปลี่ยนแปลงจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ

หมายเหตุ ATTITUDE หมายถึง การสร้างพลังอำนาจในองค์กร จะช่วยยกระดับทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร ให้ทำงานอย่างมีกระบวนการ(process) มีความรับผิดชอบในงาน (responsibility) เกิดการเรียนรู้ (learning) ในการทำงาน และการแก้ไขปัญหาร่วมกัน

RELATIONSHIP หมายถึง การเห็นความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน เน้นเนื้อหาและการทำงานอย่างเป็นกระบวนการ มีการติดต่อสื่อสารและรับฟังข้อมูลย้อนกลับ

ORGANISATIONAL STRUCTURE หมายถึง องค์กรมีนโยบาย การฝึกอบรมและการกระตุ้นเพื่อปรับค่านิยมขององค์กร เพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายของการสร้างพลังอำนาจ

องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ปัจจัยที่แปรสภาพมาเป็นพลังอำนาจที่ได้รับการเสริมสร้างมี 2 องค์ประกอบคือ การจูงใจ (Motivation) และกระบวนการลงมือปฏิบัติ (Performance) (Bredason Kasten and Fruth, 1983; Baxter and Lisburn; 1994)

1. การจูงใจ (Motivation)

หมายถึง การกระทำทุกวิถีทางที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพฤติกรรมการทำงานในทางที่เป็นต้องการขององค์กร (สมยศ นาวีการ, 2538: 27) ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจอยู่ 2 ลักษณะ คือ ทฤษฎีที่เน้นกระบวนการ และทฤษฎีที่เน้นปัจจัย

ทฤษฎีที่เน้นกระบวนการ (Process Theory) หมายถึง ทฤษฎีของ Lawler and Porter ซึ่งแบ่งกระบวนการจูงใจคนให้ปฏิบัติงานเป็นสามขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรกคือ การสร้างความคาดหวัง โดยทำให้บุคคลเชื่อว่าการปฏิบัติจะนำไปสู่ความสำเร็จ ขั้นที่สองคือ การให้เห็นคุณค่าในวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และขั้นสุดท้ายคือ ให้ทุกคนใช้การปฏิบัติเป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์ที่ต้องการ (Baxter and Lisburn, 1994: 57)

ทฤษฎีที่เน้นปัจจัย (Content Theories) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่จะทำงาน โดยได้มีการให้ความหมายที่สอดคล้องกันของ ธงชัย สันติวงษ์ (2535; สมยศ นาวีการ, 2538) โดยมีทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องอยู่ 5 ทฤษฎี คือ

1) ทฤษฎีของ Abanham Maslow ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์จะเป็นไปตามลำดับขั้นของความต้องการ 5 ระดับ

2) ทฤษฎีของ Frederick, Herberg กล่าวถึงการจูงใจ 2 แบบคือ องค์ประกอบที่เป็นผลให้เกิดความพึงพอใจ และองค์ประกอบที่ป้องกันความไม่พึงพอใจ (motivators and hygienes)

3) ทฤษฎีของ David C. McClelland ที่มุ่งการจูงใจทางความสำเร็จ (achievement motivation)

4) ทฤษฎีของ Alderfer ที่แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ลักษณะ

5) ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor

ซึ่งสามารถสรุปเป็นตารางได้ดังนี้

ตาราง 2 ทฤษฎีแรงจูงใจที่เน้นปัจจัย

Maslow's	Herzberg's	McClelland's	Clderfer's	Theory X, Y
- ความต้องการทางร่างกาย เช่น ปัจจัย 4 สภาพแวดล้อมที่ดี - ความต้องการความปลอดภัย เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต	<u>ปัจจัยธำรงรักษา</u> (Hygienes) - สภาพการทำงาน - นโยบายขององค์กร - ความมั่นคง - ผลตอบแทน		- ความต้องการการดำรงอยู่	<u>ทฤษฎี X</u> ความต้องการในระดับต่ำ - ความปลอดภัย - ต้องการคำแนะนำ - ต้องการการคาดโทษถ้าไม่ปฏิบัติงาน
- ความต้องการทางสังคม การยกย่อง ยอมรับ มีส่วนร่วมในกิจกรรม มิตรภาพ ช่วยเหลือเกื้อกูล	- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล - การนิเทศงาน	ความต้องการทางสังคม (need for Attiliation)	- ความต้องการความสัมพันธ์กับชุมชน	
- ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง ตำแหน่งหน้าที่และอำนาจ - ความต้องการความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายในชีวิต	<u>ปัจจัยจูงใจ</u> (Motivators) - การยกย่องยอมรับ - สถานภาพ - ความก้าวหน้า - ความรับผิดชอบ - ความสำเร็จของงาน	ความต้องการอำนาจ (need for Power) ความต้องการความสำเร็จ (need for Achievment)	- ความต้องการความเติบโตเจริญก้าวหน้า	<u>ทฤษฎี Y</u> ความต้องการในระดับสูง - พอใจต่อคำชม - ต้องการบรรลุผล - มีความรับผิดชอบ - ความคิดสร้างสรรค์ - ควบคุมตนเองได้

2. กระบวนการลงมือปฏิบัติ (Performance)

องค์ประกอบที่สองของการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ การลงมือปฏิบัติ องค์ประกอบส่วนนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรที่จะวิเคราะห์ว่าองค์กรจำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในส่วนใดบ้างแล้วตั้งวัตถุประสงค์ (goal) ที่ต้องการให้เกิดขึ้น กำหนดกลยุทธ์ (strategy) ที่นำไปสู่เป้าหมาย และวางแผน (planning) ในการนำไปปฏิบัติอย่างชัดเจนละเอียดรอบคอบ เพื่อให้การเสริมสร้างพลังอำนาจมีผู้เสนอรูปแบบ (model) ไว้หลายรูปแบบ ซึ่งจะนำมากล่าวในที่นี้ 3 รูปแบบ คือ รูปแบบปิรามิดอำนาจ (Tracy, 1990) รูปแบบของ Scott and Jeffe (Scott and Jeffe,1991a) และรูปแบบการจัดการกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Kinlaw, 1995) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 รูปแบบปิรามิดอำนาจ (Power Pyramid) (Tracy, 1990: 76)

Tracy ได้กำหนดขั้นตอนของการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ 10 ขั้นตอน ดังนี้

2.1.1 ให้ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ (cleary define responsibilities) ของผู้ปฏิบัติงาน และร่วมกันกำหนดเป้าหมายและภารกิจขององค์กร

2.1.2 มอบหมายอำนาจหน้าที่ (delegate authority) ให้กับผู้ปฏิบัติงานตามขอบข่ายการทำงานของเขา

2.1.3 กำหนดมาตรฐานการทำงาน (set standard of excellence) องค์กรต้องให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานไปถึงมาตรฐานที่ตั้งไว้

2.1.4 การฝึกอบรมและการพัฒนา (training and development) ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเองและการทำงานตามความสนใจและความสามารถ

2.1.5 ให้ความรู้และสารสนเทศ (provide knowledge and information) เกี่ยวกับองค์กรที่จำเป็นต่อการตัดสินใจในการทำงานอย่างถูกต้องชัดเจน

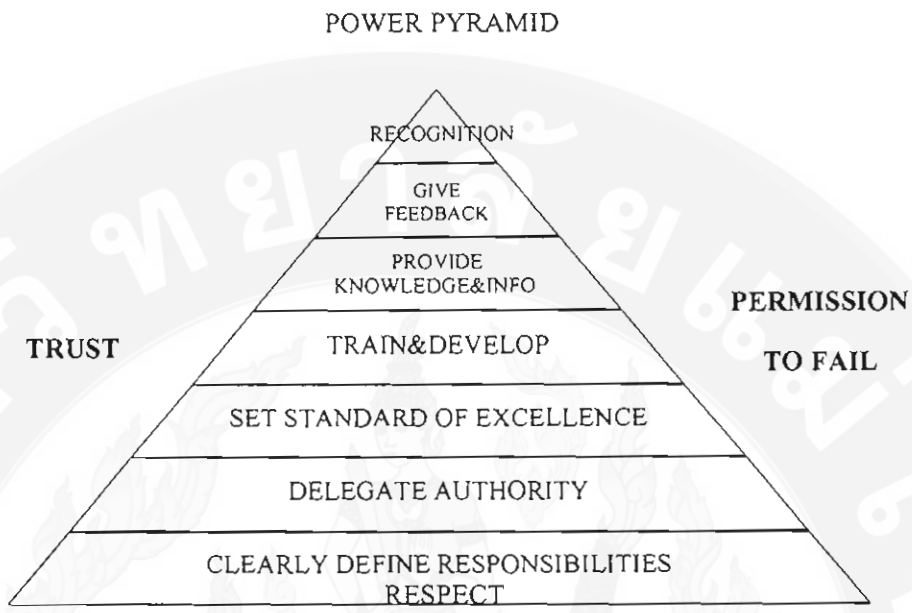
2.1.6 ให้ข้อมูลย้อนกลับ (give feedback) เกี่ยวกับการทำงาน

2.1.7 ให้การยกย่องยอมรับ (recognition) ในผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

2.1.8 ให้ความไว้วางใจ (trust) ในการทำงาน โดยให้อิสระในการตัดสินใจ

2.1.9 ยอมรับข้อผิดพลาด (permission to fail) ผู้บริหารพร้อมที่จะยอมรับความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นร่วมรับผิดชอบและร่วมกันแก้ไขกับผู้ปฏิบัติงาน

2.1.10 ให้เกียรติ (respect) เคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน



ภาพ 6 ปีรามิดอำนาจของ Tracy

ที่มา: Tracy (1990: 161)

2.2 รูปแบบของ Scott and Jeffe (1991: 67)

Scott and Jaffe (1991) ได้เสนอรูปแบบของการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรไว้ดังนี้

2.2.1 การให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน คือ ให้ความถูกต้องยุติธรรม (validation) ให้สารสนเทศ (information) และให้มีส่วนร่วม (participation)

1) การให้ความถูกต้องยุติธรรม คือ ให้ความเสมอภาคกับทุกคน ให้เงินเดือนค่าตอบแทน สวัสดิการที่ยุติธรรม มีความยืดหยุ่นต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน รวมไปถึงการให้โอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ ตามความสนใจและความสามารถ

2) การให้สารสนเทศ คือ การให้ความรู้ในสิ่งที่ต้องปฏิบัติงาน รวมไปถึงข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

3) การให้การมีส่วนร่วม คือ ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการควบคุม หรือตัดสินใจในการทำงานด้วยตัวผู้ปฏิบัติงานเอง

2.2.2 การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ผู้บริหาร คือ ผู้มีบทบาทสำคัญในส่วนนี้ ทุกคนต้องเรียนรู้ว่า ผู้บริหารที่ดีต้องรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่

กระบวนการผลิต ไม่ใช่เฉพาะผลงานที่เกิดขึ้น และต้องทราบว่า ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องการเรียนรู้ทำงาน และการแก้ปัญหาร่วมกับผู้บริหาร ต้องการโอกาสและอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการ อิสระในการทำงาน ควบคุมและตัดสินใจงานในหน้าที่รับผิดชอบด้วยตนเอง รวมไปถึงการได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลอย่างเหมาะสมและยุติธรรม และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือการติดต่อสื่อสารให้สารสนเทศเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร

2.2.3 สร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน ภาวะความเป็นผู้นำของบุคคลในองค์กร เป็นตัวบ่งชี้อีกประการหนึ่งในการพิจารณาว่า องค์กรได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจเพียงใด กระบวนการที่สำคัญในการสร้างภาวะผู้นำก็คือ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานเป็นทีม และกระตุ้นให้ทุกคนเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติ และการตัดสินใจในทีมงาน หรือในส่วนงานที่ตนเองรับผิดชอบ

2.2.4 การสร้างบรรยากาศในองค์กร องค์กรควรมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน หรือระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน เปิดโอกาสให้เรียนรู้และรับเอาแนวคิดหรือทักษะใหม่ๆ ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน นอกจากนี้แล้วบรรยากาศองค์กรที่ดี ไม่ได้หมายถึง การมีอิสระอย่างเต็มที่ แต่หมายถึง "ความสมดุล" ระหว่างการควบคุม กับการมีอิสระในการทำงาน รวมถึง "ความยืดหยุ่น" ในการสนองตอบความต้องการ "ความพอดี" ในการให้โอกาส และ "ความเสมอภาค" สำหรับทุกคนในองค์กร

2.2.5 การสร้างทีมงาน สิ่งสำคัญประการหนึ่งของการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรก็คือ การสร้างทีมงาน เทคนิคที่จะส่งเสริมการทำงานเป็นทีม คือ การวางระบบการทำงานที่เอื้อต่อการประสานสัมพันธ์กัน การฝึกอบรมสร้างเครือข่ายในการทำงาน การกระตุ้นให้แรงจูงใจ และสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็น และเมื่อเกิดทีมงานขึ้นแล้วสิ่งที่ทีมงานต้องการได้รับการแบ่งปันจากผู้บริหาร ก็คือ ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมหน้าที่ความรับผิดชอบ อิสระในการทำงาน อำนาจการตัดสินใจ และรางวัลหรือผลตอบแทนที่ยุติธรรม

2.3 รูปแบบการจัดกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Kinlaw ,1995)

Kinlaw (1995: 38) ได้เสนอรูปแบบการจัดกระบวนการสร้างพลังอำนาจ (Empowerment Process Management Model) ซึ่งประกอบด้วยสองส่วนคือ ขั้นตอน (steps) และ สารสนเทศนำเข้า (information inputs) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอน (steps) ในรูปแบบของการสร้างพลังอำนาจ จะมีขั้นตอนสำคัญอยู่ 6 ขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน การเริ่มต้นดำเนินการ และการประเมินผล ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

2.3.1 กำหนดขอบเขตและเผยแพร่ (define and communicate) การเริ่มต้นของการเสริมสร้างพลังอำนาจจำเป็นที่ต้องมีความชัดเจนในความหมายอย่างแท้จริง หลังจากนั้นต้องเผยแพร่ให้ทุกคนในองค์กรได้รับรู้

2.3.2 กำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ (set goals and strategies) ในการทำงานทุกระดับขององค์กร วัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ การปรับปรุงการปฏิบัติงานของทุกคนในองค์กร ซึ่งต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.3.3 ฝึกอบรม (train) ให้ผู้ปฏิบัติงานมีบทบาทและการปฏิบัติแบบใหม่ การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นเป็นการฝึกอบรมเทคนิคในการปรับปรุงและสร้างสรรค์การปฏิบัติงานตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

2.3.4 ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร (adjust the organization's structure) เพื่อเพิ่มอิสระในการทำงาน ลดความเป็นทางการและสิ่งที่ครอบงำการสร้างสรรค์ของผู้ปฏิบัติงาน โดยการพิจารณางานที่มีองค์กรแล้วคัดงานที่ไม่ได้สร้างค่านิยมที่ดีในองค์กรออกไป รวมกลุ่มงานที่มีอยู่ให้มีลักษณะเป็นธรรมชาติ แล้ววางรูปแบบเครือข่ายการบริหารให้เหลือช่องว่างน้อยที่สุด

2.3.5 ปรับปรุงระบบต่างๆ ขององค์กร (adjust the organization's systems) โดยพิจารณาวัตถุประสงค์ของแต่ละระบบที่ต้องมีความชัดเจน ทุกคนรับรู้และสามารถที่จะควบคุมและจัดการได้ ประการสำคัญคือ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ เช่น ระบบการวางแผน การให้รางวัลและการชมเชย การฝึกอบรม เป็นต้น

2.3.6 ประเมินผลและปรับปรุง (evaluate and improve) เป็นการประเมินขั้นตอนต่างๆ ดังที่กล่าวมาโดยวัดจากการรับรู้และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของผู้ปฏิบัติงานแล้วนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สารสนเทศนำเข้า (information inputs)

1. นัยของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (meaning of empowerment) เป็นการสร้างศักยภาพให้กับผู้ปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย มีความยึดมั่นผูกพัน มีความสามารถ และมีจริยธรรม

2. สิ่งตอบแทน (payoffs) ที่คาดหวังและเชื่อมั่นว่าจะได้รับจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมี 3 ระดับ คือ ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน นำไปสู่ระดับที่สองคือ การเปลี่ยนแปลงในแต่ละองค์ประกอบขององค์กร เช่นบรรยากาศการทำงาน ความพึงพอใจของผู้รับบริการ คุณภาพของผลลัพธ์ กระบวนการทำงาน เป็นต้น และระดับที่สามคือ องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

3. กลุ่มเป้าหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจ (targets for empowerment) มุ่งเน้นที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน และทีมงานในองค์กรโดยเสริมสร้างสภาพการปฏิบัติงานให้เกิดการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ ขยายแนวคิด แก้ปัญหา ปรับปรุงการปฏิบัติงานและมีความสามารถในการจัดงานในหน้าที่

4. กลยุทธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจ (strategies for empowerment) ที่สำคัญมี 3 ประการคือ 1) การให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงานกับผู้ปฏิบัติงาน 2) การสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีม 3) ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทุกระดับ กล่าวคือ ในระดับบุคคล ระหว่างบุคคล ทีมงาน และระดับองค์กร

5. การควบคุมการเสริมสร้างพลังอำนาจ (controls for empowerment) แตกต่างจากการควบคุมแบบดั้งเดิมแต่ควบคุมเพื่อให้เกิดการพัฒนา

6. บทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ (roles and functions) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงบทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานจากแบบเก่าไปสู่แบบใหม่ที่มีความชัดเจนและมีมาตรฐานสูงขึ้น

องค์ประกอบและปัจจัยในการเสริมสร้างพลังอำนาจ

เมื่อพิจารณาทั้งในระดับบุคคลทีมงานและองค์การแล้ว องค์ประกอบที่จำเป็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจให้เกิดขึ้นในองค์การประกอบด้วย 4 ประการสำคัญ (Tebbitt, 1993: 84) ได้แก่

1. วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การ ซึ่งมิใช่เพียงสะท้อนให้เห็นวัตถุประสงค์ขององค์การเท่านั้น แต่ยังต้องให้การยอมรับ ส่งเสริมค่านิยม และความสำคัญของบุคคลในองค์การด้วย

2. ความคาดหวังของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลงานออกมาดีและเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ จึงต้องมีการตั้งจุดมุ่งหมายและแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรทุกคน

3. ส่งเสริมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการติดต่อประสานงานของบุคลากรในองค์การ

4. องค์การต้องให้การสนับสนุนการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และยอมรับความล้มเหลวได้ ให้โอกาสในการปรับปรุงและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ

ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวนี้มีบางประเด็นสอดคล้องกับแนวคิดของ Hawks (1992: 72) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ 3 ประการ ได้แก่

1. การมีสิ่งแวดล้อมที่อบอุ่นเอื้ออาทร มีความเป็นกันเอง ไว้วางใจกัน เชื่อมั่น เปิดเผย ซื่อสัตย์ มีการสื่อสารที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นต่อกัน และมีการยอมรับและให้คุณค่าแก่บุคคล

2. การมีวิสัยทัศน์หรือจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยมุ่งเน้นที่การกำหนดและการตัดสินใจร่วมกัน และเน้นที่การบรรลุเป้าหมายมากกว่าการควบคุมหรือการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

3. การมีข้อผูกพันที่ดกลงร่วมกันในการดำเนินการ ต้องหาทางเลือกหลายๆ ทาง สำหรับผู้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ และต้องให้กำลังใจในการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและตัดสินใจ

และศิริพร ตันติพูลวินัย (2538: 62) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่จะสนับสนุนให้การเสริมสร้างพลังอำนาจมีส่วนช่วยให้บุคลากรเติบโตจนสามารถจัดการกับงานของตนเองได้อย่างอิสระนั้นต้องประกอบด้วยผู้บริหารและโครงสร้างองค์การ ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องมีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตของตนเองเสียก่อน โดยต้องคิดเสมอว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจไปให้บุคคลอื่นนั้นมิได้ทำให้อำนาจของตนลดน้อยหรือสูญเสีย แต่กลับช่วยให้ตนมีพลังอำนาจในการบริหารจัดการในวงกว้างมากขึ้น เพราะจะได้บุคลากรที่เก่ง คิดเป็น ทำเป็นมาร่วมงาน ได้แนวคิดและรูปแบบที่หลากหลาย ซึ่งช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิผลสูงสุด

2. โครงสร้างขององค์การต้องเอื้ออำนวยต่อการเสริมสร้างให้บุคคลอื่นได้พัฒนาตนเอง และมีอำนาจจัดการกับงานของตนได้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ Tebbitt (1993: 132) ดังนี้

2.1 โครงสร้างการบริหารเปลี่ยนจากสายการบังคับบัญชาที่ซับซ้อนจากบนลงล่างมาเป็นความสัมพันธ์ราบเรียบเชิงแนวนอนเป็นหลัก

2.2 เปลี่ยนจากการสั่งงานมาเป็นการให้ผู้ปฏิบัติงานจัดการกับตนเองแทน

2.3 ความผิดพลาดในงานให้ถือเป็นกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง จะไม่ลงโทษ แต่จะใช้การชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องแทน และมีการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกสถานที่

2.4 สร้างบรรยากาศการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานอย่างมีความสุข มีคุณค่า และร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hokanson (1992: 39) ที่กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจจะประสบความสำเร็จได้นั้น ปัจจัยหรือองค์ประกอบสำคัญได้แก่ บรรยากาศการดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจกัน ซึ่งจะพัฒนาความซื่อสัตย์ เปิดเผย และจริงใจ และควรมีทักษะทางสังคมที่เอื้อต่อการทำงาน ได้แก่ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น มีความนอบน้อม ยอมรับและให้เกียรติผู้อื่น นอกจากนี้ยังต้องเป็นความร่วมมือโดยตัวผู้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจก็ควรจะรับรู้มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความพร้อมและเข้าไปมีส่วนร่วมด้วย

และแนวคิดดังกล่าวก็มีบางส่วนที่สอดคล้องกับ Kinlaw (1995: 67) ที่ได้กล่าวถึงเงื่อนไขหรือปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. ความมุ่งมั่นตั้งใจของผู้บริหาร (Management Commitment) ที่จะนำเอาแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจมาใช้ในการบริหารองค์การเพื่อให้องค์การมีการพัฒนา ซึ่งหากผู้บริหารขาดความมุ่งมั่นตั้งใจการเสริมสร้างพลังอำนาจจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ และสาเหตุที่ทำให้ผู้บริหารขาดความมุ่งมั่นตั้งใจเกิดได้จาก

1.1 ผู้บริหารไม่เข้าใจแนวคิดในการเสริมสร้างพลังอำนาจ ทำให้ไม่สามารถมองเห็นผลดีที่จะเกิดขึ้นได้

1.2 กลัวว่าตนเองจะสูญเสียอำนาจ เนื่องจากผู้บริหารคิดว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นการแบ่งปันอำนาจในการดูแลควบคุมที่ผู้บริหารมี จึงไม่อยากสูญเสียไป

1.3 กลัวว่าตนเองจะกลายเป็นส่วนเกินที่ไม่จำเป็นขององค์การ เพราะคิดว่าหน้าที่ในการบริหารคือการควบคุมและบังคับบัญชา และหากไม่มีอำนาจในการควบคุมแล้วจะทำให้ตนเองไม่มีงานทำ กลายเป็นส่วนเกินขององค์การ

2. การมีส่วนร่มของบุคลากรทุกคนในองค์การ (Involvement of the Workforce) เป็นการมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์การ

3. การมีส่วนร่วมของผู้รับบริการและผู้ให้บริการ (Involvement of Customers and Suppliers) ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่ทำให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพงาน โดยผู้รับบริการจะเป็น

ผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับที่แสดงถึงผลการปฏิบัติงานของผู้ให้บริการได้ดีที่สุด และผู้ให้บริการจะนำข้อมูลที่ได้เหล่านี้มาปรับปรุงคุณภาพบริการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ

4. มีการสื่อสารกันอย่างทั่วถึงและเปิดเผย (Full and Open Communication) การสื่อสารอย่างทั่วถึงและเปิดเผย จะทำให้บุคลากรทุกคนในองค์การได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้อง รับทราบแนวทางและทราบทิศทางการปฏิบัติงานที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ส่วน Kanter (1981: 89) ได้เน้นไปที่ระบบการปฏิบัติงานในองค์การ โดยกล่าวว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจที่จะเกิดผลดีตามต้องการนั้น ปัจจัยสำคัญคือต้องมีความเกี่ยวเนื่องกันของระบบการปฏิบัติงานต่างๆ ในองค์การ ดังนี้

1. พลังอำนาจสามารถสะสมเพิ่มพูนได้เมื่อบุคคลได้มีโอกาสปฏิบัติงานที่มีลักษณะดังนี้

1.1 งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ (Discretion) ได้แก่ งานที่ไม่ได้ทำซ้ำซาก งานที่มีความยืดหยุ่น ปรับได้ตามความเหมาะสม และงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์เป็นต้น

1.2 กลัวว่าตนเองจะสูญเสียอำนาจ เนื่องจากผู้บริหารคิดว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการแบ่งปันอำนาจในการดูแลควบคุมที่ผู้บริหารมี จึงไม่อยากสูญเสียไป

1.3 กลัวว่าตนเองจะกลายเป็นส่วนเกินที่ไม่จำเป็นขององค์การ เพราะคิดว่าหน้าที่ในการบริหารคือการควบคุมและบังคับบัญชา และหากไม่มีอำนาจในการควบคุมแล้วจะทำให้ตนเองไม่มีงานทำ กลายเป็นส่วนเกินขององค์การ

2. การมีส่วนร่วมของบคุลากรทุกคนในองค์การ (Involvement of the Workforce) เป็นการมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์การ

3. การมีส่วนร่วมของผู้รับบริการและผู้ให้บริการ (Involvement of Customers and Suppliers) ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่ทำให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพงาน โดยผู้รับบริการจะเป็นผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับที่แสดงถึงผลการปฏิบัติงานของผู้ให้บริการได้ดีที่สุด และผู้ให้บริการจะนำข้อมูลที่ได้เหล่านี้มาปรับปรุงคุณภาพบริการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ

4. มีการสื่อสารกันอย่างทั่วถึงและเปิดเผย (Full and Open Communication) การสื่อสารอย่างทั่วถึงและเปิดเผย จะทำให้บุคลากรทุกคนในองค์การได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้อง รับทราบแนวทางและทราบทิศทางการปฏิบัติงานที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ส่วน Kanter (1981: 89) ได้เน้นไปที่ระบบการปฏิบัติงานในองค์การ โดยกล่าวว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจที่จะเกิดผลดีตามต้องการนั้น ปัจจัยสำคัญคือต้องมีความเกี่ยวเนื่องกันของระบบ การปฏิบัติงานต่างๆ ในองค์การ ดังนี้

1. พลังอำนาจสามารถสะสมเพิ่มพูนได้เมื่อบุคคลได้มีโอกาสปฏิบัติงานที่มีลักษณะดังนี้

1.1 งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ (Discretion) ได้แก่ งานที่ไม่ได้ทำซ้ำซาก งานที่มีความยืดหยุ่นปรับได้ตามความเหมาะสม และงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

1.2 งานที่ได้รับการยอมรับ (Recognition) ได้แก่ งานที่สามารถมองเห็นเป็นรูปธรรมชัดเจน และเป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน

1.3 งานที่ก่อให้เกิดประโยชน์/มีความสำคัญต่อหน่วยงาน (Relevance) ได้แก่ งานที่เป็นศูนย์กลางหรือเกี่ยวข้องกับปัญหาของหน่วยงาน

2. พลังอำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อมีปฏิสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลต่างๆ ได้แก่

2.1 ผู้ที่ให้การช่วยเหลือสนับสนุน (Sponsors) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาที่คอยให้การสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง ให้การปรึกษาเมื่อมีปัญหา

2.2 ผู้ร่วมงานทุกคน (Peer Networks) ได้แก่ การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงานที่คอยให้การช่วยเหลือ ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

2.3 ผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinates) ได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่คอยช่วยเหลือแบ่งเบาภาระในการปฏิบัติงาน

แต่สำหรับ Chally (1992: 91) ได้เน้นเกี่ยวกับองค์ประกอบหรือปัจจัยในระดับบุคคล โดยได้กล่าวถึงปัจจัยที่จะมีผลต่อความสามารถของบุคคลในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ดังนี้

1. การมีแนวคิดเกี่ยวกับตนเองในเชิงบวก เป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จในการกระทำภารกิจใดๆ โดยบุคคลจะต้องเชื่อว่าตนเองเป็นผู้มีความสามารถและมีคุณค่า

2. การมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งหมายถึงการมีความเข้าใจในแนวคิดที่ผสมผสานความรู้จากการเรียนรู้ในอดีตและปัจจุบันอย่างถ่องแท้ เพื่อสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ จากจินตนาการและความนึกคิดของบุคคล

3. การมีทรัพยากรหรือแหล่งประโยชน์ คือการมีสิ่งจำเป็นในการเอื้ออำนวยให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย หากที่ใดขาดแคลนทรัพยากร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานย่อมเกิดได้ยาก

4. การมีข้อมูลข่าวสาร หมายถึง ความเป็นผู้รอบรู้และสนใจในข่าวสารชนิดต่างๆ

ซึ่งแนวคิดที่ให้ความสำคัญแก่บุคคลนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Gibson (1991: 65) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลจะสามารถเข้าสู่กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจได้มากน้อยเพียงใดขึ้นกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคคลนั้น ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยภายในบุคคลและปัจจัยภายนอกบุคคล เนื่องจาก Gibson มีแนวคิดว่าปัจจัยนำที่ทำให้บุคคลเกิดกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนานคือ ความคับข้องใจ ความรู้สึกขัดแย้ง การมีปัญหาอุปสรรค การมีความคาดหวัง การขาดภาวะสมดุล ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลพยายามที่จะกระทำพฤติกรรมต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ประกอบกับการมีความมุ่งมั่นทุ่มเท ความผูกพัน และความรัก โดยพบว่าความรู้สึกดังกล่าวเป็นสิ่งผลักดันให้บุคคลเกิดพลัง มีกำลังใจ สามารถกระทำทุกวิถีทางในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ดีที่สุด ดังนั้นปัจจัยในการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเกี่ยวกับบุคคลนั้นๆ โดยตรง

ปัจจัยภายในบุคคลและปัจจัยภายนอกบุคคลในการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ปัจจัยภายในบุคคลและปัจจัยภายนอกบุคคลในการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้แก่

1. ความเชื่อ (beliefs) ความเชื่อจะมีอิทธิพลอย่างมากในการช่วยให้บุคคลสามารถจัดการกับปัญหาอุปสรรคและความยากลำบากที่เกิดขึ้น การมีความเชื่อที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีความหวัง มองเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในแง่ดี คิดในสิ่งที่ดี รวมทั้งมั่นใจว่าตนมีความสามารถและมีคุณภาพ

2. ค่านิยม (values) ค่านิยมของบุคคลจะเป็นปัจจัยที่สำคัญ ทั้งค่านิยมที่เกี่ยวกับองค์การบุคคล และในด้านบทบาทของตนเอง

3. ประสบการณ์ (experience) ประสบการณ์ที่ผ่านมาของบุคคล ทั้งประสบการณ์จริงในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่างๆ และที่บุคคลได้รับจากการศึกษาข้อมูลความรู้จากแหล่งต่างๆ จะช่วยให้มีแนวทางในการจัดการควบคุมสถานการณ์ และการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. เป้าหมายของตนเอง (determination) การมีเป้าหมายในชีวิตจะช่วยผลักดันให้บุคคลมีพลังที่จะกระทำพฤติกรรมต่างๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยจะพยายามทำทุกอย่างเพื่อสิ่งที่ดีที่สุดแม้ว่าจะมีอุปสรรค ส่งผลการปฏิบัติงานเป็นไปที่มีประสิทธิภาพ

ส่วนปัจจัยภายนอกบุคคล ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม (social support) ที่บุคคลได้รับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ที่มีส่วนสนับสนุน ประคับประคอง ให้ความรู้คำแนะนำ กำลังใจและความมั่นใจ ซึ่งทำให้บุคคลสามารถยืนหยัดในการปฏิบัติงานได้ต่อไป

ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ได้มีการนำแนวคิด หลักการ การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) ไปใช้ในกระบวนทางสังคมต่างๆ อย่างมากในปัจจุบัน พร้อมกับหน่วยงาน องค์การ ทั้งภาครัฐและเอกชน ได้นำเอาแนวคิด หลักการของการเสริมสร้างพลังอำนาจไปปรับประยุกต์ใช้ในแนวทางการบริหารจัดการองค์กรอย่างมากมาย โดยแนวคิดหลักการดังกล่าวได้มีการเปลี่ยนแปลงสังคมมากขึ้น ทำให้เกิดความเข้มแข็งของสังคม ชุมชน และองค์กรนั้นๆ โดยเฉพาะการศึกษางานวิจัย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยตัวแปรที่คัดสรรมีดังต่อไปนี้ ความตระหนัก ความผูกพันที่ตกลงร่วม การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความไว้วางใจ การมีความคิดในเชิงบวก การศึกษา การมีความคาดหวัง

โดยสรุปผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาตัวแปรต้นที่เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษาดังนี้คือ ความตระหนัก ความผูกพันที่ตกลงร่วม การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความไว้วางใจ การมีความคิดในเชิงบวก การศึกษา การมีความคาดหวัง

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจ

1. ความตระหนักที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ความหมายของความตระหนัก

Runes (1971: 32) ได้ให้ความหมายว่า ความตระหนักเป็นการกระทำที่เกิดจากความสำนึก

Good (1973: 54) ได้กล่าวว่า ความตระหนักหมายถึง ความรู้สึกที่แสดงถึงการเกิดความรู้ของบุคคล หรือการที่บุคคลแสดงความรู้สึกรับผิดชอบต่อปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

Kysenck and Arnold (1972: 110) ยังได้อธิบายความตระหนักในแง่ของจิตวิทยา ว่า ความตระหนักเป็นความสัมพันธ์ของความสำนึก (Consciousness) และเจตคติ (Attitude) ความตระหนักเป็นภาวะของจิตใจ ซึ่งไม่อาจแยกเป็นความรู้สึกหรือความคิดเพียงอย่างเดียวได้โดยเด็ดขาด

Koffka (1978 อ้างใน นาดยา ใจมหา, 2534: 34) ได้เสนอแนวความคิดว่า ความตระหนักมีความหมายเหมือนกับความสำนึก (Consciousness) ซึ่งเป็นสภาวะทางจิตที่เกี่ยวกับสภาวะที่บุคคลได้รับความรู้ ได้รับรู้หรือได้ประสบการณ์ต่างๆ แล้วมีการประเมินค่าและตระหนักถึงความสำคัญของตนเองที่มีต่อสิ่งนั้นๆ ซึ่งเป็นเรื่องของสภาวะตื่นตัวทางจิตใจต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์นั้นๆ ซึ่งหมายความว่า ระยะเวลาหรือประสบการณ์และสถานการณ์แวดล้อมหรือสิ่งเร้าภายนอกเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความตระหนักขึ้น

สรุปได้ว่า ความตระหนักหมายถึง การกระทำของบุคคลที่เกิดจากความรับผิดชอบ ความสำนึกในหน้าที่ที่เกิดจากสภาวะจิตใจ ซึ่งทำให้คนเกิดความตระหนักและแสดงความรู้สึกรับผิดชอบ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจ ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่างๆ จะนำไปสู่ความยึดมั่นในการปฏิบัติงาน

2. ความผูกพันที่ตกลงร่วมกัน ที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ความหมายของความผูกพันที่ตกลงร่วมกัน

ความผูกพันที่ตกลงร่วมกันเป็นองค์ประกอบที่สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เนื่องจากบุคคลที่มีความผูกพันที่ตกลงร่วมกัน ย่อมทำให้เกิดความมุ่งมั่น และพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์กร จึงมีผู้ให้ความหมายและแนวคิดของความผูกพันที่ตกลงร่วมกัน สรุปได้ดังนี้คือ

Marsh and Mannari (1977) กล่าวว่า ความผูกพันที่ตกลงร่วมกัน หมายถึงระดับของความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับในนโยบายเป้าหมายขององค์กร และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

Mowday et al. (1982) กล่าวว่า ความผูกพันที่ตกลงร่วมกันเป็นความรู้สึกที่เป็นหนึ่งเดียว ยินดีที่จะอุทิศตนเองเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กร ด้วยความเชื่อมั่นและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ประภาพร เหลืองช่วยโชค (2539) กล่าวว่า ความผูกพันที่ตกลงร่วมกันหมายถึงเจตคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์กร ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

Steers (1997) ให้ความหมายของความผูกพันที่ตกลงร่วมกันว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความคิดเห็นสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์กร ตลอดจนการเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร ประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นทัศนคติและความเชื่อของบุคลากรที่มีความเชื่อถือ ยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนด รวมถึงความรู้สึกเป้าหมายและค่านิยมของตนเองคล้ายคลึงกับองค์กรน บุคคลซึ่งมีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมาก จะเห็นว่างานคือหนทางที่จะสามารถทำประโยชน์แก่องค์กรได้ ดังนั้นบุคคลจึงมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยที่บุคลากรพร้อมที่จะใช้สติปัญญา พลังความสามารถทั้งหมดเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยที่บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรยังคงอยู่กับองค์กร ไม่ปรารถนาไปจากองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่า มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งมีความคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ความผูกพันที่ดกลงร่วมกันเป็นสิ่งสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กร เพราะเมื่อบุคลากรมีความผูกพันที่ดกลงร่วมกัน ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรแล้ว ก็จะทำให้เกิดความร่วมมือและปฏิบัติตามแนวทางที่องค์กรกำหนด และยังเป็นเครื่องชี้วัดความมีประสิทธิภาพขององค์กรในด้านบริหาร การพัฒนาบุคลากร และการธำรงรักษาบุคลการ เมื่อบุคลากรมีความผูกพันที่ตกลงร่วมกัน ก็จะเกิดแรงผลักดันให้บุคลากรดงอยู่กับองค์กร ช่วยลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ โดยแสดงถึงการที่บุคลากรในองค์กร การมีทัศนคติและค่านิยมที่สอดคล้องกับขององค์กร มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรของตน การยอมสละความสุขบางส่วนของตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรตลอดไป

3. การรับรู้ข่าวสารที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ความหมายของการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร หมายถึง สิ่งที่สื่อความหมายให้รู้เรื่องราวข้อเท็จจริง ข้อมูล หรือสิ่งใดๆ ไม่ว่าการสื่อความหมายนั้นจะทำได้โดยสภาพของสิ่งนั้นเองหรือโดยผ่านวิธีการใด และไม่ว่าจะได้จัดทำไว้ในรูปของเอกสาร แฟ้ม รายงาน หนังสือ แผนผัง แผนที่ ภาพวาด ภาพถ่าย ฟิล์ม การบันทึกภาพหรือเสียง การบันทึกโดยเครื่องคอมพิวเตอร์หรือวิธีอื่นใดที่ทำให้สิ่งที่บันทึกไว้ปรากฏได้

ความหมายและแนวคิดของการรับรู้

ฉันทนา กล่อมจิต (2541) ได้กล่าวถึงการรับรู้ไว้ว่า การรับรู้มีหน้าที่สำคัญคือการรับรู้ข้อมูลต่างๆ เข้ามา แล้วจัดข้อมูลต่างๆ จำนวนมากมายที่ผ่านอวัยวะรับความรู้สึกเข้ามาให้เป็นระบบ เป็นขั้นตอน มีความหมายเกิดขึ้น และการรับรู้สามารถเกิดการเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ในการศึกษาเรื่องกระบวนการรับรู้นี้มีตั้งแต่ระดับง่ายที่สุดถึงระดับยาก ซับซ้อน ยากแก่การเข้าใจ กระบวนการรับรู้เริ่มต้นจากการมีสิ่งเร้าไปกระตุ้นอวัยวะรับความรู้สึกแล้วส่งสิ่งเร้านั้นต่อไปยังระบบประสาท เกิดการตีความและสั่งการ หรืออีกนับหนึ่งการรับรู้เป็นกระบวนการที่เกิดแทรกอยู่ระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองพฤติกรรมต่อสิ่งเร้า

นักจิตวิทยาได้ให้แนวความคิดในเรื่องการรับรู้ออกเป็นกลุ่มต่างๆ ดังนี้

1) แนวความคิดของกลุ่มเกสตัลท์ เกสตัลท์เชื่อว่าการรับรู้รูปทรง (Shape) มีมาแต่กำเนิด การที่เรารับรู้เพราะสมองของเรามีความคิดรวบยอดเรื่องอยู่แล้ว เมื่อเรามองรูปแบบที่สมบูรณ์ของสิ่งใดก็จะปรากฏในสมองของคนเราอย่างอัตโนมัติ และเราได้เรียนรู้ที่จะเรียกรูปแบบนั้นจากประสบการณ์ ทฤษฎีเกสตัลท์กล่าวว่า การรับรู้คือประสบการณ์ทางจิตวิทยา ซึ่งเกิดขึ้นตามธรรมชาติ

2) แนวความคิดของกลุ่มกิบสัน (The Gibsonian Approach) กิบสันมีแนวความคิดว่า การรับรู้นั้นเกิดขึ้นโดยตรงและอย่างทันทีทันใด กล่าวคือ เมื่อรับรู้ข่าวสารความรู้สึกเข้ามาแล้วก็จะมีการจัดเป็นระดับขั้น และสมองของคนเราเป็นตัวการที่จะดูสิ่งต่างๆ ในโลกตามความเป็นจริง กิบสันมีความเชื่อว่ามีการตอบสนองโดยตรงระหว่างข้อมูลข่าวสาร การรู้สึก (Sensory Inputs) กับประสบการณ์การรับรู้ (Perceptual Experiences) และความรู้สึกของเราจะเป็นตัวการตัดสินว่ารับรู้อะไร ไม่ใช่เป็นสิ่งที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด

3) แนวความคิดของกลุ่มชิงประจักษ์นิยม (The Empirical Approach) กล่าวว่าการรับรู้ของคนเรานั้นเกิดขึ้นจากองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ การรับรู้ในปัจจุบัน และ

ภาพพจน์ของประสบการณ์ในอดีต หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การรับรู้คือสิ่งเร้าที่ผ่านอวัยวะรับความรู้สึกรวมกับความทรงจำ (Sensory Inputs + Memories)

4) แนวความคิดของกลุ่มกระบวนการสาระ (The Information Processing Approach) ตามทฤษฎีของกระบวนการสาระมีความเชื่อว่ามีรูปแบบจำนวนมากมายในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการ (Processing Stage) เซลประสาทอาจจะคัดเลือกข้อมูลข่าวสารบางอย่างที่จะส่งผ่านต่อไป หรือคัดข้อมูลที่ไม่สำคัญบางส่วนออก หรือทำข้อมูลให้ง่าย ก่อนที่จะผ่านกระบวนการขั้นต่อไป ดังนั้นบางครั้งเราอาจที่จะไม่ได้เห็นสิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริง เราจะรับรู้เฉพาะลักษณะที่สำคัญบางอย่างของข่าวสารข้อมูล

5) แนวคิดการรับรู้ของ Lindensmith and Strauss (1956) กล่าวว่าการรับรู้เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาพื้นฐาน ซึ่งเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของการเลือกรวบรวมและแปลความหมาย ซึ่งสามารถทำให้บุคคลได้รับรู้เกี่ยวกับตนเองและโลกภายนอก และการรับรู้นั้นเป็นลักษณะของบุคคลที่แสดงออกและสามารถบ่งชี้ถึงพฤติกรรมที่บุคคลจะแสดงออกมาด้วย โดยปกติแล้วมนุษย์มีความสามารถรับรู้ที่แตกต่างกัน และในทางเดียวกันพวกเขามีความรู้สึกในความหมายที่แตกต่างกัน การรับรู้เป็นผลมาจากประสบการณ์ในขณะเดียวกันก็เป็นมาจากความต้องการแรงกระตุ้น ค่านิยม ความสนใจ ปัจจัยเหล่านี้ทำให้บุคคลรับรู้แตกต่างกัน

บุญศรี ปราบณศักดิ์ (2532) ได้อ้างถึงว่า คนเราจะมีกลไกทางจิตวิทยาช่วยสร้างความสมดุลในจิตใจ ซึ่งทำให้ไม่ได้รับรู้สารทั้งหมดที่แวดล้อมตัวเราอยู่ ซึ่งเป็นกระบวนการเลือกทางจิตวิทยา ลักษณะการเลือกมีผลต่อการสื่อสาร 4 ระดับ คือ

1) การเลือกเปิดรับ (Selective Exposure) มีแหล่งข่าวสารมากมายที่ส่งสารมายังผู้รับ ซึ่งผู้รับไม่อาจเปิดรับสารทั้งหมดได้ ดังนั้นเราจะเลือกรับสารจากแหล่งสารบางแหล่งเท่านั้น โดยยึดถือประโยชน์ต่อตนเองหรือมีความเกี่ยวพันกับตนเองหรือสอดคล้องกับความคิดและทัศนคติของผู้รับสาร

2) การเลือกให้ความสนใจ (Selective Attention) ผู้รับสารจะให้ความสนใจต่อสารที่เกี่ยวข้องกันกับตัวผู้รับและเป็นประโยชน์หรือสอดคล้องกับทัศนคติความเฉพาะของตัวผู้รับที่จะเลือกสนใจในบางสิ่งบางอย่าง

3) การเลือกรับรู้ และเลือกตีความหมาย (Selective Perception and Interpretation) เมื่อผู้รับสารรับสารแล้วมีแนวโน้มที่จะรับรู้และตีความหมายนั้นให้สอดคล้องกับความเชื่อ ทัศนคติ ความต้องการ และประสบการณ์ของผู้รับสารในลักษณะที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อผู้รับ

4) การเลือกจดจำ (Selective Retention) สารที่ส่งให้ผู้รับมีมากมาย ซึ่งไม่อาจจำได้ทั้งหมด จึงมีการเลือกจดจำเฉพาะเรื่องที่สำคัญสำหรับตัวผู้รับและตรงกับประโยชน์ หรือส่วนที่จะทำให้เกิดผลกระทบต่อตัวผู้รับมากๆ

องค์ประกอบของการติดต่อสื่อสาร

ในการติดต่อสื่อสารจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ส่วน คือ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2545)

1) ผู้ส่งข่าวสาร (Source's) ผู้สื่อสารหรือผู้เป็นต้นข่าวอาจจะเป็นบุคคลเดียวหรือคณะบุคคล หน่วยงาน สถาบันต่างๆ ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ส่งข่าวสาร และในขณะเดียวกันอาจจะเป็นผู้รับข่าวสารก็ได้ ถ้าข่าวสารถูกส่งกลับเป็นการตอบโต้ซึ่งกันและกัน หรือที่เรียกว่า ยุคลวิถี (Two-Way Communication Process)

2) ข่าวสาร (Messag' M) เป็นตัวข่าวสารหรือเรื่องราวที่ผู้ส่งข่าวสารต้องการส่งไปให้ผู้รับข่าวสาร ได้แก่ ความรู้ ข่าวสาร เรื่องราว หรือคำพูด ซึ่งอาจจะต้องมีการนำมาเข้ารหัส (Encoder) ออกมาเป็นรูปสัญลักษณ์ สัญญาณ หรือกิริยาท่าทางต่างๆ และผู้รับจะถอดรหัส (Decoder) ออกมาในรูปที่ผู้รับสามารถเข้าใจ

3) ช่องทางของข่าวสาร (Channel' R) หรือสื่อกลาง (Medium) เป็นสื่อที่ทำให้ผู้รับสารเกิดการมองเห็น การได้ยิน การได้กลิ่น และการได้ทดสอบ ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้ส่งสารจะเลือกส่งสารชนิดไหนให้แก่ผู้รับสาร ซึ่งมีความแตกต่างกัน

4) ผู้รับข่าวสาร (Receiver' R) หรือจุดหมายปลายทางของผู้ส่งข่าวสาร ซึ่งอาจเป็นบุคคลเดียวหรือกลุ่มบุคคลก็ได้ ในขณะที่ผู้รับข่าวสารก็สามารถเป็นผู้ส่งข่าวสารได้ โดยสรุป การรับรู้ข่าวสารที่ถูกต้องและทันสมัย พร้อมทั้งทันเหตุการณ์ เป็นปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมและการดำเนินงานของสังคมและชุมชน เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า สังคมและชุมชนจะได้นำข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ทันสมัย พร้อมทั้งทันเหตุการณ์ ไปเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์เพื่อตัดสินใจต่อไป

4. ความไว้วางใจที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ความหมายของความวางใจ

ความไว้วางใจเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจ จะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและทำกิจกรรมร่วมกัน โดยความไว้วางใจทำให้เกิดความ

สมดุลในหน่วยงานและองค์กรต่างๆ รวมทั้งให้เกิดความสมดุลในสังคมและชุมชน และความไว้วางใจเป็นพื้นฐานสำคัญของการอยู่ร่วมกันอย่างไว้ใจและเกิดความสงบ โดยมีเหตุผลอย่างยั่งยืน Gunden and Crissman (1992: 93) ได้ให้ความหมายว่า ความไว้วางใจเป็นพื้นฐานสำคัญในการอยู่ร่วมกัน โดยบุคคลต้องเชื่อมั่นต่อองค์กรและบุคคลต่างๆ ในองค์กร ซึ่งความไว้วางใจเป็นปัจจัยสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

Stewart (1994: 57) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์กรเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จำเป็นและเอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยผู้บริหารต้องไว้วางใจผู้ปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานต้องไว้วางใจผู้บริหาร

Rodwell (1996: 18) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ความไว้วางใจต้องเกิดขึ้นทั้งสองฝ่าย โดยผู้นำหรือผู้บริหารต้องสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้น 4 ลักษณะ

1) ความมั่นคง (Constancy) ผู้นำต้องมีความมั่นคงในการทำงานตามแนวคิดตน

2) ความสอดคล้อง (Congruity) คำพูดและการกระทำของผู้นำหรือผู้บริหารต้องสอดคล้องกันเสมอ และต้องทำตามที่พูดไว้

3) ความเชื่อถือ (Reliability) ผู้นำหรือผู้บริหารต้องพร้อมที่จะให้การสนับสนุนส่งเสริมผู้ร่วมงาน ตลอดเวลาที่ผู้ร่วมงานต้องการ

4) ความเป็นหนึ่งเดียว (Integrity) ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีความซื่อสัตย์ต่อความยึดมั่นผูกพันและสัญญาที่มีต่อองค์กรและผู้ร่วมงาน

Wrightsman (1964 อ้างใน สงวน สุทธิเลิศอรุณ 2543: 73) ได้กล่าวถึงความไว้วางใจเป็นธรรมชาติของมนุษย์ และมนุษย์ส่วนใหญ่ไว้วางใจได้โดยมีความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ ทำให้สังคมสงบสุข

Tracy (1990: 54) ได้อธิบายเพิ่มเติมถึงความไว้วางใจว่าเป็นสิ่งที่จะช่วยให้บุคคลรู้สึกไว้วางใจในงานของตน ทำให้บุคคลรู้สึกถึงความไว้วางใจ เชื่อมั่น ในความสามารถของตนเองและผู้อื่น โดยเชื่อว่าบุคคลย่อมมีพื้นฐานที่ดี และมีความสามารถทำงานได้ดี มีการแสดงออกถึงความไว้วางใจผู้อื่น รวมทั้งให้อิสระในการทำงานแก่บุคลากร

Hawks (1992) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นปัจจัยที่สำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยความไว้วางใจเอื้ออาทรต่อกัน เชื่อมั่น และยอมรับในคุณค่าซึ่งกันและกัน

Hokanson (1992) ได้อธิบายเพิ่มเติมในด้านปัจจัยหลักของการเสริมสร้างพลังอำนาจที่สำคัญ ได้แก่ ความไว้วางใจกัน ซึ่งจะพัฒนาความซื่อสัตย์ เปิดเผย และจริงใจ และมีทักษะทางสังคม ที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการทำงาน

จากความหมายของความไว้วางใจที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความไว้วางใจเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพราะทำให้เกิดความเอื้ออาทร ผูกพัน เชื่อมั่น จริงใจ อย่างเปิดเผยต่อกัน ทำให้เกิดความสมดุลในการอยู่ร่วมกัน สิ่งที่ตามมาคือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างยั่งยืน

5. ความคิดในเชิงบวกที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ความหมายของความคิดในเชิงบวก

Chally (1992: 83) ให้ความหมายความคิดในเชิงบวกว่า ความพึงพอใจในงานในบุคคล ในองค์กร ต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อตอบสนองต่อจิตใจและความคิดที่ดี ให้การยอมรับนับถือกัน และแสดงความมุ่งมั่น ตั้งใจ ตามความสามารถของตน

Gunden and Crissman (1992: 95) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมความคิดในเชิงบวกเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญมากต่อองค์กร และหน่วยงาน โดยต้องส่งเสริมในตัวบุคลากรและผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เขาเชื่อในความสามารถในตัวเขา และที่สำคัญเพื่อนร่วมงานและผู้ปฏิบัติงานใหม่ ต้องชี้แนะความคิดในเชิงบวก เพื่อให้เขาสร้างรูปแบบความคิดของเขาอย่างสร้างสรรค์สิ่งที่ดีๆ ต่อองค์กร

Hawks (1992: 37) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การส่งเสริมความคิดในเชิงบวกเป็นสิ่งที่หน่วยงานหรือองค์กรต้องได้ทำ เพราะว่าผลที่ตามมาคือความคิดสร้างสรรค์ ความเอื้ออาทร เป็นกันเอง ไว้วางใจ เชื่อมั่น เปิดเผย ซื่อสัตย์ และสิ่งที่ตามมาคือการตัดสินใจร่วมกัน

สุมาลี ขุนจันดี (2541) ได้เสนอแนวคิดเพิ่มเติมในเรื่องผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจครู ประกอบด้วยหลายด้าน แต่ด้านที่เป็นพื้นฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูคือการมีมุมมองในเชิงบวก การมีความคิดในเชิงบวกโดยมองผู้อื่นในแง่ดี ส่งผลให้มีจริยธรรมและคุณธรรม พร้อมมีทัศนคติที่ดี สิ่งที่ตามมาเป็นตัวแบบให้เด็กและสังคมคือ ความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีและความสามารถชี้นำผู้อื่น

โดยสรุป การมีความคิดในเชิงบวกเป็นพื้นฐานปัจจัยในการอยู่ร่วมกันในสังคมและชุมชน ตลอดทั้งการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร ซึ่งเป็นพื้นฐานปัจจัยในการเอื้อความสำเร็จในการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างยิ่ง โดยเฉพาะความคิดในเชิงบวกจะมองปัญหาเป็นสิ่งที่ต้องปรับหรือแก้ไข โดยไม่มองเป็นปัญหาเลย โดยเฉพาะความคิดในเชิงบวก (Positive thinking) เมื่อสร้างได้จะเป็นพื้นฐานความสำเร็จทุกกิกรรมตลอดไป

6. การศึกษาเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ความหมายของการศึกษา

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายแตกต่างกันไปเพราะต่างคนก็มีความคิดแตกต่างกันไปหลายประการดังต่อไปนี้คือ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับที่ 2 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 (2545: 2) ได้บัญญัติความหมายของการศึกษาไว้ในมาตรา 4 ว่า การศึกษาหมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมไทย การถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

กิดิมา ปรีดีดิลก (2542: 4) ได้ให้ความหมายว่า การศึกษาหมายถึง การพัฒนาความรู้ความคิด ความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคล เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและประเทศชาติ อุทัย ธรรมเตโช (2527: 3) ได้อธิบายเพิ่มเติมความหมายของการศึกษา หมายถึง เครื่องมือในการพัฒนาชีวิตและสังคม เพื่อให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้า สามารถประกอบอาชีพ ดำรงตนเป็นพลเมืองดีตามสังคม ปรารถนาและทำเพื่อประโยชน์ความเจริญของสังคมได้

โดยสรุปการศึกษามีความหมายกว้างมากขึ้นอยู่กับว่าใครจะนำลักษณะใดของการศึกษาไปใช้ แต่ถ้ามองในแง่กระบวนการทางสังคมแล้ว ผู้วิจัยคิดว่าการศึกษาน่าจะหมายถึงกระบวนการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี พัฒนาอาชีพ และพัฒนาสังคม โดยสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามที่สังคมต้องการ

โดยเฉพาะการเรียนรู้เป็นส่วนสำคัญของการศึกษา มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่สำคัญ มุ่งพัฒนาศักยภาพภายในตนเอง เกิดความตระหนักในตนเอง ตลอดจนรับผิดชอบของตนในสังคม มุ่งพัฒนาให้มีจิตสำนึกเคารพตนเอง เท่ากับเคารพผู้อื่น ทำหน้าที่พัฒนาสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มที่

7. ความคาดหวังที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ความหมายของความคาดหวัง

Webster's Encyclopedic Unabridged Dictionary (1989: 501) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความปรารถนา ความคาดหวัง ความมุ่งหวังในการปฏิบัติหน้าที่หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เกิดขึ้นที่เชื่อมั่นได้ด้วยเหตุผลถึงประโยชน์สูงสุดที่จะได้รับจากเหตุการณ์หรือ

สิ่งใดสิ่งหนึ่งในอนาคต ความคาดหวังเป็นความคิดเห็นหรือทัศนคติที่แสดงออกถึงสภาวะความรู้สึกทางจิตใจ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2541: 101) กล่าวว่า ความคาดหวังเป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานตามที่ต้องการ ซึ่งขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง ความเป็นไปได้ว่าจะปฏิบัติงานได้หรือไม่ ประการที่สอง เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัลตอบแทนอะไร และประการที่สาม รางวัลที่ได้นั้นคุ้มค่ามากน้อยเพียงใด เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540: 30) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความน่าจะเป็น ความมุ่งหวัง และคาดการณ์ในอนาคตว่าจะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หากทำสำเร็จแล้วจะไดรับรางวัลตอบแทนหรือได้ผลสำเร็จคุ้มค่า ความคาดหวังเป็นทัศนคติที่แสดงออกถึงสภาวะทางจิตใจ ความคาดหวังมีแนวความคิดพื้นฐานคือ คนทุกคนมีความคาดหวังยิ่งถ้าได้รับการยอมรับและความพึงพอใจมากเพียงใด ระดับความคาดหวังก็จะสูงยิ่งขึ้น นอกจากนี้การคาดหวังยังขึ้นอยู่กับการรับรู้และเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อส่งผลต่อให้การมีส่วนร่วมในกิจกรรมและสถานการณ์ต่างๆ ต่อไปด้วย

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectant Theory)

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการพัฒนาจาก วิคเตอร์ เอช วูม (Vroom, 1966) โดยได้อธิบายว่า การจูงใจเป็นผลของความมากน้อยที่บุคคลมีความต้องการต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และการคาดคะเนของบุคคลนั้นต่อความน่าจะเป็นของการกระทำที่จะนำไปสู่สิ่งนั้น ดังนั้นรูปแบบของการจูงใจตามทฤษฎีนี้จึงประกอบไปด้วยความพึงพอใจ (Valence) ความคาดหวัง (Expectancy) ซึ่งจะเป็นตัวที่ทำให้เกิดการจูงใจและผลลัพธ์ (Outcomes) (สมยศ นาวีการ, 2545ก)

ความพอใจ (Valence) หมายถึง ความรุนแรงของความปรารถนาของบุคคล ซึ่งเกี่ยวพันกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพอใจนี้จะแสดงออกถึงความมากน้อยของความปรารถนาของบุคคลที่มีต่อเป้าหมาย โดยที่ความพอใจจะเกิดขึ้นจากภายในของตัวบุคคลแต่ละคนซึ่งถูกกำหนดด้วยประสบการณ์ ดังนั้น ความพอใจของบุคคลจึงมีความแตกต่างกัน

ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง ความเชื่ออย่างแรงกล้าว่าการกระทำที่แสดงออกมานั้นจะทำให้ได้รับผลลัพธ์เป็นพิเศษ ความคาดหมายนี้จะแสดงให้เห็นถึงการคาดคะเนของผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับความน่าจะเป็นของการกระทำที่บรรลุผลลัพธ์อย่างหนึ่งจะสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์อีกอย่างหนึ่งได้

ผลลัพธ์ (Outcomes) เป็นผลที่เกิดจากการกระทำที่ได้รับการกระตุ้นและจูงใจ ผลลัพธ์มีอยู่ 2 ระดับ คือ ผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง (Primary Outcomes) เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากผลการ

ปฏิบัติงานและผลลัพธ์ระดับที่สอง (Secondary Outcomes) เป็นผลลัพธ์ที่เกี่ยวกับผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง กล่าวคือ เป็นผลลัพธ์ที่ได้รับตามหลังจากที่ได้รับผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งแล้ว

สังเวียน อ่อนแก้ว (2536: 65) กล่าวว่า ทฤษฎีความคาดหวังมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1) ความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้น บุคคลจะมีพฤติกรรมอย่างไรจะขึ้นอยู่กับในใจเขามีการคาดหวังอย่างไรเกี่ยวกับผลที่ติดตามมา เช่น คนที่คาดหวังว่าถ้ามีการผลิตเพิ่มขึ้นเขาจะได้รับการยกย่องก็จะทำให้เขาทำงานหนักขึ้น

2) ความพอใจหรือคุณค่าของผลที่เกิดขึ้น ผลที่เขาคาดหวังว่าจะเกิดขึ้นนั้นได้ก่อให้เกิดความพอใจหรือมีคุณค่าแก่เขาเพียงใด เช่น คนที่มีความคาดหวังว่าเขาทำงานหนักขึ้นเขาจะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น ซึ่งจะสร้างความพอใจแก่เขามาก

3) ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามกับผลการปฏิบัติ ความคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับความยุ่งยากในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคคลนั้นว่าจะปฏิบัติงานดังกล่าวหรือไม่

ความพยายามที่บุคคลหนึ่งใช้ไปเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ในระดับหนึ่งนั้น จะถูกกำหนดโดยอิทธิพลของความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ถ้าหากเห็นว่าโอกาสของการดำเนินงานให้เกิดผลลัพธ์มีโอกาสสำเร็จน้อยหรือไม่มีอยู่เลย ความมานะความพยายามก็จะมีน้อยหรือไม่มีเลย แต่ถ้าโอกาสที่การกระทำเพื่อให้ถึงจุดมุ่งหมายเป้าหมายนั้นสูง คนนั้นก็จะทุ่มเทให้งานนั้นอย่างเต็มที่ ความคาดหวังนี้ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของบุคคลต่อสถานการณ์

โดยสรุป คนทุกคนมีความคาดหวังว่าจะมีผลลัพธ์เกิดขึ้น ถ้าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนั้นมีความเกี่ยวข้องกับคนเองมาก เช่น ถ้าได้รับผลตอบแทนมาก ได้รับการยอมรับมาก ได้รับความพึงพอใจมาก ก็จะมีความพยายาม ความมานะบากบั่น ทุ่มเทเสียสละและการมีส่วนร่วมในการทำงานมากยิ่งขึ้น

การเปลี่ยนแปลงในกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นโครงสร้างสำคัญในการทำให้เกิดประสิทธิภาพของงานทั้งหมด (Wilson and Laschinger, 1994: 36) ที่จำเป็นต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์การ แต่ก็ไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะทำให้เกิดขึ้น (Curtin, 1996) ซึ่ง Tebbitt (1993) ได้เสนอแนวคิดสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การนั้นจะต้องพิจารณาในประเด็นต่อไปนี้

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ โดยมีกำหนดขึ้นใหม่หรือปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้น และมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ

2. การปรับปรุงและกำหนดรูปแบบขององค์การจะต้องมาจากผู้บริหารระดับสูง โดยสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นเลิศและความเชี่ยวชาญในการทำงาน ให้บรรลุผลตามพันธกิจและกลยุทธ์ดำเนินงานขององค์การ

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการสร้างกรอบมโนทัศน์ใหม่ ที่เปลี่ยนแปลงความเชื่อ ความคิด และการกระทำจากการควบคุมและกำกับ มาเป็นการมีส่วนร่วมของบุคลากร

4. การเปลี่ยนแปลงความเชื่อและการกระทำ ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ตามมาคือ บุคลากรเกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจ แสดงให้เห็นได้จากการที่บุคลากรมีอิสระในการเลือก รู้สึกร่วมเป็นเจ้าของยึดมั่นผูกพันต่อการเป็นสมาชิกขององค์การโดยไม่ต่อรอง

5. การที่บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ทำให้องค์การสามารถที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงจุดประสงค์ เป้าหมาย บทบาท ระบบ กระบวนการบริหารจัดการและแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การที่มีความสำคัญแนวคิดหนึ่งคือแนวคิดของ Kanter (1997: 34) ที่ได้กล่าวถึงภาวะไร้อำนาจ (Powerlessness) และการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ว่าเป็นสิ่งที่อยู่กันคนละด้าน ลักษณะงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าไร้พลังอำนาจคืองานที่ปฏิบัติเป็นประจำแบบซ้ำซาก มองเห็นเป็นรูปธรรมได้น้อย งานที่ไม่มีความสำคัญต่อองค์การทำให้ขาดแรงจูงใจและความมุ่งมั่นพยายามในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารจะต้องขจัดความรู้สึกไร้อำนาจของผู้ปฏิบัติออกไปด้วยการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดย Kanter ได้เสนอแนวคิดที่กล่าวถึงพฤติกรรมของบุคลากร และสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถือว่ามีส่วนสำคัญในการกำหนดเจตคติและพฤติกรรมบุคลากร เรียกว่า "ทฤษฎีโครงสร้างอำนาจ (Structural Theory of Organizational Behavior)" ประกอบด้วย

1. การได้รับอำนาจ (Power) หมายถึง การที่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จโดยใช้อำนาจที่ได้รับจากองค์การทั้งอำนาจที่เป็นทางการที่ได้มาจากการปฏิบัติที่เป็นที่ยอมรับ งานที่เสี่ยงอันตราย งานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานที่ต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้อื่น และอำนาจที่ไม่เป็นทางการที่ได้มาจากการที่บุคคลมีความสัมพันธ์กับบุคคลสำคัญในองค์การ ผู้สนับสนุน ผู้ร่วมงานระดับต่างๆ ซึ่งอำนาจทั้ง 3 ลักษณะนี้ประกอบด้วย

1.1 การได้รับทรัพยากร (Resource) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการสนับสนุนในการจัดหาสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย เช่น สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เงิน เวลา เครื่องมือ ชื่อเสียง รางวัล ผลตอบแทน ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจ พึงพอใจในงาน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พร้อมที่จะทุ่มเทให้กับองค์การ

1.2 การได้รับการสนับสนุน (Support) หมายถึง การที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง ให้การยอมรับ เห็นชอบ รวมไปถึงการที่ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ ให้โอกาสตัดสินใจ การให้ข้อมูลย้อนกลับ การยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน การยอมรับในความผิดพลาด การแสดงความชื่นชม สนับสนุนให้สร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้บุคลากรจะมีความรู้สึกมั่นใจ กล้าตัดสินใจ มีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ

1.3 การได้รับข้อมูลข่าวสาร (Information) หมายถึง การที่บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร ในลักษณะต่างๆ เช่น ความรู้ทางเทคนิค ข้อมูลขององค์การ เป็นต้น และข้อมูลข่าวสารมีความสำคัญยิ่งต่อบุคลากรทุกระดับในองค์การ และควรมีเป็นการสื่อสารสองทางเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพทำให้บุคลากรสามารถนำข้อมูลมาช่วยในการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

2. การได้รับโอกาส (Opportunity) ได้แก่

2.1 การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การที่บุคคลได้เลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนชั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจและทุ่มเทความพยายามทำงานเต็มที่

2.2 ได้รับการส่งเสริมเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Increase Competence and Skill) หมายถึง ได้รับโอกาสในการเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงาน นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2.3 ได้รับการยกย่องและยอมรับ (Reward and Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับ รางวัล หรือผลตอบแทนเมื่อทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ เกิดความภูมิใจ รู้สึกมีคุณค่า ส่งผลให้ทุ่มเทในงานอย่างเต็มที่

สำหรับ Vogt and Murrell (1990 cite in Becker, 1994) ได้อธิบายแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในแง่มุมขององค์การสังคม (Social-Organization) โดยมองว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการพัฒนาคนที่มีลักษณะค่อยเป็นค่อยไป มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง จะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลได้รับความไว้วางใจได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานในองค์การ อีกทั้งภายในองค์การมีการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้างและสองทิศทาง เมื่อแต่ละคนได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจก็จะทำให้มีการพัฒนาสมรรถนะในตัวเอง สามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และนำไปสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจในกลุ่ม ส่งผลให้มีการทำงานเป็นทีมผลิตผลงานที่มีคุณภาพ และนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์การ

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2535 : 39) ได้กล่าวถึงการบริหารด้วยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานว่า เป็นสิ่งที่เหมาะสมในการนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การ เพราะปัจจุบันบุคลากรที่ทำงานต่างต้องการที่จะทำงานอย่างเป็นอิสระ ไม่ต้องการให้ใครมาคอยควบคุม ซึ่งคนที่จะทำงานอย่างเป็นอิสระได้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในงานเป็นอย่างดีและมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเอง ดังนั้นองค์การจำเป็นต้องมีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจให้บุคลากรทำงานในหน้าที่รับผิดชอบภายใต้แนวทางและวัตถุประสงค์ที่องค์การได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้องค์การควรให้การยอมรับ ให้ความไว้วางใจและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการให้รางวัลในการทำงานอย่างเหมาะสม การบริหารงานด้วยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจะช่วยให้บุคลากรได้มีการพัฒนาศักยภาพและมีความก้าวหน้าในงานของตน ซึ่งนอกจากจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงานแล้วยังเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ปรากฏในเอกสาร ตำรา และงานวิจัยในขณะนี้เป็นแนวคิดของประเทศทางซีกโลกตะวันตกในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพองค์กรโดยอาศัยทฤษฎีการจูงใจที่มีการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อจูงใจให้คนทำงานในองค์กรอย่างเต็มใจ แต่ถ้าพิจารณาแนวคิดของซีกโลกตะวันออกในนัยของการทำงานอย่างมีความสุข อาจพบว่าความสุขนั้นเจริญงอกงามขึ้นภายในจิตใจของคนที่ทำงานเอง (personal growth) กล่าวคือความสุขในการทำงานไม่ได้เกิดจากการสนองตอบความต้องการที่องค์กรอำนาจให้แต่ขึ้นจากการได้ทำงาน Maslow ซึ่งเป็นผู้สร้างทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ก็เคยได้ตั้งข้อสังเกตว่า ในบางกรณีการที่คนกระทำสิ่งใดๆ ไม่ใช่เพียงเพื่อได้รับความสนองตอบความต้องการเท่านั้นแต่ขึ้นอยู่กับภาวะจิตใจที่อยู่เหนือสิ่งแวดล้อม เช่น มหาตะมะคานธี เป็นต้น (สมยศ นาวีการ, 2538: 71) ดังนั้นการที่จะเกิดพลัง

อำนาจลักษณะเช่นนี้ในตัวบุคคลได้อาจเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความเชื่อ ค่านิยม ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีหรือคำสอนทางศาสนาที่กล่อมเกลาให้บุคคลเกิดพลังอำนาจขึ้นภายในตนเองก็ได้ อย่างไรก็ดี ยังไม่มีผลการศึกษาการสร้างพลังอำนาจในแนวคิดดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ผ่านมา แม้แต่ในต่างประเทศก็ตาม ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในเชิงสำรวจ (survey research) ซึ่งเป็นการศึกษารายบุคคล ข้อมูลที่ได้ก็เป็นความคิดเห็นตามการรับรู้และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล และยังมีข้อจำกัดเกี่ยวกับคำตอบที่ได้รับขาดความยืดหยุ่น ขณะที่การเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นเป็นลักษณะประเด็นปัญหาที่มีลักษณะหลากหลายสลับซับซ้อน ซึ่งขั้นตอนหรือกระบวนการในการปฏิบัติก็เป็นไปในลักษณะร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมรับรู้ในปัญหาและร่วมกันแก้ไข ในบางครั้งนโยบายหรือการทำงานบางอย่างในองค์กรก็เป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคลากรโดยไม่รู้ตัว อีกทั้งการศึกษาตามแนวคิดนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับองค์กรอันเกิดขึ้นจากการรวมกันของกลุ่มคนเพื่อทำงานตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นจึงมีโครงสร้าง วัฒนธรรมองค์กร การบริหาร รวมถึงบรรยากาศขององค์กรที่มีลักษณะเฉพาะบริบท ในการที่จะศึกษาในเรื่องนี้ให้เข้าใจถ่องแท้ถึงปัจจัยและเงื่อนไขขององค์กร รวมถึงทัศนะผู้ปฏิบัติงาน จึงควรใช้วิธีการศึกษาในรูปแบบที่ให้กลุ่มตัวอย่างได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นในประสบการณ์การทำงานในองค์กรร่วมกัน ซึ่งความคิดของคนหนึ่งจะไปกระตุ้นให้คนอื่นๆ อยากแสดงความคิดเห็นของตนออกมา ดังนั้นการใช้เทคนิคกระบวนการกลุ่มในการเก็บรวบรวมลักษณะนี้จึงมีความเหมาะสม และเทคนิคกระบวนการกลุ่มที่เหมาะสมอย่างยิ่งในการศึกษาตัวแปรที่เป็นทัศนคติที่มีลักษณะเลื่อนไหล เพื่อให้ได้ความคิดเห็นร่วมกันของกลุ่มคนที่มีประสบการณ์ร่วมกัน

จากความเห็นของนักวิชาการหลายท่านดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพอสรุปความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) ดังนี้ คือ

การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความหมายที่ลึกซึ้ง และสลับซับซ้อนเกินกว่าที่จะอธิบายได้ด้วยความหมายเดียวเท่านั้น เนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจต้องพิจารณาองค์ประกอบในเรื่องบุคคล กลุ่มบุคคล และสภาพแวดล้อม บรรยากาศในองค์กร นั้นๆ ด้วย โดยความเห็นของนักวิชาการ ในเรื่องแนวคิดทางด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ผู้วิจัยพอสรุปความหมายและกระบวนการขั้นตอน การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการทางสังคมในการตอบสนองความต้องการของตนเอง อันที่จะปรับปรุงกระตุ้นตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการ เพื่อทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง อย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการ เพื่อทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีอำนาจ สามารถตัดสินใจควบคุมความเป็นไปในชีวิตตนเองจนประสบความสำเร็จ โดยที่บุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ จะต้องตระหนักในคุณค่า

แห่งตน มีความสามารถที่จะเรียนรู้ และพัฒนาทักษะความสามารถของตนเสมอ มีความพึงพอใจในงาน ตระหนักในภาระ และความรับผิดชอบ โดยสุดท้ายคือการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีความผูกพันในองค์กร พร้อมที่จะได้รับการเปลี่ยนแปลง โดยมีสิ่งภายในตัวเอง คือ ทัศนคติที่ดี และมีบริบท สังคม พร้อมทั้งวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร เป็นสิ่งภายนอก โดยมีกระบวนการบริหารจัดการตนเอง (Self Management) เป็นตัวขับเคลื่อนกระบวนการ

สำหรับการศึกษากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยนำไปปฏิบัติ ไม่มีรูปแบบคงที่ แต่จะมีลักษณะหลากหลาย สลับซับซ้อนอย่างลึกซึ้ง ขึ้นอยู่กับบริบท สังคม ชุมชน องค์กร บุคคล กลุ่ม บรรยากาศ วัฒนธรรมองค์กร โดยกระบวนการขั้นตอนปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา มีความเคลื่อนไหวโดยมีปัจจัยเงื่อนไขของสังคมโดยที่จะนำเทคนิควิธีการ เครื่องมือต่างๆ มาใช้ได้ทุกขั้นตอน ในกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ

หลักแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ

จากแนวคิดของการเสริมสร้างพลังอำนาจจะเห็นได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การให้เกิดขึ้นนั้น การสร้างบรรยากาศในองค์การเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งบรรยากาศองค์การนั้นไม่ได้มีความสำคัญโดยตัวเอง แต่จะมีความสำคัญเนื่องจากเป็นผลรวมขององค์ประกอบต่างๆ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบจะทำให้เกิดลักษณะต่างๆ ขององค์การ และเมื่อองค์การประกอบหนึ่งเปลี่ยนแปลงไปก็จะเกิดผลกระทบต่อองค์ประกอบอื่นๆ หรือสามารถเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์การทั้งหมดได้ นอกจากนั้นบรรยากาศองค์การยังมีอิทธิพลต่อบุคคลซึ่งทำงานอยู่ในองค์การนั้นๆ ด้วย โดยมีส่วนช่วยสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจให้การทำงานของบุคลากรเป็นไปได้ดี และทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือในทางตรงข้ามก็เป็นสิ่งที่ขัดขั้งความสำเร็จขององค์การได้เช่นกัน (Grigsby, 1991: 86) เพราะหากบุคลากรรับรู้ถึงบรรยากาศขององค์การที่ดี จะทำให้บุคลากรพึงพอใจในงานนั้น และทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้นด้วย จึงจำเป็นจะต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญขององค์ประกอบและอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อบุคคลภายในองค์การ (Huse and Bowditch, 1977: 92)

ความหมายของบรรยากาศองค์การ

จากการศึกษาของนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ ดังนี้

Kotter (1978: 23) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การหมายถึง คุณลักษณะของสิ่งแวดล้อมในองค์การ ประกอบด้วยกระบวนการสำคัญขององค์การ สิ่งแวดล้อมภายนอก บุคลากรและทรัพย์สินอื่น การจัดองค์การอย่างเป็นทางการ ระบบสังคมภายในองค์การ เทคโนโลยีขององค์การ และการรวมปัจจัยสำคัญ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อบุคคลในองค์การ

สำหรับ Dessler (1997: 57) กล่าวไว้สอดคล้องกับ Booyens (1993: 24) ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง "การรับรู้" ที่บุคคลมีต่อองค์การที่เขาทำงานอยู่ เกี่ยวกับนโยบาย การดำเนินการบริหารงานขององค์การ และการใช้แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร รวมถึง "ความรู้สึก" ของพวกเขาที่มีต่อองค์การในแง่ต่างๆ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ เช่น การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน การเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน

ส่วน Grigsby (1991: 39) นั้นอธิบายว่า บรรยากาศองค์การเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์การกับการทำงานของบุคคล คือ การผูกพัน การยึดติดกับกลุ่ม การสนับสนุนจากการบริหาร การกำหนดงาน ความกดดันจากงาน ความชัดเจน การควบคุมและนวัตกรรม ซึ่งบุคคลในองค์การได้รับรู้และได้รับการจูงใจจากผู้บริหาร

และเทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540: 67) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ตัวแปรชนิดต่างๆ ที่เมื่อนำมารวมกันแล้ว มีผลกระทบต่อระดับของการทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์การ ซึ่งตัวแปรเหล่านี้จะมีผลกระทบแตกต่างกันแล้วแต่ว่าผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ เป็นอย่างไร แตกต่างกันอย่างไร

นอกจากนี้ ทั้ง Steers (1977; Brown, 1980; Szilagyi and Wallace, 1980) ได้กล่าวถึงลักษณะของบรรยากาศองค์การไว้คล้ายคลึงกันว่า

1. บรรยากาศองค์การประกอบด้วย กฎระเบียบ วัตถุประสงค์ ลักษณะการบังคับบัญชา ความอบอุ่น การสนับสนุน รางวัล การจูงใจ ความขัดแย้งและการแก้ไขความขัดแย้ง

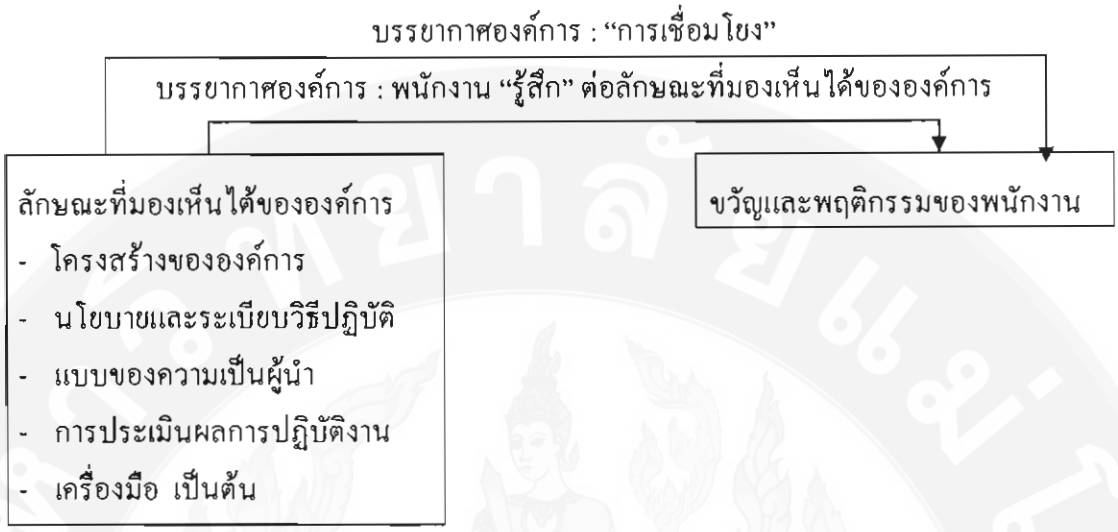
2. บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความแตกต่างระหว่างองค์การ ที่เฉพาะและไม่ซ้ำแบบกัน ซึ่งจะคงอยู่ในช่วงระยะเวลาหนึ่งและจะเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

3. ลักษณะของบรรยากาศองค์การขึ้นกับการรับรู้ และความเชื่อของสมาชิกในองค์การ และจะสามารถนำมาวิเคราะห์ถึงบรรยากาศองค์การ

4. บรรยากาศองค์การเป็นรูปแบบการปฏิบัติงานของสมาชิก และการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งเป็นตัวกำหนดหรือสะท้อนถึงพฤติกรรมที่สำคัญของบุคลากรในองค์การ

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นลักษณะต่างๆ ของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ โดยมีเอกลักษณ์หรือลักษณะเฉพาะขององค์การ ซึ่งบุคคล/สมาชิกในองค์การสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล/สมาชิกในองค์การ

บรรยากาศองค์การจึงมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยง และเป็นการรับรู้หรือเป็น "ความรู้สึก" ของบุคลากรระหว่างด้านหนึ่งที่เป็นลักษณะขององค์การที่มองเห็นได้ กับอีกทางด้านหนึ่งคือ ขวัญและพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งพฤติกรรมและขวัญของพนักงานนั้นไม่ได้เป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับบรรยากาศองค์การโดยตรง แต่บุคคลแต่ละคนมองดูสิ่งรอบตัวโดยผ่านด้วยค่านิยม ความต้องการ และบุคลิกภาพ การรับรู้ที่มีต่อสิ่งรอบตัวนี้เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของเขา (Dessler, 1980 อ้างใน สมยศ นาวีการ, 2540: 34)



ภาพ 7 บรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Dessler
ที่มา: Dessler (1980 อ้างใน สมยศ นาวีการ, 2538)

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

นักวิชาการหรือนักบริหารอาจใช้คำที่แตกต่างกันเมื่อกล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การนั้น เช่น องค์ประกอบ (element) ตัวกำหนด (determinants) มิติ (dimension) หรือส่วนประกอบ (ingredients) ขององค์การ จากการศึกษาในรายละเอียดพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในความหมาย โดยจะหมายถึงสิ่งที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์การ ผู้วิจัยจึงใช้คำว่าองค์ประกอบในกรณีที่มีการกล่าวถึงสิ่งที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ

จากการศึกษาของ Likert (1977: 23) ได้จำแนกองค์ประกอบหรือปัจจัยของบรรยากาศองค์การเป็น 8 ประการ คือ

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งเป็นไปในทางส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การมากน้อยเพียงใด

2. สภาพแรงจูงใจ หมายถึง วิธีการส่งเสริมกำลังใจบุคลากรให้ทำงานที่ผู้บริหารนำมาใช้ทั้งที่เป็นแรงจูงใจภายนอกและสิ่งจูงใจภายใน

3. ลักษณะกระบวนการติดต่อสื่อสาร หมายถึง สายใยในการติดต่อสื่อสารกันในองค์การว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด ส่งเสริมความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด

4. ลักษณะกระบวนการการมีสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีมากน้อยเพียงใด และก่อให้เกิดความหวั่นเกรงหรือความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกัน

5. ลักษณะกระบวนการการตัดสินใจ หมายถึง การเลือกใช้วิธีการตัดสินใจที่เหมาะสมกับปัญหาและสถานการณ์เพียงใด ผู้บริหารรวมอำนาจการตัดสินใจไว้คนเดียวหรือกระจายอำนาจไปสู่บุคลากร

6. ลักษณะของการกำหนดวัตถุประสงค์และการสั่งการ หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายในการทำงานหรือเป้าหมายขององค์การเพียงใด

7. ลักษณะกระบวนการควบคุมงาน หมายถึง ผู้บริหารเคร่งครัดต่อการควบคุมตรวจตราการปฏิบัติงานหรือไม่ มีสายบังคับบัญชามากน้อยเพียงใด

8. มาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม หมายถึง ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารมุ่งให้บรรลุผลอยู่ในระดับสูงมากน้อยเพียงใด และบุคลากรได้รับการอบรมด้านการปฏิบัติงานตามความต้องการของผู้บริหารหรือไม่เพียงใด

ส่วน Kotter (1978: 78) กล่าวไว้ว่า แต่ละองค์การจะมีบุคลิกภาพหรือบรรยากาศเฉพาะของตัวเอง แต่พบว่ามีส่วนประกอบพื้นฐานเหมือนกัน โดยเสนอว่าส่วนประกอบพื้นฐานเปรียบเหมือนชิ้นพาย (pie) 7 ชิ้น ที่วางอยู่ในถาดกลม ดังแสดงในภาพ 8

ภาพ 8 ส่วนประกอบพื้นฐานที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การ
ที่มา: Kotter (1978)

จากภาพ 8 จะเห็นได้ว่า ส่วนประกอบของบรรยากาศองค์การมี 7 ด้านใหญ่ๆ ซึ่ง Kotter กล่าวว่า แต่ละส่วนมีผลต่อบรรยากาศองค์การ และจะมีผลกระทบซึ่งกันและกัน จะไม่มี

ส่วนใดที่จะเป็นอิสระในตัวเอง เพราะเมื่อนำแต่ละส่วนมาประกอบกันจะเป็นบุคลิกภาพหรือบรรยากาศองค์การ โดยให้รายละเอียดของแต่ละด้านไว้ดังนี้

1. การดำเนินงานขององค์การ (Organizational processes) หมายถึง วิธีการที่องค์การใช้ดำเนินงานเกี่ยวกับกระบวนการติดต่อสื่อสาร กระบวนการตัดสินใน และกระบวนการพัฒนาผลผลิต เป็นปัจจัยสำคัญในการอธิบายบรรยากาศองค์การ เพราะมองเห็นได้มากที่สุด

2. ระดับของโครงสร้างองค์การ (Degree of structure) หมายถึง จำนวนและชนิดของการออกแบบงาน โครงสร้างขององค์การ ระดับการบังคับบัญชา กฎข้อบังคับต่างๆ วิธีปฏิบัติ และมาตรฐานงาน

3. ทรัพยากรขององค์การ (Assets) หมายถึง ขนาดและคุณลักษณะภายในต่างๆ ขององค์การ เช่น จำนวนบุคลากร ห้องทำงาน วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ สถานที่และการเงิน ซึ่งเป็นปัจจัยที่จำเป็น เพราะถ้าขาดสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อการสร้างบรรยากาศที่ดีหรือไม่ดีขององค์การได้

4. ระบบสังคม (Social system) หมายถึง ปทัสถานและค่านิยมของบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในแง่อำนาจ ความผูกพัน และความไว้วางใจ ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างบรรยากาศองค์การ

5. เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง เทคนิคสำคัญๆ ที่บุคลากรใช้ในการปฏิบัติงาน ระดับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งมีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ

6. การบริหารจัดการ (Management) หมายถึง การดำเนินการที่มีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ ได้แก่ นโยบาย วัตถุประสงค์ขององค์การ ภาวะผู้นำ คุณลักษณะของสมาชิกในองค์การ การควบคุม และการจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่กระทบต่อบรรยากาศในองค์การ

7. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ (External environment) หมายถึง สิ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ข้อมูลข่าวสาร เงิน วัสดุอุปกรณ์ สมาคมต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินการขององค์การ รวมทั้งภาวะเศรษฐกิจ การเมือง และประชากรในพื้นที่ด้วย

จากการศึกษาของ Dubrin (1984: 77) พบว่า โครงสร้างและกระบวนการขององค์การเป็นตัวกำหนดบรรยากาศองค์การ ซึ่งจะส่งผลไปถึงการปฏิบัติงานขององค์การและความพึงพอใจในงาน Dubrin จึงเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์การไว้ 9 ประการ ดังนี้

1. ภาวะทางด้านเศรษฐกิจ (Economic condition) มีผลต่อความรู้สึกด้านความมั่นคงของสมาชิกในองค์การ

2. แบบของความเป็นผู้นำ (Leadership style) ทัศนคติและวิธีการของผู้บริหารที่ดี ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลต่อบรรยากาศองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแบบของผู้บริหารระดับสูง เพราะจะถูกปฏิบัติตามโดยผู้บริหารระดับรองลงมาที่มีความเข้าใจว่าเป็นแนวทางที่ถูกต้อง

3. นโยบายขององค์การ (Organizational policies) ไม่ว่าจะเป็นลายลักษณ์อักษรหรือเป็นนัยก็ตาม สร้างความรู้สึกประทับใจและการรับรู้เกี่ยวกับองค์การทั้งสิ้น

4. ค่านิยมของการบริหารจัดการ (Managerial value) ค่านิยมของผู้บริหารองค์การมีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์การเป็นอย่างมาก โดยทั่วไปองค์การที่มีค่านิยมสูงทางด้านสวัสดิการของบุคลากร มักทำให้เกิดบรรยากาศอบอุ่นและความเป็นมิตร

5. โครงสร้างขององค์การ (Organizational structure) องค์การที่มีการจัดแผนกงานตามหน้าที่พร้อมกับลำดับผู้บริหาร โดยใช้ชื่อตำแหน่งอย่างชัดเจน และให้ความสำคัญกับระเบียบปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในคู่มือ อาจก่อให้เกิดบรรยากาศที่ไม่คล่องตัว แต่องค์การที่ยึดถือโครงสร้างน้อยลง จะมีบรรยากาศของความคล่องตัว มีการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ มากกว่า

6. คุณลักษณะของสมาชิก (Characteristics of the members) บรรยากาศขององค์การได้รับอิทธิพลจากลักษณะของบุคคลภายในองค์การ ซึ่งลักษณะดังกล่าว ได้แก่ อายุโดยเฉลี่ย การแต่งกาย เป็นต้น ก็จะมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพขององค์การโดยส่วนรวม และมีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิก

7. ธรรมชาติของธุรกิจ (Nature of the business)

8. ขนาดขององค์การ (Organizational size)

9. ขั้นตอนการดำเนินงานขององค์การ (Life stage)

ลักษณะของบรรยากาศองค์การ

องค์ประกอบต่างๆ ของบรรยากาศองค์การดังกล่าว จะทำให้เกิดลักษณะของบรรยากาศองค์การในแบบต่างๆ แตกต่างกันออกไป ดังนี้

การศึกษาของ Likert (1977) ได้กำหนดแบบของบรรยากาศองค์การซึ่งอิงพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โดยแบ่งเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. แบบใช้อำนาจบาตรใหญ่ (Exploitive authoritative) หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารเชื่อมั่นไว้วางใจผู้ร่วมงานน้อยมาก ใช้อำนาจหรือใช้ผลประโยชน์เป็นสิ่งจูงใจผู้ร่วมงาน ทำให้ไม่มีความร่วมมือ/ประสานงานกัน มีความไม่พึงพอใจ/ไม่เป็นมิตรต่อกันมาก การสื่อสารมัก

เป็นทางเดียวโดยการสั่งการและการตัดสินใจของผู้บริหาร และการควบคุมเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา

2. แบบพ่อพระ (Benevolent authoritative) หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารมีลักษณะการบริหารเช่นเดียวกับแบบที่ 1 แต่ระดับความเข้มข้นน้อยกว่า คือ ผู้บริหารยังคงยึดความคิดเห็นและความต้องการของตนเองเป็นสำคัญ เพียงแต่ใช้ศิลปะเกลี้ยกล่อมให้ผู้ร่วมงานคล้อยตาม

3. แบบปรึกษาหารือ (Consultative) หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน ทั้งเรื่องงานในหน้าที่และเรื่องส่วนตัว การทำงานจะมีการปรึกษาหารือกัน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นได้บ้าง

4. แบบกลุ่มมีส่วนร่วม (Participative) หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารให้ความเชื่อถือและไว้วางใจผู้ร่วมงานอย่างมาก มีการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนแก่ผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารในองค์การดำเนินไปสองทาง คือ นอกจากผู้บริหารสั่งการแล้ว ผู้ร่วมงานยังสามารถเสนอความคิดเห็นของตนเองได้อย่างเต็มที่ สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานดำเนินไปอย่างดี

ส่วนการศึกษาของ Brown and Moberg (1980: 56) นั้น ได้แบ่งบรรยากาศองค์การออกเป็น 4 ระบบ ได้แก่

1. บรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ หมายถึง มีโครงสร้างทางอำนาจชัดเจน และใช้อำนาจในการตัดสินใจในองค์การ ลักษณะของคนในองค์การจะต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวและแข่งขันกับผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาจะเอาใจผู้บังคับบัญชาเพื่อผลของความก้าวหน้าในงาน

2. บรรยากาศที่เน้นการทำงานตามบทบาท หมายถึง มีการเน้นกฎระเบียบขององค์การ การแข่งขันจะอยู่ในกฎระเบียบ องค์การลักษณะนี้จะเน้นความมั่นคงเป็นสำคัญ

3. บรรยากาศเน้นเป้าหมายการทำงาน หมายถึง มีการเน้นเป้าหมายในการทำงานเป็นสำคัญ ใช้อำนาจหน้าที่ส่วนใหญ่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยที่กฎระเบียบอาจไม่สำคัญและไม่จำเป็นต้องมี ถ้าไม่ช่วยให้งานบรรลุเป้าหมาย

4. บรรยากาศเน้นความสำคัญของคน หมายถึง มีการตอบสนองต่อความต้องการของบุคคล คำนึงถึงความพอใจ และองค์การคาดหวังว่าสมาชิกจะไม่ทำต่อสิ่งที่ขัดต่อค่านิยมของสมาชิกเอง

นอกจากนี้ Reddin (1988: 34) ซึ่งเป็นเจ้าของทฤษฎีสามมิติ ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำใน 3 มิติ คือ มิติมุ่งงาน มิติมุ่งสัมพันธ์ และมิติมุ่งประสิทธิภาพ ได้ดัดแปลงแนวคิดดังกล่าวมา

นำเสนอว่าบรรยากาศองค์การนั้นมี 2 มิติ คือ มุ่งงาน (Task Orientation / TO) และมุ่งสัมพันธ์ (Relationship Orientation / RO) ซึ่งทำให้แบ่งบรรยากาศองค์การที่เป็นพื้นฐานได้ 4 แบบ คือ

1. แบบเน้นระบบ (System Climate) หมายถึง การทำงานตามคู่มือหรือตามระเบียบวาระการประชุม การติดต่อสื่อสารเป็นไปตามช่องทางของตำแหน่ง เน้นลายลักษณ์อักษร เหมาะกับหน่วยงานที่ทำงานด้านบริหารการเงิน สถิติ บางหน่วยงานของรัฐ และในแผนที่มีการควบคุมโดยหัวหน้าแผนก

2. แบบเน้นคน (People climate) หมายถึง มีการตระหนักในความเป็นเอกัตบุคคล มีการติดต่อสื่อสารที่ดี ผู้บริหารเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดของสมาชิก บุคลากรปฏิบัติงานอย่างราบรื่น เหมาะกับการบริหารบุคคลในวิชาชีพ (Professional workers)

3. แบบเน้นทีม (Team climate) หมายถึง การบริหารงานโดยเน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหน่วยงาน การสื่อสารมีหลายทาง บุคลากรเต็มใจทำงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เมื่อเกิดความขัดแย้งก็มีแนวโน้มในการหาสาเหตุและร่วมกันแก้ไข บรรยากาศแบบนี้เหมาะสมมากกับหน่วยงานที่มีปฏิสัมพันธ์สูง แต่เหมาะสมน้อยกับงานที่ใช้เทคโนโลยีและมีงานประจำมาก

4. แบบเน้นผลผลิต (Production climate) หมายถึง มีการควบคุมการทำงานตามกระบวนการ พนักงานเรียนรู้ว่าผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารเชื่อว่ารางวัลมีอิทธิพลและการลงโทษเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการป้องกันความผิดพลาด เน้นการใช้อำนาจ การได้รับข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง ทำให้พนักงานไม่สร้างงาน บรรยากาศแบบนี้เหมาะกับงานที่ต้องการผลผลิต

จากแบบบรรยากาศพื้นฐานทั้ง 4 แบบนี้ Reddin พบว่า ถ้าบรรยากาศองค์การแต่ละแบบไม่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม จะก่อให้เกิดบรรยากาศแบบมีประสิทธิผลน้อย 4 แบบ ดังนี้

1. แบบเฉื่อยชา (Stagnant Climate) คือการทำงานเป็นไปตามกฎระเบียบ บุคลากรหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีผู้อาสาหรือออกความคิดเห็นน้อย ผู้บริหารไม่มีความคิดริเริ่ม ใจเคบ ใส่ใจในผลผลิตและคุณภาพน้อยมาก ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงสูง และให้ความร่วมมือต่ำ

2. แบบยินยอมหรือนิ่งเฉย (Acquiescent climate) คือมีการหลีกเลี่ยงความไม่เห็นด้วยคงไว้ซึ่งบรรยากาศแห่งความอบอุ่น พึงพอใจ ความสัมพันธ์ของบุคคลมีสูง การริเริ่มต่ำ ผู้บริหารไม่ใส่ใจในผลผลิต เน้นกิจกรรมทางสังคมมากกว่า

3. แบบวางอำนาจ (Authoritarian climate) คือให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสารแบบบนลงล่าง มีการสั่งการมากกว่าการปรึกษาหารือ เน้นผลผลิตระยะสั้นมากกว่าระยะยาว ผู้บริหารดูเหมือนตัดสินใจรวดเร็วเพราะไม่มีการปรึกษาหารือ

4. แบบขัดแย้ง (Ambivalent climate) คือ กลยุทธ์ นโยบาย โครงสร้างไม่ชัดเจน การยอมรับและการตัดสินใจเป็นไปตามกฎเกณฑ์ มีการกระตุ้นความคิดของบุคลากรแต่ไม่ติดตาม

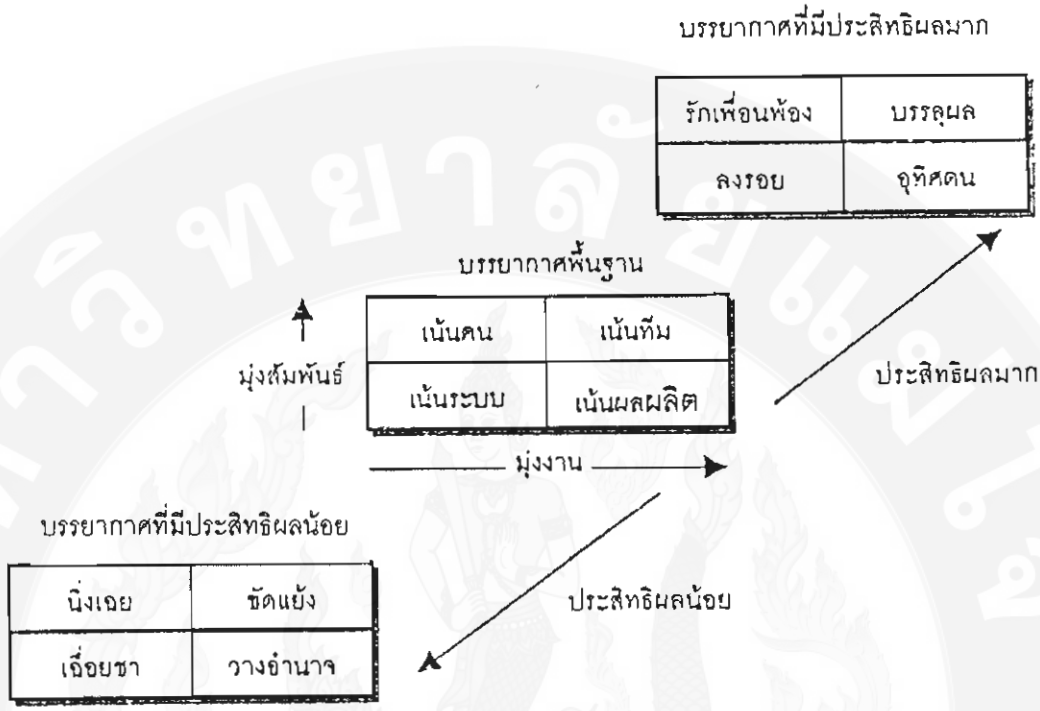
ในทางตรงข้าม ถ้าบรรยากาศขององค์การแต่ละแบบเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม บรรยากาศองค์การจะมีประสิทธิผลมากอีก 4 แบบ ดังนี้

1. แบบลงรอย (Conforming climate) คือมีการสร้างระบบการบำรุงรักษา การติดต่อสื่อสารโดยการเขียน มีการอ้างอิงกฎระเบียบ มีความยุติธรรม และทำตามกฎ

2. แบบรักเพื่อนพ้อง (Humanistic climate) คือเน้นการพัฒนาความสามารถของบุคคล สนับสนุนให้มีความสำเร็จ มีความร่วมมือสูง รับฟังบุคลากร มีการตัดสินใจโดยทีมงาน และการติดต่อสื่อสารมีหลายทาง

3. แบบอุทิศตน (Dedicatated climate) คือเน้นหนักด้านปริมาณ คุณภาพ และเวลาให้ค่านิยมในผลผลิต

4. แบบบรรลุผล (Achievement climate) คือ ให้ความสำคัญกับผลงานที่ออกมา การประสานงานในหน่วยงานมีสูง ผูกพันต่อองค์การ ผลปฏิบัติงานสูง เพราะมีการกระตุ้นอย่างต่อเนื่อง เน้นความสมดุลระหว่างคนและงาน การตัดสินใจมีความสมดุลระหว่างคนและทีม



ภาพ 9 แบบบรรยากาศองค์การของ Reddin

ที่มา: Reddin (1988: 72)

บทบาทของบรรยากาศองค์การ

ความแตกต่างของบรรยากาศองค์การนั้น มีผลทำให้เกิดความแตกต่างเกี่ยวกับบุคคลอย่างน้อย 2 ประการ คือ ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงาน (ภรณี กีรติบุตร, 2549: 35) ซึ่งจากการศึกษาของ Stern and Steinhoff (1963 cite in Owen, 1991) ได้อธิบายบทบาทของบรรยากาศองค์การออกเป็น 2 ด้านใหญ่ๆ คือ

1. **ปัจจัยที่ช่วยผลักดันให้มีการพัฒนา** ซึ่งมี 5 ปัจจัย ได้แก่

1.1 บรรยากาศที่ส่งเสริมสติปัญญา (Intellectual climate) หมายถึง สภาพต่างๆ ในสถานศึกษาที่ช่วยส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เช่น ความพร้อมของคณาจารย์ สื่อการเรียนการสอน ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ

1.2 มาตรฐานของความสำเร็จ (Achievement Standard) หมายถึง สิ่งที่ชี้ให้เห็นว่า บุคลากรจะได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรได้รับการจูงใจและเพิ่มพลังอย่างเพียงพอ รวมทั้งรับรู้มาตรฐานของงานที่ต้องปฏิบัติ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

1.3 การสนับสนุน (Supportiveness) หมายถึง ความช่วยเหลือต่างๆ ที่บุคลากรควรจะได้รับตามความต้องการ รวมทั้งความรู้สึกได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

1.4 ประสิทธิผลขององค์การ (Organizational effectiveness) หมายถึง สภาพภายในสถานศึกษาที่ช่วยกระตุ้น ส่งเสริม และเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน ให้บังเกิดประสิทธิผลโดยมีการวางแผนและจัดระบบการทำงานที่ดี บุคลากรร่วมมือกันทำงานอย่างดี

1.5 ระเบียบวินัย (Orderliness) หมายถึง รูปแบบโครงสร้างขององค์การและวิธีการที่ใช้ เพื่อก่อให้เกิดความมีระเบียบวินัยในสถานศึกษา รวมทั้งเกิดภาพพจน์ที่ดี

2. **ปัจจัยที่เป็นตัวถ่วงความเจริญก้าวหน้า** (Control Press) ซึ่งนับเป็นปัจจัยที่ 6 คือ ปัจจัยแรงกระตุ้นการควบคุม (Impulse control) หมายถึง สภาพต่างๆ ในองค์การที่ขัดขวางการเกิดบรรยากาศของการส่งเสริมสติปัญญาและการบรรลุผลสำเร็จ ได้แก่ การควบคุม บีบบังคับ และการเข้มงวดกวดขันต่างๆ มีมากเกินไป จนบุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นน้อย

การมีบรรยากาศองค์การที่ดี มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้สติปัญญาในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารให้การสนับสนุนช่วยเหลือบุคลากรอย่างดี องค์การมีการวางแผนและจัดระบบการบริหารที่ดี (Stein and Steinhoff, 1963 cite in Owen, 1991) นั้นสอดคล้องกับแนวคิดในการเสริมสร้างพลังอำนาจ ดังนั้นการปรับปรุงบรรยากาศองค์การเพื่อให้เอื้ออำนวยในการทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญ มีความจำเป็นและเป็นพื้นฐานสำหรับการปรับปรุงคุณภาพในการทำงาน โดย Steers (1977) เสนอว่า ต้องปรับปรุงที่ตัวแปรต้นที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การ 6 ประการด้วยกัน ดังนี้

2.1 โครงสร้างของงาน (Task structure) โดยการสำรวจความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรเกี่ยวกับโครสร้างการทำงานว่าเป็นอุปสรรคต่อความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่

2.2 ระบบรางวัลตอบแทน (Reward system) มีความยุติธรรมเพียงพอหรือไม่

2.3 ความเป็นอิสระ (Autonomy) มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ เพียงใด

2.4 ความอบอุ่นและการได้รับการสนับสนุน (Warmth & Support) ที่ได้รับจากองค์การและหัวหน้ามีเพียงใด

2.5 การยอมรับในความขัดแย้ง (Tolerance of conflict) ความคิดเห็นของสมาชิกที่แตกต่างกัน องค์การสามารถรับได้หรือไม่

2.6 ความรักในหมู่คณะ (Esprit) มีมากน้อยเพียงใด

กล่าวโดยสรุป เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ เกี่ยวข้องกับองค์การหรือองค์กรโดยตรง ทั้งบุคคลในองค์การ และปัจจัยอย่างอื่นในองค์การ และบรรยากาศขององค์การสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงไปตลอด โดยธรรมชาติหรือโดยการเปลี่ยนแปลงจากกระบวนการทำให้เปลี่ยนจากภายในองค์การ และภายนอกองค์การเพื่อหาจุดสมดุล โดยบรรยากาศขององค์การเป็นพื้นฐานในการบริหารจัดการทั้งสิ้น รวมทั้งเป็นพื้นฐานของสิ่งต่างๆ ที่เป็นปัจจัยในองค์การที่สำคัญคือเป็นพื้นฐานเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในตัวบุคคลในองค์การ และทีมงาน หรือองค์คณะบุคคลในองค์การนั้นๆ ทั้งสิ้น

ตอนที่ 5 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

หลักแนวคิดการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม เป็นคำที่นิยมใช้กันมากในปัจจุบัน ทั้งในวงวิชาการ ในวงการข้าราชการ รวมทั้งกลุ่มองค์กรพัฒนาเอกชน โดยคำนี้เริ่มนำมาใช้ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525 – พ.ศ. 2529) เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ และขจัดปัญหาความยากจนในชนบท ลดช่องว่างทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ระหว่างประชาชนกลุ่มต่างๆ การมีส่วนร่วมของประชาชนหรือชุมชน นับว่าเป็นยุทธวิธีที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการพัฒนาที่มุ่งพัฒนาคน และส่งเสริมความเป็นธรรมในสังคม (อภัย วิภาตะโยธิน, 2543: 35) โดยเฉพาะมนุษย์ทุกคนมีความสามารถที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นถ้ามีโอกาส การพัฒนาจะมีความสามารถเพิ่มขึ้นเพราะการให้โอกาส และการให้การศึกษาจะดึงพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมาใช้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม (เฉลียว บุรีภักดี และคณะ, 2545: 112 – 113) เป็นไปตามหลักการของการมีส่วนร่วม เพื่อการพัฒนาที่เน้นการกระตุ้นให้บุคคลที่เคยอยู่วงนอกได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจ ปฏิบัติ ประเมินผล ในการริเริ่มกิจกรรมโครงการต่างๆ และรับผลประโยชน์อย่างมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความเท่าเทียมกันทุกเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ ที่มีผลกระทบต่อสมาชิกของสังคมนั้น การมีส่วนร่วมจึงเป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่งอย่างหนึ่งของระบบประชาธิปไตย (ศิริกาญจน์ โกสุมภ์, 2542: 12 – 13) ดังที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้รับรองการมีส่วนร่วมของประชาชนด้านสิทธิและเสรีภาพ เป็นสิทธิโดยธรรมที่ประชาชนต้องมีส่วนร่วม โดยถือความคิดเห็นของประชาชนเป็นหลัก คือ อำนาจอธิปไตยของประชาชน โดยการมีส่วนร่วมจะเกี่ยวข้องกับ 3 ลักษณะ คือ เป็นการช่วยเหลือ การให้อำนาจ และเป็นงานองค์กร

โดยย้ำถึงความสำคัญของการให้อำนาจว่าเป็นความหมายของการมีส่วนร่วม การให้อำนาจเป็นการเพิ่มหรือพัฒนาทักษะ หรือสมรรถนะในการบริหาร การมีส่วนร่วมจึงมีความสัมพันธ์กับการให้อำนาจในองค์กร เป็นปัจจัยพื้นฐานของการให้อำนาจ มักจะเป็นรากฐานสำคัญของการให้ความช่วยเหลือด้วย ดังนั้นการช่วยเหลือ การให้อำนาจ และงานขององค์กร จึงมีความเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม (ทัศนา แสวงศักดิ์, 2539: 49) นอกจากนี้ แนวคิดหลักในการมีส่วนร่วมมี 4 ประการ คือ 1) เป็นการเกี่ยวข้องทางจิตใจ และอารมณ์มากกว่าจะเป็นกิจกรรมทางกาย 2) เป็นการกระตุ้นให้ช่วยเหลือและทำประโยชน์ 3) เป็นการส่งเสริมให้รับผิดชอบในกิจกรรมต่างๆ 4) ในการพัฒนาการมีส่วนร่วมนั้น ควรจะต้องตระหนักให้มีความสมดุลระหว่างการมีส่วนร่วมอย่างไม่แท้จริง กับการมีส่วนร่วมที่มากเกินไป (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2541: 183) แต่การมีส่วนร่วมสามารถเกิดขึ้นได้ถ้ามีการเสริมสร้างพลังอำนาจประชาชน หรือเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน เพื่อให้มีส่วนร่วมต้องสร้างความรู้ แนวคิด ทัศนคติ ต้องใช้เวลาเพื่อให้กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนจะเติบใหญ่กล้าแกร่ง เพื่อมีจิตสาธารณะจากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมของบุคคลจะก่อให้เกิดการมีส่วนเกี่ยวข้องและมีส่วนเกี่ยวข้อง จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน และภารกิจที่ตนเองมีส่วนร่วม (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2541: 183)

ความหมายของการมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วม (Participation) ได้มีหลายท่านให้ความหมายไว้มากมาย และมีความแตกต่างกันตามวัตถุประสงค์และกลุ่มเป้าหมายนั้นๆ แต่วัตถุประสงค์โดยรวมของการมีส่วนร่วมนั้นคือ การให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม ตั้งแต่กระบวนการแรกคือ การร่วมคิดร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติการ ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผล ดังนั้นภาพรวมของความหมายการมีส่วนร่วม มีดังนี้

Douglah. (1970: 90) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นคำที่มีความหมายกว้าง และใช้ในบริบทต่างกัน นักการศึกษาใช้คำนี้ในการอ้างอิงการมีส่วนร่วมในเหตุการณ์ กิจกรรม หรือโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา นักรัฐศาสตร์ใช้คำนี้ในความหมายการเข้าร่วมกับสถาบันทางการเมืองของชุมชน นักสังคมวิทยาใช้ในความหมายของการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ส่วนกลุ่มอื่นๆ ใช้คำนี้ในความหมายของการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

Cohen and Uphoff. (1977: 6) ให้ความหมายการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมจะต้องประกอบด้วยการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของประชาชน 4 ประการ คือ 1) การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจว่าจะทำอะไร และจะทำอย่างไร 2) มีส่วนในการดำเนินโครงการตัดสินใจ

ในการให้ทรัพยากรสนับสนุนโครงการ การร่วมมือกับองค์กรหรือกลุ่มกิจกรรมเป็นการเฉพาะ 3) มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์อันเกิดจากโครงการพัฒนา และ 4) มีส่วนร่วมในการประเมินโครงการ

Pearse and Stiefel. (1979: 178) เห็นว่าการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับองค์กรในการเพิ่มการควบคุมการใช้ทรัพยากร รวมทั้งกฎระเบียบในสถานการณ์ต่างๆ

Brown; and Moberg. (1980: 483) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีอิทธิพลซึ่งกันและกันในการตัดสินใจที่จะส่งผลกระทบต่อพวกเขาในอนาคต โดยถูกกำหนดขึ้นอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้

Gustavo. (1990: 4) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่บุคคลได้เข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบในกิจกรรม หรือกระบวนการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม ซึ่งการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเป็นส่วนที่ต้องร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงาน การประสานงาน การบริหารงาน และการพัฒนางาน

Gray (1992: 75) กล่าวถึงว่าการมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการของการมีผลประโยชน์ ความต้องการร่วมกัน

Ghai and Westendroff. (1993: 89) มองการมีส่วนร่วมเป็นแนวคิดของการเพิ่มพลังอำนาจ การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์องค์กร ทั่วทั้งองค์กร เป็นการเพิ่มพลังอำนาจกับผู้ที่ด้อยโอกาส ยากจน โดยยึดหลักประชาธิปไตย มีอิสระในการร่วมตัดสินใจ เกิดการยอมรับตนเอง

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2537: 15 – 16) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่าหมายถึง การเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ และอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าใจให้กระทำการบรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้นกับทั้งทำให้เกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าวด้วย นอกจากนั้นความหมายข้างต้นนี้แล้ว ยังได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมไว้อีกนัยหนึ่งในรูปของสมการว่า

การมีส่วนร่วม = ความร่วมมือร่วมใจ + การประสานงาน + ความรับผิดชอบ

Participation = cooperation + coordination + responsibility

โดยให้ความหมายของความร่วมมือร่วมใจว่า หมายถึง ความตั้งใจของบุคคลที่จะมาทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

การประสานงาน หมายถึง ห้วงเวลา และลำดับเหตุการณ์ที่มีประสิทธิภาพในการกระทำกิจกรรมหรืองาน

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกผูกพันในการกระทำงาน และในการทำให้เชื่อถือ ไว้วางใจ

อรพินท์ สพโชคชัย (2538: 2) กล่าวถึงความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ในชุมชนที่เข้ามามีบทบาทในการดำเนินการพัฒนาของภาครัฐ หรือหมายถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในหมู่บ้านในการดำเนินการพัฒนาของภาครัฐหรือกิจกรรมการพัฒนาของชุมชนที่ประชาชนยินดีมาร่วม ซึ่งเป็นการร่วมรับผลประโยชน์และร่วมลงทุนลงแรง

กาญจนา แก้วเทพ (2538: 99) อธิบายความหมายการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงว่าจะต้องเป็นการมีส่วนร่วมชนิดที่ประชาชนเป็นตัวตั้ง คือเจ้าของโครงการ ส่วนบุคคลภายนอกเป็นฝ่ายสนับสนุน ชาวบ้านเป็นผู้วางแผนดำเนินตามรูปแบบ และวิธีการที่ชาวบ้านคุ้นเคย ตัดสินใจเมื่อต้องการหาทางเลือกแบบต่างๆ ในการแก้ปัญหา ภูมิรู้ ภูมิปัญญา และภูมิปัญญา และภูมิธรรม รวมทั้งด้านตัวบุคคลในการระดมความคิดในการแก้ปัญหา ต้องมาจากชุมชนเป็นส่วนใหญ่ รวมทั้งเป็นผู้แก้ไขข้อผิดพลาด หรือความขัดแย้งอันอาจจะเกิดขึ้นตามวิธีการของตัวเองด้วย

อภิชัย พันธเสน (2539: 165) ซึ่งกล่าวไว้เช่นกันว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การมีอำนาจการตัดสินใจที่เน้นในเรื่องอำนาจและการควบคุม โดยการมีกิจกรรมร่วมกันของประชาชนที่ไม่เคยมีส่วนเกี่ยวข้องกัน และอธิบายการมีส่วนร่วมในลักษณะแตกต่างกัน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมทำให้ประชาชนที่เคยถูกกีดกันออกไปให้เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อได้รับประโยชน์จากทรัพยากร และสังคมร่วมกัน โดยการร่วมกันค้นหาปัญหา วิธีการแก้ปัญหา วางแผนงาน ตัดสินใจและลงมือปฏิบัติ 2) ด้านวาทกรรมทางภาษา การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้ามาควบคุมการใช้ทรัพยากรและออกกฎเกณฑ์ต่างๆ โดยที่เน้นการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรม โครงการจากการริเริ่มของรัฐ ซึ่งแตกต่างจากความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนที่อยู่ในชุมชนนั้น เน้นการมีส่วนร่วมทั้งการริเริ่ม การดำเนินการ การตรวจสอบ การรับผลประโยชน์ 3) ด้านลักษณะการมีส่วนร่วมมีสองลักษณะ คือ ลักษณะแรก การมีส่วนร่วมคือการมีส่วนร่วมด้วยความสมัครใจที่ให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ กระบวนการดำเนินการ กระบวนการตรวจสอบ และการร่วมรับผลประโยชน์ ลักษณะที่สอง หมายถึง ให้ประชาชนได้มีความคิดริเริ่ม ใช้ความพยายาม และมีความเป็นตัวของตัวเองในการดำเนินการ การควบคุมการใช้ทรัพยากร ซึ่งเป็นการดำเนินการอย่างแข็งขัน 4) ด้านการรวมพลังและทรัพยากร เป็นความหมายของการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการรวมพลังและความพยายามที่จะช่วยกันระดมทรัพยากรในทุกๆ ด้านที่มีอยู่เพื่อนำมาใช้ดำเนินการจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นความร่วมมือกันอย่างแข็งขันของผู้มีส่วนร่วม ส่วน

บุคคลอื่นเข้ามาวางแผน ควบคุมการดำเนินการ เป็นเพียงเข้ามามีส่วนร่วมอย่างผิวเผิน จะไม่ถือเป็นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2540: 15 – 17) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจใดๆ ที่มีผลกระทบถึงตัวประชาชน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541: 4 – 6) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุน ทำประโยชน์ในเรื่องต่างๆ หรือกิจกรรมต่างๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมทั้งในกระบวนการตัดสินใจ หรือกระบวนการบริหารประสิทธิผลขององค์การ ขึ้นอยู่กับการรวมพลังของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์การนั้น ในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย เป็นวิธีหนึ่งในการรวมพลังทางความคิด สติปัญญา และการกระทำ

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2542: 138 – 139) ที่กล่าวถึงความหมายการมีส่วนร่วมในลักษณะที่เป็นกระบวนการพัฒนาว่าเป็นการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการ พัฒนาตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดโครงการ ได้แก่ การร่วมกันค้นหาปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีในท้องถิ่น การบริหารจัดการ การติดตามประเมินผล รวมทั้งการรับผลประโยชน์จากโครงการ โดยโครงการพัฒนาดังกล่าวต้องมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมชุมชน

ส่วนนรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2547: 3) ให้มุมมองว่า ลักษณะการมีส่วนร่วมได้เป็น 4 ลักษณะคือ 1) การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าไปได้รับอำนาจ ที่จะคิดจะทำมากขึ้น 2) การมีส่วนร่วมต้องร่วมกันอย่างมีอิสรภาพ เสมอภาค เท่าเทียมกัน และควรมีส่วนร่วมด้วยอย่างแท้จริง/เข้มแข็ง (active) มิใช่ร่วมอย่างผิวเผินเฉื่อยชา (passive) การมีส่วนร่วมต้องร่วมตั้งแต่ขั้นแรกของกระบวนการจนถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ 4) การมีส่วนร่วมมักเป็นเรื่องที่ผู้ด้อยโอกาสขอแบ่งอำนาจจากผู้มีอำนาจเหนือกว่าเพื่อปรับปรุงวิถีชีวิตตนให้ดีขึ้น

จากความหมายต่างๆ ดังกล่าว สามารถสรุปความหมายของการมีส่วนร่วมได้ 5 ลักษณะ คือ

1. การมีส่วนร่วมในลักษณะของตัวบุคคล ด้วยการให้ความสำคัญที่ตัวบุคคลที่จะ เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ โดยมองประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นเรื่องสำคัญในแนวคิดเหล่านี้ เช่น การตัดสินใจ จิตสำนึก ความเป็นเจ้าของ ความรับผิดชอบ และการจูงใจ

2. การมีส่วนร่วมในลักษณะของกลุ่มและขบวนการ โดยมุ่งสร้างฐานอำนาจจากการสร้างกลุ่มและโครงสร้างภายใน ให้เป็นขบวนการที่มีการเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ ผู้ตาม และองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

3. การมีส่วนร่วมในลักษณะของโครงการ ให้ความสำคัญที่จะจัดโครงการที่สามารถก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมที่ดี โดยเน้นกลุ่มเป้าหมาย การถ่ายทอดระบบเทคนิคความรู้ และการกระจายอำนาจสู่ประชาชน เป็นการเชื่อมโยงที่ดีระหว่างประชาชนกับรัฐ

4. การมีส่วนร่วมในลักษณะของสถาบัน ให้ความสำคัญในแง่ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสถาบัน มีการถ่ายเทหรือขยายโครงสร้างอำนาจของกลุ่มผลประโยชน์และ ชนชั้นในสังคม ในการกำหนดรูปแบบการใช้ทรัพยากร การบริหาร สถานะ และอำนาจในสังคม

5. การมีส่วนร่วมในลักษณะของนโยบาย ให้ความสำคัญในเรื่องการยอมรับหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน และผู้เสียเปรียบในสังคม แล้วนำมากำหนดเป็นนโยบายและแผนงานระดับชาติ เพื่อเป็นการประกันความมั่นคงในเรื่องของการให้การสนับสนุน และยังยอมรับความเปลี่ยนแปลง ทั้งในรูปของสถาบัน โครงการ กฎหมาย และอุดมการณ์แนวคิดใหม่ๆ

ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

มีผู้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการมีส่วนร่วม พอสรุปได้ดังนี้

Brown and Moberg (1980: 596) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของกลุ่มก่อให้เกิดผลในทางบวกต่อเป้าหมาย ซึ่งเกิดจากการตัดสินใจร่วมกัน

2. การมีส่วนร่วมทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

3. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดความคิดใหม่ๆ เกี่ยวกับงานและองค์การ รวมทั้งเป็นการสร้างภาวะผู้นำ

อนุภาพ ธิรลาภ (2528: 16) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบท มีความสำคัญหลายประการ คือ

1. การกระจายอำนาจ เพื่อให้การมีส่วนร่วมเป็นไปอย่างอิสระ และสามารถกำหนดสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการ มิใช่แค่เพียงแบ่งส่วนอำนาจทางการเมืองเท่านั้น

2. ความสามารถในการตัดสินใจ เป็นการมีส่วนร่วมในขั้นตอนที่สองต่อจากการมีอำนาจกำหนดสิ่งที่ต้องการ แต่การตัดสินใจก็ต้องมีการเรียนรู้ สะสมประสบการณ์ และมีเหตุผลมากกว่าการกระทำด้วยความพอใจเท่านั้น หรือเป็นไปตามเสียงข้างมากของกลุ่ม

3. การสร้างองค์กรของประชาชน เพื่อเป็นตัวแทนในการติดต่อ ต่อรอง และปกป้องผลประโยชน์จากการกระทำของตน แม้ว่าองค์กรต้องมีความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ แต่องค์กรก็ต้องไม่ซับซ้อนในการจำกัดสิทธิชาวชนบททั่วไปจะเข้าร่วมได้

4. ผลประโยชน์ตอบแทนการมีส่วนร่วมของประชาชน นอกจากจะเน้นที่การกระทำแล้ว ยังเน้นที่ผลประโยชน์จากการกระทำที่เท่าเทียมกันอีกด้วย

อนงค์ พัฒนจักร (2535: 36) กล่าวถึงความสำคัญของการ มีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา 3 ประการ คือ

1. การให้การศึกษาแก่ประชาชน เพื่อนำความรู้และข้อมูลต่างๆ ถ่ายทอดสู่ประชาชนด้วยกันเอง เป็นการลดช่องว่างของการสื่อความเข้าใจและความร่วมมือ และช่วยให้ประชาชนสามารถเลียนแบบ ดัดแปลง หรือสร้างสรรค์การพัฒนาตนเองได้

2. การจัดโครงการพัฒนา เพื่อใช้เป็นแบบจำลอง แบบฝึกหัดแก่ประชาชนในท้องถิ่น ช่วยยกระดับมาตรฐานการใช้ชีวิตของชาวชนบท ในรูปของภาพสะท้อนที่ใกล้ตัวประชาชน จนมองเห็นประโยชน์ของการมีส่วนร่วมได้ดีที่สุด

3. การปรับเปลี่ยนทัศนคติและค่านิยมของประชาชน ให้สอดคล้องกับการทำงานร่วมกัน ในรูปแบบและวิธีการ ที่มีกฎเกณฑ์ ระบบ และมีความซับซ้อน

ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2542: 16 – 17) ได้อ้างถึงจุดเด่นของการมีส่วนร่วมไว้ 3 ด้าน คือ

1. ด้านบริบท (Context) การมีส่วนร่วมนำบุคคลในสังคมนั้นเป็นที่รู้จักสังคมและสิ่งแวดล้อมทั่วไปอย่างแท้จริงให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ทำให้สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิผล

2. ด้านการปฏิบัติ (Practical) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำให้บุคคลในสังคมมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาและมีโอกาสใช้ความสามารถของตนเองร่วมทำงาน ใช้ความคิด การตัดสินใจ และกระทำอย่างเต็มที่ รวมทั้งมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของชุมชนและต้องการร่วมแก้ไขปัญหาของชุมชนมากกว่านำโครงการที่กำหนดทุกอย่างจากภายนอกเรียบร้อยแล้วมาใช้ในชุมชน ซึ่งจะทำให้คนในชุมชนปฏิเสธและหลีกเลี่ยงให้ความร่วมมือ

3. ด้านจิตใจ (Moral) การมีส่วนร่วมทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีสิทธิในการตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องและส่งผลต่อชีวิตตนเอง

จุดเด่นทั้ง 3 ด้านนั้น ทำให้การตัดสินใจของบุคคลที่มีส่วนร่วมนั้นมีความถูกต้อง มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาความสามารถที่ส่งผลต่อสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของตน

รูปแบบและขั้นตอนของการมีส่วนร่วม

การแบ่งรูปแบบของการมีส่วนร่วมของนักวิชาการทั้งหลายมีความแตกต่างและใช้เกณฑ์ในการแบ่งที่แตกต่างกัน กล่าวคือ

ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2542: 228) ได้เสนอแบบแผนของการมีส่วนร่วมแบบเหลื่อมล้ำไว้ 3 แบบ คือ

1. แบบชายขอบ (Marginal participatory pattern) ได้แก่ ร่วมงาน ร่วมมือ สนับสนุน ร่วมแสดงความคิดเห็น แต่ไม่มีอำนาจตัดสินใจ

2. แบบบางส่วน (Partial participatory pattern) ได้แก่ ริเริ่มงาน ร่วมงาน สนับสนุน ดำเนินงาน แสดงความคิดเห็น และมีอำนาจตัดสินใจบ้าง

3. แบบเต็มที่ (Full participatory pattern) ได้แก่ การริเริ่มงาน ดำเนินการ สนับสนุน แสดงความคิดเห็น ร่วมงานและกิจกรรมและมีอำนาจตัดสินใจเต็มที่

Cohen and Uphoff. (1977: 92) จำแนกขั้นตอนของการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ขั้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นกระบวนการกำหนดความต้องการและจัดลำดับความสำคัญ การเลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น เป็นการตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

2. ขั้นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) เป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารงานและประสานงาน

3. ขั้นการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) เป็นการมองถึงความสำคัญของผลประโยชน์ และต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่ม ซึ่งผลประโยชน์รวมถึงผลประโยชน์ทางบวกและผลประโยชน์ทางลบที่บุคคลต้องร่วมกันรับผิดชอบ

4. ขั้นการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตในส่วนของความเห็น (Views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectations) จะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่างๆ ได้

Shadid et al. (1982: 25) เห็นว่าแนวคิดที่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบมากที่สุด คือ แนวคิดของโคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff) ซึ่งได้จำแนกขั้นตอนหรือประเภทการมีส่วนร่วมออกเป็นเรื่องของการตัดสินใจ (Decision making) การดำเนินการ (Implementation) ผลประโยชน์ (Benefits) และการประเมินผล (Evaluation) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) ในกระบวนการตัดสินใจนั้น ประการแรกที่ต้องทำคือ การกำหนดความต้องการ และการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นเลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานโครงการนั้นจะได้มาจากคำถามที่ว่า ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นั้น นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังจะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้รวมทั้งผลที่เป็นประโยชน์ทางบวก และผลทีเกิดขึ้นทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์และโทษต่อบุคคลและสังคมด้วย

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) สิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตคือ ความเห็น (View) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectations) ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่างๆ ได้

พจนา เทียนชาดา (2543: 41 – 42) ได้นำแนวคิดของโคเฮน และอัพฮอบมาผสมผสานกับแนวคิดของนักวิชาการไทยในการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในขั้นริเริ่มโครงการ เป็นขั้นตอนที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจค้นหาปัญหา วิเคราะห์ปัญหา และกำหนดความต้องการมีส่วนร่วม ทั้งนี้การวางแผนในลักษณะแบบล่างขึ้นบน (Bottom-up Planning) จะสร้างบทบาทให้บุคคลในองค์การมีอำนาจในการตัดสินใจ และมีส่วนร่วมมากกว่าการวางแผนแบบบนลงล่าง (Top-down Planning)

2. การมีส่วนร่วมในขั้นวางแผน เป็นขั้นตอนที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดวิธีการ และแนวทางในการดำเนินงาน

3. การมีส่วนร่วมในขั้นดำเนินการ เป็นขั้นตอนที่ทุกคนต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการบริหารและการประสาน

4. การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผล เป็นขั้นตอนทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินว่าบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ ซึ่งอาจเป็นการประเมินผลย่อยเป็นระยะ หรือการประเมินผลรวม ซึ่งเป็นการสรุปผลการดำเนินงานทั้งหมด

โดยสรุปแล้วรูปแบบและขั้นตอนของการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลทุกระดับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ บุคคล กลุ่มคน หรือองค์กร ได้มีโอกาสเข้าร่วมในการดำเนินงานในเรื่อง

ใดเรื่องหนึ่งทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนา โดยเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมเมื่อไรก็ได้ทุกเวลา ซึ่งสามารถสรุปกระบวนการมีส่วนร่วมได้ดังนี้

1. ร่วมคิด หมายถึง การให้โอกาสผู้เกี่ยวข้องในทุกระดับ เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูล สภาพปัญหา ค้นคว้าสาเหตุปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การตนเอง ตลอดจนรวมถึงการศึกษาข้อมูล และวิเคราะห์ปัญหาเพื่อเสนอความต้องการขององค์การ สร้างรูปแบบวิธีการที่จะแก้ไขปัญหาและถกปัญหาขององค์การหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่จะเป็นประโยชน์ที่สนองความต้องการขององค์การ

2. ร่วมวางแผน หมายถึง การมีโอกาสในการวางนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมเพื่อขจัดและแก้ไขปัญหาขององค์กร นำมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ และอาจนำแผนงาน นโยบาย โครงการที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสภาพการณ์ ความต้องการขององค์กร และศักยภาพขององค์กร และศึกษาสภาพขององค์กร ตลอดจนร่วมวางแผนลงทุนในกิจกรรมตามความสามารถขององค์กรนั้นๆ

3. ร่วมทำ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การดำเนินงานตามกิจกรรม แผนงาน โครงการ หรือนโยบายที่วางไว้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยสอดคล้องกับภูมิปัญญาทรัพยากรที่มีอยู่

4. ร่วมติดตามประเมินผล หมายถึง การมีส่วนร่วมในการควบคุม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการ หรือกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติไว้แล้วให้เกิดประโยชน์ตลอดไป ตลอดจนการวิเคราะห์ถึงผลสำเร็จที่เกิดขึ้นว่าเป็นอย่างไร สามารถแก้ไขหรือสนองความต้องการขององค์กรได้จริงหรือไม่ มีปัญหาอะไรบ้างที่เกิดขึ้นที่จะต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข หรือมีแนวทางอะไรบ้างที่จะต้องผลักดันไปเป็นโครงการ แผนงาน หรือนโยบายของรัฐต่อไป ซึ่งข้อมูลต่างๆ เหล่านี้จะต้องมีการประมวลวิเคราะห์อย่างเป็นระบบที่สมบูรณ์ และนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์อย่างเป็นกระบวนการ

เงื่อนไขและปัจจัยในการมีส่วนร่วม

แนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับเงื่อนไขและปัจจัยในการมีส่วนร่วม

Davis and Newstrom. (1989: 57) ได้กล่าวถึงข้อจำกัดของการมีส่วนร่วมว่า ผู้มีส่วนร่วมจะต้องมีความรู้ความสามารถเพื่อที่จะเข้าร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าบุคคลมีความรู้ที่หลากหลายด้วยจะยิ่งทำให้การมีส่วนร่วมเพิ่มประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Conley and Bacharach. (1990: 78) กล่าวว่า ถ้าปราศจากการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูในสถานศึกษาแล้ว ถึงแม้จะมีการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา แต่ข้อมูลข่าวสารที่จะต้องนำมาใช้ในการตัดสินก็จะมีข้อจำกัด จึงทำให้การบริหารจัดการของสถานศึกษาไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

Cohen and Uphoff. (1977: 7 – 26) เป็นนักวิชาการที่ศึกษาวิจัยและปฏิบัติงานโครงการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้เป็นอย่างมาก ในส่วนของแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม โคเฮนและอัพฮอฟ (Cohen and Uphoff) กล่าวถึงกรอบในการพิจารณาเรื่องการมีส่วนร่วมว่า มีโครงสร้างพื้นฐานจำแนกเป็น 3 มิติ ได้แก่

มิติที่ 1 มีส่วนร่วมในเรื่องอะไร (What participation Are We Concerned With?)

มิติที่ 2 ใครที่เข้ามามีส่วนร่วม (Whose Participation Are We Concerned With?) ในส่วนนี้ได้จำแนกเป็นกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมที่มีคุณลักษณะแตกต่างกัน ที่ควรพิจารณา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพของครอบครัว การศึกษา การแบ่งกลุ่มในสังคม อาชีพ รายได้

มิติที่ 3 การมีส่วนร่วมนั้นเกิดขึ้นอย่างไร (How Is Participation Occurring With In The Project?)

นอกจากนี้ Brown (1982: 87) ได้สำรวจพบปัจจัยบางอย่างที่องค์การ หน่วยงานย่อย หรือผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการมอบหมายภารกิจและอำนาจหน้าที่ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วม ดังนี้

1. ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรม ได้แก่ เชื้อชาติ ศาสนา การเมืองการปกครอง และสภาพทางสังคม

2. ปัจจัยทางด้านองค์กร ได้แก่ ความมั่นคงทางด้านสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี ความไม่แน่นอนของงาน และโครงสร้างขององค์การ

3. ปัจจัยทางด้านบุคคล ได้แก่ ลักษณะของบุคคล บุคลิกภาพ และจิตภาพของบุคคล

โดยสรุป เงื่อนไขและปัจจัยในการมีส่วนร่วมนี้สามารถนำไปใช้ได้ทั้งในงานด้านพัฒนา งานด้านการเมืองการปกครอง และงานด้านการจัดการศึกษาด้วย จากที่กล่าวมาข้างต้น เงื่อนไขและปัจจัยในการมีส่วนร่วม มีดังนี้ ปัจจัยด้านกายภาพและชีวภาพ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการเมือง ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านวัฒนธรรม และปัจจัยด้านบุคคล

อุปสรรคของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาต่างๆ แม้จะมีแนวคิดทฤษฎีที่นำเสนอทั้งหลักการ รูปแบบ กระบวนการและวิธีการเข้าไปมีส่วนร่วมมากมาย แต่จากการศึกษาวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของประชาชน ก็ยังปรากฏอุปสรรคในการมีส่วนร่วม อนงค์ พัฒนจักร (2535: 49-50) ได้จำแนกตัวที่เป็นอุปสรรคออกเป็น 3 ระดับ คือ อุปสรรคที่เกิดจากหน่วยงานรัฐ ชุมชน และเกิดจากสังคม

1. อุปสรรคที่เกิดจากหน่วยงานของรัฐ ซึ่งถือเป็นแหล่งศูนย์รวมอำนาจ ตั้งแต่ด้านนโยบายที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนไม่ให้มีโอกาสรับรู้ขั้นตอน กระบวนการในการวางแผนและตัดสินใจ จนประชาชนไม่อาจพัฒนาทักษะได้ เมื่อถูกนำเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนา อีกทั้งทัศนคติ ค่านิยม และทักษะของเจ้าหน้าที่รัฐ ยังเคยชินต่อการกระทำ และการติดต่อสื่อสารกับคนในกลุ่มเดียวกัน จึงใช้ภาษาเทคนิคของตน แล้วตีความเอาเองว่าประชาชนต้องเข้าใจ การประเมินของเจ้าหน้าที่แต่ละคนในองค์กรของรัฐ ก็มีฐานความคิดว่า ตัวโครงการหรือกิจกรรมจะต้องบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยไม่คำนึงถึงการต้องพัฒนาคนในชุมชนก่อน และไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับรู้หรือเกี่ยวข้องแต่อย่างใด เรื่องการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่ง และประสิทธิภาพในการทำงาน และความรับผิดชอบต่องานพัฒนาของเจ้าหน้าที่รัฐที่ถูกส่งมา ก็ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อชุมชนโดยตรง

2. อุปสรรคที่เกิดจากชุมชน เนื่องจากการพัฒนาที่ผ่านมา ชุมชนยังขาดความพร้อม และมีข้อบกพร่องหลายประการ เช่น การขาดองค์กรท้องถิ่นที่เหมาะสม จึงขาดผู้อุทิศตนและเวลาแก่งานชุมชนอย่างเต็มที่ ทำให้ขาดทักษะในการทำงาน ขาดการติดต่อสื่อสารที่ดี เป็นอุปสรรค อีกประการหนึ่งที่ทำให้ประชาชนได้รับความรู้ไม่เพียงพอ ก่อให้เกิดปัญหาการสื่อความหมาย การทำความเข้าใจ การแสดงความคิดเห็น และความคิดริเริ่มใหม่ๆ ก่อให้เกิดความไม่เข้าใจกัน และทำให้กลุ่มแตกแยกในที่สุด

ความแตกต่างกันของคนในกลุ่มชน และผลทางเศรษฐกิจในชุมชนก็เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความแตกแยกทางความคิดค่อนข้างมาก จึงกลายเป็นเรื่องที่ลำบากในการที่จะกำหนดความต้องการ การลำดับความสำคัญของความต้องการ และการแบ่งทรัพยากรในชุมชน เรื่องการทุจริตและความยากจนในหมู่ชุมชนนับเป็นอุปสรรคที่ทำให้ประชาชนขาดโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และการไม่ได้รับผลตอบแทนอย่างชัดเจนแน่นอนด้วย

3. อุปสรรคที่เกิดจากสังคม จะเกิดขึ้นในระดับของความสัมพันธ์ทางสังคมที่เชื่อมโยงกับ 3 ด้าน คือ ด้านการเมือง ด้านกฎหมาย และด้านระบบราชการ ซึ่งเป็นอุปสรรคขวางกั้นการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนอย่างยิ่ง และผลจากอุปสรรคทั้ง 3 ด้าน จะไม่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนได้เลย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนของทางราชการ

กล่าวโดยสรุป รูปแบบการมีส่วนร่วมที่พึงประสงค์ และเป็นที่ยอมรับร่วมกัน มีจุดสำคัญอยู่ที่ ประชาชนต้องมีส่วนร่วมต่อการตัดสินใจที่เป็นไปได้ ในลักษณะแบบสมัครใจและเข้าร่วมกิจกรรมอย่างแข็งขัน แต่คุณสมบัติดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ ก็ต้องอาศัยกระบวนการตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้ายจึงจะถือว่าการมีส่วนร่วมที่พึงประสงค์แต่ในบางครั้งอาจมีส่วนร่วมในแต่ละขั้นตอนมากบ้าง น้อยบ้าง ก็ไม่เป็นอะไร ถือว่ายอมรับว่ามีส่วนร่วมทั้งสิ้น

ตอนที่ 6 แนวคิด ทฤษฎี การบริหารจัดการเพื่อการมีส่วนร่วม

การจัดการองค์กร

หมายถึง กระบวนการที่กำหนดกฎ ระเบียบ แบบแผนในการปฏิบัติงานขององค์กร ที่รวมเอาวิธีการทำงานเป็นกลุ่ม ในการก่อตั้งหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งขึ้นมา ต้องมีการจัดองค์กรก่อน ด้วยการกำหนดแผนภูมิโครงสร้างองค์กร กำหนดตัวบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งงาน ในการจัดตั้งองค์กรต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่างๆ 4 ด้าน คือ (1) จุดประสงค์ขององค์กร (2) การวางแผนในการปฏิบัติ (3) กิจกรรมขององค์กรที่ต้องปฏิบัติและหน้าที่หลักขององค์กร (4) ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงองค์กรให้เป็นไปตามสมัยแห่งยุคโลกาภิวัตน์ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541: 139)

ประโยชน์ของการจัดองค์กร

การมีความสามารถในการจัดองค์กร ทำให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ต่อผู้บริหารระดับสูง และต่อองค์กรเอง

1. ประโยชน์ต่อตนเอง ได้ทราบขอบเขตหน้าที่การงานของตนเองที่ต้องปฏิบัติอย่างชัดเจน ทราบหน้าที่ของตนเองว่ามีมากน้อยเพียงใด การได้รับมอบหมายภาระหน้าที่การงานอย่างเหมาะสม ทำให้มีงานทำอย่างสม่ำเสมอ ไม่มากหรือน้อยเกินไป ทำให้เกิดความเพลิดเพลินและมีความสุขในการทำงาน ในทางตรงข้าม หากกำหนดหน้าที่งานให้น้อยเกินไปก็จะทำงานได้

ไม่เต็มฝีมือ มีเวลาว่างมากไป หรือหากมีหน้าที่งานหนักมากจนเกินไป ก็จะเกิดความเบื่อหน่าย เซ็ง ท้อถอย ความเข้าใจความสัมพันธ์กันส่วนงานอื่น ทำให้รู้ว่าจะต้องติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานใดและบุคคลใดบ้าง ผู้ที่เราต้องติดต่อด้วยต้องถือว่าเป็นลูกค้าขององค์กร

2. ประโยชน์ต่อผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน สามารถบริหารงานด้วยความสะดวกใจ งานยากกลายเป็นง่าย เพราะทราบแน่ชัดว่าใครมีหน้าที่ทำอะไร งานส่วนไหนเป็นหน้าที่โดยตรงของกลุ่มใด ทำให้งานไม่มีการซ้ำซ้อน ไม่มีการเกี่ยงงานบางส่วนไว้โดยไม่มีผู้ใดทำ และไม่มีการแย่งงานกันทำ งานดำเนินไปโดยราบรื่นตามเส้นทางการไหลของงาน สะดวกในการกำกับดูแล ควบคุมบัญชา ติดตามงาน หากมีอุปสรรคขัดข้อง ก็สามารถติดตามตรวจสอบได้โดยง่าย สามารถมอบอำนาจได้โดยง่าย เพราะมีความชัดเจนในรูปแบบและเนื้อหาของงานอยู่แล้ว ปัญหาเรื่องการเกี่ยงงาน หรือการปัดความรับผิดชอบ หรือการชอบโยนกลองก็จะหมดไป

3. ประโยชน์ต่อองค์กร องค์กรจำเป็นต้องมีโครงสร้างขององค์กร เมื่อได้จัดวางโครงสร้างอย่างดีถูกต้อง เหมาะสมตั้งแต่แรก จะสามารถดำเนินการได้เป็นผลดี การเริ่มต้นที่ดีเท่ากับทำงานสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง องค์กรก็จะเจริญรุดหน้าไปเรื่อยๆ งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพราะการจัดงานที่ไม่ซ้ำซ้อน ใช้คนคุ้มค่า ไม่มีคนว่างงานมากจนเกินไป หากสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป เช่น เทคโนโลยีเจริญมากขึ้น อาจต้องลดกำลังคนลง หรือวิธีการผลิตในการทำงานนั้นต้องถูกปรับเปลี่ยนไป องค์กรก็สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน และการจัดวางกำลังทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรใหม่อย่างเหมาะสมและง่ายขึ้น

หลักการจัดองค์กร

ต้องใช้หลักการจัดองค์กรที่ดี ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 12 ด้าน ดังนี้ (ศิริอร ขันธหัตถ์, 2536: 82 – 83)

1. วัตถุประสงค์ (Objective) ต้องระบุอย่างชัดเจนว่าตั้งขึ้นมาเพื่ออะไร และจะต้องทำอย่างไรบ้าง

2. ความชำนาญการเฉพาะทาง (Specialization) ดูแลให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ที่ถนัดเพียงอย่างเดียว เช่น บัญชี การเงิน สารบรรณ พัสดุ ช่างซ่อมบำรุง ฯลฯ ยกเว้นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญหลายด้าน และเป็นบุคคลสำคัญขององค์กร ก็อาจมอบหมายงานให้ปฏิบัติหลายด้านเป็นการพิเศษ

3. การประสานงาน (Coordination) ต้องระบุให้ชัดเจนว่า งานนั้นต้องติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานใด ผู้ใด เพื่อให้ฝ่ายปฏิบัติมองเห็นภาพของหน้าที่งานที่ตนเองจะต้องปฏิบัติอย่างชัดเจน

4. อำนาจหน้าที่ (Authority) ต้องกำหนดอำนาจหน้าที่ของงานที่ปฏิบัตินั้นไว้ชัดเจนว่าต้องทำอะไร อนุมัติอะไรได้ ในวงเงินหรือจำนวนเท่าใด และต้องรายงานตรงต่อผู้ใด

5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) เมื่อผู้บังคับบัญชาต้องรับทั้ง "ผิด" และ "ชอบ" ก็ต้องมีความกล้าหาญ เมื่อผิดแล้วต้องยอมรับผิด แต่ทางที่ดีก็ควรวางแผนการทำงานและการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ ระมัดระวังไม่ให้เกิดความผิดพลาดบกพร่องตั้งแต่ต้น

6. ความสมดุล (Balance) มีการมอบหมายงานให้หน่วยงานย่อยมีงานทำอย่างสมดุลกัน มีปริมาณงานใกล้เคียงกัน และเมื่อให้งานทำแล้ว ก็ต้องมอบอำนาจให้อย่างเหมาะสมด้วย

7. ความต่อเนื่อง (Continuity) การจัดองค์กรจะต้องมีการดูแล ปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับกาลสมัยอย่างต่อเนื่องเสมอ เพื่อความอยู่รอดและความก้าวหน้าขององค์กร

8. การติดต่อโต้ตอบ (Correspondence) ทุกส่วนงานจะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันและกันเสมอ ดังนั้น องค์กรจะต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไว้ให้พร้อม มีการจัดวางระบบการติดต่อสื่อสารอย่างดีไว้ให้ด้วย

9. การควบคุมบังคับบัญชา (Span of control) กำหนดขอบเขตในการควบคุมบังคับบัญชาเอาไว้ โดยปกติแล้วหัวหน้างานจะดูแลหน่วยงานไม่เกิน 6 หน่วยงาน

10. เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) ต้องมีผู้บังคับบัญชาโดยตรงที่สั่งงานต่อตนเองเพียงคนเดียว ที่เรียกว่า one man one boss

11. ขั้นตอนของสายการบังคับบัญชา (Ordering) การสั่งงานจะต้องสั่งตามสายงานและตามลำดับชั้นของการบังคับบัญชาด้วย เนื่องจากเป็นองค์กรแบบรูปนัยที่มีรูปแบบที่แน่นอน ชัดเจน หากมีการสั่งงานข้ามขั้น ข้ามหัวของบุคคลที่ควรจะต้องดูแลหน้าที่งานในตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดไป ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นก็จะมีความรู้สึกเสียหน้า ท้อถอย ส่วนผู้ที่ได้รับคำสั่งแบบข้ามขั้นมาจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง ก็มีความฮึกเหิม ลำพองใจ อวดหยิ่ง ทะนงตน และทำการที่มิชอบได้บ่อยๆ

12. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ต้องให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน และเสนอความดีความชอบให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการพิจารณาอย่างสุจริต ยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงควรจะต้องพิจารณา

ข้อเสนอของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ที่เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้ปฏิบัติงาน อย่างเที่ยงธรรมแท้จริง งานจึงจะเจริญก้าวหน้า และผู้ปฏิบัติงานก็จะมีขวัญและกำลังใจดี

กล่าวโดยสรุป การจัดการองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการหน่วยงานด้วยการกำหนดคนลงสู่งาน กำหนดตำแหน่งหน้าที่ โดยมีกฎ ระเบียบ กติกา เป็นตัวควบคุมการปฏิบัติ ถ้าการกำหนดจุดประสงค์ชัดเจน วางแผนการปฏิบัติงานอย่างรัดกุม รอบคอบ มีกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ มีความสมดุลทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพงาน และแบ่งภาระงานใกล้เคียงกัน มีการเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีการสร้างขวัญและกำลังใจด้วยการสร้างแรงจูงใจอย่างเที่ยงธรรมแล้ว ก็จะเกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ต่อการควบคุมบังคับบัญชา และส่งผลประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

หลักประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร

มีผู้เสนอแนะหลักการสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการหลายท่าน อาทิ อีเมอร์สัน ได้นำเสนอหลัก 12 ประการ

1. หลักประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร 12 ประการ ของ อีเมอร์สัน มีดังนี้ (ม.ป.ป., อัดสำเนา)

1.1 องค์กรต้องกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน

12. ใช้หลักเหตุผลทั่วไปในการทำงาน ละเว้นการใช้อารมณ์และความรู้สึกต่อการตัดสินใจ

1.3 ผู้บริหารที่ดีต้องใจกว้าง ยอมรับคำแนะนำจากผู้อื่นเสมอ

1.4 วินัยมีความสำคัญยิ่งสำหรับองค์กร

1.5 ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม บริหารงานอย่างมีเหตุผล หนักแน่นเสมอ

1.6 มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ เป็นปัจจุบัน และแน่นอน

1.7 มีความฉับไวในการสั่งการ การบริหาร โดยใช้หลักจัดการเชิงวิทยาศาสตร์

1.8 มีการกำหนดมาตรฐานของงาน และมีตารางเวลาที่แน่นอนชัดเจนของแต่ละงาน

1.9 สภาพแวดล้อมในการทำงานต้องดี บรรยากาศในการทำงานเป็นที่น่าพึงพอใจ

1.10 ผู้บริหารต้องเป็นผู้รักษามาตรฐานของการปฏิบัติงานที่ดีเอาไว้ให้ได้

1.11 คำสั่งในการปฏิบัติงาน จะต้องระบุมาตรฐานงานเอาไว้อย่างชัดเจน

1.12 การให้รางวัลเป็นเรื่องสำคัญมาก ผู้บริหารต้องให้รางวัลแก่พนักงานที่สามารถทำงานได้สำเร็จผลอย่างถูกต้องสมบูรณ์เสมอ

2. หลักประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร 14 ประการของ อังรี ฟาโยล (ม.ป.ป.) มีดังนี้

2.1 การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) โดยแยกตามความถนัดความเชี่ยวชาญเป็นสำคัญ ข้อดีคือ ลดเวลาการเรียนรู้งานให้น้อยลง เพิ่มทักษะการทำงานให้มากขึ้น ทำให้แรงงานมีประสิทธิภาพสูง

2.2 อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) เมื่อมีหน้าที่ก็ต้องมีอำนาจควบคู่กันไปกับหน้าที่นั้นด้วย และต้องรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติด้วย การกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ชัดเจน ช่วยป้องกันมิให้การนำอำนาจไปใช้ในทางที่ผิดได้

2.3 ความมีระเบียบวินัย (Disciplne) องค์กรต้องกำหนดวินัยในการทำงานอย่างชัดเจน เปิดเผย เป็นธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ควรกำหนดมาตรการทางวินัยไว้อย่างแน่นอน ชัดเจน นำไปใช้กับบุคลากรอย่างยุติธรรม เสมอภาคกัน ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ ไม่มีการเลือกปฏิบัติ และผู้บริหารเองต้องมีความซื่อสัตย์ ยุติธรรมเป็นอย่างยิ่ง

2.4 ความเป็นหนึ่งเดียวในการบังคับบัญชา (Unity of Command) ผู้ใต้บังคับบัญชาหนึ่งคนจะต้องมีผู้บังคับบัญชาคนเดียวเท่านั้น การที่ต้องรายงานต่อนายหลายๆ คนในคราวเดียวกัน ทำให้ขาดเอกภาพในการบังคับบัญชา และปฏิบัติงานได้ยาก ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มั่นคง ไม่มั่นใจในงานที่ปฏิบัติ

2.5 ความเป็นหนึ่งเดียวในเป้าหมาย (Unity of Direction) กิจกรรมหลายอย่างที่ปฏิบัติในแต่ละเรื่อง หรือในแต่ละโครงการ จะต้องมีแผนงานหรือเป้าหมายอย่างเดียวกันเสมอ

2.6 ผลประโยชน์ส่วนตนต้องมาทีหลังผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเสมอ (Subordination of Individual General Interest) ผู้ปฏิบัติงานต้องตระหนักและยึดหลักว่า เป้าหมายสูงสุดของการปฏิบัติงาน คือประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรและต้องคำนึงถึงก่อนประโยชน์ส่วนตน

2.7 การจ่ายค่าตอบแทน (Remuneration) ตั้งอยู่บนหลักยุติธรรม เสมอภาค เป็นธรรม และเกิดความพึงพอใจทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ให้รางวัลพิเศษแก่ผู้ปฏิบัติความดีความชอบพิเศษ หรือให้พนักงานมีส่วนร่วมรับผลกำไรจากผลงานที่ได้ร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติด้วยกันมา

2.8 การรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง (Centralization) เป็นการรวมอำนาจทั้งหมดไว้ที่ส่วนกลาง หรือที่กองบัญชาการแห่งเดียว

2.9 สายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) มีสายการบังคับบัญชาจากบนลงล่าง ลักษณะคล้ายลูกโซ่ ผู้บริหารระดับสูงสุดมีอำนาจสูงสุด ระดับรองลงมาก็มีอำนาจลดหลั่นกันลงมาเป็นลำดับ

2.10 ความมีระเบียบ (Order) รวมทั้งคำสั่งด้วย เกี่ยวกับการมอบหมายงานให้รับไปปฏิบัติ และการจัดสรรทรัพยากรเพื่อนำไปปฏิบัติงาน ทั้งนี้ต้องเป็นการสั่งเพื่อมุ่งประสิทธิภาพของงาน และการประสานงาน

2.11 ความยุติธรรม (Equity) หรือความเสมอภาค พนักงานทุกคนต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

2.12 ความมั่นคงระหว่างปฏิบัติงาน (Stability of tenure) ดูแลให้พนักงานมีความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการธำรงรักษาบุคลากรไว้ ซึ่งมีต้นทุนสูงพอๆ กับการคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานใหม่

2.13 ความคิดริเริ่ม (Initiative) ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มนำสิ่งใหม่ๆ เข้ามาสู่งานที่ปฏิบัติ เพราะผู้ปฏิบัติอยู่ใกล้ชิดกันงานของตัวเองมากที่สุดย่อมจะทราบดีว่ามีปัญหาอุปสรรคอะไรเกิดขึ้นกับงานของตนเอง

2.14 ความสามัคคี ความร่วมแรงร่วมใจกัน (Esprit de corps) เน้นการร่วมกันทำงานเป็นทีม โดยให้ทีมมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน มีความสามัคคีปรองดองกัน โดยถือคติที่ว่า "สามัคคีคือพลัง"

กล่าวโดยสรุป การบริหารจัดการองค์กรจะเกิดขึ้นได้ ก็จากการร่วมแรงร่วมใจของทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติ ในการปฏิบัติงาน โดยยึดเป้าหมายร่วมกันเป็นเอกภาพ คือ "ความสำเร็จขององค์กร" ทั้งนี้การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องพึ่งพาหลักและกระบวนการบริหารจัดการองค์กรที่ชัดเจน ที่สำคัญต้องเป็นหลักการที่ปฏิบัติได้จริงและทุกฝ่ายยอมรับได้ ภายใต้แนวคิดการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง หรือทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อผลที่จะเกิดจากกระบวนการบริหารจัดการนั้นๆ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การศึกษาคนงานในโรงงานฮอทอนร์ (Howthorne) ของบริษัท Wester Electric (Meyo, 1945: 46) ที่ดำเนินการศึกษาในช่วง ค.ศ. 1920 – 1930 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาอิทธิพลของปัจจัยทางภายนอก เช่น แสง เสียง การจัดสถานที่ ว่ามีผลต่อความสามารถในการผลิตของคนงานอย่างไร แต่ผลกลับปรากฏว่าความสามารถในการผลิตของคนขึ้นกับขวัญ กำลังใจ แรงจูงใจ ค่านิยม และการได้ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มมากกว่าปัจจัยทางกายภาพ และจากการวิจัยเชิงทดลองในครั้งนี้ ชี้ให้เห็นอีกว่าความสัมพันธ์ระหว่างตนในองค์การ การเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสิน และการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จะมีผลต่อขวัญกำลังใจและผลผลิต

สำหรับการศึกษาของ Coch and French (1948: 89) ได้ทำการทดลองกับกลุ่มคนงาน 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มไม่มีส่วนร่วม กลุ่มนี้จะได้รับการบอกเล่าถึงการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน และผู้บริหารเพียงแต่ตอบคำถามที่เขาสงสัยเท่านั้น

กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่ตัวแทนคนงานมีส่วนร่วม กลุ่มนี้ตัวแทนของคนงานทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อเลือกวิธีการทำงานและกำหนดค่าตอบแทน

กลุ่มที่ 3 กลุ่มคนงานทุกคนทำงานร่วมกับผู้บริหารกลุ่มนี้ คนงานทุกคนจะอภิปรายร่วมกันกับผู้บริหารในการเปลี่ยนวิธีการทำงานและผลตอบแทน

ผลที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับที่ผ่านมา คือ กลุ่มที่ 3 ที่คนงานทุกคนทำงานร่วมกับผู้บริหาร มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นมากที่สุด ประสิทธิภาพการทำงานรองลงมาคือกลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 1 จะมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลงจากเดิม 20% และมีการร้องทุกข์ร้องเรียนมากมาย ตลอดจนผลผลิตที่เกิดขึ้นมีจำกัด

การศึกษาของ Seashore and Bowers (1963: 97) พบว่า การมีส่วนร่วมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นและลดความสูญเสีย รวมทั้งการขาดงานลดลง ยิ่งกว่านั้นเมื่อติดตามผลการศึกษาต่อไปอีก 7 ปี กลุ่มเดียวกันนี้มีผลการศึกษาคงเดิม

การศึกษาของ Lawler and Hackman (1969: 43) พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้การขาดงานน้อยกว่าวิธีการบริหารแบบเผด็จการ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้อธิบายว่ากลุ่มคนงานไม่มีส่วนร่วมในแผนงาน มีความรู้และความผูกพันต่อแผนงานที่กำหนดไว้ ตลอดจนมีความไว้วางใจในความตั้งใจของฝ่ายบริหารที่มีต่อแผนงาน Anthony (1981: 23) ได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า ได้มีผู้ทำการศึกษาคนงานในบริษัทอีเล็คโทรนิคแห่งหนึ่งพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถเพิ่ม

ประสิทธิภาพการผลิตในด้านเวลาได้อย่างมาก โดยเครื่องมือชิ้นหนึ่งเคยใช้เวลาผลิต 138 ชั่วโมง และลดลงมาเป็น 41 ชั่วโมงเท่านั้น หลังเปลี่ยนแปลงการทำงานแบบมีส่วนร่วม

สำหรับการศึกษาพนักงานซักรีดของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง โดย Bragg and Andrews (1973: 27) ซึ่งทดลองแบ่งกลุ่มคนงานออกเป็น 3 กลุ่ม ให้ 2 กลุ่มแรกทำงานแบบไม่มีส่วนร่วม และกลุ่มที่สามทำงานแบบมีส่วนร่วม เมื่อสิ้นสุดการทดลองตลอด 14 เดือน ในกลุ่มที่ทำงานแบบมีส่วนร่วม การขาดงานจะลดลง 50% และประสิทธิภาพงานดีขึ้น ส่วนสองกลุ่มแรกที่ไม่ใช้การทำงานแบบมีส่วนร่วม ประสิทธิภาพการทำงานลดลง และคนงานจะมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานแบบมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้นจาก 62% เป็น 90%

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม จัดว่าเป็นแนวคิดทางการบริหารที่ยอมรับกันในยุคปัจจุบันว่าเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะคำนึงถึงความสำคัญของผู้ร่วมงานทุกระดับ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมาจากแนวคิดทางการบริหารงานเชิงมนุษยสัมพันธ์ และการบริหารเชิงพฤติกรรม บุคคลสำคัญผู้เริ่มต้นแนวคิด คือ Mary Parker Foller (Hoy and Miskel, 1991: 34) ซึ่งเน้นความสำคัญของกลุ่มมากกว่าตัวบุคคล และมีความเชื่อว่าการทำงานกลุ่มจะก่อให้เกิดผลงานที่ดีกว่าส่วนบุคคล และยังเชื่ออีกว่าการมีส่วนร่วม (Participation) การร่วมมือ (Cooperation) การติดต่อสื่อสาร (Communication) การประสานงาน (Coordination) และการแบ่งปันอำนาจ (Sharing of Authority) จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด (Hodge and Anthony, 1988: 24) ซึ่งวัตถุประสงค์ของบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการด้านจิตวิทยา (Psychological Needs) ของสมาชิกในองค์กร และเพื่อเสริมสร้างความรู้สึกว่ามีความสำคัญ (Sense of Importance) และมีความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ (Sense of Belonging) อันจะมีผลให้เป็นการเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการทำงาน และยังให้ผลการปฏิบัติของสมาชิกโดยส่วนรวมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ได้มีผู้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ต่างๆ ดังนี้

การบริหารแบบมีส่วนร่วมคือ การให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ โดยเน้นการมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล ให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของแต่ละคนในการแก้ปัญหาบริหารที่สำคัญ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้กับผู้ร่วมงาน และที่สำคัญ ผู้บริหารต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้อง

อย่างแท้จริง ในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร (Anthony, 1978; สมยศ นาวีการ, 2525: 26)

ส่วน Chell (1985: 73) กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นลักษณะของการเข้าไปสัมพันธ์กับกิจกรรมโดยตรงของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่พวกเขาเข้าไปแบ่งปันการควบคุมผลลัพธ์ขององค์กร ตลอดจนความเท่าเทียมในสิทธิ (Rights) นอกจากนี้ การปฏิสัมพันธ์จะต้องคำนึงถึงองค์กรและโครงสร้างหน้าที่สังคมขององค์กรด้วย

Vroom (1985: 24) พิจารณาปริมาณการมีส่วนร่วมในเชิงจิตวิทยาว่า เป็นปริมาณของอิทธิพลที่บุคคลรู้สึกว่าได้เข้าไปร่วมในการตัดสินใจ และบุคคลจะได้รับความพึงพอใจจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพด้วยตนเอง บุคคลจะพัฒนาความผูกพันที่มีต่องานและจะสามารถทำงานได้ดีเมื่อเห็นได้ชัดว่า ตนเองสามารถขยายเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือปรัชญาแนวคิดในการควบคุมตนเอง (Self-Control หรือ Self-Regulation) มิใช่ควบคุมโดยองค์กร (Organizational Control)

เกษม สุวรรณกุล (2530: ก) มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมไม่แตกต่างจากความหมายดังกล่าวข้างต้น โดยมีความเห็นว่า

"...การบริหารงานแบบประชาธิปไตย ซึ่งเรียกว่า democratic management บางทีเขาเรียกว่า Participative management หรือ Management by participative เป็น Circumstance ของการบริหาร การบริหารงานแบบประชาธิปไตยคือ Decision making ของเราได้มี Consultation หรือมีการปรึกษาหารือกัน ไม่ใช่เราอยากจะทำอะไรคิดอะไร ผู้บริหารก็ทำอย่างนั้นเรียกว่า ไม่ใช่ประชาธิปไตย เราต้อง Consultation แล้วเอาความคิดเห็นต่างๆ มารวมกันไว้สุดท้ายเป็น Decision making ให้คนได้มีการพูด อันเรียกว่า Democratic management..."

จากความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังกล่าวอาจจะสรุปสาระสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ดังนี้

1. ลักษณะเด่นของการบริหารแบบนี้คือ มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในหมู่สมาชิก การสื่อสารเป็นอิสระเปิดกว้าง มีการโต้แย้งกันอย่างเปิดเผย และมีการเห็นพ้องกัน Consensus

2. ผู้บริหารกระตุ้นจงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารกิจการขององค์กร ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

3. การตัดสินใจต่างๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับในองค์กร

4. ต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และการดำเนินงานขององค์กร

5. การควบคุมงานต้องกระจายไปในหมู่ผู้ปฏิบัติให้มีการควบคุมกันเอง โดยเน้นการแก้ไขปัญหา หลีกเลี่ยงการตำหนิ

6. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การทำงานมีผลงานสูงสุด และสำเร็จตามเป้าหมาย

7. เนื่องจากมีการทำงานเป็นกลุ่ม ความไม่รู้จะถูกกำจัดออกไปในขณะที่มีการอภิปราย เพราะเป็นการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน เป็นการขจัดแนวคิดที่ไม่เหมาะสม และขาดเหตุผลออกไป

8. การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะมีประสิทธิภาพสูงสุด หากในกลุ่มประกอบด้วยสมาชิกที่มีความเชี่ยวชาญในแขนงต่างๆ กัน มีมุมมองที่แตกต่างกัน แต่มีเป้าหมายในการแก้ปัญหาเดียวกัน

ดังนั้น องค์กรที่ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงมักมีเป้าหมายขององค์กร ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจทางการบริหารให้ดีขึ้น
2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร
3. เพื่อเพิ่มขวัญ กำลังใจ และความพอใจในงานให้มากขึ้น
4. เพื่อให้องค์กรตอบสนองต่อความต้องการของสภาพแวดล้อมได้ดีขึ้น

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

แนวคิดทฤษฎีการบริหารเชิงสถานการณ์ (Situational Management Theory) การใช้ระบบบริหารในการระดมความร่วมมือ เป็นวิธีหนึ่งที่ง่าย เพราะใช้กฎหมาย ระเบียบแบบแผนเป็นเครื่องมือในการดำเนินการ แต่อย่างไรก็ตามผลของความร่วมมือยังไม่มีระบบใดที่ดีที่สุดในเรื่องของการบริหาร เพราะธรรมชาติของคน ถ้าทำงานตามความสมัครใจ อย่างตั้งใจ ไม่มีใครบังคับก็จะทำงานด้วยความรัก แต่ถ้าไม่ควบคุมเลยก็ไม่เป็นไปตามนโยบาย และความจำเป็นร่วมกันของรัฐ เพราะการใช้ระบบบริหารเป็นการให้ปฏิบัติตามนโยบาย เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้

Fiedler (1967: 87) กล่าวว่า เนื่องจากปัจจุบันมนุษย์ต้องประสบปัญหาอยู่เสมอ การเลือกทางออกที่จะไปสู่การแก้ปัญหาทางการบริหารถือว่าไม่มีวิธีใดดีที่สุด (There is no one best way) สถานการณ์ต่างหากที่จะเป็นตัวกำหนดว่า ควรใช้การบริหารแบบใด การบริหารในยุค

นี้มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมขององค์การ และเป็นส่วนขยายของทุกระบบ ทุกๆ ส่วนจะต้องสัมพันธ์กัน สถานการณ์บางครั้งจะต้องใช้การตัดสินใจอย่างเฉียบขาด บางสถานการณ์ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บางครั้งก็ต้องคำนึงถึงหลักมนุษย์และแรงจูงใจ บางครั้งก็ต้องคำนึงถึงเป้าหมายหรือผลผลิตขององค์กรเป็นหลัก การบริหารจึงต้องอาศัยสถานการณ์เป็นตัวกำหนดในการตัดสินใจ หลักการของการบริหารโดยสถานการณ์

1. ถือว่าการบริหารจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์
2. ผู้บริหารจะต้องพยายามวิเคราะห์สถานการณ์ให้ดีที่สุด
3. สถานการณ์จะเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจ และรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม
4. คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานเป็นหลักมากกว่าที่จะแสวงหาวิธีการอันดีเลิศมาใช้ในการทำงาน โดยใช้ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาในการพิจารณาด้วย
5. เน้นให้ผู้บริหารรู้จักใช้การพิจารณาความแตกต่างที่มีอยู่ในหน่วยงาน เช่น

ความแตกต่างระหว่างบุคคล

ความแตกต่างระหว่างระเบียบ กฎเกณฑ์ วิธีการ กระบวนการ และควบคุมงาน

ความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

ความแตกต่างระหว่างเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร

ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นวิธีการทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคคลเติบโตและประสบความสำเร็จในงาน สร้างความรับผิดชอบ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ รวมทั้งเป็นการแก้ไขปัญหาความไม่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการของบุคคลกับองค์กรด้วย จึงมีผลดีต่อการบริหารงาน ดังนี้

1. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีมากขึ้น เมื่อบุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลง ทำให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ถ้าการเปลี่ยนแปลงถูกมองว่าเป็นสิ่งบังคับก็จะมีแนวโน้มที่จะเกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาราบรื่นมากขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ความไม่พอใจของกลุ่มถูกเปิดเผยออกมาและสามารถยุติได้โดยการอภิปรายอย่างตรงไปตรงมา

3. ความผูกพันของบุคคลต่อองค์กรมีมากขึ้นเพราะสมาชิกรู้ถึงความสำคัญและคุณค่าในองค์กรดังที่ เกษม สุวรรณกุล (2530) อธิบายถึงผลของการมีส่วนร่วมในการบริหารต่อบุคคลในองค์กรไว้ว่า

"Moral ของคนจะกระเจิดกระเจิงถ้าเราปกครองกันแบบ Big dictatorial moral ของคนจะตกต่ำทันที คนเราต้องมีความต้องการทางจิตใจที่ต้องการอยู่ เราต้องส่งเสริมความต้องการทางอารมณ์หรือความต้องการทางจิตใจของเขาให้มันเกิดขึ้นแล้วจะมี Moral เช่นจะต้องมีการ Recognition หรือการยอมรับ มี Sense of important มี Sense of belonging เพราะฉะนั้นหน้าที่อันหนึ่งของผู้บริหาร คือ ต้องพยายามให้ลูกน้องมี Good Moral ข้อสำคัญในการที่จะให้มี Good Moral คนที่ไม่มีส่วนในการ Participate จะมี Sense of belonging ไม่ได้..."

4. มีความไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กรทำให้สมาชิกรู้แรงจูงใจและความต้องการของฝ่ายบริหาร ทำให้มีความไว้วางใจกันมากขึ้น อันนำไปสู่ความรับผิดชอบ ให้เกียรติ และมีการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา

5. การบริหารจะง่ายขึ้นเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความไว้วางใจในผู้บริหาร ยอมรับการเปลี่ยนแปลง การควบคุมจะน้อยลง สมาชิกมีความรับผิดชอบมากขึ้น

6. การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพมากขึ้น การรวมความรู้ ความสามารถของผู้รู้ในหลายสาขาที่แตกต่างกัน ทำให้การตัดสินใจรอบคอบขึ้น

7. การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น อันเป็นการพัฒนาการสื่อสารแบบ 2 ทาง ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

8. เป็นการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

อุปสรรคการบริหารแบบมีส่วนร่วม

อย่างไรก็ตามการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมอาจพบอุปสรรคบางประการที่ทำให้การบริหารนี้ไม่ประสบความสำเร็จ หรือไม่อาจนำไปใช้ได้กับองค์กรบางประเภท อุปสรรคเหล่านั้นได้แก่

1. อุปสรรคด้านองค์กร (Organizational Barrier) ได้แก่ วัฒนธรรม ประเพณี การบริหารแบบเดิม ปรัชญาและค่านิยมขององค์กร คุณภาพของนโยบาย และระเบียบวิธีปฏิบัติที่เห็นว่าการทำตามนโยบายสำคัญกว่าการพัฒนา บุคลากรขาดคุณภาพ ไม่มีทักษะ ความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม โครงสร้างขององค์กรทีมสายการบังคับบัญชามากเกินไป ขาดการสนับสนุนจากฝ่ายที่เกี่ยวข้องและขาดระบบการให้รางวัลแก่การมีส่วนร่วมในการบริหาร

2. อุปสรรคด้านผู้บริหาร (Managerial Barrier) ได้แก่ อุปนิสัยของผู้บริหารที่ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารไม่เข้าใจและไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหาร ผู้บริหารเชื่อในสมมติฐานทฤษฎี X ของ McGregor ที่ว่าโดยธรรมชาติคนไม่ชอบทำงาน ไม่มีความสามารถ ผู้บริหารขาดความมั่นใจในการทำงาน เพราะขาดความสามารถ และที่สำคัญคือผู้บริหารมีความกลัวด้วยเหตุ 5 ประการ คือ กลัวสูญเสียอำนาจ กลัวลูกน้องเก่งกว่า กลัวว่าจะปกครองยาก เพราะอาจทำให้ขาดระเบียบวินัย กลัวถูกลดความสำคัญ และกลัวว่าจะทำงานไม่สำเร็จเพราะการบริหารแบบนี้ต้องใช้เวลา

3. อุปสรรคด้านผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate Barrier) ได้แก่ การขาดความสามารถในการเข้ามีส่วนร่วม ไม่มีความสนใจและไม่ต้องการเข้าร่วม ไม่มีความรู้เฉพาะด้านที่จะไปร่วมอภิปรายได้คิดว่าตนเองไม่ได้ถูกคาดหวังให้เข้าร่วมบริหาร และมีความกลัวด้วยเหตุต่างๆ คือ กลัวความล้มเหลว กลัวที่จะเป็นต้นเหตุแห่งความไม่สงบ กลัวถูกคว่ำบาตรจากกลุ่ม กลัวการทำงานมากขึ้น หรือกลัวถูกยกเลิกงาน

4. อุปสรรคด้านสถานการณ์ (Situational Barrier) ได้แก่ ใช้เวลามากเกินไป งานบางอย่างไม่มีทางเลือก ต้องทำโดยวิธีใดวิธีหนึ่งเท่านั้น จึงไม่ต้องการการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สภาพการณ์บางอย่างไม่เหมาะสมกับการมีส่วนร่วม เช่น ถูกกำหนดโดยกฎหมาย ข้อบังคับของทางราชการ หรือองค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้ว

อย่างไรก็ตามหากไม่มีอุปสรรคด้านสถานการณ์แล้ว จะเห็นได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง การเอาชนะอุปสรรดังกล่าวข้างต้นจึงไม่ใช่เรื่องยาก อาจทำได้โดยวิธีการต่างๆ ดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศในองค์กรโดยการกำหนดโครงสร้าง นโยบาย และวิธีการทำงานง่ายๆ โดยเฉพาะการใช้สมมติฐานทฤษฎี Y ของ McGregor ที่เน้นการมองคนในแง่ดีและมีความสามารถเข้าช่วย

2. การปรับนโยบายและระบบการให้รางวัล ให้เหมาะสมกับรูปแบบการบริหารงานแบบนี้

3. การให้การฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมแก่บุคคลในองค์กร ซึ่งถือเป็นหัวใจของความสำเร็จในการบริหารงานแบบนี้

4. การรับรู้และตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างทันทีทันใด

5. พยายามใช้เวลาเสมือนเป็นทรัพยากรอีกประเภทหนึ่งขององค์กรและต้องใช้ให้คุ้มค่า (Anthony, 1978: 27)

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับประโยชน์และอุปสรรคการบริหารแบบมีส่วนร่วมแล้วนั้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะสร้างคุณประโยชน์ให้กับองค์การได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความเข้าใจในเรื่องพฤติกรรมมนุษย์ว่า (ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์, 2541: 85)

1. มนุษย์ทุกคนอยากที่จะเป็นคนดี และมุ่งที่จะทำความดีหากได้มีการชักจูงที่ถูกต้อง

2. มนุษย์ทุกคนต้องมีความคิดริเริ่มที่ดี ที่จะนำมาใช้ประโยชน์ได้ หากให้โอกาสและการปิดกั้นมิให้แสดงออกกลับจะสร้างปัญหาทำให้เกิดความอึดอัดใจ

3. ผู้ปฏิบัติงานหากมีโอกาสเรียนรู้ และพัฒนาตนเองก็จะเติบโตและมีแรงจูงใจที่พร้อมจะรับผิดชอบตนเองในงานที่ตนต้องปฏิบัติมากขึ้นเรื่อยๆ

นอกจากนี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมยังส่งผลต่อบรรยากาศทางการบริหารของสถาบันการศึกษา (Hoy and Miskel, 1991: 57) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสุขภาพขององค์การ พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลดีต่อการทำงาน (Ranson, 1990: 97) เมื่อมีการปรึกษาหารือกันจะทำให้เกิดแนวความคิดและได้ข้อยุติที่ดีกว่า เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล มีการทำงานเป็นหมู่คณะ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและองค์การ สร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนลดปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากพฤติกรรมในการทำงาน (Gordon et al., 1990; Mandy and Noe, 1996) นอกจากนั้นการมีส่วนร่วมเป็นรากฐานของประชาธิปไตย (Zimmerman, 1986: 89) เป็นรูปแบบปฏิบัติที่ผู้นำต้องการเห็นผลในระยะยาวเพื่อเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน (Davis and Newstrom, 1989; Luthans, 1992) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gilberg (1988: 84) ที่ได้วิจัยทัศนะของผู้บริหารต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหารเห็นชอบกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทั้งนี้ เพราะการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นผลให้เพิ่มผลผลิตและเพิ่มคุณภาพในการทำงาน กิลเบิร์กยังให้ข้อเสนอแนะว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถนำไปใช้ได้อย่างกว้างขวางในทุกส่วนองค์การ ทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน ในทำนองเดียวกัน Whyte (1991: 17) ยังยืนยันว่าการมีส่วนร่วมเป็นสิ่งจำเป็นและมีประโยชน์ และอาจจะเกิดขึ้นได้ในองค์การที่ไม่เป็นประชาธิปไตย การบริหารแบบมีส่วนร่วมมักจะได้รับคำแนะนำให้นำไปใช้ในการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานบุคคลในระดับที่ต่ำลงไป และมีผลกระทบต่อการตัดสินใจที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง (Mescon, Albert and Khedourti, 1988) นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมยังทำให้เกิดผลดีดังต่อไปนี้คือ เป็นการพัฒนาคุณภาพของการตัดสินใจ ทำให้เกิดการยอมรับในการตัดสินใจ พัฒนาทักษะของการตัดสินใจ เป็นการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้จักการตัดสินใจ ทำให้การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชามีคุณภาพมากขึ้น ลดความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้น (Yukl, 1989: 15) นอกจากนี้ยังมีคุณค่าที่สำคัญๆ อีกหลายประการ

เป็นต้นว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยในการพัฒนาการกระจายความเสมอภาค (Pongquan, 1992: 75) ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน ลดการสับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดการขาดงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเป็นการทำให้ทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและองค์การ (Gordon et al., 1990; Mondy et al., 1991) การมีส่วนร่วมส่งผลให้เกิดแรงจูงใจสูง ความรู้และประสบการณ์ของสมาชิกจะถูกใช้ในการทำงานและการตัดสินใจ สมาชิกของกลุ่มจะมีความตั้งใจในการกระทำให้บรรลุเป้าหมาย ความสามารถของบุคคลสามารถพัฒนาได้โดยผ่านการมีส่วนร่วม ผลผลิตที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากการกระตุ้นทางด้านความคิดให้เกิดความพยายาม ความร่วมมือกัน สมาชิกที่มีส่วนร่วมจะตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหา โดยให้ข้อแนะนำที่สร้างสรรค์

การบริหารแบบมีส่วนร่วมนอกจากจะมีคุณค่าแล้ว ในขณะเดียวกันก็มีข้อจำกัด การทราบข้อจำกัด จะทำให้สามารถพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อจำกัดเหล่านั้นได้แก่ ความแตกต่างของบุคลิกภาพและทัศนคติของแต่ละคน จะเป็นอุปสรรคที่สำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม การจัดองค์การและขีดความสามารถของบุคคลในการให้ความร่วมมือก็เป็นข้อจำกัดอีกประการหนึ่ง การมีส่วนร่วมถ้าไม่สมัครใจบังคับให้ร่วมก็มีส่วนทำให้การมีส่วนร่วมไม่ค่อยได้ผลเช่นเดียวกัน (Gordon et al., 1990: 27) แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับความคิดเห็นของ Davis and Newstrom (1989: 34) ในประเด็นที่ว่า ผู้มีส่วนร่วมจะต้องมีความรู้ความสามารถเพื่อที่จะเข้าร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าบุคลากรมีความรู้หลากหลายด้วยแล้ว จะยิ่งทำให้การมีส่วนร่วมเพิ่มประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Murphy, 1989: 83) นอกจากนี้นโยบายของรัฐตลอดจนกฎหมายต่างๆ โครงสร้างขององค์การและการบริหารก็อาจเป็นอุปสรรคได้ (Mondy et al., 1991; Oakley, 1991) การจัดโครงสร้างแบบกระจายอำนาจแต่เพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะกระตุ้นให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม การขาดกลไกที่มีประสิทธิภาพสำหรับการมีส่วนร่วมเป็นข้อจำกัดที่สำคัญ วัฒนธรรมในการมีส่วนร่วมจะสนับสนุนการตัดสินใจในระดับล่าง และช่วยให้เกิดการกระจายอำนาจ นอกจากนี้ทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ร่วมงานจะต้องมีลักษณะนิสัยชอบการประนีประนอม จึงจะทำให้การมีส่วนร่วมได้ผล (Tri, 1988) เงื่อนไขที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ เวลา (David and Newstrom, 1989; Gordon et al., 1990; Mondy and Noe, 1996) ซึ่งจะต้องมีเวลามากพอสมควร ในทางปฏิบัติแล้วบางเรื่องต้องการการตัดสินใจที่รวดเร็ว บางเรื่องสามารถนำมาพิจารณาร่วมกันก่อนได้ ทั้งนี้ ควรจะต้องคำนึงและปรับให้เข้ากับสถานการณ์ว่าหน่วยงานลักษณะใดควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากน้อยเพียงใด และเมื่อไรจึงควรจะมีส่วนร่วม

ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีอยู่มากมาย แต่ที่สำคัญมี 2 ประการ คือ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน และเพิ่มขวัญกลังใจให้กับคนทำงาน ส่วนประโยชน์อื่นๆ ได้แก่ การยอมรับการเปลี่ยนแปลงของคนทำงาน และความผูกพันของคนทำงาน กับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาราบรื่นมากขึ้น ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การสูงขึ้น พนักงานไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น การบริหารผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาง่ายขึ้น และมีการปรับปรุงติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบนดีขึ้น รวมทั้งการทำงานเป็นทีมก็ดีขึ้นด้วย ประโยชน์เหล่านี้ล้วนมีคุณค่าต่อองค์การ แต่กระนั้นก็ตาม การจะประสบความสำเร็จในการใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมต้องคำนึงถึงตัวแปรอีกมากมาย เช่น ความเข้าใจอย่างแท้จริงต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการเข้ามามีส่วนร่วม ความตระหนักในความสำคัญของการมีส่วนร่วม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งตัวแปรเหล่านี้จะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การ

ตอนที่ 7 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

หลักแนวคิดวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมเป็นระบบที่สร้างขึ้นในอดีตที่แสดงถึงรูปแบบของความเป็นอยู่ ที่ยึดถือร่วมกัน โดยสมาชิกของกลุ่มในช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่ง โดยมีลักษณะสำคัญคือ 1) เป็นสิ่งที่ศึกษาเรียนรู้ได้ 2) มีโครงสร้างและรูปแบบ 3) แบ่งได้เป็นส่วนๆ เป็นเรื่องๆ ไป 4) มีการเคลื่อนไหวปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปได้เสมอ ไม่คงที่ 5) มีความหลากหลายแม้แต่คนในกลุ่มเดียวกัน 6) แสดงออกถึงระเบียบ กฎต่างๆ ที่ใช้วิธีทางวิทยาศาสตร์วิเคราะห์ได้ 7) เป็นเครื่องมือที่บุคคลปรับให้เท่ากับสภาพแวดล้อมโดยรวมของตน และ 8) เป็นช่องทางให้แสดงออกซึ่งความสร้างสรรค์ (Kluckhohn, 1951 อ้างใน กริช สืบสนธิ์, 2538: 24) ซึ่งวัฒนธรรมจะมีอิทธิพลต่อลักษณะโครงสร้าง หน้าที่ พฤติกรรม ตลอดจนกระบวนการในการทำงานในทุกระบบของสังคม จึงเป็นเรื่องที่ควรนำมาพิจารณาอย่างลึกซึ้งว่า วัฒนธรรมใดที่มีอุปสรรค และวัฒนธรรมใดไม่ส่งเสริมการบริหารและการพัฒนา (ไพฑูรย์ ช่างเรียน, 2532: 38) และวัฒนธรรมก็มิใช่เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมโดยทั่วไปเท่านั้น แต่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่างๆ ด้วย ซึ่ง "วัฒนธรรมในหน่วยงานหรือวัฒนธรรมองค์การ" นี้ ก็จะทำหน้าที่คล้ายคลึงกับวัฒนธรรมโดยทั่วไป (สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ, 2540ก: 54) ซึ่งในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวัฒนธรรม

องค์การในประเด็นเกี่ยวกับความหมาย องค์ประกอบ ลักษณะ บทบาทของวัฒนธรรมองค์การ รวมถึงการวัดและการปรับวัฒนธรรมองค์การ

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ดังนี้

Ritti and Funkhouser (1982: 34) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง กฎเกณฑ์ที่ไม่เป็นทางการในองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคลากรใหม่ต้องเรียนรู้เพื่อให้สามารถทำงานในองค์การนั้นได้

Sathe (1983; Smircich, 1983a; Maanen and Barley, 1985) กล่าวไว้สอดคล้องกันว่า วัฒนธรรมองค์การหมายถึงความหมายของเหตุการณ์และพฤติกรรมต่างๆ ภายในหน่วยงาน ที่สมาชิกองค์การจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่เข้าใจร่วมกัน หรืออาจกล่าวว่าเป็นความเข้าใจร่วมกันของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในหน่วยงาน ที่มีต่อเรื่องราวภายในองค์การ

สำหรับ Cooke and Lefferty (1989: 28) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การว่าเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่บุคลากรยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มาจากความเชื่อ ค่านิยม และองค์การคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้นๆ ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ ทำให้เป็นเอกลักษณ์ที่จะถ่ายทอดให้บุคลากรในรุ่นต่อไป

ส่วน Daft (1991: 17) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การหมายถึง สิ่งต่างๆ อันประกอบด้วย สิ่งประดิษฐ์แบบแผน พฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจและข้อสมมติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์การ

และ Schein (1992: 62) ได้อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนของคติฐานเบื้องต้น (A pattern of basic assumption) ที่เกิดขึ้น ค้นพบหรือพัฒนาขึ้นโดยสมาชิกภายในกลุ่ม เป็นการเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหา เพื่อการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอกและการบูรณาการภายในกลุ่ม โดยการพิจารณาเป็นค่านิยมและอบรมสั่งสอนไปสู่สมาชิกรุ่นใหม่ ให้เกิดหนทางที่ถูกต้องในการรับรู้ การคิด และความรู้สึกที่สัมพันธ์กับปัญหาเหล่านั้น

นอกจากนี้ สมยศ นาวีการ (2540: 33) ได้อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์การหมายถึง ระบบค่านิยม สมมติฐาน ความเชื่อ และบรรทัดฐานร่วมกัน ที่ผูกพันสมาชิกองค์การให้เป็นหนึ่งเดียว

ซึ่งสอดคล้องกับ สุภัทรา เอื้อวงศ์ (2539: 28) ที่สรุปว่า วัฒนธรรมองค์การหมายถึง ความเชื่อถือและค่านิยมที่เกิดขึ้นภายในองค์การ ที่บุคลากรยึดถือและใช้เป็นแนวทางใน

การประพฤติปฏิบัติ หรือตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา ซึ่งความเชื่อและค่านิยมจะได้รับการพัฒนาและสั่งสมสืบต่อกันมา จนเป็นที่ยอมรับของบุคลากรและจะมีการถ่ายทอดสืบต่อกันไป

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และบรรทัดฐานร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์การที่ไม่เป็นทางการ ไม่มีลายลักษณ์อักษรที่ผูกพันสมาชิกขององค์การเข้าด้วยกัน และสามารถวิเคราะห์วัฒนธรรมภายใต้ 2 ระดับองค์การด้วยกัน คือ (สมยศ นาวีการ, 2533: 35)

1. ระดับพื้นผิว คือวัตถุที่มองเห็นได้ เช่น ลักษณะของเครื่องแต่งกาย เรื่องราว สัญลักษณ์ งานพิธีขององค์การ และการวางผังของสำนักงาน

2. ระดับที่ลึกกว่า คือค่านิยมและบรรทัดฐานที่ควบคุมพฤติกรรม ค่านิยมไม่สามารถมองเห็นได้โดยตรง แต่สามารถแปลความหมายได้จากเรื่องเล่า ภาษา และสัญลักษณ์ที่เป็นตัวแทน ค่านิยมเหล่านี้จะถูกยึดถือโดยสมาชิกขององค์การที่เข้าใจความสำคัญร่วมกัน

ซึ่ง Smircich (1983 a: 93) ได้อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์การมาจากแนวคิดพื้นฐาน 2 แนวทางหลัก ได้แก่

1. แนวทางแรก มาจากแนวคิดเชิงปฏิบัติฐานนิยม (culture as a variable) ที่เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นพฤติกรรมของบุคลากรที่สังเกตเห็นได้ จึงจัดเป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่มีอยู่ในองค์การนอกเหนือจากตัวแปรอื่นๆ ที่แวดล้อมองค์การอยู่ วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นบางสิ่งบางอย่างที่องค์การนั้นมี "culture is something an organization has"

2 แนวทางที่สอง เป็นแนวคิดเชิงปรากฏการณ์นิยม (culture as a root metaphor) ที่กล่าวว่าทุกสิ่งทุกอย่างในองค์การเป็นปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรม โดยวัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องของความคิด ความเชื่อ ที่อยู่ภายในจิตใจของกลุ่มบุคคล และไม่ได้เป็นเพียงตัวแปรตัวหนึ่งในองค์การเท่านั้น แต่ตัวองค์การเปรียบเสมือนวัฒนธรรม วัฒนธรรมองค์การจึงหมายถึงว่า บางสิ่งบางอย่างที่องค์การนั้นเป็น "culture is something an organization is"

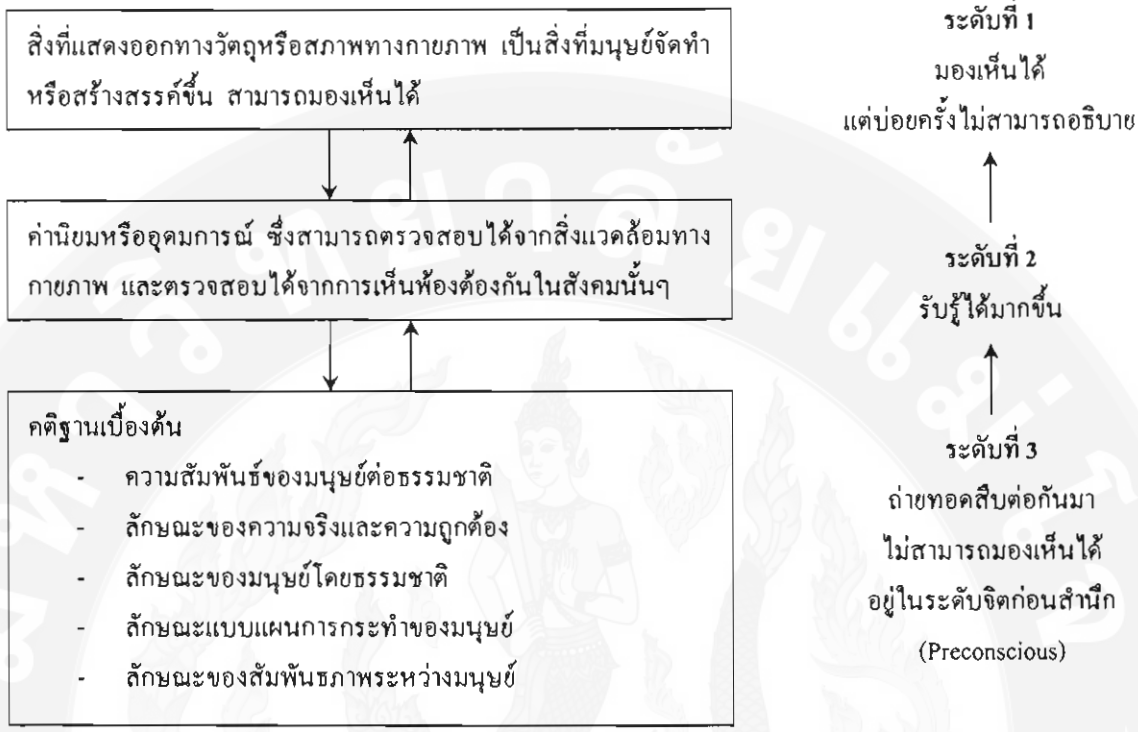
แต่ตามแนวคิดของ Schein (1992: 22) นั้น ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นค่านิยมและความเชื่อที่มีส่วนร่วมกันของบุคลากร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตามระดับความยากง่ายในการมองเห็น (degrees of visibility) ดังแสดงในแผนภูมิที่ 11 ดังนี้

1 วัฒนธรรมองค์การชั้นนอกสุด คือ ค่านิยมของบุคลากรที่มีร่วมกันต่อสิ่งที่องค์การได้จัดทำขึ้น (artifacts) สามารถมองเห็นได้ง่ายที่สุด เช่น รูปแบบของอาคาร ตราประจำ

องค์การ เครื่องแต่งกายของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การ การตกแต่งสถานที่ปฏิบัติงาน สำนวนภาษาที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร เป็นต้น เนื่องจากวัฒนธรรมชั้นนี้เป็นสิ่งที่เป็นรูปธรรม สัมผัสได้โดยประสาทสัมผัส ดังนั้นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมทำได้ค่อนข้างง่าย

2 วัฒนธรรมองค์การชั้นกลาง คือ ค่านิยมที่เป็นที่ยอมรับ (espoused values) ประกอบไปด้วยค่านิยมที่สมาชิกและผู้บริหารในองค์การอ้างว่าได้ปฏิบัติหรือควรจะปฏิบัติ ค่านิยมที่เป็นที่ยอมรับอาจจะยังไม่สะท้อนถึงวัฒนธรรมที่แท้จริงขององค์การ เนื่องจากอาจจะยังไม่ตรงกับสิ่งที่องค์การปฏิบัติอยู่ จึงเป็นสิ่งที่มองเห็นได้ค่อนข้างยาก แต่บุคลากรยังตระหนักถึงอยู่ เพราะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาเป็นเวลานานพอสมควร และได้ทดสอบแล้วว่าเป็นวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้อง

3 วัฒนธรรมองค์การชั้นในสุด คือ ข้อตกลงพื้นฐาน (basic assumptions) เป็นค่านิยมและความเชื่อที่บุคลากรได้ปฏิบัติมาเป็นเวลานาน จนเป็นที่ยอมรับร่วมกันว่าสามารถแก้ไขปัญหาให้กับองค์การได้ วิธีการแก้ปัญหาเป็นเรื่องปกติวิสัยที่บุคลากรสามารถปฏิบัติได้โดยอัตโนมัติ เมื่อพบปัญหาในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น ข้อตกลงพื้นฐานจึงมีลักษณะเป็นนามธรรม มองไม่เห็น และบุคลากรไม่ได้ตระหนักถึงการคงอยู่ของข้อตกลงพื้นฐาน และเนื่องจากวัฒนธรรมองค์การในชั้นนี้ได้ผ่านเวลามานานมาก และได้รับทดสอบจนเป็นที่ยอมรับร่วมกันว่าสามารถช่วยแก้ไขปัญหาในองค์การได้ จึงถือได้ว่าข้อตกลงพื้นฐานเป็นแก่นแท้ของวัฒนธรรมองค์การ



ภาพ 10 ระดับวัฒนธรรมตามแนวคิดของ Sehein

ที่มา: Schein, (1992: 14)

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

ในองค์การต่างๆ จะมีรูปแบบของวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นตัวแทนของการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกทุกคนในองค์การ ถึงแม้ว่าจะมาจากที่แตกต่างกัน พื้นฐานหรือระดับชั้นในองค์การที่แตกต่างกัน แต่ก็จะต้องเรียนรู้ถึงแนวโน้มของวัฒนธรรมองค์การและปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน โดยสามารถจำแนกวัฒนธรรมองค์การได้เป็น 2 รูปแบบ (Robbin, 1996: 62) ดังนี้

1. วัฒนธรรมหลัก (Dominant culture) แสดงถึงค่านิยมหลัก ซึ่งสมาชิกในองค์การจะต้องรับรู้ และมีการปฏิบัติกันอย่างเคร่งครัด เป็นภาพรวมของวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งแสดงถึงบุคลิกภาพขององค์การ

2. วัฒนธรรมย่อย (Subcultures) เป็นวัฒนธรรมของกลุ่มคนส่วนน้อยที่ประกอบอยู่ในองค์การขนาดใหญ่ ซึ่งสะท้อนถึงปัญหา สถานการณ์ ประสบการณ์ของสมาชิกที่อยู่ร่วมกันแล้วมีพฤติกรรมหรือค่านิยมที่แตกต่างกันไป องค์การที่เป็นทางการจะทำให้มีกลุ่มวัฒนธรรมย่อยน้อยกว่าองค์การที่ไม่เป็นทางการ และองค์การที่มีวัฒนธรรมหลักที่ไม่เข้มแข็งจะ

เกิดวัฒนธรรมย่อยมากขึ้น ซึ่งจะทำให้พฤติกรรมและค่านิยมในการปฏิบัติจะเปลี่ยนไปตามกลุ่มของสมาชิก

สำหรับ Cooke and Lafferty (1989: 27) ได้ศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์การ 3 ลักษณะ ในพื้นฐานทั้งหมด 12 มิติ เกี่ยวข้องกับบุคคล งาน และลักษณะการทำงานให้สำเร็จตามต้องการ โดยครอบคลุมถึงความเชื่อ ค่านิยม ซึ่งเป็นแนวทางพฤติกรรมสมาชิกในองค์การ ดังนี้

1. ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Styles) ซึ่งองค์การลักษณะนี้สมาชิกจะถูกสนับสนุนให้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และมีการทำงานในลักษณะที่ช่วยเหลือกัน มุ่งความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์นี้มีพื้นฐานที่แบ่งเป็น 4 มิติ คือ

มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement) คือ องค์การที่ลักษณะการทำงานที่ดี มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานเป็นแบบมีเหตุผล มีการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นและคิดว่างานเป็นสิ่งท้าทายตลอดเวลา

มิติมุ่งเน้นสัจการแห่งตน (Self-Actualizing) คือองค์การที่เน้นความต้องการของบุคลากรในองค์การ เป้าหมายของงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณงาน รวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อมๆ กับความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์การ ทุกคนมีความภาคภูมิใจในงานของตน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การและมีความพร้อมที่จะทุ่มเทให้การทำงาน

มิติมุ่งเน้นบุคคลและสนับสนุน (Humanistic-Encouraging) คือ องค์การที่มีรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม และมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลาง มีลักษณะการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความสุขต่อการทำงาน มีความสุขต่อการสอน นิเทศงานให้แก่กัน รวมทั้งบุคลากรจะได้รับความสนับสนุนความก้าวหน้าจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

มิติมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ (Affiliative) คือ องค์การที่มีค่านิยม / พฤติกรรมที่ให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความเป็นกันเอง เปิดเผย และมีความไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน แบ่งปันความรู้สึก และมีความจริงใจต่อกัน

2. ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive-Defensive Styles) เป็นวัฒนธรรมที่สมาชิกเชื่อว่า การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นต้องไม่มีการรุกรานกัน คือ มุ่งเน้นความปลอดภัยของบุคลากรซึ่งมีลักษณะพื้นฐาน 4 มิติ คือ

มิติมุ่งเน้นการเห็นพ้องด้วย (Approval) คือ องค์การที่มีลักษณะที่บุคลากรยอมรับซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงการขัดแย้ง มีความคิดเห็นคล้อยตามกันทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ

มิติมุ่งเน้นกฎเกณฑ์ (Conventional) คือ องค์การที่มีลักษณะอนุรักษ์นิยม มีแบบแผนปฏิบัติที่เป็นระเบียบด้วยระบบราชการ มีความเคร่งครัดในระเบียบปฏิบัติ

มิติมุ่งเน้นการพึ่งพา (Dependent) คือ องค์การที่มีสายงานบังคับบัญชา ควบคุมการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหาร บุคลากรจะเป็นผู้ตามที่ดี และไม่ทราบเป้าหมายขององค์การ

มิติมุ่งเน้นการหลีกเลี่ยง (Avoicance) คือ องค์การที่มีลักษณะที่เน้นการลงโทษเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด บุคลากรจะถูกตำหนิและรู้สึกว่าตนไม่มีคุณค่า ดังนั้น บุคลากรจะปฏิบัติงานโดยหลีกเลี่ยงความขัดแย้งและความผิดพลาด หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ

3. ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive-Defensive Styles) เป็นวัฒนธรรมซึ่งสมาชิกคาดหวังที่จะทำงานโดยเน้นงานและความมั่นคงของบุคลากร มีลักษณะพื้นฐาน 4 มิติ คือ

มิติมุ่งเน้นการเห็นตรงกันข้าม (Oppositional) คือ องค์การที่มีลักษณะเน้นการเจรจาต่อรอง ต้องมีการเผชิญหน้าและแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ไม่มีการวางแผนบุคลากรจะมีความขัดแย้ง และไม่ไว้วางใจในบุคคลอื่น ชอบต่อต้านในทุกๆ สิ่ง

มิติมุ่งเน้นอำนาจ (Power) คือ องค์การที่มีลักษณะเน้นอำนาจหน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล บุคลากรมีความต้องการอำนาจเพื่อความรู้สึกมั่นคง ชอบเป็นผู้นิเทศ สอนงาน และควบคุมบุคคลอื่น

มิติมุ่งเน้นการแข่งขัน (Competitive) คือ องค์การที่มีลักษณะที่ต้องการมีการแพ้ชนะ แข่งขันเพื่อให้ตนเหนือผู้อื่น และรักษาความมีคุณค่าของตนจากผลสำเร็จของงาน

มิติมุ่งเน้นความสมบูรณ์แบบ (Perfectionistic) คือ องค์การที่มีลักษณะการงานที่ยึดมั่นในระบบงานแต่ได้เป้าหมายขององค์การน้อย ปฏิบัติงานได้ละเอียดแต่ได้รับผลงานน้อย และต้องใช้เวลามาก เป็นการปฏิบัติงานที่ระเบียบ

บทบาทของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นทั้งแรงกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมบุคลากรภายในองค์การได้ ซึ่งบทบาทของวัฒนธรรมองค์การประกอบด้วยหน้าที่ของวัฒนธรรม และอุปสรรคที่เกิดจากวัฒนธรรม (Robbin, 1996: 32) ดังนี้

หน้าที่ของวัฒนธรรม (Culture's function)

วัฒนธรรมองค์การมีส่วนร่วมในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การ โดยที่วัฒนธรรมองค์การจะเสริมสร้างความผูกพันให้กับสมาชิกขององค์การ จะเป็นตัวกำหนดกรอบ ระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานร่วมกันของสมาชิก ทำให้เกิดเอกลักษณ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์การ และยังส่งผลต่อเสถียรภาพขององค์การ ทำให้เกิดภาพพจน์ที่ดี

เป็นที่ยอมรับแก่สังคมทั่วไป ซึ่งสุนทร วงศ์ไวศยวรรณ (2540ข: 13) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การมีหน้าที่สนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติที่สมาชิกยอมรับ จัดระเบียบในองค์การ กำหนดนิยามความหมายให้กับพฤติกรรมต่างๆ ที่อยู่รอบตัว ลดความจำเป็นที่ต้องตัดสินใจในกิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่เสมอ ช่วยชี้แนวทางในการทำงานและการประพฤติปฏิบัติตัว และสร้างเอกลักษณ์ร่วมกันในหมู่สมาชิก

วัฒนธรรมเป็นตัวก่อให้เกิดรูปแบบการทำงานขององค์การ เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจของสมาชิก เป็นความเชื่อขององค์การ ดังนั้น หน้าที่ของวัฒนธรรมจึงประกอบด้วย (สมยศ นาวีการ, 2540: 47)

1. วัฒนธรรมที่มีขอบเขตที่ชัดเจนจะสามารถแบ่งแยกองค์การหนึ่งให้แตกต่างจากอีกองค์การ จึงให้ความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์แก่สมาชิกขององค์การ

2. วัฒนธรรมที่ชัดเจนสามารถทำให้สมาชิกองค์การจำแนกสิ่งต่างๆ ได้ว่า การกระทำนั้นถูกต้องหรือไม่ เป็นการปฏิบัติตามแนวทางที่ผู้เริ่มก่อตั้งได้กำหนดไว้

3. วัฒนธรรมจะทำให้สมาชิกเกิดการผูกพันร่วมกัน ซึ่งมีอิทธิพลเหนือผลประโยชน์ส่วนตัว

4. ส่งเสริมระบบสังคมให้มีเสถียรภาพ วัฒนธรรมเปรียบเสมือนสิ่งโน้มน้าวใจสมาชิกเข้าด้วยกัน และมีมาตรฐานที่เหมาะสม โดยสมาชิกควรจะพูดหรือทำในทิศทางเดียวกัน

5. วัฒนธรรมเปรียบเสมือนกลไกในการควบคุม ชี้นำทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิก ช่วยให้บุคคลเข้าใจในเหตุผล และสิ่งแวดล้อมของพวกเขาได้

ส่วน Gutknecht (1982 อ้างใน กริช สืบสนธิ์, 2538: 44) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การมีหน้าที่อย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. เป็นเกณฑ์ในการสร้างกฎ ข้อบังคับขององค์การ

2. เป็นสิ่งกระตุ้นให้สมาชิกมีศรัทธาและมีแรงจูงใจให้แต่ละคนปรับลักษณะเฉพาะของตนให้มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ

3. เป็นเครื่องผนึกกำลังให้สมาชิกผสมผสานติดต่อสมาคมกัน และช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

แต่สำหรับ Cameron and Ettington (1988: 96) ได้อธิบายว่าวัฒนธรรมองค์การมีหน้าที่หรือมีผลต่อประสิทธิภาพองค์การ โดยประสิทธิภาพองค์การมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความเข้มแข็งและความสอดคล้องทางวัฒนธรรม เมื่อความเข้มแข็งทางวัฒนธรรมหมายถึง การมีพลังทางวัฒนธรรมที่จะผลักดันให้เกิดความเชื่อไปในแนวเดียวกัน และความสอดคล้องทางวัฒนธรรม หมายถึง ความเข้ากันได้และมีลักษณะเหมือนๆ กันขององค์ประกอบทางวัฒนธรรม

และหากมองวัฒนธรรมองค์การในเชิงประโยชน์ต่อองค์การ จะพบว่าวัฒนธรรมองค์การมีประโยชน์องค์การ โดยเฉพาะในองค์การราชการ (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2543: 14) ดังนี้

1. ใช้เป็นเครื่องมือทำให้สมาชิกในองค์การมีความเข้าใจชัดเจนว่าตำแหน่งแห่งที่ของตนอยู่ ณ ที่ใด เกี่ยวข้องกับผู้ใด มีอำนาจหน้าที่อะไร โดยเฉพาะผู้อื่นมีหน้าที่อะไรจะต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างไร ทำไมจึงต้องช่วย ประโยชน์ของส่วนรวมและประโยชน์ส่วนตน

2. ใช้เสริมสร้างความมั่นคงแข็งแรงขององค์การด้วยการรู้จักตนเอง / หน้าที่ตนและผู้อื่นในองค์การ ความรับผิดชอบของตนเองและผู้อื่นต่อความคงอยู่ขององค์การและตนเอง พร้อมกับความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับ มีความสำคัญ และมีความสุข

3. ใช้สร้างความก้าวหน้าให้กับองค์การด้วยการเพิ่มความรู้ความชำนาญของสมาชิก เพิ่มเครื่องมืออุปกรณ์การผลิตหรือเครื่องมือการทำงาน พร้อมกับเพิ่มรายได้ สวัสดิการ การพักผ่อนหย่อนใจ สมาชิกมีความสุขไปพร้อมกับความเจริญขององค์การ

4. ใช้วัฒนธรรมสร้างความสามัคคีในหมู่สมาชิกขององค์การ โดยการทำให้สมาชิกมีความรู้สึกว่า องค์การเป็นของตน ตนคือองค์การ ซึ่งทำได้โดยผู้นำขององค์การจะต้องรู้สึกเป็นพวกเดียวกับสมาชิก มีความโปร่งใสในการทำงาน และการทำให้สมาชิกทั้งองค์การมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันได้ ก็จะเกิดพลังสามารถฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ ไปได้

อุปสรรคที่เกิดจากวัฒนธรรม

สิ่งที่ไม่ควรมองข้ามคือ วัฒนธรรมองค์การอาจทำให้เกิดอุปสรรค และมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ (Robbin, 1996 อ้างใน สมยศ นาวีการ, 2540: 32) ซึ่งอุปสรรคที่สำคัญได้แก่

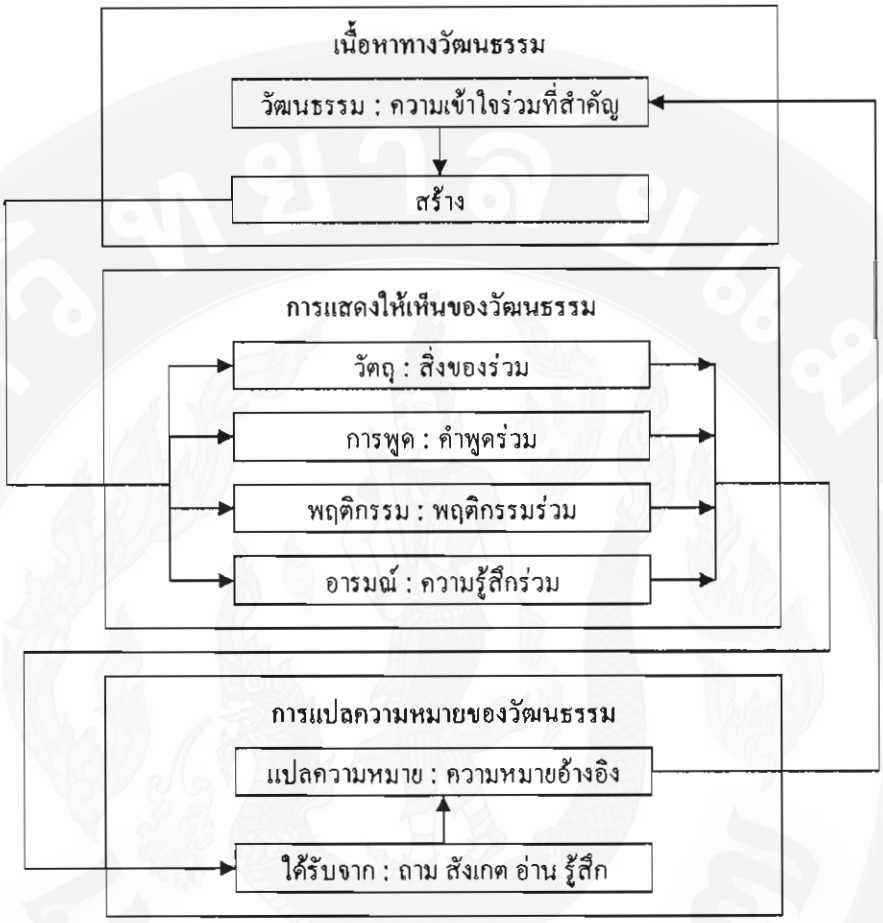
1. อุปสรรคการเปลี่ยน (Barrier to change) แนวโน้มที่ค่านิยมในองค์การเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพขององค์การ มักจะเกิดขึ้นเมื่อสภาพแวดล้อมขององค์การมีการเปลี่ยนแปลงมากและอย่างรวดเร็ว ทำให้วัฒนธรรมขององค์การอาจจะไม่เหมาะสมอีกต่อไป ซึ่งพฤติกรรมแบบยึดเหนี่ยวหรือเกาะกลุ่มกันอาจจะเป็นอุปสรรคขององค์การ เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลง

2. อุปสรรคในการกระจายวัฒนธรรม (Barrier to diversity) การรับบุคลากรใหม่ซึ่งแตกต่างจากบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์การจะก่อให้เกิดความขัดแย้ง ซึ่งฝ่ายบริหารต้องการให้บุคลากรใหม่รับวัฒนธรรมหลักขององค์การเพื่อให้ได้รับการยอมรับ และขณะเดียวกันก็สนับสนุนให้บุคลากรใหม่นำสิ่งที่แตกต่างเข้าสู่องค์การ แต่วัฒนธรรมแบบแข็งขององค์การจะทำให้สิ่งใหม่ๆ

ที่นำเข้ามาลดความสำคัญลง และบุคลากรใหม่ยังต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การที่ตนเข้ามาอยู่ ซึ่งทำให้องค์การนั้นๆ สูญเสียโอกาสรับจุดแข็งที่บุคคลอื่นจะนำเข้าสู่องค์การ

การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การ

จากแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ทำให้ตระหนักว่าหากจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ ภายในองค์การ การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งจำเป็นเพราะทำให้ได้ภาพที่แท้จริงขององค์การ อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อบุคคลที่ต้องการเข้าร่วมหรือต้องการเปลี่ยนแปลงองค์การ ซึ่งทำได้โดยการ "ถาม" "สังเกต" "อ่าน" และ "รู้สึก" และการรวบรวมข้อมูลต้องได้จากการแสดงออกให้เห็น 4 อย่าง คือ วัตถุ การพูด พฤติกรรม และความรู้สึก และสิ่งที่สำคัญในการวิเคราะห์ คือต้องมีการเปรียบเทียบเจตนากับพฤติกรรมจริง โดยขอบข่ายของการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การ ดังแสดงในภาพ 11 (สมยศ นาวีการ, 2540: 42)



ภาพ 11 ขอบข่ายของการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การ
ที่มา: สมยศ นาวี (2540: 106)

การศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ได้เริ่มกันมาเป็นระยะเวลานานพอสมควร ซึ่งมีลักษณะกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาค่อนข้างแบ่งกันชัดเจนเป็น 2 ลักษณะ คือ แนวคิดทางด้านมานุษยวิทยา และแนวคิดทางด้านสังคมวิทยา ซึ่ง Ouchi and Wilkins (1985) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของความแตกต่างระหว่าง 2 แนวคิดนี้ คือ

1. แนวคิดด้านมานุษยวิทยา แนวคิดนี้มีทัศนะว่า วัฒนธรรมคือสิ่งที่องค์การ "เป็น" (culture as something an organization "is") ซึ่งหมายถึง วัฒนธรรมเป็นรูปแบบหนึ่งขององค์การ

2. แนวคิดด้านสังคมวิทยา แนวคิดนี้มีทัศนะว่า วัฒนธรรมคือสิ่งที่องค์การ "มี" (culture as something an organization "has") ซึ่งพิจารณาว่า วัฒนธรรมเป็นคุณลักษณะหนึ่งในหลายๆ คุณลักษณะที่องค์การมีอยู่

แนวคิดดังกล่าวทั้งสองแนวทาง นำไปสู่การศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามความเชื่อของผู้ทำการศึกษา ในแง่ของความแตกต่างในคุณสมบัติของวัฒนธรรมองค์การตามความเชื่อนั้นๆ และ Cameron (1988 อ้างใน วรพจน์ สุทธิลัย, 2536: 9) ยังได้จำแนกวิธีการศึกษาวัฒนธรรมองค์การไว้ 3 แนวทาง โดยพิจารณาจากระเบียบวิธีการที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

1. การศึกษาโดยภาพรวม (holistic studies) เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพในภาพรวมทั้งหมด โดยการสังเกตจากผู้มีส่วนร่วม ในลักษณะการสังเกตในภาคสนาม ผู้ศึกษาจะต้องทำตัวเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การที่จะศึกษาจนกระทั่งกลายเป็นสมาชิกหนึ่งขององค์การนั้นๆ

2. การศึกษาโดยการอุปมา (metaphorical studies) โดยการศึกษาวิเคราะห์สิ่งที่แสดงออกอันเป็นผลมาจากวัฒนธรรม ซึ่งจะเน้นในเรื่องของภาษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะ เช่น งานเขียน สำเนียงพูด และคำพูดที่ใช้ในการเขียนรายงาน เป็นต้น โดยเชื่อว่าจะมีลักษณะเฉพาะในแต่ละองค์การ และพยายามที่จะเข้าใจและอธิบายถึงวัฒนธรรมองค์การนั้นๆ

3. การศึกษาเชิงปริมาณ (quantitative studies) เป็นการศึกษาเชิงปริมาณโดยถือว่าวัฒนธรรมมีลักษณะเช่นเดียวกับบรรยากาศองค์การ โดยใช้วิธีการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งมีผู้วิพากษ์วิจารณ์ว่าสิ่งที่ประเมินได้อาจมิใช่วัฒนธรรมอย่างแท้จริง เป็นเพียงทัศนคติและความรู้สึก (ซึ่งเป็นพื้นฐานของบรรยากาศในองค์การ) แต่สำหรับแก่นของค่านิยมและคติฐาน (ซึ่งเป็นพื้นฐานของวัฒนธรรม) นั้น อาจจะยากที่จะประเมินโดยใช้แบบสอบถาม

การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2534 อ้างใน วรพจน์ สุทธิสัย, 2536: 17) เสนอเรื่องการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า นักจิตวิทยาองค์การให้ความเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในองค์การนั้นจะยากหรือง่ายขึ้นอยู่กับว่า วัฒนธรรมที่มีอยู่ขณะนั้นๆ หยั่งรากลึกและแพร่ขยายไปกว้างขวางเพียงใดในองค์การนั้น

ซึ่งสิ่งที่ต้องทำอย่างแน่นอน คือ ต้องเปลี่ยนที่บรรทัดฐานของพฤติกรรม (Behavioral Norms) ที่เห็นเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนเสียก่อน โดยใช้วิธีการสั่งการจากเบื้องบน มีการให้รางวัล และการลงโทษ จึงจะทำให้มีการยอมทำตามเพราะอำนาจของการสั่งการตามตำแหน่ง ถึงแม้ว่าภายในใจของพนักงานอาจจะไม่ยอมก็ตาม ต่อเมื่อการเปลี่ยนบรรทัดฐานนี้ได้รับการปฏิบัติตามอย่างคงที่แล้ว จึงค่อยมาเปลี่ยนแปลงคติฐานหรือค่านิยมซึ่งเป็นพุทธิปัญญา

(Cognitive Domain) ที่อยู่ภายในตัวคน ซึ่งยากที่จะทำได้โดยวิธีสั่งการจากเบื้องบนได้ ดังนั้น ตอนนี้จึงต้องหันมาหาการเปลี่ยนแปลงแบบให้มีส่วนร่วม (Participate Changes) โดยให้บุคลากรเข้ามามีส่วนในการเปลี่ยนแปลงด้วย ซึ่งอาจจะต้องใช้เวลาในการเปลี่ยนแปลงนานกว่าจะทำให้เกิดความสอดคล้องต้องกันกับเปลี่ยนแปลงบรรทัดฐานของพฤติกรรม แม้ว่าจะเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การจะเป็นกระบวนการที่มีความยุ่งยาก สลับซับซ้อน เสียค่าใช้จ่ายสูง และต้องใช้เวลา แต่ด้วยความพยายามและการอาศัยหลักวิชาการและความรู้เข้าช่วยแล้ว ก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างแน่นอน เนื่องจากในองค์การบางแห่งนั้น การเปลี่ยนแปลงมีความจำเป็นและเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะอาจเป็นหนทางเดียวที่จะทำให้องค์การยังคงสามารถธำรงฐานะในการที่จะแข่งขันได้ หรือเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาหรือจุดอ่อนภายในองค์การที่มีอยู่ให้หมดสิ้นไป

หลักแนวคิดวัฒนธรรมสถานศึกษา

สำหรับแนวคิดนี้ เพื่อใช้ในการศึกษาว่า สถานศึกษามีวัฒนธรรมในด้านใดบ้าง วัฒนธรรมเหล่านั้นเอื้อต่อการให้ชุมชน หรือคณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างสร้างสรรค์หรือไม่

ทั้งนี้เพราะ วัฒนธรรมสถานศึกษาจะเป็นตัวการที่ช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าถึงลักษณะการทำงาน การเลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ปัญหา และปฏิบัติร่วมกัน จึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรมสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความเชื่อ การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อระบบการบริหารงานและการพัฒนาสถานศึกษา ถ้าสามารถเข้าถึงวัฒนธรรมสถานศึกษา และใช้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีในสังคมปัจจุบัน แล้วจะส่งผลให้การบริหารงานของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จซึ่งวัฒนธรรมสถานศึกษา (School Culture) มีแง่มุมที่ควรเรียนรู้ (ยุวดี กังสดาล, 2545 : 69)

ความหมายของวัฒนธรรมสถานศึกษา

วัฒนธรรม ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ให้ความหมายว่า หมายถึง พฤติกรรมและสิ่งที่คนในหมู่ผลิต สร้างขึ้นด้วยการเรียนรู้จากกันและกัน

สถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมายถึง สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย สถานศึกษา ศูนย์การเรียน วิทยาลัย สถาบันมหาวิทยาลัย หน่วยงาน

การศึกษา หรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือเอกชนที่มีอำนาจหน้าที่ หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

ดังนั้น วัฒนธรรมสถานศึกษาจึงเป็นเรื่องของพฤติกรรม และสิ่งที่บุคลากรในหน่วยงานที่จัดการศึกษาเป็นผู้ผลิต สร้างขึ้นมาด้วยการเรียนรู้จากกันและกัน และร่วมใช้อยู่ในหน่วยงานที่จัดการศึกษา สถานศึกษาจึงมีโครงสร้างและหน้าที่อย่างเป็นทางการ ที่รับผิดชอบจัดการศึกษา โดยมีการปฏิบัติสืบทอดกันมาเหมือนองค์กรหรือสถาบันอื่นๆ

วัฒนธรรมสถานศึกษา เป็นคำที่มีความหมายลึกซึ้งมาก มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายวัฒนธรรมสถานศึกษาไว้หลากหลาย

Owens (1991: 24) กล่าวว่า วัฒนธรรมสถานศึกษาเป็นแนวปฏิบัติที่เกิดขึ้นทีละเล็กทีละน้อยอย่างสม่ำเสมอ จนกลายเป็นสิ่งหล่อหลอมพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ Sergeovanni (1989: 35) กล่าวว่า วัฒนธรรมสถานศึกษาเป็นตัวกำหนดสัญลักษณ์ กฎเกณฑ์ของพฤติกรรม พิธีการ และเรื่องราวที่เล่าสู่กันฟังมานาน โดยเน้นถึง "ค่านิยม"" และ "ความเชื่อ" ว่าสมาชิกในองค์กรจะต้องมีส่วนร่วมด้วย

สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2547: 6) กล่าวว่า วัฒนธรรมสถานศึกษา หมายถึง แนวปฏิบัติในการแก้ปัญหา ทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษา ซึ่งเคยปฏิบัติติดต่อกันมาเป็นเวลานานพอสมควร อีกทั้งได้ถ่ายทอดสู่สมาชิกของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวปฏิบัติอันเป็นที่ยอมรับ โดยครอบคลุมไปถึงแนวความคิด ความรู้สึก และการรับรู้ปัญหาต่างๆ

Hensman (1980: 63) กล่าวว่า วัฒนธรรมสถานศึกษาเป็นสัญลักษณ์เฉพาะของสถานศึกษา ทั้งในเชิงนามธรรมและรูปธรรม ที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในสถานศึกษาอันนำมาสู่ความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความเป็นเอกลักษณ์ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและเป็นแรงกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้เรียนปฏิบัติตามความสามารถ ของเขาอย่างมีความหมาย และมีค่าต่อสังคมที่พวกเขาอาศัยอยู่ ผู้ที่มีบทบาทกำหนดวัฒนธรรมสถานศึกษา คือ ผู้บริหารที่จัดกิจกรรมที่สามารถปลุกจิตสำนึกให้สมาชิกในสถานศึกษาเกิดความรู้สึกร่วมกันที่จะสร้างสมความดีงามสืบต่อกันไป

อาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมสถานศึกษา หมายถึงรูปแบบเฉพาะที่เป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา และหมายรวมถึง "ค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐาน" ซึ่งเป็นปัจจัยในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา

ลักษณะของวัฒนธรรมสถานศึกษา

ลักษณะของวัฒนธรรมสถานศึกษาแต่ละแห่ง มีความเกี่ยวข้องกับค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานของครูแต่ละคน

โดย Sergeovanni (1989: 83) ได้เสนอแนวคิดไว้ 4 ประการ คือ

1. สามารถสัมผัสและสังเกตได้ เช่น คำพูด วิธีประพฤติปฏิบัติ และสิ่งที่ปรากฏต่อสายตา พฤติกรรมที่ปรากฏให้เห็น เช่น กฎระเบียบแบบแผน พิธีการ และสัญลักษณ์อื่นๆ ที่ปฏิบัติกันในสถานศึกษา

2. เป็นทัศนะของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับระเบียบปฏิบัติงานร่วมกัน และบรรทัดฐานที่สมาชิกยอมรับ

3. เป็นค่านิยมแสดงให้เห็นข้อตกลงร่วมกันของครู ปรากฏให้เห็นในรูปนโยบายหรือปรัชญาของสถานศึกษา

4. เป็นสมมติฐานที่เป็นนามธรรมมากกว่า เพราะเป็นลักษณะเฉพาะที่อาจแอบแฝงหรือมองเห็นได้

ชนิดา รักษ์พลเมือง (2549: 37) อธิบายถึงลักษณะของวัฒนธรรมสถานศึกษาว่า

1. เป็นวัฒนธรรมย่อยในวัฒนธรรมใหญ่ของสังคม มีวิถีการดำเนินงานและมีวัฒนธรรมที่เป็นวัตถุ (Material Culture) เช่น อาคารเรียน สิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา และมีวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ (Nonmaterial Culture) เช่น วิถีทางที่ครูปฏิบัติต่อผู้เรียน ผู้ปกครอง ผู้บริหาร และระหว่างครูด้วยกัน การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และจรรยาบรรณที่ยึดถือ ทำให้ครูรู้สึกตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

2. เป็นขนบ ประเพณี และพิธีกรรมในรูปแบบต่างๆ เช่น สภาสถานศึกษา คณะกรรมการนักเรียน สัญลักษณ์หรือเครื่องหมายประจำสถานศึกษา การจัดชั้นเรียน การจัดเวลาเรียน การจัดหลักสูตร

3. เป็นกระบวนการ (Process) ที่มีความเคลื่อนไหวตลอดเวลา จึงสามารถถ่ายทอด สะสม (Accumulate) และการแพร่กระจาย (Diffuse)

ดังนั้น วัฒนธรรมสถานศึกษา จึงเป็นวิถีแห่งการดำเนินงานของสถานศึกษาที่มีการถ่ายทอดให้สมาชิก ซึ่งมีหลากหลายลักษณะของแต่ละแห่ง เช่น วัฒนธรรมด้านวัตถุที่สัมผัสและสังเกตเห็นได้ เช่น คำพูด ระเบียบปฏิบัติ พิธีการ และสัญลักษณ์อื่นๆ และวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุที่สัมผัสไม่ได้ เช่น ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และทัศนคติที่สัมพันธ์กับการเรียนรู้ (ยุวดี กังสดาล, 2545 : 70-71)

ข้อกำหนดวัฒนธรรมสถานศึกษา

เซอร์จิโอวานนี กล่าวถึง การก่อตัวของวัฒนธรรมสถานศึกษามาจากสิ่งต่อไปนี้

1. ประวัติความเป็นมาของสถานศึกษา (The school's history) เช่น อดีตของสถานศึกษาที่สืบทอดมาจนถึงปัจจุบัน เป็นต้นว่า รูปแบบของพฤติกรรมที่ปฏิบัติต่อๆ กันมา การกล่าวถึงพฤติกรรมของผู้ที่เป็นวีรบุรุษและวีรสตรีของครูและนักเรียนในโรงเรียน

2. ความเชื่อ (belief) เป็นสมมติฐานและความเข้าใจที่ครูและบุคลากรอื่นๆ ได้กระทำร่วมกัน ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงสร้างของสถานศึกษา การเรียนการสอน บทบาทของครูและนักเรียน ระเบียบวินัย ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง สมมติฐาน และความตั้งใจอาจอยู่ในรูปของปรัชญาและข้อกำหนดต่างๆ

3. ค่านิยม (Values) เป็นสิ่งที่สถานศึกษาให้ความสำคัญเกี่ยวกับการประเมินค่าของสิ่งต่างๆ ที่ปรากฏ

4. บรรทัดฐานและมาตรฐาน (norms and standards) เช่น สิ่งที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติ เพื่อใช้ควบคุมพฤติกรรมของครู อาจารย์ จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ควรชมเชยยกย่อง หรือลงโทษ

5. รูปแบบของพฤติกรรม (pattern of behavior) คือ สิ่งที่ยอมรับว่าเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลายของสถานศึกษา

การก่อตัวของวัฒนธรรมสถานศึกษา จะเกิดขึ้นจากประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสถานศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลต่อความเชื่อ ความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อค่านิยม ค่านิยมมีอิทธิพลต่อบรรทัดฐานและมาตรฐาน บรรทัดฐานและมาตรฐานมีอิทธิพลต่อรูปแบบของพฤติกรรม

องค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมสถานศึกษา

เซอร์จิโอวานนี มองว่า วัฒนธรรมสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคลในสถานศึกษา 10 ประการ คือ

1. ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา (school purposed) สถานศึกษาต้องประชาสัมพันธ์ ชี้แจงให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้าใจ เห็นคุณค่า และความสำคัญของความมุ่งหมายขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน และประเมินผลร่วมกัน และเป็นสิ่งจูงใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นเสมือนการกระจายอำนาจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

2. การมอบอำนาจ (empowerment) ผู้บริหารตัดสินใจและมอบหมายให้ครูไปปฏิบัติ ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญและไว้วางใจที่จะมอบอำนาจให้แก่ครูผู้นั้นด้วย และควรดูแลช่วยเหลือ รับรู้ข่าวสาร การได้รับปัจจัยต่างๆ ในการปฏิบัติงานของครูอย่างเท่าเทียมกัน

3. การตัดสินใจ (decision making) การตัดสินใจของผู้บริหารต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อองค์กร และต้องมีข้อมูลเป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจมากที่สุด

4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (sense of community) สถานศึกษาต้องการให้ความช่วยเหลือและพัฒนาครู กระตุ้นให้ครูทุกคนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความผูกพัน รู้จักรับผิดชอบ ช่วยเหลือและพัฒนาองค์กรร่วมกัน ครูแต่ละคนต้องเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่ทำงานด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีอิทธิพลต่อสภาวะการทำงานมากกว่าเงินเดือนที่ได้รับ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

5. ความไว้วางใจ (trust) ผู้บริหารต้องให้โอกาสครูเลือกทำงานตามความต้องการ และวางใจว่าครูสามารถตัดสินใจได้ดี คนเราเมื่อมีความไว้วางใจกันและกัน จะเกิดความรู้สึก เชื่อมั่น อบอุ่น และยอมรับคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ซึ่งกันและกัน การปฏิบัติงานในองค์กรจะดำเนินไปอย่างสะดวกราบรื่น

6. ความมีคุณภาพ (quality) เป็นความคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน เชื่อมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของครู และความสามารถของผู้เรียน รวมทั้งให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศของความเห็นอกเห็นใจ และความร่วมมือของทุกคน

7. การยอมรับ (recognition) คือ การเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็นที่ดีของครู ยอมรับความสำเร็จและผลงานของครูและนักเรียน บุคลากรทุกคนต่างต้องการการยอมรับและ ยกย่องจากผู้อื่น และถ้าพวกเขาได้รับการยกย่องยอมรับนับถือแล้ว จะทำให้พวกเขามีความภาคภูมิใจในตนเอง เกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

8. ความเอื้ออาทร (earing) ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในสายตาครู ดังนั้นควรหาเวลาว่างอยู่ใกล้ชิด เอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานของครูและความก้าวหน้าของครูผู้สอน เพื่อสร้างความพึงพอใจ ผู้บริหารต้องสนใจ เอาใจใส่ ดูแล และจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่ครู เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การแสดงความเอื้ออาทรต่อกันจะก่อให้เกิดความรัก ความผูกพัน ห่วงใยซึ่งกันและกันอันดี เสียสละเพื่องานของโรงเรียน

9. ความซื่อสัตย์สุจริต (integrity) ผู้บริหารมองเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ความมานะพยายามของครูที่ทำงานอย่างสม่ำเสมอ ควรกำหนดแนวทางให้ครูทุกคนปฏิบัติตามโดยยึดมั่นจริยธรรมเป็นหลัก ควรให้คำชมเชยและผลตอบแทนแก่ครูที่ปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี

10. ความหลากหลายของคน (diversity) ให้ความสำคัญต่อปรัชญา ความเชื่อ บุคลิกภาพ วิธีสอนที่แตกต่างกันของครูแต่ละคน รู้จักยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอน คำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียน การจัดให้ครูร่วมทำงานเป็นกลุ่มและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน จะก่อให้เกิดความผูกพัน รักใคร่ อาทรช่วยเหลือกันและกัน ซึ่งจะช่วยหล่อหลอมให้ความแตกต่างระหว่างบุคคล กลายเป็นความรู้สึก ความนึกคิด ทัศนคติ และค่านิยมของกลุ่มขึ้นมาได้

แนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้เรียน

1. ความสำคัญของวัฒนธรรมสถานศึกษาต่อการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ สร้างผู้เรียนให้เป็นคนดี และมีความสุข

1.1 เป็นการสะท้อนภาพที่เป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษาแห่งนั้น ถ้าผู้เรียนเกิดความพึงพอใจในบรรยากาศ ประเพณี วัฒนธรรม ย่อมทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา ส่งผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรม ให้ผู้เรียนรักษาชื่อเสียงเกียรติภูมิของสถานศึกษา เป็นเครื่องหมายของการปฏิบัติสืบต่อกันมา

1.2 ทำหน้าที่แทนสถาบันครอบครัว เพราะผู้เรียนใช้ชีวิตอยู่ในสถานศึกษแป็นส่วนใหญ่ หากสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมที่ดี ผู้เรียนจะซึมซับสิ่งที่ดีที่สั่งสมไว้

1.3 เป็นเครื่องมือในการปลูกฝังอุดมการณ์ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

1.4 เกิดความร่วมมือในการพัฒนา ทั้งครู นักเรียน และผู้ปกครอง เกื้อหนุนกัน

1.5 เป็นจุดรวมพลัง สร้างความเป็นปึกแผ่นและความแข็งแกร่งขององค์กร

1.6 เป็นสิ่งที่ซึมซับเข้าสู่ชีวิตจิตใจของผู้เรียน ทำให้เกิดการดำเนินชีวิตในสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม จากกิจกรรมที่จัดสืบทอดกันมายาวนาน

1.7 เป็นการถ่ายทอดสายสัมพันธ์เกี่ยวกับวัฒนธรรมครู และรุ่นพี่ถ่ายทอดสู่รุ่นน้อง

1.8 ส่งเสริมผู้ปกครองที่เป็นศิษย์เก่า ถ่ายทอดความคิด ความรู้สึกให้กับศิษย์ปัจจุบัน ให้หวงแหนในสถาบันของตน และยึดมั่นที่จะปฏิบัติดีงามไว้เป็นหลักปฏิบัติต่อไป

1.9 เกิดการสร้างกระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มีความพร้อม ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญให้ผู้เรียนได้ซึมซับความดีงาม

1.10 สร้างสังคมตัวอย่างที่ดีให้กับผู้เรียน ได้ฝึกฝนก่อนนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน หรือหลังจบการศึกษาแล้ว

1.11 ได้สืบทอดแนวคิด ประเพณี การปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณค่า

1.12 ทำให้รำลึกถึงบุญคุณของสถานศึกษา โดยเฉพาะเมื่อประสบความสำเร็จจะหวนกลับมาให้ความช่วยเหลือสถานศึกษาเดิมของตน

1.13 ได้สร้างจิตสำนึกให้ผู้เรียนมีความรักในตัวเอง เพื่อน สถาบันเคารพครู เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

1.14 เป็นศูนย์รวมหล่อหลอมความแตกต่างที่หลากหลายของผู้เรียน โดยมีเป้าหมาย อยู่ที่สร้างสถานศึกษาให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ สร้างผู้เรียนให้เป็นคนดีและมีความสุข

2. การสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษา

2.1 การสร้างเอกลักษณ์ของสถานศึกษา ต้องครอบคลุม

2.1.2 ประวัติความเป็นมาของสถานศึกษา

2.1.2 กฎ ระเบียบของสถานศึกษา

2.1.3 ความเป็นผู้นำของสังคม

2.1.4 สัญลักษณ์ของสถานศึกษา

2.1.5 เพลงประจำสถานศึกษา

2.1.6 ต้นไม้ประจำสถานศึกษา

2.1.7 คำขวัญ อุดมการณ์ คติพจน์ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

2.2 สร้างประเพณีเพื่อสืบทอดความศรัทธา ควรครอบคลุมเรื่อง

2.2.1 ประเพณีที่สืบทอดกันมา เป็นรูปแบบเฉพาะ

2.1.2 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

2.1.3 ความเคารพในอาวุโสและการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารและครู

2.1.4 ความเป็นประชาธิปไตย

2.1.5 พิธีกรรมต่างๆ

2.1.6 การสืบทอดเจตนารมณ์

2.3 การสร้างความเชื่อ ความศรัทธาให้กับบุคลากรในองค์กร ควรครอบคลุมเรื่อง

2.3.1 ศิษย์เก่าที่เป็นแบบอย่างที่ดี และประสบความสำเร็จ

2.3.2 สิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในสถานศึกษา

2.3.3 การสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of belonging)

2.3.4 การประกาศเกียรติคุณ เกียรติประวัติ คุณงามความดีของสมาชิกในองค์กร และศิษย์เก่า ศิษย์ใหม่

2.3.5 ความเป็นปึกแผ่น ความรัก ความภาคภูมิใจในสถาบัน

2.3.6 จิตสำนึกและจิตวิญญาณของความเป็นผู้บริหารและความเป็นครู

2.3.7 จิตวิญญาณของผู้เรียนที่มีต่อสถานศึกษา

2.3.8 ชื่อเสียงของสถานศึกษา

2.4 การสร้างระบบบริหารจัดการให้เป็นที่ยอมรับ ควรครอบคลุมเรื่อง

2.4.1 นโยบายการจัดการศึกษา

2.4.2 ความปลอดภัยในสถานศึกษา

2.4.3 การจัดกิจกรรมของสถานศึกษา

2.4.4 การจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

2.4.5 ระบบความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานศึกษา

3. แนวทางการดำเนินงานสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษา

3.1 ทำงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตั้งแต่วางแผนและปฏิบัติจนบรรลุเป้าหมาย ขั้นตอนต่างๆ ได้แก่

3.1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการ

3.1.2 วางแผนดำเนินงาน กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายให้ชัดเจน มีหลักปฏิบัติ ที่กำหนดไว้ในธรรมนูญโรงเรียน

3.1.3 ประชุมผู้เกี่ยวข้อง บุคลากรในโรงเรียน เพื่อสร้างความเข้าใจให้ทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษา

3.1.4 วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ศึกษาความต้องการของชุมชน ผู้ปกครอง ถึงความคาดหวังต่อสถานศึกษา เพื่อนำมาปฏิบัติได้ตรงจุด

3.1.5 ดำเนินงานและปฏิบัติให้ตรงเป้าหมาย

3.1.6 ประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่การดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

3.1.7 มีการติดตาม ประเมินผล และรายงานการปฏิบัติงาน

3.2 ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร มีแนวทางดังนี้

3.2.1 เป็นผู้นำในการปฏิบัติ ให้ความสำคัญต่อการสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาอย่างจริงจัง

3.2.2 ควรกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษา ตระหนักถึงการไปสู่จุดหมายที่วางไว้ตามปรัชญา และคติพจน์ขององค์กร

3.2.3 ส่งเสริมครูให้ปฏิบัติงานไปในแนวเดียวกันอย่างสม่ำเสมอ

3.2.4 ให้ชุมชนผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการคิดออกแบบวัฒนธรรมขององค์กร

3.2.5 สร้างความรัก ความผูกพันให้เกิดความภาคภูมิใจในองค์กร

3.2.6 จัดกิจกรรมที่ผู้เรียนลงมือทำเองเป็นกลุ่ม โดยยึดแบบแผนประเพณีที่สืบสานกันมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญสู่ความผูกพันใกล้ชิด เป็นเจ้าของร่วมกัน

3.2.7 มีเป้าหมายชัดเจน วางแผน มุ่งมั่น และทำจริง

3.2.8 ก่อนดำเนินงาน ควรสร้างความเข้าใจให้ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษา

3.2.9 กำหนดจุดประสงค์ ค่านิยม เป้าหมาย หลักปฏิบัติไว้ในธรรมนูญโรงเรียน ปฏิบัติเป็นประจำ มีการติดตามประเมินผล

3.3 จัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างวัฒนธรรม กิจกรรมต่าง ๆ คือ

3.3.1 การปลูกฝังคุณธรรมให้กับผู้เรียน เช่น ความกตัญญู การแสดงความเคารพ

3.3.2 สร้างความตระหนัก จิตสำนึกที่ดีในประวัติความเป็นมาของสถานศึกษา เช่น ยกย่องเชิดชูศิษย์เก่าที่สร้างชื่อเสียงหรือช่วยเหลือสถานศึกษา

3.3.3 สร้างความเป็นเอกลักษณ์ และจุดเด่นของสถานศึกษา

3.3.4 สร้างจุดศูนย์รวมจิตใจของคนในองค์กร เช่น อนุสาวรีย์ของผู้ให้กำเนิดสิ่งศักดิ์สิทธิ์ประจำสถาบัน

3.3.5 สร้างระบบพี่ปกครองน้อง ช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลกันและกัน รุ่นพี่เป็นแบบอย่างที่ดีงาม เคารพระบบอาวุโส

3.3.6 สร้างความรักความผูกพันกับสถานศึกษา ให้เกิดศรัทธาภาคภูมิใจสถานศึกษาของตน ด้วยการเข้าค่ายปฐมนิเทศ ปัจฉิมนิเทศ กีฬาสัมพันธ์

3.3.7 จัดกิจกรรมผู้เรียนลงมือปฏิบัติเอง ยึดแบบแผนประเพณีสืบสานกันมา อย่างต่อเนื่อง มีความผูกพันใกล้ชิด มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของสถานศึกษา

4. สภาพการจัดวัฒนธรรมสถานศึกษาตามประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูล

จากประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลมองวัฒนธรรมของสถานศึกษาในยุคปัจจุบันว่า

4.1 จัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนสวยงาม สะอาด ร่มรื่น

4.2 จัดวาระเฉลิมฉลองวันครบรอบสถาปนาสถานศึกษา

4.3 มีประเพณีสืบสานต่อเนื่อง เช่น พระราชทานกำเนิดสถานศึกษา

4.4 จัดให้มีเพลงประจำสถาบัน

4.5 จัดอบรม สวดมนต์ประจำสัปดาห์

4.6 ทำสัญลักษณ์ ตราประจำ หรือต้นไม้ประจำสถาบัน

4.7 ตั้งกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ

4.8 สร้างสิ่งที่เคารพ

4.9 นำชื่ออดีตผู้บริหารมาตั้งเป็นชื่อถนนในสถานศึกษา

4.10 นำชื่อสถานที่ใกล้เคียงมาตั้งเป็นชื่ออาคาร

4.11 ทำเนียบศิษย์เก่าดีเด่น

4.12 เสนอผลงานและชื่อเจ้าของผลงาน สิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่

ข้อมูลการจัดวัฒนธรรมสถานศึกษาที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์

1. วัฒนธรรมที่ดี ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนยังไม่มีมากนัก

2. การปฏิบัติสืบทอดกันมา โดยคำนึงถึงผลกระทบ และความเปลี่ยนแปลงของสังคมรอบๆ สถานศึกษา บางแห่งกลัวการเปลี่ยนแปลง

3. ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบายให้ครูและนักเรียนปฏิบัติตาม

4. จัดการเรียนการสอนไม่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

5. อยู่ในรูปแบบผู้ใหญ่คิดถูกเสมอ ห้ามเสนอแนะหรือรู้ดี

6. ผู้บริหารยึดติดความถูกใจมากกว่าถูกต้อง

7. เน้นวิชาการมากกว่าคุณธรรม

8. การเมืองมีอิทธิพลสูง

9. ผู้บริหารไม่มีความจริงใจ จริงจัง ในการสร้างวัฒนธรรมที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ที่แท้จริง

10. ส่วนใหญ่เป็นวัฒนธรรมมุ่งประโยชน์เฉพาะบุคคล กลุ่มคน

11. ปฏิบัติตามนโยบายผู้บริหารที่ขาดความต่อเนื่อง

12. ปฏิบัติแบบบังคับผู้เรียนมากกว่าเป็นไปตามความพึงพอใจ

13. ขาดความมุ่งมั่นและการสนับสนุนที่จะนำไปสู่การปฏิบัติจริง

14. ครูเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ผู้เรียนมีหน้าที่จดจำสิ่งที่ครูบอก ถ้าจำได้มาก ถือว่าประสบความสำเร็จ ไม่ส่งเสริมให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้หรือสร้างองค์ความรู้เอง

15. มุ่งพัฒนาวัตถุ อุปกรณ์ สถานที่ เพราะเห็นว่าผลการพัฒนาเป็นรูปธรรมได้ง่าย และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเหล่านั้นไม่คุ้มค่า

16. บุคลากรให้ความสำคัญเฉพาะงานบังคับบัญชา สิ่งเฉพาะกิจเป็นระยะๆ ไม่ให้ความสำคัญกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไม่สนใจ ความแตกต่างของคน

17. ชุมชนมีส่วนร่วมแค่เพียงสนับสนุนวัสดุ/งบประมาณ โดยไม่สนใจกระบวนการจัดการเรียนรู้ว่าจะส่งผลดีหรือผลเสียต่อบุตรหลานของตนเองอย่างไร

จากแนวคิด ค่านิยม ความเชื่อ ครอบคลุมไปถึงพฤติกรรมต่างๆ ที่กลายเป็นตัวกำหนดประเพณีวัฒนธรรมในสถานศึกษาหลายอย่าง ล้วนมีส่วนเกี่ยวข้องทั้งทางตรง ทางอ้อม ทั้งในเชิงบวก และในเชิงลบต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษาอยู่ในขณะนี้

ตอนที่ 8 แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา

หลักแนวคิดการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา

กระแสแห่งการกระจายอำนาจทั้งด้านการปกครอง การบริหารและการจัดการในด้านต่างๆ นำไปสู่การผลักด้านให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรระดับต่างๆ รวมถึงองค์กร

ทางด้านการศึกษา ซึ่งได้มีความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงการบริหารการศึกษาจากรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลางให้กระจายอำนาจไปสู่หน่วยปฏิบัติ ดังจะเห็นได้จากแผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

การกระจายอำนาจการจัดการศึกษา หมายถึง การที่อำนาจการตัดสินใจในการดำเนินงานต่างๆ กระจายจากส่วนกลางไปยังหน่วยงานรองลงไป มี 2 ลักษณะ คือ แบบมอบอำนาจ หมายถึง การมอบอำนาจตัดสินใจบางส่วนให้แก่หน่วยงานรองลงไปตัดสินใจและการกระจายอำนาจแบบเบ็ดเสร็จ คือ หน่วยงานย่อยมีความเบ็ดเสร็จในการตัดสินใจในการบริหารและรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติภารกิจของตนเอง มีอิสระในเชิงบริหารและรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติภารกิจของตนเอง มีอิสระในเชิงบริหารและการจัดการ ส่วนกลางควบคุมเชิงกฎหมายหรือเชิงนโยบายเท่านั้น ในทางการศึกษาการกระจายอำนาจมีลักษณะการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการบริหารและจัดการจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา เพื่อให้สามารถตัดสินใจในระดับของหน่วยปฏิบัติ ได้แก่ เขตพื้นที่การศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษา นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโดยรวม (สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. 2545: 47)

เจตนารมณ์ในการปฏิรูปการศึกษา ที่เน้นให้มีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาตามที่ปรากฏในนโยบายด้านสังคมของรัฐบาล โดยการปฏิรูปการศึกษา โดยยึดคุณธรรมนำความรู้ มุ่งมั่นที่จะขยายโอกาสทางการศึกษา ของประชาชนให้กว้างขวางและทั่วถึง โดยคำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ เสริมสร้างความตระหนักในคุณค่าของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความสมจนฉันท์ สันติวิธี วิถีชีวิตประชาธิปไตย พัฒนาคนโดยใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความร่วมมือของสถาบันครอบครัวชุมชน สถาบันทางศาสนาและสถาบันการศึกษา การจัดการศึกษาเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา และท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของประชาชน และภาคเอกชน โดยทางกระทรวงศึกษา ได้นำนโยบายทางด้านสังคมและรัฐบาลไปกำหนดเป็นนโยบายการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา และการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2540: 3)

การกระจายอำนาจดังกล่าว มีกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาโดยตรง และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 44 บัญญัติให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการและเลขาธิการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระจายอำนาจการ

บริหารจัดการสถานศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550 ก: 7 – 9)

ตามเจตนารมณ์ดังกล่าว ที่กำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลเพื่อให้มีความเป็นอิสระ คล่องตัว สามารถบริหารจัดการการศึกษาในสถานศึกษาได้สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การบริหารการศึกษาจะมีลักษณะแตกต่างไปจากเดิม โดยสถานศึกษาจะมีอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเองมากขึ้น ทำให้ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบใหม่ ที่นำแนวคิดหลักของการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นหลัก (SBM) ที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจจากส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 การทำให้สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจมากขึ้น ภายใต้การบริหารในรูปของคณะบุคคล คือ คณะกรรมการโรงเรียนหรือคณะกรรมการสถานศึกษา ใช้วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation) ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการกำหนดนโยบายและแผน การตัดสินใจการกำหนดหลักสูตรท้องถิ่น การร่วมคิดร่วมทำ ผู้นำต้องเน้นการสนับสนุนและอำนวยความสะดวก เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาชาติ และสามารถบริหารคุณภาพให้สูงยิ่งขึ้น

การบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (School-Based Management)

หรือการบริหารโดยยึดสถานศึกษาเป็นศูนย์กลางในการบริหาร เป็นการกระจายอำนาจการจัดการสถานศึกษาจากส่วนกลางหรือจากเขตการศึกษาไปยังสถานศึกษาโดยตรง ให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีความเป็นอิสระและคล่องตัวในการตัดสินใจ ในการบริหารจัดการ ในการสั่งการเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนทั้งด้านหลักสูตร การเงิน การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยมีคณะกรรมการโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ตัวแทนครู ตัวแทนผู้ปกครอง และชุมชน ร่วมกันบริหารโรงเรียนให้สอดคล้องและเป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน ของผู้ปกครอง และชุมชนมากที่สุด

แนวคิดพื้นฐานและหลักการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

จากรายงานการวิจัย การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (School-Based Management) (อุทัย บุญประเสริฐ, 2542: 31)

1. ความเป็นมา การบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานแนวคิดใหม่ในการบริหารสถานศึกษา ที่ริเริ่มในประเทศสหรัฐอเมริกา ในช่วงทศวรรษที่ 1980 แล้วแพร่หลายไปยังประเทศอื่น แนวคิดนี้มีความเชื่อมโยงกับการปฏิรูปการศึกษาและการกระจายอำนาจทางการศึกษา ซึ่งเกิดจากความไม่พอใจของผู้เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารจัดการศึกษาของรัฐ มีการศึกษาและผลักดันให้เกิดนโยบายที่ชัดเจนและต่อเนื่อง ปัจจุบันมีการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานครอบคลุมทั่วประเทศสหรัฐอเมริกา แพร่หลายไปยังประเทศอื่นๆ รวมทั้งกำลังจะถูกนำมาใช้ในประเทศไทยตามสาระบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 40 ตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2545 เป็นต้นไป

2. แนวคิดพื้นฐาน แนวคิดเรื่องการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานนั้น ได้รับอิทธิพลมาจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจอุตสาหกรรมที่ประสบความสำเร็จจากหลักการ วิธีการ และกลยุทธ์ในการทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ สร้างกำไรและความพึงพอใจแก่ลูกค้าและผู้เกี่ยวข้องยิ่งขึ้น ความสำเร็จดังกล่าวนี้ทำให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องเห็นว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้นนั้นต้องปรับกระบวนการและวิธีการที่เคยเน้นแต่เรื่องการเรียนการสอน ปรับไปสู่การบริหารโดยการกระจายอำนาจไปยังโรงเรียนที่เป็นหน่วยปฏิบัติและให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาอย่างแท้จริง

3. ความหมาย สถานศึกษาเป็นฐานจากการประมวลแนวคิดของนักวิชาการและองค์การต่างๆ จำนวนมาก อาจสรุปได้ว่าการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน เป็นกลยุทธ์ในการปรับปรุงการศึกษาโดยเปลี่ยนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจากส่วนกลางไปยังแต่ละสถานศึกษา โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษา (School Council หรือ School Board) ซึ่งประกอบด้วย ผู้ปกครอง ครู สมาชิกในชุมชน ผู้ทรงคุณวุฒิ ศิษย์เก่า และผู้บริหารสถานศึกษา (บางสถานศึกษามีตัวแทนนักเรียนเป็นกรรมการด้วย) ได้มีอำนาจในการบริหารจัดการศึกษาใน

สถานศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ บุคลากร และวิชาการ โดยให้เป็นไปตามความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

หลักการในการบริหารแบบสถานศึกษาเป็นฐาน (School-Based Management) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550 ข : 27)

1. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากกระทรวงและส่วนกลางไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด โดยมีความเชื่อว่าสถานศึกษาเป็นหน่วยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาของเด็ก

2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation or Collaboration or Involvement) เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจ และร่วมจัดการศึกษา ทั้งครู ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียน การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและจะรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น

3. หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return Power to People) ในอดีตการจัดการศึกษาจะทำกันหลากหลาย บางแห่งก็ได้วัดหรือองค์กรในท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ ต่อมามีการรวมการจัดการศึกษาไปให้กระทรวงศึกษาธิการเพื่อให้เกิดเอกภาพและมาตรฐานทางการศึกษา แต่เมื่อประชากรเพิ่มมากขึ้น ความเจริญต่างๆ รุดหน้าไปอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาโดยส่วนกลางเริ่มมีข้อจำกัด เกิดความล่าช้าและไม่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างแท้จริง จึงต้องมีการคืนอำนาจให้ท้องถิ่นและประชาชนได้จัดการศึกษาเองอีกครั้ง

4. หลักการบริหารตนเอง (Self-managing) ในระบบการศึกษาทั่วไป มักจะกำหนดให้สถานศึกษาเป็นหน่วยปฏิบัติตามนโยบายของส่วนกลาง โรงเรียนไม่มีอำนาจอย่างแท้จริง สำหรับการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานนั้น ไม่ได้ปฏิเสธเรื่องการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายของส่วนรวม แต่มีความเชื่อว่าวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทำได้หลายวิธี การที่ส่วนกลางทำหน้าที่เพียงกำหนดนโยบายและเป้าหมาย แล้วปล่อยให้โรงเรียนมีระบบบริหารด้วยตนเอง โดยให้สถานศึกษามีอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบในการดำเนินงาน ซึ่งอาจดำเนินการได้หลากหลาย ด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน แล้วแต่ความพร้อมและ

สถานการณ์ของสถานศึกษา ผลที่ได้น่าจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิมที่ทุกอย่างถูกกำหนดมาจากส่วนกลาง ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

5. หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance) ส่วนกลางมีหน้าที่กำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐาน มีองค์กรอิสระทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปตามกำหนดและเป็นไปตามนโยบายของชาติ

จากหลักการดังกล่าว ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน จะเป็นการบริหารงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่ารูปแบบการจัดการศึกษาที่ผ่านมา

รูปแบบการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

1. **รูปแบบที่ชุมชนมีบทบาทหลัก** (Community Control SBM) แนวคิดสำคัญ คือ การจัดการศึกษาควรตอบสนองความต้องการและค่านิยมของผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุด ตัวแทนของผู้ปกครองและชุมชนจึงมีสัดส่วนในคณะกรรมการสถานศึกษามากที่สุด ตัวแทนผู้ปกครองและชุมชนเป็นประธานคณะกรรมการ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ บทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นคณะกรรมการบริหาร

2. **รูปแบบที่ครูและชุมชนมีบทบาทหลัก** (Professional Community Control SBM) แนวคิดเรื่องนี้เชื่อว่า ทั้งครู และผู้ปกครองต่างมีความสำคัญในการจัดการศึกษาให้แก่เด็ก เนื่องจากทั้ง 2 กลุ่มต่างอยู่ใกล้ชิดนักเรียนมากที่สุด รับรู้ปัญหาและความต้องการได้ดีที่สุด สัดส่วนของครูและผู้ปกครอง (ชุมชน) ในคณะกรรมการสถานศึกษาจะมีเท่าๆ กัน แต่มากกว่าตัวแทนกลุ่มอื่นๆ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นประธาน บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นคณะกรรมการบริหาร

3. **รูปแบบที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก** (Administration Control SBM) ผู้บริหารเป็นประธานคณะกรรมการ ส่วนกรรมการอื่นๆ ได้มาจากการเลือกตั้งหรือคัดเลือกจากกลุ่มผู้ปกครอง ครู และชุมชน คณะกรรมการมีบทบาทให้คำปรึกษา แต่อำนาจการตัดสินใจยังคงอยู่ที่ผู้บริหารสถานศึกษา

4. **รูปแบบที่มีครูเป็นหลัก** (Professional Control SBM) เกิดจากแนวคิดที่ว่า ครูเป็นผู้ใกล้ชิดนักเรียนมากที่สุด ย่อมรู้ปัญหาได้ดีกว่าและสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุด ตัวแทนคณะครูจะมีสัดส่วนมากที่สุดคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารยังคงเป็นประธานคณะกรรมการสถานศึกษา บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นคณะกรรมการบริหาร

ปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินการนำรูปแบบการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานไปใช้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550: 10)

การกระจายอำนาจหน้าที่การบริหารจากหน่วยงานบริหารส่วนกลางไปยังคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างแท้จริง ได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งหน่วยงานส่วนกลาง บุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน มีการประชาสัมพันธ์ที่ดี มีระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับรู้ข้อมูลสารสนเทศตรงกัน บุคลากรในสำนักงานเขตการศึกษาและในสถานศึกษาจะต้องได้รับการอบรมหรือให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ทำการฝึกอบรมคณะกรรมการสถานศึกษา เกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษา เช่น การทำงานเป็นทีม การประชุม การตัดสินใจสั่งการ นโยบาย การวางแผนปฏิบัติการบริหารการเงิน การบริหารบุคคล การบริหารงานวิชาการ หลักสูตรการเรียนการสอน การประเมินผล เป็นต้น ได้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถและมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม พัฒนาความรู้ ทักษะ และภาวะผู้นำให้ผู้บริหาร เพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่ดี

โดยสรุป การกระจายอำนาจการจัดการศึกษา เป็นกลไกที่สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยที่สภาวะที่หน่วยงานหรือชุมชนระดับล่างสุด หรือหน่วยงานปฏิบัติ มีอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการดำเนินกิจการของตนเอง มีหน้าที่รับผิดชอบตนเองได้อย่างกว้างขวาง โดยลดบทบาทของหน่วยงานส่วนกลางระดับกระทรวง ระดับกรม ให้เหลือภารกิจหลักทางด้านนโยบายและให้บทบาทต่างๆ ลงสถานศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานปฏิบัติให้เกิดรูปธรรม ชุมชน หรือท้องถิ่น โดยเฉพาะคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องมีบทบาทร่วมกับสถานศึกษา อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

ตอนที่ 9 วิธีวิทยาวิจัย และเทคนิคที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (PAR)

1. ความหมาย พัฒนาการ หลักการ และลักษณะเด่นของ PAR

การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) มีกำเนิดจากแนวความคิดที่ว่า การวิจัยเป็นกิจกรรมทางสังคมที่ใช้ทรัพยากรของสังคมในการศึกษา จึงเป็นสมบัติของสังคมซึ่งกระทำโดยมีความมุ่งหมายที่จะรับใช้สังคม ด้วยเหตุนี้จึงควรคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่สังคมนั้นๆ จะได้รับ ซึ่งหมายถึงการทำให้การวิจัยนั้นเป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาโดยทุกคนในสังคมต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนานั้นทุกขั้นตอนอย่างเสรีและเป็นประชาธิปไตย กระบวนการของ PAR (พันธุ์ทิพย์ รามสูต, 2545: 33) เริ่มเกิดขึ้นเมื่อประมาณกลางปี ค.ศ. 1970 เป็นการวิจัยที่มีแนวคิดใกล้เคียงกับการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) และมีส่วนคล้ายกับการพัฒนาชุมชนที่มีมาก่อนหน้านั้นตามลำดับ Tandom (1988. อ้างใน พันธุ์ทิพย์ รามสูต, 2545: 33 – 34) กล่าวถึงหลักการสำคัญ ของ PAR ว่ามีดังนี้

1.1 ให้ความสำคัญและเคารพต่อภูมิความรู้ของชาวบ้านว่ายังเป็นสิ่งที่พึงปฏิบัติและยอมรับเพื่อเป็นหนทางแก้ปัญหาในการดำรงชีวิตของพวกเขา

1.2 ปรับปรุงความสามารถและศักยภาพของชาวบ้านด้วยการส่งเสริมยกระดับและพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง ให้สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์สถานการณ์ปัญหาของตนเอง

1.3 ให้ความรู้ที่เหมาะสมแก่ชาวบ้านและคนยากจนโดยให้สามารรถรับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นในระบบสังคมของตน สามารถทำความเข้าใจ แปลความหมายจนนำไปใช้ได้

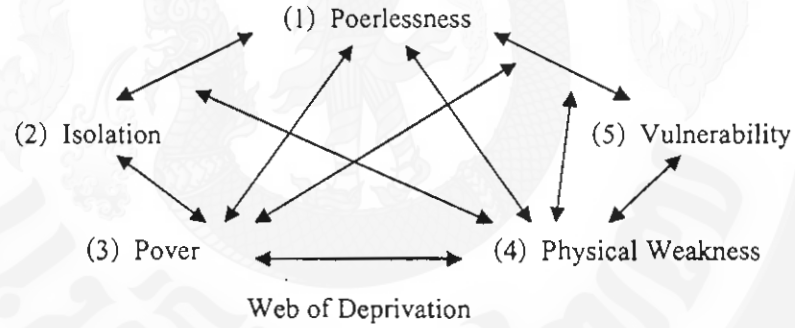
1.4 สนใจปริทัศน์ของชาวบ้าน เป็นจุดเน้นที่ช่วยเปิดเผยให้เห็นคำถามที่ตรงกับปัญหาของชาวบ้าน

1.5 ปลดปล่อยความคิด โดยช่วยให้ชาวบ้านและคนยากจนสามารถใช้ความคิดเห็นของตนอย่างเสรีในการมองสภาพการณ์และปัญหาของตนเอง สามารถใช้วิจารณญาณในการวิเคราะห์วิจารณ์ ตรวจสอบสภาพเท็จจริงต่างๆ สามารถยืนยันด้านอิทธิพลจากภายนอกได้ สรุปได้ว่า เป้าหมายหลักของ PAR ประกอบด้วยการค้นหาความรู้พื้นบ้านอันเป็นที่ยอมรับและใช้กันแพร่หลาย ส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างวัฒนธรรม สร้างดุลยภาพระหว่างวิทยาศาสตร์ความรู้ทางวิชาการ กับความรู้พื้นบ้าน และยอมรับในความไม่เท่าเทียมกันของภาวะสังคมเศรษฐกิจ PAR จึงเป็นทางเลือกใหม่ที่เน้นการพัฒนาความสำนึกอย่างมีวิจารณญาณของคนและ

องค์กรชุมชนให้มีศักยภาพเพียงพอที่จะตระหนักและเข้าใจปัญหาของตนเอง สามารถแก้ปัญหาของตนเองด้วยทักษะ

สมอาจ วงษ์ขมทอง (2536: 3 – 4; เยาวรัตน์ ปรปักษ์ขาม และสมใจ ประมาณพล, 2536) แสดงสมมติฐานหรือค่านิยมของผู้ดำเนินโครงการ PAR ในชุมชน ว่ามีดังนี้

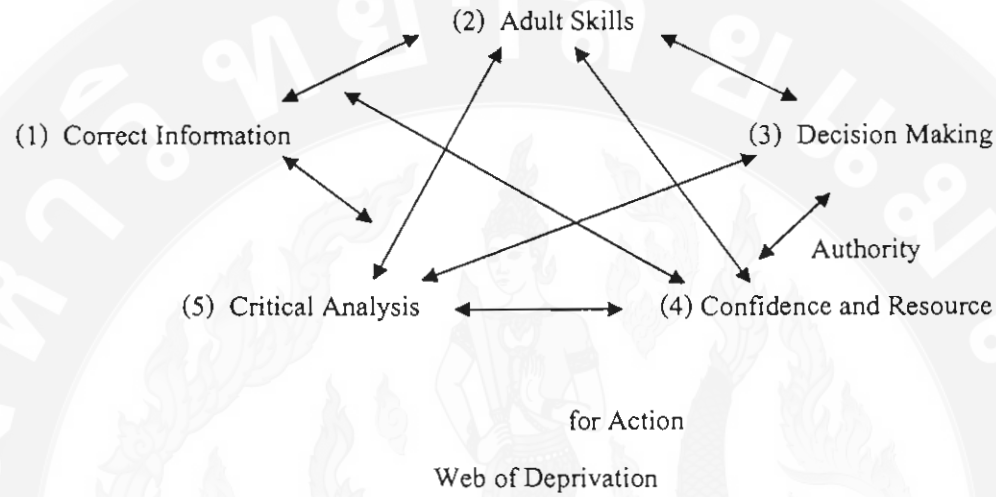
1) Web of Deprivation คือ สมมติฐานที่ว่าด้วยผู้ด้อยโอกาสมักตกอยู่ในพันธนาการของผู้ด้อยโอกาส เป็นวงจรแห่งการระทมทุกข์ คล้ายกับวงจร โง่ จน เจ็บ ของไทย โดยประกอบด้วย Powerlessness คือการที่คนปราศจากพลังต่อรอง ไม่อยู่ในสถานภาพที่จะตัดสินใจได้, Isolation จะมีแนวโน้มที่จะแยกตัวออกต่างหาก ไม่นิยมการทำงานเป็นทีม ไม่นิยมการรวมกลุ่ม, Poverty มักจน, Physical Weakness มีร่างกายไม่ค่อยแข็งแรง, และ Vulnerability มักอยู่ในสภาพที่สามารถได้รับผลกระทบจากเรื่องต่างๆ ได้ง่ายที่สุด ซึ่งมีคำพูดว่า "ธรรมชาติของสิ่งที่เลวจะดึงดูดสิ่งที่เลวเข้าหากัน" ดังแผนภูมิที่ 12



ภาพ 12 สมมติฐานที่ว่าด้วยผู้ด้อยโอกาสมักตกอยู่ในพันธนาการของผู้ด้อยโอกาส
ที่มา: สมอาจ วงษ์ขมทอง (2536: 3)

2) Web of Competency คือสมมติฐานที่ว่าด้วยผู้ที่มีโอกาสที่ดีในชุมชนจะตกอยู่พันธนาการของผู้มีความสามารถ เนื่องจาก คนที่มีโอกาสดีมักมีข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง, มักมีความสามารถดี, มักอยู่ในสถานภาพในการตัดสินใจได้, มีความเชื่อมั่นในการตัดสินใจในแต่ละครั้ง นอกจากนี้ยังมีความสามารถในการหา resource ต่างๆ มาช่วยในการตัดสินใจได้, และมักวิเคราะห์เหตุการณ์ต่างๆ ได้แม่นยำ จะเห็นได้ว่าผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีโอกาสดีก็จะมีปัจจัยอื่นๆ มาเสริม

ให้ดีขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งตรงกับคำพูดที่ว่า "ธรรมชาติของสิ่งที่ดีมักจะดึงดูดสิ่งที่ดีเข้าหากัน" และพันธนาการเหล่านั้นก็จะปกป้องเขา ดังภาพ 13



ภาพ 13 สมมติฐานที่ว่าด้วยผู้มีโอกาสที่ดีในชุมชนจะตกอยู่ในพันธนาการของผู้มีความสามารถ

ที่มา : สมอาจ วงษ์ขมทอง (2536: 4)

ในเรื่องของ PAR การที่คนด้อยโอกาสหรือมีโอกาสดี ไม่ได้เกิดจากเพียงปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง แต่เกิดจากปัจจัยหลายๆ ปัจจัยที่เกี่ยวโยงกัน

3) Realization of Reality คือ การตระหนักถึงข้อเท็จจริงในปัจจุบัน เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่สุด ในการที่จะให้ผู้ด้อยโอกาสสลัดตัวเองออกจาก Web of Deprivation ไปสู่ Web of Competency โดยมีความเชื่อว่าเมื่อคนได้รับการปลุกจิตสำนึก Development of Critical Consciousness และได้ทราบข้อเท็จจริงจาก Investigative Research แล้ว เขาจะแสวงหาทางเปลี่ยนสถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ให้เอื้ออำนวยต่อพวกเขามากขึ้น ซึ่งนำผลไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ดังนั้น กระบวนการที่จะใช้ชุมชนตระหนักข้อเท็จจริง จึงต้องมีการสืบเสาะแสวงหาข้อมูลในส่วนเกี่ยวกับ Investigation Research ว่าข้อเท็จจริงคืออะไร และจะได้มาด้วยวิธีใด ซึ่งจะเปลี่ยนมาเป็น Socio-political Action ให้เอื้ออำนวยต่อพวกเขามากยิ่งขึ้นในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

พัชนี นาถประชา (2535) เสนอข้อควรพิจารณาเกี่ยวกับทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อพื้นฐานของการมีส่วนร่วม โดยนักพัฒนาจะต้องเชื่อว่าคนทุกคนมีศักยภาพในตนเอง มีประสบการณ์ชีวิตมีคุณค่า การทำงานกลุ่มดีกว่าทำตามลำพัง การเรียนรู้ได้จากการพิจารณาไตร่ตรองหาบทเรียนจากประสบการณ์จริง การเรียนรู้เกิดจากทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วม การเรียนรู้นำไปสู่การปฏิบัติ เป็นการเรียนรู้ที่ช่วยให้ความคิดและความรู้สึกตรงกัน การพัฒนาที่จะยั่งยืนได้ต้องมีความสมดุลทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง สอดคล้องกับ พันธุ์ทิพย์ รามสูต (2545: 35-40) ที่กล่าวถึงลักษณะเด่น 10 ประการ ของ PAR ไว้ดังนี้

1) เป็นการสร้างความรู้ (Produce Knowledge) โดยการผสมผสานระหว่างความรู้จากนักวิชาการกับความรู้พื้นบ้าน เป็นการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างความรู้สึกร่วมกัน ผสมผสานทฤษฎีกับการปฏิบัติให้เกิดความรู้ใหม่

2) รูปแบบของความรู้ที่ได้จาก PAR มีลักษณะเป็นปฏิสัมพันธ์ (Interactive) และสหวิทยาการ (Interdisciplinary) ซึ่งเป็นวิถีชีวิต เป็นปริทัศน์ทางจิต ที่รวมเอาความอยากรู้อยากเห็นเข้ากับความเปิดใจกว้าง ประสบการณ์เข้ากับการค้นพบสิ่งใหม่ เป็นความต้องการที่จะเสริมความรู้แก่ตนเองโดยผ่านวิธีการใหม่ จากการปฏิบัติทั้งโดยส่วนตัวและร่วมกับผู้อื่น

3) ลงชื่อกระทำให้ความเข้าใจกันนั้นออกมาเป็นรูปธรรม เป็นความจริงหมุนเวียนกันระหว่างการสะท้อนความคิด และการปฏิบัติอย่างเป็นจังหวะวงจร (Reflection – Action – Reflection...Action) ทำให้บุคคลตระหนักถึงการที่ตนเองเป็นที่พึ่งแห่งตนหรือตนชี้นำตนเอง

4) การลงมือปฏิบัติตามความรู้หรือใช้ความรู้ลงสู่การปฏิบัติ (Practical) เน้นการชูประเด็นปัญหาที่สำคัญและเป็นจริงของท้องถิ่น ซึ่งเท่ากับเป็นการให้การศึกษาแก่ผู้ใหญ่ในท้องถิ่นโดยวิธีการเรียนที่เน้นการวิเคราะห์วิจารณ์ ให้โอกาสแก่คนชายขอบของกระบวนการพัฒนาได้สามารถดำรงอยู่และพัฒนาบทบาทของตนเองได้

5) เป็นกระบวนการเบ็ดเสร็จ (Inclusive) ที่ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการสร้างความรู้จากวิธีการและความรู้ที่มีอยู่ โดยไม่พยายามแยกหรือจำกัดขอบเขตสิ่งใด ทุกความคิดเห็นจะได้รับการรับฟังและยอมรับ ให้โอกาสทุกคนได้เรียนรู้

6) PAR เป็นสิ่งที่มีตัวตน มีชีวิต มีรูปร่าง (Organic) เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ไม่มีเวลาจำกัด เป็นรูปแบบเปิด ที่ไม่สามารถกำหนดแผนการล่วงหน้า ไม่สามารถทำนายผลล่วงหน้าได้อย่างเป็นวิทยาศาสตร์ มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาตามกระแสที่นักวิจัยเข้าไปมีส่วนร่วม และเลื่อนไหวไปตามความขึ้นลงของสถานการณ์โดยไม่มีทฤษฎีตายตัว ไม่มีกฎเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์ หรืออุดมการณ์เป็นกรอบกำหนด

7) เป็นการสร้างความตระหนักในตน (Self-awareness) ให้เกิดขึ้นกับประชาชน ช่วยให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง พัฒนาอัตมโนทัศน์ (Self-concept) ปรับปรุงความเป็นมนุษย์ของคน (Rehumanizing) เพราะการค้นพบตนเองจะทำให้สามารถยอมรับผู้อื่นได้จะทำและคิดสิ่งต่างๆ ในลักษณะของกลุ่ม ของพวก มากกว่าตนเองคนเดียว

8) PAR จะช่วยสร้างสังคมนิเวศน์ (Ecological Society) ที่คนในชุมชนมีการพึ่งพาอาศัยกัน สร้างความผสมกลมกลืนระหว่างมนุษยชาติกับธรรมชาติ มนุษย์กับมนุษย์ให้เกิดขึ้นใหม่ โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกสังคมในลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยที่เท่าเทียมกัน

9) PAR เป็นการมองอนาคต (Future Oriented) นักวิจัยต้องรู้วิธีการสร้างฉากสำหรับการเรียนรู้ในชุมชน การจัดการในลักษณะที่ไม่มีการจัดทำโปรแกรมล่วงหน้าไว้อย่างสำเร็จรูปหรือตายตัว ต้องปรับเปลี่ยนทบทวนตลอดเวลา

10) PAR มองโลกในแง่ดี (Optimistic) ตามหลักการพื้นฐานของแนวคิดปลดปล่อยที่เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนสามารถที่จะจัดการเรื่องต่างๆ ในสังคมของเขาได้ และการปลดปล่อยตนเอง (Self-emancipation) ได้มาจากการที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการกระทำโดยอาศัยความรู้ที่สร้างขึ้น ซึ่ง PAR เป็นวิธีการที่จะส่งเสริมศักยภาพด้านนี้ของบุคคล

สรุปได้ว่า PAR เป็นกระบวนการที่บุคคลจำนวนหนึ่งนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยและการลงมือกระทำด้วยตนเองมาปรับปรุงแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงสังคมของตน เป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นการวิจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นการประสานความร่วมมือกันระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติ อันทำให้เกิดการพัฒนาแบบยั่งยืน มีความมั่นคงในการพัฒนา เหมาะกับสังคมไทย การประมวลเหตุการณ์ หลักฐานและข้อมูลเพื่อกำหนดปัญหาวิจัย การเลือกระบุประเด็นปัญหา การสร้างเครื่องมือ การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์และการเสนอสิ่งที่ค้นพบ รวมทั้งการเผยแพร่ความรู้ที่ได้ไปสู่การปฏิบัติ

2. กระบวนการของ PAR และการประยุกต์ใช้

พันธุ์ทิพย์ รามสูต (2545: 42 – 52) กล่าวถึง ขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมว่าประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

2.1 การเตรียมชุมชน เพื่อให้เกิดความพร้อมในการเข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัยอย่างเสมอภาค เช่น การสร้างบูรณาการของชุมชน การส่งเสริมกระบวนการตัดสินใจร่วมกันของชุมชนในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา หรือการเลือกผู้แทน ผู้ร่วมโครงการเป็นต้น

2.2 อบรมนักวิจัยร่วมจากชุมชน ในฐานะเป็นนักวิจัยจากท้องถิ่นให้มีความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ในท้องถิ่น บทบาท การจัดองค์กร การสนับสนุน

2.3 กำหนดรูปแบบการวิจัย กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูล เครื่องมือ แหล่งข้อมูล และรายละเอียดปลีกย่อย ต่างๆ

2.4 ลงมือเก็บข้อมูล

2.5 ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล สรุปและเสนอแนะอย่างกว้างๆ

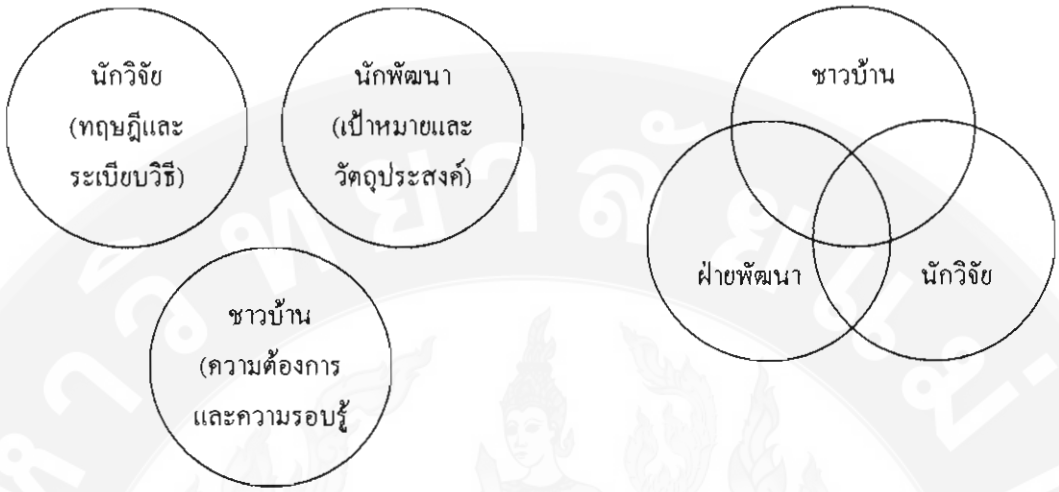
2.6 หารือผลการค้นพบกับชุมชน เพื่อการตรวจสอบและแก้ไขด้วยรูปแบบต่างๆ กระตุ้นให้มีการออกความคิดเห็น การแสดงออกถึงความรู้สึก การประเมินและตัดสินใจ

2.7 วางแผนชุมชน ให้เขียนโครงการแล้วปรึกษาหารือกับชุมชน

2.8 นำแผนไปปฏิบัติ โดยระดมทรัพยากรทั้งบุคคลและองค์กร

2.9 ติดตาม กำกับและประเมินผลร่วมกัน

สุริยา วีรวงศ์ (2536: 46 – 47) กล่าวถึงแนวทางของกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมว่าแตกต่างไปจากการวิจัยเชิงวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ เพราะเน้นการยอมรับ หรือความเห็นพ้องจากฝ่ายชาวบ้าน ในการวิจัยชนิดนี้ นักวิจัยจะต้องคอยประเมินความสัมพันธ์ระหว่างผู้วิจัยกับชาวบ้านอยู่ตลอดเวลา และมีการทบทวนวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นครั้งคราว เพื่อให้สอดคล้องกับความเห็นของชาวบ้านอันจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ผู้วิจัยถือว่าชาวบ้านเป็นผู้รู้ดีเท่าๆ กับนักวิจัยหรือนักพัฒนา ในการกำหนดปัญหาและการเลือกปฏิบัติการใดๆ ก็ตาม ที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้นปัญหาของการวิจัยจึงเริ่มจากชาวบ้านด้วย ไม่ใช่จากสมมติฐานของผู้วิจัยหรือนักพัฒนาเพียงฝ่ายเดียว แสดงว่าทั้งสามฝ่าย คือ ชาวบ้าน นักวิจัย และนักพัฒนา ต่างมีบทบาทเท่าเทียมกันในการร่วมกำหนดปัญหาและเลือกแนวทางปฏิบัติการเป็นการผสมผสานระหว่างความรู้เชิงทฤษฎีและระเบียบวิธีของนักวิจัย, เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนักพัฒนา, กับความต้องการกับความรอบรู้ของชาวบ้าน ดังภาพที่ปรากฏต่อไปนี้



ภาพ 14 ความสัมพันธ์ระหว่างนักพัฒนา นักวิจัยและชาวบ้านก่อนและหลังการวิจัย
ที่มา: สุริยา วีรวงศ์ (2536: 47)

จากภาพดังกล่าว วงกลมแต่ละวง คือโลกทัศน์ หรือวิธีมองปัญหาของคนแต่ละคน กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย โลกทัศน์ของแต่ละฝ่ายต่างกันไปตามกรอบแนวคิดที่ตนยึดถือ แต่หลังจากที่ได้มีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมแล้ว คนทั้งสามกลุ่มจะมี "โลกทัศน์ร่วม" และความเข้าใจร่วมกันในเรื่องของการพัฒนา สิ่งนี้เป็นรากฐานที่สำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จในการพัฒนาความรู้ความเข้าใจที่ได้จากการวิจัย และจะเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ

อุทัย ดุลยเกษม (2530) แสดงแนวคิดเกี่ยวกับงานวิจัยนี้ว่าเป็นงานวิจัยเพื่อสร้างคนมุ่งให้คนที่ผ่านกระบวนการนี้เป็นคนที่มีลักษณะดังนี้

1) Inquiry คือ อยากรู้อยากเห็น สนใจที่จะแสวงหาความรู้
2) Critical Thinking คือ รู้จักคิดอย่างมีวิจารณญาณกับสิ่งที่ได้ประสบ
3) Innovation คือ กล้าคิดนอกกรอบ ในเชิงสร้างสรรค์
4) Self-confidence คือ ความมั่นใจ มีความเชื่อมั่นกับสิ่งที่คิด
5) Self-reliance คือ การพึ่งตนเองแทนการพึ่งพา

โดยทั้งนี้จะให้ความสำคัญของ "กระบวนการ" มากกว่า "ผล" ที่ได้รับ ซึ่งเรื่องและวิธีวิทยาจะต้องเอื้อต่อการพัฒนาสังคม กล่าวโดยสรุปคือ เป็นการใช้โครงการวิจัยเป็นเครื่องมือให้คนในชุมชนได้ร่วมกันคิด ร่วมทำ ร่วมวิเคราะห์ สรุปผล ร่วมแก้ปัญหาและสร้างทางเลือกใหม่ของชุมชนเอง เป็นการสร้างคนด้วยการเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้

3. การประเมินกระบวนการ

การนำแนวทางการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (PAR) ไปใช้ในโครงการหรืองานพัฒนาใดๆ ก็ตาม จำเป็นจะต้องมีการติดตามงานเป็นระยะๆ โดยตลอด เพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับประเมินความก้าวหน้าของงานตามแผนที่วางไว้ ตรวจสอบ ควบคุม หรือเฝ้าดูการใช้ทรัพยากร ซึ่งได้แก่ บุคลากร งบประมาณในการดำเนินงาน รวมทั้งเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ระหว่างการทำงานและนำผลการเรียนรู้ไปปฏิบัติ หลังจากนั้นจะนำข้อมูลที่ได้จากการติดตามงานทุกระยะ มาให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันศึกษาวิเคราะห์ถึงระดับของความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยศึกษาเงื่อนไขปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน แล้ววิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ดวงดาว รู้งาน (2541: 7 – 10) กล่าวถึงหัวใจสำคัญที่ต้องตระหนักเสมอในการติดตามประเมินผลงานพัฒนาแบบมีส่วนร่วมว่า ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนต้องตระหนักในความสำคัญของการติดตามประเมินผลร่วมกัน การติดตามประเมินผลจึงจะดำเนินไปได้อย่างราบรื่น และก่อให้เกิดการเรียนรู้และการปรับปรุงงานอย่างแท้จริง โดยยึดหลักของการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เพราะแต่ละคนมีความหลากหลายทั้งด้านข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็น หลายคนหลายความคิดจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนซึ่งความรู้บนพื้นฐานของความจริงที่กว้างขวาง และจะพัฒนาไปสู่ "องค์ความรู้ใหม่" ที่สร้างสรรค์สอดคล้องกับความจริงกับสถานการณ์ และความต้องการพัฒนาที่แท้จริง ดังนั้นจึงไม่ควรดีกรอบความคิดของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่ต้องเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ชุดใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์และโครงการ สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้จริง ซึ่งการดำเนินงานที่ผ่านมา ไม่ว่าจะถูกหรือผิด สำเร็จหรือล้มเหลว ถือเป็นบทเรียนสำคัญที่ชี้ให้เห็นจุดอ่อนหรือจุดแข็งที่ควรปรับปรุงการดำเนินงานต่อไปในอนาคต

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการ 3 ขั้นตอนที่ต่อเนื่องกันดังนี้

ขั้นที่ 1 กระบวนการเตรียมการ ประกอบด้วย

1.1 การวางแผนการติดตามประเมินผล

1.2 การวิเคราะห์โครงการ

1.4 การกำหนดตัวชี้วัด

1.5 การสร้างกรอบข้อมูลและเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นที่ 2 กระบวนการดำเนินการติดตามประเมินผล ประกอบด้วย

2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่ 3 กระบวนการสรุปผลและการเผยแพร่ ประกอบด้วย

3.1 การเขียนร่างรายงานผลการประเมิน

3.2 การนำเสนอผลการประเมิน

3.3 การนำผลการประเมินไปใช้และเผยแพร่ผลการประเมิน

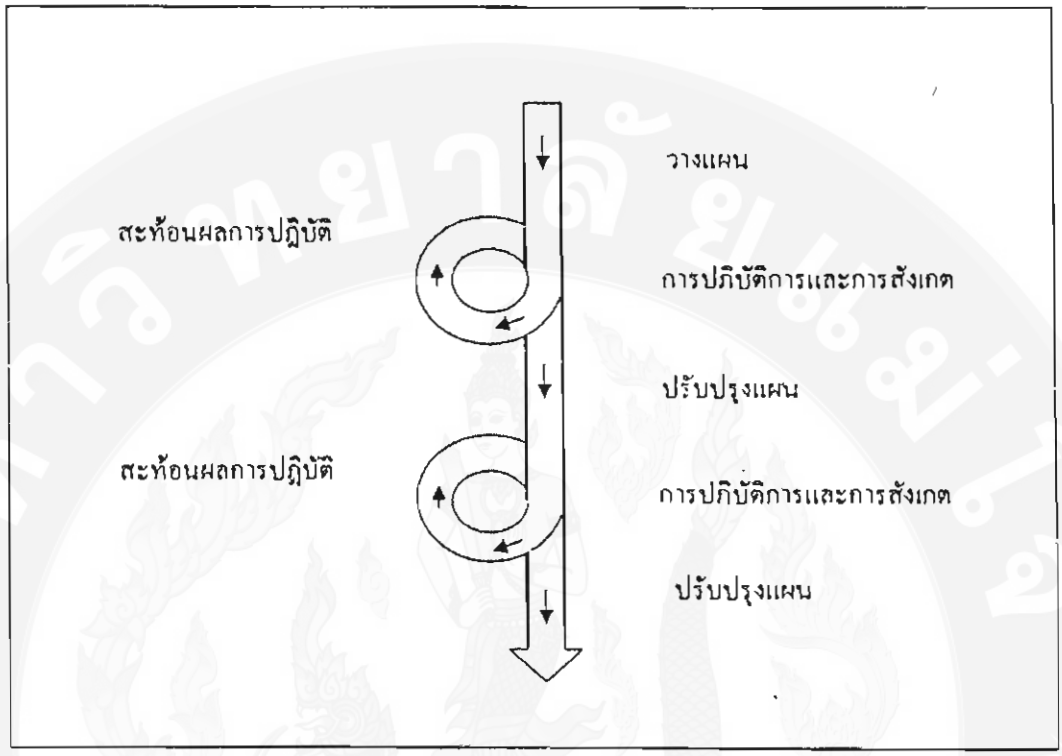
แสวง อินทวงศ์ (2542: 12) สรุปว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม มีจุดเน้นที่การระดมความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาสภาพการณ์ใดสภาพการณ์หนึ่งให้ดีขึ้น ไม่มีรูปแบบหรือกระบวนการที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐาน กิจกรรมหรือกระบวนการวิจัยจะยืดหยุ่นไปตามปัญหาที่จะทำการแก้ไข ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ส่วนใหญ่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ และตัวบ่งชี้ผลของการวิจัยจะมี 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นระดับของการมีส่วนร่วมของฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และส่วนที่เป็นระดับประสิทธิผลของกิจกรรม ที่กำหนดขึ้นโดยระดับของการมีส่วนร่วม แบ่งได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้

1) ระดับเริ่ม ได้แก่ การให้ เช่น ช่วยแรง เงิน ให้ความคิดเห็น ฯลฯ เป็นระดับของการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด

2) ระดับกลาง ได้แก่ การรวมตัว รวมกลุ่ม ตั้งองค์กร เป็นระดับการมีส่วนร่วมสูงขึ้นมา แสดงว่าได้เห็นความสำคัญและมีระบบในการมีส่วนร่วมดีขึ้น และต้องการความร่วมมือ เสียสละ ความซื่อสัตย์ ความอดทน และความเคารพในผู้อื่น

3) ระดับสูง ได้แก่ จิตสำนึกในพลังของกลุ่ม เป็นระดับของการมีส่วนร่วมสูงสุดที่ต้องการความเข้าใจลึกซึ้งว่าตนเองเท่านั้นจึงจะพัฒนาตนเองได้

ส่วนประสิทธิผลของกิจกรรมที่กำหนดขึ้น จะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้นๆ เช่นกรณีการนำการวิจัยการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพด้านการสนับสนุนการศึกษานี้ ก็ต้องประเมินว่าผลที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร มีการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาขึ้นอย่างไร ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยยอมรับหรือมีทัศนคติต่อกระบวนการนี้อย่างไร รวมทั้งแนวโน้มของพฤติกรรมด้านการสนับสนุนการศึกษาจะเป็นอย่างไรต่อไป



ภาพ 15 แสดงวงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
ที่มา: Kurt (1946)

กระบวนการ AIC (Appreciation Influence Control)

AIC เป็นแนวคิดในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการพัฒนา โดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เสียทุกฝ่ายมาร่วมกันคิด และเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีปฏิสัมพันธ์จากการปฏิบัติ เพื่อแสวงหาและบรรลุเป้าหมายที่เห็นชอบร่วมกันตามกระบวนทัศน์ใหม่ ในการพัฒนากระบวนการ AIC เป็นเทคนิคการประชุมแบบมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ เป็นการระดมสมองที่ทำให้เกิดความเข้าใจสภาพปัญหา ขีดจำกัด ความต้องการ และศักยภาพของผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องต่างๆ งานที่ได้จากการประชุมมาจากความคิดของคนทุกคน

ความหมายของ AIC

1. Appreciation – A คือ การยอมรับ ชื่นชมความคิดเห็น ความรู้สึกของเพื่อนสมาชิกในกลุ่มด้วยความเข้าใจในประสบการณ์ สภาพและขีดจำกัดของเพื่อนสมาชิกแต่ละคนจึงไม่รู้สึกต่อต้านหรือวิจารณ์เชิงลบในความคิดเห็นของเพื่อนสมาชิกทุกคนในกลุ่มมีโอกาสให้ข้อมูล

ข้อเท็จจริง เหตุผลความรู้สึก และการแสดงออกตามที่เป็นจริง เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกที่ดี มีเมตตาต่อกัน เกิดพลังร่วมและความรู้สึกเป็นเครือข่าย เป็นประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งสำหรับขั้นนี้เป็นการทำความเข้าใจ รับรู้ต่อสภาวการณ์ที่เป็นอยู่ การแสดงออกกำหนดสภาพที่มุ่งหวังในอนาคตเป็นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม อันเป็น "พลัง" กำลังสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสังคม ชุมชน องค์กร

2. Influence – I คือ การใช้ประสบการณ์/ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของแต่ละคนที่มีอยู่ มาช่วยกันกำหนดวิธีการสำคัญ ยุทธศาสตร์เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ร่วม หรืออุดมการณ์ร่วมของกลุ่ม สมาชิกในกลุ่มจะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันมาก มีการถกแถลงด้วยเหตุผลทั้งในประเด็นที่เห็นด้วยและเห็นแย้งจนได้วิธีการที่กลุ่มเห็นร่วมกัน หรือขั้นนี้เป็นการทำความเข้าใจ รับรู้ และยอมรับในบทบาท ผลประโยชน์ ความต้องการของแต่ละฝ่าย รูปแบบความสัมพันธ์ของฝ่ายต่างๆ และผลกระทบของการกระทำของฝ่ายหนึ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ช่วยกันกำหนดแนวทางดำเนินงานที่สำคัญ หรือยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่จะเป็นการปรับเปลี่ยนบทบาทของแต่ละฝ่ายที่มีต่อผู้อื่น เพื่อให้บรรลุสภาพการณ์ตามวิสัยทัศน์ร่วม หรือสภาพที่มุ่งหวังที่กำหนดไว้ หากมีแนวทางดำเนินงานหรือยุทธศาสตร์หลายประการควรร่วมกันเลือกสรรยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่สุดและที่ดีที่สุด

3. Control – C คือ การนำยุทธศาสตร์ วิธีการสำคัญมากำหนดแผนปฏิบัติการโดยละเอียด สมาชิกจะเลือกว่าตนเองสามารถรับผิดชอบในเรื่องใดด้วยความสมัครใจ ทำให้เกิดพันธสัญญาข้อผูกพัน (Commitment) แก่ตนเองเพื่อควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตนบรรลุผลตามเป้าหมายรวมของกลุ่มหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งสำหรับขั้นนี้เป็นการที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดข้อผูกพันให้แก่ตนเอง เพื่อควบคุมตนเองและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดทรัพยากรต่างๆ โดยผ่านการกระทำกิจกรรม โครงการต่างๆ ภายใต้ยุทธศาสตร์หรือแนวทางดำเนินงาน มีไว้เพื่อให้บรรลุสภาวะที่มุ่งหวังโดยร่วมกันกำหนดออกมาเป็นแผนปฏิบัติการ

หลักการของกระบวนการ AIC

กระบวนการ AIC เป็นการบริหารจัดการ การประชุมสัมมนา เพื่อการวางแผนงานและเป็นกระบวนการดำเนินงานที่เน้นจุดสำคัญ 4 เรื่อง คือ

1. เน้นการรวมพลังสร้างสรรค์เข้าด้วยกันและการรวมพลังจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์โดยปฏิบัติการร่วมกัน (Social Engagement) และใช้วิถีทางแห่งการทำให้เกิดพลังสร้างสรรค์ (Empowerment Approach)

2. เน้นความเป็นกระบวนการ (Process) และใช้วิธีการอันเป็นองค์รวม (Holistic Method) คือ ในกระบวนการ AIC มีการใช้สมองทั้งซีกซ้ายและซีกขวา มีการใช้ทั้งธรรมชาติวิทยาศาสตร์ และการบริหารจัดการ

3. เน้นการคิดทางบวก (Positive thinking) เน้นการเรียนรู้จากปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ผ่านการปฏิบัติงานจริง (Interactive learning through Action) เป็นการคิดร่วมกันในทางสร้างสรรค์ การปฏิบัติการร่วมกันด้วยความรักหรือการเห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน และการเรียนรู้ร่วมกันจากการกระทำจริงๆ จึงจะทำให้ระบบทั้งระบบการเรียนรู้ และเกิดพลังสร้างสรรค์ได้อย่างเพียงพอที่จะเปลี่ยนแปลงไปสู่ความดี

4. เน้นเรื่องอนาคต หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นมาแล้วในอดีตหรือแม้กระทั่งสิ่งที่กำลังเกิดอยู่ขณะนี้ เราเปลี่ยนแปลงอะไรไม่ได้อีกแล้ว แต่อนาคตเราสามารถเปลี่ยนแปลงได้ และเมื่อเราทราบความปรารถนาในอนาคต เราเห็นคุณค่าในอนาคตร่วมกันแล้วพลังสร้างสรรค์ก็จะตามมา กระบวนการ AIC คำนึงถึงหลักการดังกล่าวเบื้องต้น และสร้างวิธีการที่จะทำให้คนที่เกี่ยวข้องในระบบเข้ามาทำงานและเรียนรู้ร่วมกัน โดยคำนึงถึงมิติทางสังคม จิตใจ วิทยาศาสตร์ และการบริหารจัดการ

การจัดกลุ่มสนทนา (Focus group discussion)

การสนทนากลุ่มเป็นเทคนิคที่ใช้กันอย่างแพร่หลายเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาสภาพแวดล้อมสังคมกลุ่มเพื่อน เพราะมีลักษณะเด่นคือ เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมมีปฏิสัมพันธ์โดยการเผชิญหน้ากัน (Face to face interaction) ทำให้สามารถเข้าใจมุมมองและความต้องการของผู้มีส่วนร่วมได้ ดังนั้นจึงได้นำเสนอแนวคิดและกระบวนการของเทคนิคการสนทนากลุ่ม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. หลักการของเทคนิคการสนทนากลุ่ม

การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการวิจัยเชิงคุณภาพ คุณลักษณะที่สำคัญกับของเทคนิคการสนทนากลุ่มเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคคล และเป็นเรื่องราวของกลุ่มผู้เข้าร่วมประชุม มีคุณลักษณะที่เป็นเอกพันธ์ ข้อมูลที่ได้เป็นทั้งความคิดเห็น ทัศนคติ และการรับรู้ และกระบวนการสนทนากลุ่มเป็นลักษณะการอภิปรายร่วมกันที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมและผู้ดำเนินการมีปฏิสัมพันธ์โดยการเผชิญหน้ากัน ทำให้เกิดพลวัตรของกลุ่ม (Group Dynamic) เพื่อไปกระตุ้นความคิดเห็นและประสบการณ์ของคนในกลุ่ม ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมทำให้เกิดการเรียนรู้พฤติกรรมและลักษณะนิสัยซึ่งกันและกัน สามารถดำเนินการได้รวดเร็ว ประหยัดเวลา ผลจากการ

ประชุมกลุ่มทำให้เข้าใจเรื่องราวหรือเหตุการณ์ได้ง่าย (Popham, 1993: Witkin and Altschald, 1995: นิศา ชูโต, 2540; สุภางค์ จันทวานิช, 2540)

2. ขั้นตอนของเทคนิคการสนทนากลุ่ม ขั้นตอนต่างๆ ของเทคนิคการสนทนากลุ่มของ Stewart and Shamdasani (1990) ได้ลำดับขั้นตอนไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 นิยามปัญหาและกำหนดประเด็นคำถามในการศึกษา

การกำหนดเรื่องที่จะทำการศึกษาอาจจะเกิดจากแนวคิด ทฤษฎี หรือเรื่องที่สนใจ โดยนำประเด็นปัญหาซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนและเป็นเหตุเป็นผลมากที่สุด

ขั้นที่ 2 กำหนดกรอบกลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

สำหรับขนาดของกลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนานำนั้นควรมีประมาณกลุ่มละ 6 – 12 คน เพราะหากผู้เข้าร่วมสนทนามีต่ำกว่า 6 คน จะทำให้การสนทนาดำเนินไปอย่างจืดชืด ทำให้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมสนทนามีน้อย และหากผู้เข้าร่วมสนทนามีมากกว่า 12 คนแล้ว ผู้เข้าร่วมสนทนาจะไม่มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่และทั่วถึง นอกจากนี้ยังยากต่อการควบคุมการสนทนาของผู้ดำเนินการอีกด้วย (อุดม พรมแก้วงาม, 2530; Steward and Shamdassani, 1990)

ขั้นที่ 3 ระบุผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator)

ผู้ดำเนินการสนทนาจะเป็นบุคคลที่เป็นผู้นำและกำกับการสนทนาได้ดำเนินไปตามข้อการวิจัยและตามแนวทางการสนทนา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริง และครอบคลุมภายในเวลาที่กำหนดไว้ ผู้ดำเนินการสนทนานั้นควรเป็นผู้ที่รู้ความเป็นมา ความต้องการ และวัตถุประสงค์ของเรื่องที่ทำวิจัยเป็นอย่างดี มีความสามารถในการแสดงออกถึงความรู้สึกอย่างชัดเจน สามารถเป็นผู้รับฟังที่ดี เข้าใจ และรับรู้การสื่อสารของผู้สนทนา ทั้งในส่วนที่แสดงออกด้วยคำพูดและความรู้สึก (Popham, 1993) ในช่วงของการสนทนากลุ่มควรดำเนินการอย่างเป็นธรรมชาติและมีชีวิตชีวา เป็นบุคคลที่มีอารมณ์ขัน รู้จักสร้างจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ มีความหนักแน่นและเฉียบขาดที่จะเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ต่อบุคคลที่เป็นผู้เข้าร่วมการสนทนา สามารถแสดงออกถึงความคิดอย่างชัดเจน มีความยืดหยุ่น สามารถดัดแปลงและปรับเปลี่ยนวิธีการเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เพียงพอ

ขั้นที่ 4 การสร้างแนวทางการสนทนาและทดลองใช้

อุดม พรมแก้วงาม (2530; Popham, 1993) กล่าวถึงแนวทางการสนทนากลุ่มว่าเป็นคู่มือสร้างขึ้นจากจุดมุ่งหมาย และตัวแปรที่ต้องการศึกษา มีความครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย การสร้างแนวทางการสัมภาษณ์ถือเป็นคู่มือในการสนทนา เป็นการจัดลำดับความคิดและแนว

ทางการสนทนาไว้ล่วงหน้าเป็นขั้นตอน พลิ้วเป็นธรรมชาติ ไม่ขาดตกบกพร่องในเรื่องที่ศึกษา และมีความยืดหยุ่นในทางการปฏิบัติ นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้ดำเนินการสามารถดำเนินการสนทนาในขอบเขตที่เหมาะสม

ขั้นที่ 5 จัดหาผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

Krueger (1994) ได้เสนอแนวทางและยุทธวิธีคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มว่าให้ยึดถือกระบวนการในการคัดเลือก พยายามใช้ทรัพยากรของหน่วยงานหรือองค์การที่สนับสนุนให้มีการสนทนากลุ่มเป็นแหล่งคัดเลือก ระวังความมือคติหรือความลำเอียงที่เกิดจากตัวผู้คัดเลือก ใช้วิธีการสุ่มเพื่อคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนา คำนึงถึงต้นทุนและคุณภาพของผู้ร่วมสนทนา และสิ่งที่ต้องคำนึงเป็นประการสำคัญก็คือ ไม่มีกระบวนการคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนาแบบไหนที่สมบูรณ์แบบที่สุด และได้สรุปยุทธวิธีในการคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

ขั้นที่ 6 ดำเนินการสนทนากลุ่ม

การเริ่มดำเนินการสนทนาจะเริ่มด้วยการแนะนำตัวผู้คณะวิจัยและขอให้ผู้เข้าร่วมสนทนาแนะนำตัวเอง แล้วแจ้งจุดมุ่งหมายในการสนทนา สร้างบรรยากาศให้เป็นกันเอง หลังจากนั้นจะเริ่มดำเนินการสนทนาโดยยึดแนวทางการสนทนาเป็นกรอบสนทนา และสามารถที่จะยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ของกลุ่ม โดยพิจารณาถึงความเหมาะสม แต่ให้คำนึงถึงอยู่เสมอว่าให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการ

ขั้นที่ 7 วิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

ข้อมูลการสนทนาจะถูกบันทึกเสียงไว้ในเทปบันทึกเสียง และในแบบบันทึกคำสนทนาของผู้จดบันทึกข้อมูล และแบบบันทึกข้อมูลไว้แล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งเทคนิคที่นิยมใช้กันมากคือการตัดปะ (Scissor and sort technique หรือ Cut and paste technique) เป็นการทำเครื่องหมายหรือใช้สัญลักษณ์ในข้อมูลของผู้สนทนาแต่ละคน แล้วพิจารณาโดยจัดหมวดหมู่ตามประเด็นที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม ซึ่งจะเห็นได้ว่าตัวผู้วิจัยจะต้องใช้เกณฑ์ส่วนตัวมาพิจารณาข้อมูล ซึ่งมีความสะดวกและง่ายต่อการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ขั้นที่ 8 เขียนรายงานผล

ผลการศึกษาที่ได้จากการสนทนากลุ่มจะแยกแยะตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาและประเด็นคำถาม มีการพรรณนาในเชิงอธิบายคำตอบที่นำคำพูดมาอ้าง แล้วยกตัวอย่างคำตอบที่มีเหตุผลชัดเจนที่สุด

3. องค์ประกอบของการสนทนากลุ่ม

3.1 ผู้เข้าร่วมในการสนทนา คือผู้ที่จะให้ข้อมูลคำตอบและแสดงความคิดร่วมกันในช่วงของการสนทนากลุ่ม ซึ่งคัดเลือกมาจากประชากรที่เป็นเป้าหมาย

3.2 บุคลากรในการจัดสนทนากลุ่ม บุคคลที่เกี่ยวข้องในการสนทนากลุ่มประกอบด้วย

3.2.1 ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Moderator) เป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการดำเนินการสนทนา จุดประเด็นคำถามเพื่อค้นหาคำตอบ และสร้างบรรยากาศการสนทนาเพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้แสดงออกซึ่งความรู้สึก ข้อคิดเห็นต่างๆ เป็นต้น

3.2.2 ผู้บันทึกการสนทนา (Note taker) มีหน้าที่ในการจัดบันทึกคำสนทนาโดยย่อของกลุ่ม ผู้บันทึกต้องรู้วิธีการจดบันทึกอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะจะต้องบันทึกบรรยากาศที่เกิดขึ้นระหว่างการสนทนาด้วย เช่น อารมณ์ลักษณะท่าทาง ฯลฯ ของผู้ร่วมสนทนา ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สำหรับการวิเคราะห์ภายหลัง นอกจากนี้แล้วยังมีคุณสมบัติเฉพาะตัว คือ ควรพูดและฟังภาษาท้องถิ่นได้ดี และเข้าใจอย่างลึกซึ้งอีกด้วย

3.2.3 ผู้ช่วย (Assistance) หรือผู้บริการทั่วไป (Provider) บุคคลนี้จะเป็นผู้คอยให้การช่วยเหลือทั่วไป ในขั้นเตรียมการจัดการสนทนากลุ่ม คอยอำนวยความสะดวก เช่น เตรียมสถานที่ เตรียมวัสดุอุปกรณ์และเครื่องดื่มหรือของว่าง เป็นต้น

3.3 อุปกรณ์ในการรวบรวมเพื่อให้สามารถบันทึกเรื่องราวทั้งคำพูด กิริยาอาการ และบุคลิกลักษณะท่าทางของผู้เข้าร่วมสนทนา จำเป็นต้องมีอุปกรณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย (โยธิน แสวงดี, 2530)

3.4 แบบฟอร์มสำหรับคัดเลือกผู้ร่วมสนทนากลุ่ม (Screening Form) แบบฟอร์มสำหรับคัดเลือกผู้เข้าร่วมที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันอยู่ในกลุ่มเดียวกัน เช่น เพศ กลุ่มอายุ สถานภาพ สมรส สถานที่อยู่ อาชีพ จำนวน เป็นต้น ตัวแปรเหล่านี้จะเป็นเกณฑ์สำคัญในการคัดเลือกของงานวิจัย

3.5 ส่งเสริมสร้างบรรยากาศ (Refreshment/Snack) ส่งเสริมสร้างบรรยากาศ เช่น เครื่องดื่ม ของขบเคี้ยว ฯลฯ สิ่งของดังกล่าวจะเป็นสิ่งที่เสริมสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองระหว่างผู้มีส่วนร่วมในการสนทนาได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ช่วยให้การสนทนาเป็นไปอย่างราบรื่น สร้างบรรยากาศไม่ให้เคร่งเครียด

3.6 ของสมนาคุณแก่ผู้เข้าร่วมสนทนา (Remuneration) เพื่อเป็นการตอบแทนผู้เข้าร่วมสนทนา แม้จะเป็นสิ่งเล็กน้อยแต่ในทางจิตวิทยาแล้วเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพื่อแสดงออกซึ่งความมีน้ำใจของผู้วิจัย เป็นการขอบคุณผู้ร่วมสนทนาที่ได้สาระในการสนทนากลุ่ม

3.7 สถานที่และระยะเวลา (Location and Time) การจัดสถานที่ในการสนทนากลุ่ม ควรมีการกำหนดให้แน่นอน สะดวกแก่ผู้เข้าร่วมสนทนา ทั้งด้านการเดินทาง การจัดสถานที่ในการสนทนา อากาศควรถ่ายเทสะดวก ไม่มีเสียงรบกวน ห่างไกลจากความพลุกพล่านเพื่อให้ผู้เข้าร่วมมีสมาธิในเรื่องที่สนทนา เวลาที่ใช้สนทนาในแต่ละเรื่องส่วนใหญ่ใช้ระหว่าง 1.30 – 2.30 ชั่วโมง (popham, 1993)

4. จุดเด่นของเทคนิคการสนทนากลุ่ม

การสนทนากลุ่มเป็นเทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีประโยชน์ในการใช้เป็นเครื่องมือทำการประเมินความต้องการหรือความจำเป็น เนื่องจากเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสนทนาสามารถแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกจากสภาพที่เป็นอยู่ในขณะนั้นได้อย่างเต็มที่ และสามารถแสดงความรู้สึกออกมาทั้งในด้านคำพูด ท่าทาง สีหน้าได้โดยตรง ผลจากการสนทนากลุ่มทำให้รับทราบข้อคิดเห็น ปฏิกิริยาโต้ตอบ และความต้องการจำเป็นของกลุ่มทันที ทำให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจน การมีปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มทำให้เกิดพลวัตในการกระตุ้นและส่งเสริมความเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนา ข้อมูลที่ได้จึงมีความหลากหลายและลึกซึ้ง นอกจากนี้การเก็บรวบรวมข้อมูลก็ใช้ระยะเวลาสั้น ไม่ต้องยุ่งยากในการเตรียมวัสดุอุปกรณ์ประกอบการสนทนา

5. จุดด้อยของการสนทนา

เทคนิคการสนทนากลุ่มก็ยังมีข้อจำกัดอีกหลายประการ กล่าวคือ การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างให้มีความเป็นเอกพันธ์และเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากร เพื่อการสรุปอ้างอิงนั้นดำเนินการได้ยาก ต้องอาศัยทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์จากผู้ดำเนินการ จึงจะทำให้การสนทนากลุ่มประสบความสำเร็จ

ตอนที่ 10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศุภมาส การะเกตุ และคณะ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก ปีการศึกษา 2545 โดยศึกษาจากคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง โดยคณะกรรมการในส่วนที่เป็นผู้แทนครูมีส่วนร่วมในระดับสูงสุด คณะกรรมการที่เป็นผู้แทนผู้ปกครองมีส่วนร่วมในระดับน้อยที่สุด ปัจจัยที่สนับสนุนการมีส่วนร่วม

ของคณะกรรมการสถานศึกษา ได้แก่ การเป็นคนในชุมชน การมีเวลาว่าง การเป็นศิษย์เก่า ผลตอบแทน ส่วนด้านโรงเรียน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การปฏิบัติของผู้บริหารและครู ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม ด้านของคณะกรรมการสถานศึกษา ได้แก่ การไม่รู้บทบาทหน้าที่ การไม่มีเวลาว่าง ไม่ได้เป็นคนในท้องถิ่น สถานภาพไม่เอื้ออำนวย ส่วนด้านของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนจัดประชุมน้อย ผู้บริหารและครูไม่มีความสัมพันธ์กับชุมชน

ปราโมทย์ กิ่งแก้ว (2544) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต พบว่า

1. ระดับบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต ตามตัวแปรสถานภาพ โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการกำหนดนโยบายและพัฒนาการศึกษา ด้านการกำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา และด้านการให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการ ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ ด้านการแต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะอนุกรรมการเพื่อการดำเนินงาน และด้านการปฏิบัติการอื่นที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานในสังกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และด้านการให้ความเห็นชอบการจัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ผู้แทนครูมีบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาสูงกว่าผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนการปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ ยกเว้นด้านการส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ด้านการส่งเสริมให้การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ไม่แตกต่างกัน

สุทธิวัฒน์ เททะสังข์ (2545) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กิ่งอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า

1. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน มีส่วนร่วมร้อยละ 77 ขึ้นไป กิจกรรมที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมมากที่สุด คือ การติดตามดูแล ช่วยเหลือแก้ปัญหาและส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพมากที่สุด ร้อยละ 95.7 ส่วนกิจกรรมการส่งเสริมสนับสนุนเป็นที่ปรึกษาให้คณะอนุกรรมการได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ ในการช่วยเหลือกิจกรรมของสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมน้อยที่สุดร้อยละ 77

2. เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กิ่งอำเภอกุดรัง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อยู่ 9 ด้าน ส่วนอีก 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน คือ ด้านให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ด้านส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน และด้านปฏิบัติการอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้น

3. เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอกุดรัง จำแนกตามกลุ่มตัวแทน 7 กลุ่ม พบว่ามีส่วนร่วมในการดำเนินงานแตกต่างกันบางกิจกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อยู่ 2 ด้าน คือ ด้านกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา กิจกรรมร่วมพิจารณากำหนดนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน คือ กิจกรรมร่วมและสนับสนุนการดำเนินการในการจัดทำข้อมูลพื้นฐานของเด็กในเขตบริการของโรงเรียน

ชัญญา อภิปาลกุล และ เรณู คุปตัษเฐียร (2548: 27) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนากระบวนการบริหารงานในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านกระบวนการบริหาร 2) ด้านทรรศนะและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ 3) การพัฒนากระบวนการบริหาร ทั้งนี้ในส่วนของสถานศึกษา ผลการวิจัยเป็นดังนี้

1. ด้านกระบวนการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การบริหารงานวิชาการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความต้องการแก้ไขและพัฒนาอยู่ในระดับมาก ซึ่งได้แก่ การร่วมประชุมจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา การสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาวิจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง และการส่งเสริมปรับปรุงและพัฒนาให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาระดับสถานศึกษา

2. ด้านทรรศนะและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า (1) คณะกรรมการสถานศึกษาขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการทำงานของสถานศึกษา (2) ควรมีการจัดอบรมและพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา (3) คณะกรรมการสถานศึกษาไม่รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง และไม่มีเวลามาร่วมประชุม (4) ควรมีระบบการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ (5) คณะกรรมการสถานศึกษาขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา ควรเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในทุกด้าน

จิราพร ตั้งสุวรรณ (2546) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการวางแผนจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตบรมราชชนนี 2 สังกัดกรมสามัญศึกษาส่วนกลาง การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการวางแผนจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตบรมราชชนนี 2 สังกัดกรมสามัญศึกษาส่วนกลาง และเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการวางแผนจัดการศึกษา จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตบรมราชชนนี 2 สังกัดกรมสามัญศึกษาส่วนกลาง จำนวน 90 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตบรมราชชนนี 2 สังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลางอยู่ในระดับมาก คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวุฒิการศึกษา อาชีพ และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชนต่างกัน มีส่วนร่วมในการวางแผนจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชาญชัย คะภูทิน (2546) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า สภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการบริหารโรงเรียนโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ในการส่งเสริมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การประสานงานกับหน่วยงานอื่น และการให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในการให้ความเห็นชอบการจัดตั้งงบประมาณ เสนอแนะการจัดสรรงบประมาณ และการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร การบริหารทั่วไป และชุมชนเมามีส่วนร่วมในการส่งเสริมงานวิชาการของโรงเรียนในการจัดทำสาระหลักสูตรและการประกันคุณภาพการศึกษา

ปัญหาในการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการบริหารโรงเรียน พบว่า ปัญหาเกิดจากโรงเรียนซึ่งจัดเป็นปัญหาภายใน มีปัญหาการปฏิบัติในระดับน้อย คือโรงเรียนขาดแคลนงบประมาณ ขาดการประชาสัมพันธ์ภารกิจของโรงเรียนให้ชุมชนได้ทราบอย่างต่อเนื่อง บุคลากรในโรงเรียนไม่อุทิศตนเพื่อชุมชน ชุมชนไม่มีความเชื่อมั่นต่อโรงเรียน และโรงเรียนขาดแคลนแหล่งทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้

กลุ่มงานส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1 (2549: 32 – 33) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษา ด้านวิชาการและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาให้ความร่วมมือในการจัดทำหลักสูตรน้อยมาก เนื่องจากติดภารกิจในการประกอบอาชีพ และไม่เข้าใจวิธีการเรียนรู้แบบใหม่ โรงเรียนมีการจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาเพียงปีละ 1 ครั้งเท่านั้น คือ ช่วงก่อนเปิดภาคเรียนที่ 1 ของปีการศึกษา ครูและผู้บริหารมีการติดต่อสัมพันธ์กับชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษาน้อย ขณะที่ชุมชนและคณะกรรมการมองว่าการจัดการเรียนการสอนเป็นหน้าที่ของครูและโรงเรียนโดยตรง จึงไม่อยากเข้ามามีส่วนร่วม เพราะเกรงจะถูกมองว่าเข้ามาจุ้นจ้าน ก้าวก่าย

ชัญญา อภิปาลกุล (2545) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารและการจัดการศึกษาภายใต้โครงการสร้างการกระจายอำนาจบริหารการศึกษา: กรณีศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า สภาพปัจจุบันในการมีส่วนร่วมบริหารและจัดการศึกษาในปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและได้มาตรฐาน รวมทั้งเสริมสร้าง

ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน มีการเข้าร่วมประชุมทุกครั้ง แต่ไม่ค่อยกล้าลงความเห็นหรือให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับปัญหาที่พบ เช่น เรื่องการมีรายได้น้อย หรือฐานะทางเศรษฐกิจค่อนข้างต่ำ ไม่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการการมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับสถานศึกษาและต้องการรู้บทบาทหน้าที่และแนวปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ชูชาติ บุญสม (2546) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวิเศษชัยชาญ พบว่า

1. สภาพการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามหน้าที่ของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการมีส่วนร่วมรับในผลประโยชน์อยู่ในระดับมาก สำหรับปัญหาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีปัญหาในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับน้อย

2. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนประถมศึกษาของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีเพศต่างกัน พบว่า กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นเพศชาย มีระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามหน้าที่มากกว่ากรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นเพศหญิง โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน 3 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ส่วนด้านการมีส่วนร่วมรับในผลประโยชน์ไม่แตกต่างกัน สำหรับปัญหาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีเพศต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

ส่วนการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์เป็นกรรมการสถานศึกษาต่างกัน พบว่า การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามหน้าที่กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไม่ต่างกัน และมีปัญหาในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาไม่ต่างกัน

ฉอ้าน วุฒิกรรมศึกษา (2526) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลกระทบต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการสร้างงานในชนบท: ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการที่ได้รับรางวัลดีเด่น ของตำบลคุ้มพยอม อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษา

พบว่า ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นดำเนินการมากที่สุด รองลงมาคือ ขั้นการติดตามผลและขั้นการกำหนดความต้องการในการดำเนินงาน ขั้นติดตามผลนั้นประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแรงงานมากที่สุด รองลงมาคือ การร่วมออกเงินกับวัสดุ และร่วมเป็นกรรมการโดยมีปริมาณการเข้าร่วมประชุมครบทุกครั้งมากที่สุด ส่วนขั้นตอนการกำหนดความต้องการประชาชนเข้าร่วมประชุมมากที่สุด รองลงมาคือ ร่วมแสดงความคิดเห็น

รุทธ์ กล่อมชุ่ม และ สุนทร โคตรบรรเทา (2527: 14 – 15) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่กระตุ้นให้ประชาชนเข้าร่วมโครงการพัฒนาชุมชนในชนบทยากจน: ศึกษาเฉพาะกรณีหมู่บ้านดีเด่น ปี พ.ศ. 2526 ของจังหวัดอุตรดิตถ์ พบว่า ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในแบบต่างๆ เรียงลำดับจากมีส่วนร่วมมากไปหาน้อย คือ การร่วมออกแรง การร่วมประชุม การร่วมดูแลรักษาผลประโยชน์ การร่วมบริจาคทรัพย์ การร่วมวางแผน และการร่วมออกวัสดุอุปกรณ์ และยังพบว่าแต่ละพื้นที่ให้ความร่วมมือในแต่ละด้านแตกต่างกัน โดยมีผู้ให้ความร่วมมือในระดับกลาง และระดับสูง รวมถึงกันร้อยละ 83.10 ซึ่งนับเป็นการให้ความร่วมมือในระดับดีมาก

บังอร ฤทธิภักดี (2527: 92 – 94) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในงานสาธารณสุข: กรณีศึกษาในระดับหมู่บ้าน พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในงานสาธารณสุขไม่ได้เกิดขึ้นอย่างแท้จริง สิ่งที่เกิดขึ้นและปรากฏเป็นแค่เพียงความร่วมมือของประชาชนเท่านั้น

กัญจนา ศุภจรรยา (2527: 126 – 127) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในกิจกรรมกองทุนยา และเวชภัณฑ์ประจำหมู่บ้าน: การศึกษาเฉพาะกรณีของหมู่บ้านแห่งหนึ่งในแถบตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า ลักษณะการมีส่วนร่วมของชาวบ้านกับกิจกรรมกองทุนหมู่บ้านและยาเวชภัณฑ์ประจำหมู่บ้านค่อนข้างต่ำ

อุดม ศรีทิพย์ (2527: 101 – 104) ทำการศึกษาเรื่อ การมีส่วนร่วมของชุมชนในงานสาธารณสุขมูลฐาน: ศึกษาเฉพาะกรณีชุมชนในภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ในการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐานในหมู่บ้าน กิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้น ส่วนใหญ่เป็นการกำหนดขึ้นจากเจ้าหน้าที่ของรัฐเพียงฝ่ายเดียว ประชาชนเป็นเพียงผู้ถูกกำหนดให้เข้าร่วมดำเนินงาน ในฐานะเป็นผู้ร่วมมือเป็นครั้งคราวบนเงื่อนไขที่ได้ถูกกำหนดขึ้นไว้แล้วทั้งสิ้น บทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มีลักษณะเป็นเพียงผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น การมีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงาน ทั้งการวางแผนแก้ปัญหา การดำเนินงานหรือการควบคุมการดำเนินงานมีน้อยมาก

สุรัสวดี หุ่นพยนต์ (2528) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาชุมชนของประชาชนที่ยากจน พบว่า ประชาชนไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรม

ขั้นตอนการประเมินผล รองลงมาคือ ขั้นตอนการค้นหาปัญหา การวิเคราะห์สาเหตุ การกำหนดแนวทางแก้ไข ขั้นตอนการตัดสินใจ การเลือกแนวทางแก้ปัญหาและวางโครงการแก้ปัญหา แต่ละเข้าร่วมในขั้นตอนการปฏิบัติตามโครงการ และขั้นตอนการรับผลประโยชน์จากโครงการ ด้านรูปแบบของการมีส่วนร่วมที่ประชาชนมีส่วนร่วมมากที่สุด คือรูปแบบการใช้แรงงาน รองลงมาคือ ออกเงินวัสดุ ร่วมประชุม และแสดงความคิดเห็นตามลำดับ

งานวิจัยของต่างประเทศ

Antaya (1997) ได้ทำการศึกษาวิจัยระดับปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยแมสสาชูเสทโลเวล (University of Massachusetts Lowell) เรื่อง การเปรียบเทียบความต้องการที่เกิดจากการรับรู้ กับความต้องการที่แท้จริงของคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อแสดงความรับผิดชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา (A comparison of the perceived needs of school committee members versus their actual needs of perform committee responsibilities: A case study)

การศึกษาครั้งนี้ เพื่อศึกษาถึงองค์ความรู้ที่เกิดจากบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่เกิดจากการรับรู้ ต่อการปฏิบัติตามความรับผิดชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ คณะกรรมการสถานศึกษาอาจนำไปใช้เพื่อทำความเข้าใจอย่างแจ่มชัดต่อบทบาท และความรับผิดชอบของพวกเขา

โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีสังเกตการประชุมของคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 7 คน เป็นเวลา 6 เดือน เพื่อทราบถึงความต้องการที่แท้จริงของคณะกรรมการสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมที่แสดงออกในแบบต่างๆ ของคณะกรรมการสถานศึกษาระหว่างการประชุม บทบาทที่แสดงออกมากที่สุดของคณะกรรมการสถานศึกษา คือ "การตั้งคำถามและการให้ข้อคิดเห็น" ประเด็นที่ถูกหยิบยกขึ้นมาพูดมากที่สุด คือ "เรื่องงบประมาณ"

ในส่วนของการวิจัยเพื่อค้นหาคำตอบอีกประเด็นหนึ่ง คือ ขอบเขตความรับผิดชอบที่แท้จริงของคณะกรรมการสถานศึกษา ตามจำนวนที่ปรากฏของการแสดงออกโดยใช้วิธีศึกษาจากบันทึกวาระการประชุม ของคณะกรรมการสถานศึกษาที่มากกว่า 12 เดือน ผลจากการรายงานพบว่า การแสดงออกที่มีปริมาณมากที่สุดในฐานะของคณะกรรมการสถานศึกษาโดยเน้นที่เรื่องการควบคุมตนเองของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งหมายถึง ในเรื่องกิจกรรมทั้งหลายตามกระบวนการที่แตกต่างกันไป อาทิ การแก้ไขระเบียบหรือขั้นตอนต่างๆ ในที่ประชุม การดำเนินการประชุมด้วยความเรียบร้อย การพัฒนาประสิทธิภาพ บันทึกนโยบายที่ได้จากข้อตกลง

ร่วมกันของคณะกรรมการฯ และกิจกรรมอื่นๆ ที่เหมือนกันที่พวกเขาแสดงออกในระหว่างการประชุม

หลังจากได้คำตอบจากการศึกษาทั้ง 2 วิธี ผู้วิจัยได้ใช้วิธีสัมภาษณ์คณะกรรมการทั้ง 7 คน โดยนำคำตอบที่ได้มาใช้เป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์เพื่อยืนยันข้อค้นพบดังกล่าวของผู้วิจัย และเพื่อเปิดโอกาสให้คณะกรรมการได้แสดงถึงความเข้าใจต่อผลหรือคำตอบที่ออกมา

ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จากการสัมภาษณ์ครั้งสุดท้าย พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษามีความเห็นพ้องด้วยกับข้อค้นพบในประเด็นที่ว่า การกระทำ 2 แบบของพวกเขาที่แสดงออกมากที่สุด คือ การถาม และการให้ข้อคิดเห็น และยังเห็นด้วยกับคำตอบที่ว่า ประเภทของความต้องการที่ได้จากการรับรู้ที่อยู่ในอันดับสูงสุด คือ การมีความสัมพันธ์กับชุมชน ส่วนประเด็นที่ไม่เห็นพ้องด้วยกับผู้วิจัย คือ เวลาที่ใช้ในการประชุม ส่วนใหญ่เน้นไปที่เรื่องของงบประมาณ และมีคณะกรรมการสถานศึกษาอยู่จำนวน 6 คน ที่ยังต้องการทักษะและความรู้ให้มากขึ้นในด้านความรับผิดชอบตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา เมื่อนำทุกส่วนมาเปรียบเทียบกัน พบว่า การรับรู้ในเรื่องบทบาทของคณะกรรมการฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญกับการกระทำที่พวกเขาแสดงออกในระหว่างการประชุม หรือกล่าวอย่างง่าย คือ การแสดงออกที่แท้จริงไม่ตรงกับบทบาทความรับผิดชอบที่พวกเขารับรู้อยู่

เดสร้อคเช่ส์, สตีเฟ่น โรแลนด์ (Desroches, Stephen Roland, 1987) ได้ทำการวิจัยระดับปริญญาเอก ทางการศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา และครู แห่งมหาวิทยาลัยแมสสาชูเสทแอมเฮิร์ส (University of Massachusetts Amherst) เรื่อง การวิเคราะห์ผลกระทบจากการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และชุมชน ของโรงเรียนรัฐบาลเมืองธอนตันในมลรัฐแมสสาชูเสท (An Analysis of the Effects of Parent/Community Participation: In the Taunton. Public schools as Perceived by the Participants Massachusetts) โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อรับรู้ถึงผลกระทบที่ติดตามมาจากการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ครู และผู้บริหารการศึกษาในโรงเรียนต่างๆ และโรงเรียนในระบบโดยทั่วไป (2) เพื่อระบุถึงระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน (3) เพื่อตรวจสอบการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน (4) เพื่อตรวจสอบคุณลักษณะต่างๆ ของผู้ปกครอง ชุมชน ในการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ (5) เพื่อตรวจสอบความพึงพอใจของผู้ปกครอง และชุมชนต่อการมีส่วนร่วมกับโรงเรียน (6) เพื่อตรวจสอบการรับรู้ของผู้ปกครองและชุมชน ต่อผลสัมฤทธิ์และการนับถือตนเองของนักเรียน ผลการวิจัยพบกว่า (1) กลุ่มผู้ปกครองและชุมชนโดยทั่วไป มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บริหารและครูผู้สอน (2) ผู้ปกครองจำนวนมากมายมหาศาลมีความพึงพอใจต่อโรงเรียน ผู้ปกครองที่กระตือรือร้นมีความพึงพอใจมากกว่าผู้ปกครองที่ไม่มีความกระตือรือร้น (3) การ

มีส่วนร่วมกับโรงเรียนของผู้ปกครองและชุมชน มีผลกระทบเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์และภาพลักษณ์ของตนเองของนักเรียน (4) ผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมต่อการประเมิน และการพัฒนาโปรแกรมการเรียนการสอน และหลักสูตรด้วย และ (5) ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมต่อนโยบายและการพัฒนางบประมาณของสถานศึกษาน้อย และยังมีข้อสรุปอื่นๆ อีกมากมายที่นำเสนอในการศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน และเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่ยังดำรงอยู่

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการศึกษาที่ทุกคนในชาติจะต้องได้รับการศึกษาในระดับนี้ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับแก้ไขปรับปรุง 2545) และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2544 เป็นการศึกษาซึ่งมีความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพคนในชาติเป็นอย่างยิ่ง รวมทั้งเป็นการศึกษาที่จะต่อในระดับสูงต่อไป โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก สังคมชาติ ในเรื่องของสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การศึกษา ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลง และมีความสลับซับซ้อน เป็นอย่างมาก ซึ่งคนในชาติต้องได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ดี และมีคุณภาพ เพื่อเป็นพื้นฐานการรองรับ เรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่สลับซับซ้อนต่อไป โดยเฉพาะการบริหาร และการจัดการศึกษา ที่ต้องมีการรองรับสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลง คือ การกระจายอำนาจการบริหาร และการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งหมายความว่า สถานศึกษาจะมีอิสระในการตัดสินใจในการบริหารและการจัดการศึกษามากขึ้น โดยสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบร่วมกัน โดยอำนาจหน้าที่ค่อยข้างเบ็ดเสร็จตามแนวคิดการบริหารจัดการศึกษา รองรับการกระจายอำนาจ ด้วยมีความเชื่อที่ว่า การตัดสินใจที่ดีที่สุดเกิดจากการร่วมตัดสินใจของสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียและใกล้ชิดเด็กนักเรียนมากที่สุด แต่ในสภาพความเป็นจริงนั้น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เข้ามามีส่วนร่วมกับสถานศึกษาตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน โดยที่ยังเป็นปัญหาและอุปสรรคดังต่อไปนี้ คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังขาดความชัดเจนในเรื่องบทบาทหน้าที่ ว่าตนเองทำอะไร ทำอย่างไร และทำเพื่ออะไร โดยบุคคลที่เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาส่วนใหญ่ได้รับการขอร้องจากสถานศึกษามากกว่าได้รับการคัดสรรจากกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริง ทำให้ขาดความกระตือรือร้น ในการทำหน้าที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะวิธีการทำงานร่วมกัน ขาดความรู้ในบทบาท กฎหมาย ระเบียบ หลักการ ขาด

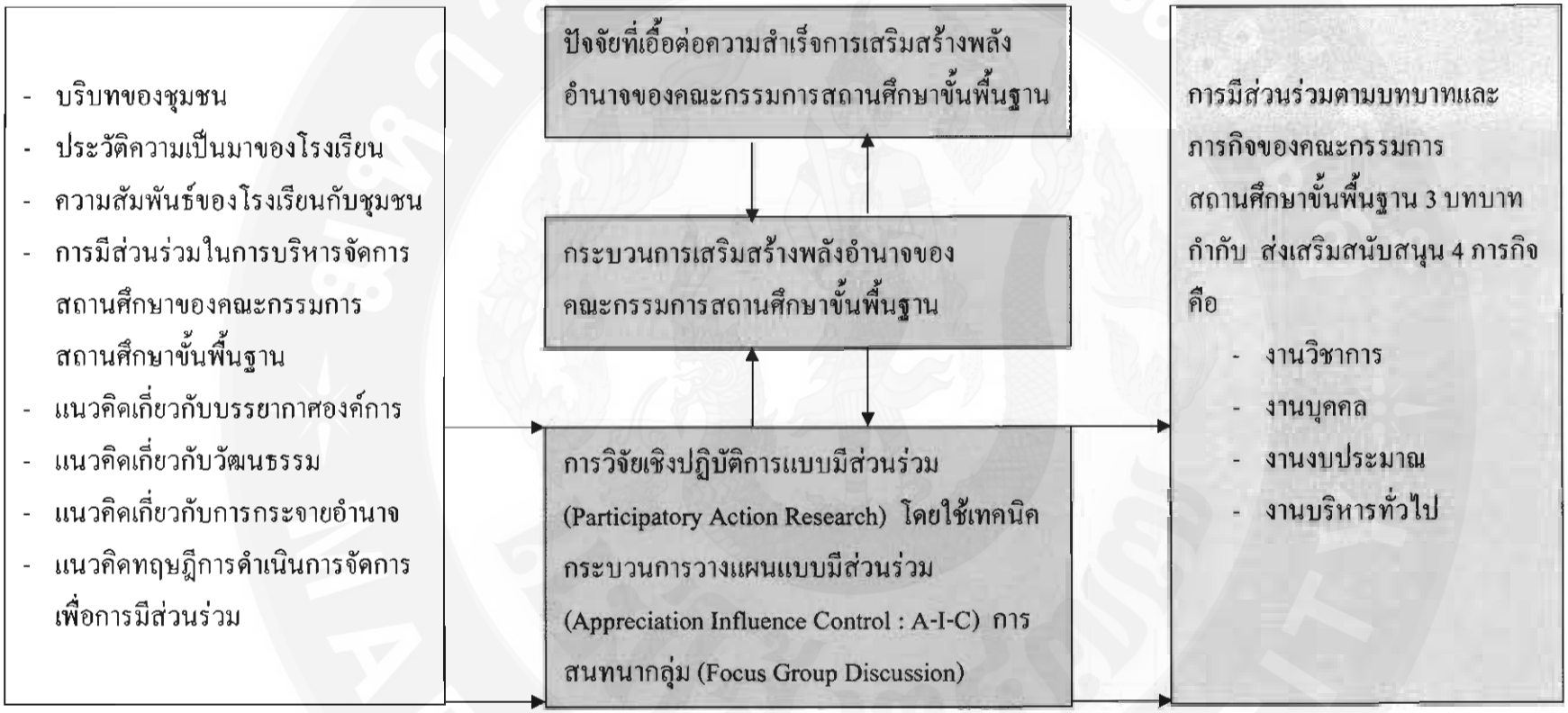
ทักษะ และประสบการณ์เช่นทักษะการร่วมประชุม และทักษะการตัดสินใจ ที่สำคัญคือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบางส่วน ยังคิดว่า เป็นเพียงผู้สนับสนุนด้านทรัพยากรการศึกษา มากกว่าจะเป็นผู้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผลที่เกิดขึ้น ร่วมติดตามและประเมินผล สิ่งเหล่านี้ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังคิดว่าเป็นบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา และคิดว่าคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นเพียงที่ปรึกษาหรือผู้ปฏิบัติตามการร้องของสถานศึกษาเท่านั้น ที่ยังเป็นส่วนสำคัญยิ่งคือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบางส่วน มีภาระงานตนเองมาก การประชุมจึงขาดความต่อเนื่อง และขาดความพร้อมเพรียง จึงเป็นจุดอ่อนและปัญหา ในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่พึงประสงค์ ตามระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ถึงแม้ว่าปัจจุบัน สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล มีความคล่องตัวสูง และติดขัดครงที่คณะกรรมการสถานศึกษา ขาดความชัดเจนในบทบาท หน้าที่ที่ต้องกำกับติดตาม ส่งเสริมสนับสนุน ต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม

โดยตัวแทนในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาต้องมีการปรับพื้นฐาน แนวคิด ความรู้ ประสบการณ์ บทบาท อำนาจหน้าที่ในกระบวนการสร้างเสริมพลังอำนาจ โดยเฉพาะในการเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเอง ซึ่งขึ้นกับบุคลิกภาพความพร้อมส่วนตัว วัฒนธรรมในการทำงานขององค์กร และวัฒนธรรมสถานศึกษา โดยบรรยากาศกันเองที่เอื้อต่อการทำงาน ต้องมีทักษะในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีทักษะในการบริหารจัดการที่เหมาะสม ตลอดจนมีข้อตกลงและจุดมุ่งหมายร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งปัจจัยต่างๆ จะนำไปสู่กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ต้องมีการปรับพฤติกรรม การสร้างทีมงาน พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจะต้องเป็นผู้ตระหนักในตนเอง สามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถของตนอยู่เสมอ มีเป้าหมายและแรงจูงใจในตนเอง โดยเฉพาะคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องตระหนักในภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความพึงพอใจในงาน มีอิสระและทักษะในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งสิ่งต่างๆ ที่กล่าวมานี้ จะส่งผลให้บุคลที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นมีความคิด และร่วมมือโดยผูกพันองค์กรหรือสถานศึกษาที่รับผิดชอบเป็นอย่างสูง และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปกระบวนการ โดยเน้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการคิด มีส่วนร่วมในการรับรู้เรื่องราวต่างๆ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานต่างๆ ของสถานศึกษา รวมทั้งการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาด้วย โดยที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยกระบวนการแล้วต้องพร้อมที่จะประเมินตนเอง พร้อมรับการตรวจสอบ โดยเห็นคุณค่าของงานคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ให้ความร่วมมือในการทำงานโรงเรียน

จากการทบทวนวรรณกรรมในด้านแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด ในการวิจัยดังต่อไปนี้

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม ใช้กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้พัฒนาความรู้และทักษะการร่วมคิดตัดสินใจ การร่วมวางแผนพัฒนา ตลอดจนเจตคติต่อการทำงานบริหารจัดการสถานศึกษา อย่างมีส่วนร่วมตามบทบาท หน้าที่ ตามระเบียบและกฎหมาย ส่งผลต่อสถานศึกษาเข้มแข็ง และยั่งยืนต่อไป



ภาพ 16 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย โดยใช้วิธีวิทยาวิจัยแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการบริหารจัดการสถานศึกษา 2) เพื่อพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา

ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการสถานศึกษา โดยมีขั้นตอนในการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารจัดการสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 เพื่อพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา

ขั้นดอนที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารจัดการสถานศึกษา

การวิจัยในขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยต้องการดำเนินการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในส่วนที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นการศึกษาสภาพที่เป็นจริงของการมีส่วนร่วม ตามบทบาทที่เป็นจริง ที่ได้ปฏิบัติและเพื่อจะนำผล

ไปพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งมีขั้นตอนในการวิจัยดังนี้ คือ

สถานที่ดำเนินการวิจัย (Locate of the study)

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการในโรงเรียนวัดบ้านธิ ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา ตั้งแต่ระดับเด็กเล็ก จนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1 ตั้งอยู่ที่ หมู่บ้านธิ ตำบลบ้านธิ อำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน ซึ่งรับผิดชอบการจัดการศึกษา 9 หมู่บ้าน 750 หลังคาเรือน เป็นชาย 1,500 คน เป็นหญิง 1,450 คน มีลักษณะที่เหมาะสมต่อการวิจัย เพราะเป็นการจัดการศึกษาในระดับขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษา และต้องมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการศึกษาตามระเบียบว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and Sampling Procedures)

ประชากร ประชากรเป้าหมายในการศึกษา คือ ประชาชนทั้งหมดในเขตบริการของโรงเรียนวัดบ้านธิ ทั้ง 9 หมู่บ้าน ตำบลบ้านธิ อำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน 750 ครัวเรือน ประชากร 2,950 คน (ในปี 2549)

กลุ่มตัวอย่าง เป้าหมาย แบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลออกเป็น 2 กลุ่ม ตามขั้นตอนการสื่อสารข้อมูล ซึ่งขั้นตอนการสำรวจข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน โดยมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ คือ

1. ขั้นแรก ผู้วิจัยจะเข้าพบผู้บริหารโรงเรียนวัดบ้านธิ คณะครูในโรงเรียนวัดบ้านธิ และนักการภารโรง พร้อมกับแนะนำตัว คือ ผู้บริหารโรงเรียน 1 คน และคณะครูในโรงเรียนอีก 13 คน นักการภารโรง 1 คน

2. ขั้นที่สอง ผู้วิจัยเข้าพบผู้นำชุมชน คือ ผู้ใหญ่บ้านในเขตบริการของโรงเรียนวัดบ้านธิ จำนวน 9 หมู่บ้าน เพื่อพูดคุยแนะนำตัว วัตถุประสงค์ที่เข้ามาในบริเวณหมู่บ้านและชุมชน

3. ขั้นที่สาม ผู้วิจัยเข้าพบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนวัดบ้านธิ จำนวน 9 คน และคณะกรรมการที่ปรึกษาอีก 22 คน รวมเป็น 31 คน เพื่อพูดคุยแนะนำตัวเอง วัตถุประสงค์ของการเข้ามาศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้กำหนดประชากรตัวอย่างที่มีความสอดคล้องกับหัวเรื่องและคำถามในการวิจัย และจะต้องเป็นประชากรที่ให้ข้อมูลที่ดีที่สุด สำหรับทำความเข้าใจกับปัญหาในการวิจัย โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

อย่างมีส่วนร่วม (Participation Action Research: PAR) โดยมีการใช้วิธีสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participatory Observation) การสัมภาษณ์เชิงลึก (Indept interview) การจัดกลุ่มสนทนา (Focus group discussion) โดยการวิจัยที่มีลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งสามารถครอบคลุมตัวอย่างจำนวนน้อยได้ (ชาย โพธิสิตา, 2549: 29) ดังนั้น ประชากรตัวอย่างในการวิจัยจึงได้ใช้วิธีการกำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่างเฉพาะเจาะจง (Purposive selection) จากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนวัดบ้านธิ 9 คน และคณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิ 22 คน รวม 31 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล (Research Instrument)

1. **เครื่องมือหลัก** โดยกำหนดให้ตัวผู้วิจัยเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม

2. **เครื่องมือเสริม**

   2.1 กรอบประเด็นคำถามหลักและคำถามรอง

   2.2 แบบบันทึกการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม

   2.3 แบบบันทึกการสังเกตแบบมีส่วนร่วม

   2.4 แบบบันทึกการสัมภาษณ์ไม่เป็นทางการ

   2.5 สมุดบันทึก

   2.6 กล้องถ่ายรูป

   2.7 สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ (เครื่องเขียน สื่อเอกสาร)

   2.8 ยานพาหนะ และผู้ช่วยผู้วิจัย

3. **กำหนดวิธีการจัดเตรียมเก็บข้อมูลภาคสนาม**

กรอบประเด็นคำถามหลัก คำถามรอง

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์ โดยสร้างกรอบประเด็นคำถามหลักและคำถามรอง จากกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) และผลการศึกษาในเอกสารที่เกี่ยวข้อง หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตามหัวเรื่อง และวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อเป็นแนวทางชี้นำประกอบการตั้งคำถามหลัก คำถามรอง ที่จะสัมภาษณ์และเก็บข้อมูล โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของโคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff) ชาดิดและคณะ (Shadid and other) และพจนา เทียนชาดา มาปรับรูปแบบและขั้นตอนขบวนการเป็นของผู้วิจัย เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพต่างๆ ที่จะดำเนินการศึกษาวิจัย คือ 1) ร่วมคิด 2) ร่วมวางแผน 3) ร่วมทำ 4) ร่วมติดตามประเมินผล โดยใช้วิธีการต่างๆ เพื่อจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อ

งานวิจัยที่สุด โดยผู้วิจัยได้กรอบประเด็นคำถามหลักและคำถามรองแล้ว ผู้วิจัยได้นำกรอบประเด็นคำถามหลัก คำถามรองไปปรึกษากับท่านประธานกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ และกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์เป็นผู้ตรวจสอบแก้ไข แนะนำ ปรับปรุง ในประเด็นต่างๆ ให้รับทราบและพิจารณาอีกครั้ง จนกระทั่งเห็นว่าประเด็นคำถามหลัก คำถามรอง ในการเก็บข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ จึงได้นำไปเก็บข้อมูลภาคสนามต่อไป โดยนำประเด็นคำถามหลัก คำถามรอง ไปใช้กับวิธีสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non Participant Observation) วิธีสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) วิธีสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal interview) วิธีการสนทนากลุ่มย่อย (Focus group)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการหลัก 6 วิธี คือ

1. การศึกษาเอกสาร (Documentary Study) ใช้วิธีการทั้งในส่วนของการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน และการศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียน โดยจำแนกเอกสารหลักที่ศึกษาออกเป็น

1.1 เอกสารเกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของชุมชน ของโรงเรียน ได้แก่ ประวัติจังหวัด ประวัติวัด ประวัติโรงเรียน ประวัติความเป็นมาของชุมชน

1.2 เอกสารเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของชุมชนและโรงเรียน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานของชุมชน แผนปฏิบัติราชการประจำปีของโรงเรียน สถิติการศึกษาของโรงเรียน

1.3 เอกสารของหน่วยราชการที่เกี่ยวกับชุมชน สถิติชุมชนของอำเภอ สถิติชุมชนของเทศบาล ข้อมูลสถิติ ที่ว่าการกำนัน ข้อมูลสถิติที่ว่าการผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน ข้อมูลจากเด็กนักเรียน ครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.4 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียน ได้แก่ สมุดบันทึกการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สมุดบันทึกประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมกับคณะกรรมการที่ปรึกษา สมุดประชุมผู้ปกครอง สมุดตรวจราชการ สมุดเยี่ยม สมุดนิเทศการศึกษา สมุดหมายเหตุรายวัน ทะเบียนนักเรียน หนังสือข้อความร่วมมือกับประชาชน หนังสือเชิญเข้ามาเข้ารับการคัดเลือกเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หนังสือเชิญเข้ามาเป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียน จุลสารของโรงเรียน แผ่นป้ายรายชื่อผู้บริจาคเงินให้โรงเรียนในการจัดสร้างอาคารเรียน บัญชีรายชื่อผู้บริจาคเงินซื้ออุปกรณ์การเรียน บัญชีรายชื่อผู้บริจาคสิ่งของให้โรงเรียน คำกล่าวเปิดงานของโรงเรียนทั้งหมดทุกงาน รูปภาพสมัยต่างๆ ของโรงเรียนในอดีตที่ชุมชนถ่ายเก็บไว้ รูปภาพเด็กนักเรียนต่างๆ

จากการศึกษาเอกสารข้างต้นดังกล่าว ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารทั้งหมดเพื่อเป็นพื้นฐานการศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียน จนกระทั่งศึกษาถึงตัวแทนชุมชน คือ คณะกรรมการสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมกับโรงเรียน โดยเฉพาะข้อมูลที่จะเชื่อมโยงกับการศึกษาตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว เอกสารบางอย่างอยู่ครบถ้วน บางอย่างอยู่ไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยศึกษาเอกสารส่วนที่สามารถหาได้ โดยเฉพาะทะเบียนนักเรียนและสมุดหมายเหตุรายวันที่มีครบถ้วนมากที่สุด เนื่องจากโรงเรียนเก็บรักษาไว้อย่างดี ให้รายละเอียดมากที่สุด โดยเฉพาะเป็นเอกสารที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องบันทึกเหตุการณ์ต่างๆ ทุกวัน ตั้งแต่มีการตั้งโรงเรียนแห่งนี้

2. วิธีสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non Participant Observation) เป็นวิธีที่ผู้วิจัยไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมใดๆ ของโรงเรียนหรือชุมชน ซึ่งได้เข้าไปสำรวจเพื่อสังเกตบริบทต่างๆ ของโรงเรียนและชุมชนเท่านั้น ตามหัวข้อที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเรื่อง พื้นที่ตั้ง บรรยากาศของชุมชน ของโรงเรียน เส้นทางคมนาคม ชุมชน หมู่บ้านรอบๆ โรงเรียน การจัดงานประเพณีวัฒนธรรม การจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เพื่อได้เป็นข้อมูลพื้นฐาน และการเข้าไปผู้วิจัยจะเตรียมประเด็นที่จะไปสังเกตเสมอ

3. วิธีสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) เป็นวิธีที่ผู้วิจัยได้เข้าไปทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนและโรงเรียนโดยอาศัย (Gate keeper) (ผู้บริหารโรงเรียนและศึกษานิเทศก์ประจำโรงเรียน) ส่งข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนและของชุมชนที่มีงานกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน เช่น งานประเพณีวัฒนธรรมในชุมชนทุกประเภท และงานของโรงเรียน เช่น การประชุมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และการประชุมของคณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียนในเรื่องต่างๆ ของโรงเรียน โดยผู้วิจัยขออนุญาตเข้าร่วมประชุมทุกครั้งในชุมชน และเข้าร่วมประชุมทุกครั้งในการประชุมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมของโรงเรียน และการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียน โดยผู้วิจัยจะเตรียมประเด็นไว้ตลอดก่อนเข้าร่วมประชุม เพื่อนำไปเป็นประเด็นในการสังเกต

4. วิธีสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal interview) เป็นวิธีที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยการพูดคุยสนทนากับบุคคลหรือแหล่งข้อมูล ในลักษณะเป็นกันเอง มีการสนทนาที่เป็นไปตามธรรมชาติ สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน และผู้วิจัยสามารถที่จะเก็บข้อมูลด้วยการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non Participant Observation) ร่วมด้วยอีกวิธีหนึ่ง โดยมีการเตรียมประเด็นการสัมภาษณ์ไว้ก่อน

5. วิธีสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) เป็นวิธีการเก็บข้อมูลของผู้วิจัย จากการนั่งพูดคุยกับผู้ให้ข้อมูลในลักษณะกลุ่มเล็กๆ 3 – 5 คน หรือ 5 – 7 คน ซึ่งได้แก่ กลุ่มชาวบ้านในชุมชน หรือกลุ่มคนหรือผู้บริหารโรงเรียน โดยที่ผู้วิจัยมีการเตรียมประเด็นหลายประเด็นในการ

สนทนากลุ่มย่อย มีการปรับเปลี่ยนประเด็นเพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มที่สนทนา จะได้เป็นธรรมชาติ โดยที่บุคคลที่สนทนาถูกกระตุ้นให้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน ในสิ่งที่สนใจเรื่องเดียวกัน จะทำให้ได้ข้อมูลเพื่อที่จะเป็นคำตอบตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

6. วิธีการจดบันทึกข้อมูล (Data Recording) เป็นวิธีที่ผู้วิจัยจดบันทึกข้อมูลในสมุดบันทึก โดยมีการกำหนดสถานการณ์ และวิธีการเก็บข้อมูลไว้ล่วงหน้าว่าจะใช้บันทึกข้อมูลที่เก็บได้จากการสังเกตอย่างไร เช่น การสังเกตสภาพภูมิศาสตร์ของชุมชน หรือเส้นทางจากหมู่บ้านมาโรงเรียน การทำการเกษตร ประเพณีวัฒนธรรม เศรษฐกิจของชุมชน ตลอดจนอาชีพต่างๆ ของชุมชน และเมื่อกลับถึงที่พักผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์แยกแยะ และบันทึกลงในแบบบันทึกในแบบต่างๆ อีกครั้งหนึ่ง ในสมุดบันทึกข้อมูล โดยผู้วิจัยนำติดตัวไปด้วยทุกครั้งที่ออกเก็บข้อมูลภาคสนาม

การตรวจสอบข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูล เป็นการตรวจสอบความตรงของข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความน่าเชื่อถือ โดยวิธีการถ่ายโอนและเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ เข้าด้วยกัน เพื่อดูความสอดคล้องและความแตกต่างของข้อมูล โดยข้อมูลที่ได้ถูกตรวจสอบ ต้องมีความตรงตามความจริงและเชื่อถือได้ ข้อมูลก็จะมีความเชื่อมั่นเกิดขึ้นตามมา ทำให้ผู้วิจัยสามารถตีความจากข้อมูลที่ผ่านการตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้ และเกิดความมั่นใจเชื่อมั่นจากการอธิบายตีความในทางตรงข้าม ถ้าข้อมูลดิบที่ผ่านการตรวจสอบโดยวิธีการถ่ายโอนและเชื่อมโยงขาดความน่าเชื่อถือ ก็จะขาดความเชื่อมั่นตามมา การตรวจสอบข้อมูลด้วยการถ่ายโอนและเชื่อมโยงข้อมูลนี้ ใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) คือ การนำข้อมูลที่ได้จากต่างบุคคล ต่างเวลา ต่างสถานที่ มาถ่ายโอนและเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน เพื่อตรวจสอบความต่าง ความน่าเชื่อถือ และความเชื่อมั่นดังกล่าวข้างต้น ทั้งนี้ผู้วิจัยจัดกระทำดังนี้ คือ 1) นำข้อมูลที่ได้จากบุคคลคนเดียวกัน จากประเด็นคำถามเดียวกัน แต่ได้จากต่างเวลา ต่างสถานที่ และต่างสถานการณ์ มาเชื่อมโยงกัน 2) นำข้อมูลที่ได้จากต่างบุคคล ต่างเวลา ต่างสถานที่ หรือต่างสถานการณ์ ซึ่งเป็นคำตอบในประเด็นคำถามเดียวกันมาเชื่อมโยงกัน 3) นำข้อมูลที่ได้จากต่างบุคคล ต่างเวลา แต่ไม่ต่างสถานที่ จากสถานการณ์ที่อาจแตกต่างหรือคล้ายคลึงกัน มาเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน

ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบทั้งหมด จะถูกจัดเก็บด้วยการแยกหมวดหมู่ออกเป็นแต่ละประเภทของข้อมูล เพื่อเตรียมสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการไปพร้อมกับการตรวจสอบข้อมูล กล่าวคือ เมื่อข้อมูลผ่านการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) แล้วได้ข้อมูลที่มีความตรงตามความจริง เชื่อถือได้ และเกิดความเชื่อมั่นแล้ว ก็ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะที่ต่อเนื่อง ซึ่งเป็นไปตามการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ คือสามารถเริ่มต้นวิเคราะห์ข้อมูลได้ตั้งแต่เริ่มต้นวิจัย ขณะเก็บข้อมูล จนถึงเก็บข้อมูลครั้งสุดท้ายเมื่อสิ้นสุด

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้เลือกวิธีวิเคราะห์เปรียบเทียบ หรือเรียกว่าการใช้วิธีเชิงอุปมาน (Inductive method) โดยอาศัยทฤษฎีมาวิเคราะห์ปรากฏการณ์ ซึ่งเรียกว่า วิธีการของทฤษฎีพื้นฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เปรียบเทียบ หรืออุปมานนี้ โดยการนำข้อมูลเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ที่ผ่านการตรวจสอบแล้วมาเปรียบเทียบเพื่อดูถึงความสอดคล้องตรงกันแล้วนำมาเขียนรายงานข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา

การวิจัยในขั้นตอนที่ 2 นี้ ผู้วิจัยต้องดำเนินการศึกษา เพื่อพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) โดยใช้เทคนิค AIC (Appreciation Influence Control) เพื่อพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา ในการดำเนินวิจัยในขั้นตอนที่ 2 มีดังนี้

สถานที่ดำเนินการวิจัย

การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา ใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้เลือกดำเนินการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษา ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา โรงเรียนวัดบ้านธิ ตำบลบ้านธิ อำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน เหตุผลในการคัดเลือกพื้นที่ของโรงเรียนดังกล่าวเพื่อการศึกษา มีดังนี้

1. เป็นโรงเรียนเปิดให้มีการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เปิดสอนในระดับประถมศึกษาและเด็กเล็ก คือเด็กเล็ก 2 ชั้น ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – ประถมศึกษาปีที่ 6

2. เป็นโรงเรียนที่อยู่ในชุมชน ซึ่งเขตบริการรับผิดชอบจัดการศึกษา 9 หมู่บ้าน มีสภาพแวดล้อมที่เป็นชุมชนวัด 5 วัดรอบโรงเรียน

3. เป็นโรงเรียนที่มีอายุการก่อตั้งที่มีประวัติยาวนาน คือ เริ่มก่อตั้ง พ.ศ. 2465 เป็นเวลา 85 ปี (ถึงปัจจุบัน พ.ศ. 2550)

4. เป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนชาวไทยลื้อทั้ง 9 หมู่บ้าน

5. เป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีการใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 โดยมีการปฏิบัติของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกฎหมายดังกล่าว และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอยู่ด้วย

6. เป็นโรงเรียนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับประเด็นและวัตถุประสงค์ในการศึกษา อย่างยิ่ง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้กลุ่มเป้าหมาย (target group) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเฉพาะเจาะจง (purposive selection) จากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนวัดบ้านธิ 9 คน และคณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิ 22 คน รวมเป็น 31 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษาตามเทคนิค A-I-C

ขั้นตอนในการวิจัยนี้ เป็นการดำเนินการเพื่อตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัยข้อ 2 ผู้วิจัยใช้เทคนิค AIC (รายละเอียดกล่าวในบทที่ 2) มาเป็นระบบในการปฏิบัติตามเทคนิค AIC ดังนี้

Appreciation เป็นการทำให้ทุกคนให้การยอมรับผู้อื่น ชื่นชมผู้อื่นโดยไม่แสดงการต่อต้านหรือวิพากษ์วิจารณ์ การกระทำเช่นนี้ทำให้เกิดพลังอำนาจร่วมของชาวบ้านหรือชุมชน

Influence เป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตน ในการกำหนดกลวิธี เพื่อบรรลุอุดมการณ์ร่วมการเปิดโอกาสให้บุคคลกำหนดวิธี เพื่อบรรลุอุดมการณ์ร่วมนี้ ต้องให้ทุกคนร่วมปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่ม

Control เป็นการนำกลวิธีมาสร้างเป็นแผนปฏิบัติการ โดยมีการกำหนดหลักการและเหตุผลเป้าหมาย ขั้นตอนการดำเนินการ การจัดการบุคลากร การวางแผนงบประมาณ เพื่อให้บรรลุอุดมการณ์ร่วม

การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม

จากเทคนิค AIC ดังกล่าว ผู้วิจัยได้ดำเนินการภายใต้การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) โดยมีการดำเนินร่วมกันระหว่าง ชาวบ้าน ชุมชน นักพัฒนา นักวิจัย โดยมีแนวคิดพื้นฐานดังนี้ คือ

1. แนวคิดที่เชื่อมั่นว่าชาวบ้านมีความสามารถในการกำหนดปัญหา และการจัดการปัญหาของชาวบ้านเอง

2. แนวคิดที่คำนึงถึงบทบาทของผู้นำ

3. แนวคิดที่ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมชุมชน ความเชื่อ ประเพณี และวิธีกรรมของชุมชน

4. แนวคิดการทำงานระหว่างชาวบ้าน นักพัฒนา และนักวิจัยในทุกขั้นตอน

แนวทางในการทำการวิจัยเชิงปฏิบัติอย่างมีส่วนร่วม ใช้กลวิธีพันธุทิพย์ รามสูต (2536: 16) ได้กำหนดแนวทางไว้โดยใช้ 1) กระบวนการแก้ปัญหา ซึ่งจะเริ่มจากการมองเห็นปัญหาด้วยการระดมสมองของชาวบ้านให้แยกแยะสถานการณ์และปัญหาของตนเอง กำหนดและเลือกประเด็นตามลำดับความสำคัญ เลือกวิธีการที่จะแก้ปัญหาด้วยกระบวนการแก้ปัญหาตามวิธีที่ชาวบ้านคิดเอง ผสมกับข้อมูลและหลักการที่นักวิจัยภายนอกเสนอแนะ 2) เป็นการลงมือปฏิบัติการแก้ปัญหาด้วยตนเอง 3) มุ่งเป้าหมายที่ชุมชน (4) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยถือว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติอย่างมีส่วนร่วม เป็นขบวนที่ประชาชนเป็นเจ้าของ เป็นแกนหลักที่จะตัดสินการกระทำ ได้รับผลประโยชน์เพื่อตัวประชาชนและชุมชนเอง แนวคิดนี้เป็นการให้อำนาจหรือเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ประชาชนหรือชุมชน (empowerment) มีรากฐานมาจากการพัฒนาแนวใหม่ นักวิชาการ นักพัฒนา นักวิจัย มีความน่าเชื่อถือในฐานะเป็นผู้สนับสนุนช่วยเหลือเท่านั้น (Facilitates) โดยประชาชนหรือชุมชนจะร่วมมือในการศึกษาปัญหา หาทางแก้ไขอย่างจริงจังด้วยการลงมือปฏิบัติ และร่วมถกแถลงด้วยตนเองทุกขั้นตอน

กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่นำมาเป็นแนวทางในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการศึกษาและพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจตามแนวคิดในเชิงการเสริมสร้างพลังอำนาจต่างๆ เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทที่เข้าไปทำการวิจัย โดยได้พัฒนาแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Tracy, 1990; Scott and Jeffe, 1991 a/b; Kinlaw, 1995) พร้อมทั้งศึกษางานวิจัย

เกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของทางตะวันตก และของงานวิจัยในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ทำการพัฒนาและประยุกต์ ได้กระบวนการดังนี้คือ

1. สร้างความตระหนักโดยให้กำหนดวิถีชีวิตตนเอง
2. สร้างเสริมความรู้ ทักษะ ความสามารถในตนเอง
3. ส่งเสริมให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น พัฒนาความรู้กัน
4. เสริมสร้างความกระตือรือร้นและยืดหยุ่นในกระบวนการ
5. เสริมสร้างความคิดตัดสินใจอย่างอิสระ
6. เสริมสร้างความสัมพันธ์การเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
7. เสริมสร้างการปฏิบัติงานเป็นทีม
8. เสริมสร้างการไว้วางใจซึ่งกันและกัน
9. เสริมสร้างการมีความคิดดี มีมุมมองในเชิงบวก เป็นตัวทำลายกำแพงปัญหาทั้งมวล

ขั้นตอนสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม PAR

การดำเนินการในขั้นตอนที่ 2 ว่าด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมนี้ได้กล่าวมาแล้วบ้างในบทที่ 2 ในบทนี้ผู้วิจัยนำขั้นตอนสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมของ (พันธุ์ทิพย์ รามสูต, 2545: 13; สมอาจ วงษ์ขมทอง, 2536: 1; สุชาดา ทวีสิทธิ์, 2536: 23; สุริยา วีระวงศ์, 2536: 41; ทวีป ศิริรัศมี, 2537: 15 – 17) มาดำเนินการปรับเพื่อดำเนินการ แบ่งออกได้เป็น 4 ขั้นตอนดังนี้ คือ

1. ขั้นตระหนักและศึกษาปัญหา เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ ในการที่บุคคลจะลงมือแก้ปัญหาหรือพัฒนาในเรื่องใดๆ ก็ตาม จำเป็นต้องเริ่มจากการให้ชุมชนได้เห็นปัญหาหรือความจำเป็นด้วยตนเองเป็นอันดับแรก ดังนั้นขั้นที่สูงที่สุดในการแก้ปัญหานั้นคือ การที่ชุมชนแสดงความตั้งใจว่าจะปรับปรุงทำให้ดีขึ้น หรือตั้งจุดมุ่งหมายได้อย่างถูกต้อง อันเป็นการแสดงความตั้งใจว่าจะต้องแก้ปัญหาหรือพัฒนา ถ้าชุมชนยังไม่รู้สึกว่าเป็นปัญหา เขาก็จะไม่มีความกระตือรือร้นที่จะเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติไปจากเดิมส่วนวิธีการที่จะทำให้ชุมชนเห็นปัญหาเห็นความจำเป็น ผู้วิจัยสามารถร่วมกันในการดำเนินกิจกรรมสร้างความตระหนักในปัญหา เพื่อให้เห็นความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่และควรจะเป็น หรือให้เห็นสภาพว่าถ้าทำอย่างเดิมแล้วผลจะเป็นอย่างไร และประเมินว่าผลการปฏิบัติเหล่านี้เป็นสิ่งที่ต้องการหรือไม่ เมื่อได้เห็นปัญหา เห็นความจำเป็น และได้กำหนดเป้าหมายหรือตัวปัญหาแล้วก็ต้องมีการร่วมกันคิดวิเคราะห์ วิจารณ์ ผู้วิจัยและนักวิชาการ อาจจะดึงความเชี่ยวชาญมาใช้เพื่อทำปัญหาให้ชัด มีการวิเคราะห์ด้านความเป็นมา

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กิจกรรมที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะสาเหตุที่ทำให้เกิดสิ่งนั้น และกำหนดปัจจัยที่เป็นเหตุเป็นผลกัน เมื่อได้สาเหตุของปัญหามาหลายๆ ข้อแล้วก็นำปัญหามาวิเคราะห์ ซึ่งจะต้องดำเนินการอย่างรอบคอบ โดยมุ่งไปที่ตัวปัญหาจริงๆ การเก็บข้อมูลต้องร่วมกันกับทุกฝ่าย และการวิเคราะห์สรุปต้องเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นและร่วมสรุปเพื่อเป็นการรับรู้ปัญหา และองค์ประกอบที่เป็นเหตุเป็นผลกันในตัวปัญหา โดยการใช้เทคนิค AIC และในการศึกษาปัญหาก็คือ ปัญหาการมีส่วนร่วมใน 4 ขั้นตอน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

สำหรับสภาพปัญหาที่ศึกษาจากการมีส่วนร่วมใน 4 ขั้นตอน โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม อาจแบ่งได้ 3 ประเภท คือ (ทวีป ศิริรัศมี, 2537: 15) 1) ปัญหาข้อขัดข้อง คือ เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในอดีต และปัจจุบันก็ยังเป็นปัญหาอยู่ ถ้าไม่ได้รับการแก้ไขปัญหานี้ก็ยังคงอยู่และดำเนินต่อไปในอนาคต 2) ปัญหาเชิงป้องกัน คือ คาดว่าจะมีปัญหาเกิดขึ้นในอนาคต จึงต้องเตรียมการแก้ไขไว้ก่อน 3) ปัญหาเชิงพัฒนา คือ ปัญหาที่เกิดขึ้นมานานแล้ว จนคนทั่วๆ ไปไม่ค่อยตระหนัก แต่จะมีคนอีกกลุ่มหนึ่งพยายามจะแก้ไขและต้องการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น

ในการกำหนดปัญหาในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้ (ทวีป ศิริรัศมี, 2537: 15 – 16) 1) ปัญหานั้นจะต้องเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ไม่ใช่ปัญหาที่คิดมาลอยๆ อย่างเพ้อฝัน 2) ปัญหานั้นมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน 3) ปัญหานั้นง่ายและสามารถตีความได้ชัดเจน 4) ปัญหานั้นเกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานโดยตรง 5) ปัญหานั้นใช้เครื่องมือและวิธีการแก้ปัญหาไม่ยากนัก

วิธีการศึกษาปัญหาและขั้นตอนต่อไป ผู้วิจัยใช้เทคนิค AIC มาเป็นวิธีการปฏิบัติเพื่อให้ชาวบ้านร่วมกันประชุมระดมความคิดในแต่ละขั้นตอนอย่างมีส่วนร่วม

2. ขั้นวางแผนแก้ปัญหา เมื่อได้ภาพรวมหลักการ หรือความคิดรวบยอดของปัญหา หรือการพัฒนานั้นๆ แล้ว งานขั้นต่อไปก็คือการมองหาลู่ทาง ทางปฏิบัติที่จะทำให้เกิดผลที่ดีขึ้น วิธีนี้ใช้หลักการแก้ปัญหาที่ว่า เมื่อมีปัญหาก็ให้คิดหาทางเลือกหลายๆ ทาง อย่าคิดแก้ปัญหาตรงๆ ให้จัดทำทางเลือก ทางที่สามารถปฏิบัติได้หลายๆ ทาง และครอบคลุมสาเหตุต่างๆ ที่อยู่ในระบบที่นำเสนอไว้ในขั้นตอนแรก แต่ต้องสามารถนำไปสู่จุดหมายได้เช่นเดียวกัน การคิดหาทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาให้ครอบคลุมองค์ประกอบทั้งหมด เป็นการหาทางปฏิบัติอย่างรอบคอบ การแก้ปัญหาก็จะเป็นการแก้ทั้งระบบ มิใช่เป็นการแก้ปัญหาเพียงจุดเดียว อันจะนำมาซึ่งปัญหาอย่างต่อเนื่องอีกมากมาย เมื่อผู้มีส่วนร่วมวิจัยได้ร่วมกันเสนอทางแก้ปัญหาอย่างทั่วถึงแล้ว ต่อจากนั้นจะต้องร่วมอภิปรายเพื่อประเมินและตัดสินใจเลือกทางเลือกแต่ละทางที่เสนอมานั้นไปปฏิบัติต่อไป โดยนำทางเลือกแต่ละทางมาพิจารณาร่วมกันถึงความเป็นไปได้ ผลดี ผลเสีย

อุปสรรค และแรงสนับสนุน เกณฑ์สำหรับนำมาประกอบการพิจารณาเลือกทางแก้ปัญหาอย่างน้อยที่สุดจะต้องประกอบด้วยเกณฑ์ต่อไปนี้ (ทวีป ศิริรัศมี, 2537: 16) 1) ทางแก้ปัญหานั้นสามารถนำไปปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาได้หรือไม่ และมีความเป็นไปได้เพียงใดในการแก้ปัญหานั้น 2) ทางแก้ปัญหานั้นสอดคล้องกับวิถีชีวิตและค่านิยมที่สังคมยอมรับและต้องการหรือไม่ 3) การแก้ปัญหานั้นมีทฤษฎีหรือหลักการรองรับหรือไม่ เมื่อได้ประเมินทางเลือกทุกทางแล้วก็ร่วมกันเลือกทางเลือกทางใดทางหนึ่งหรือหลายทางประกอบกัน เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางจัดทำแผนปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาต่อไป

ในขั้นตอนนี้ เป็นการระดมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนเป็นกระบวนการที่มุ่งให้ชุมชนรู้จักวิเคราะห์ปัญหา วิเคราะห์ทางเลือกในการแก้ปัญหา กำหนดทางเลือก วางแผนปฏิบัติงาน กำหนดกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของชุมชน เพื่อนำไปสู่การดำเนินตามแผน และประเมินผลการดำเนินงาน ซึ่งเป็นขั้นตอนของการพัฒนา การแก้ปัญหาโดยเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนด้วยประชาชนเอง จะทำให้ประชาชนเข้าใจวิถีชีวิตของตน การเปลี่ยนแปลงของชุมชน และการรับรู้ปัญหาของชุมชน การพิจารณาหาทางแก้ปัญหา ผู้วิจัยจะใช้ทักษะในการเป็นผู้ดำเนินการที่จะดึงเอาความคิดของนักปฏิบัติและประชาชนผู้มีส่วนร่วมวิจัยออกมา ขณะเดียวกันผู้วิจัยก็จะสามารถมีส่วนร่วม โดยการเสนอทางแก้ปัญหาในฐานะผู้ร่วมวิจัยคนหนึ่งได้เช่นกัน

วิธีการหาแนวทางแก้ปัญหาในขั้นนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการปฏิบัติโดยเทคนิค AIC เช่นเดียวกัน

3. ขั้นดำเนินการแก้ปัญหา การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ประกอบไปด้วยส่วนที่เน้นการปฏิบัติหรือวิธีการ (action or procedure) และส่วนที่เป็นเป้าหมายหรือผลลัพธ์ (goal or output) (ทวีป ศิริรัศมี, 2537: 16) ดังนั้นในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะนำแผนการปฏิบัติงานลงมาสู่การปฏิบัติจริง ตลอดระยะเวลาที่ลงมือปฏิบัติ ผู้ร่วมโครงการวิจัยจะทำการบันทึกผลที่เกิดจากการปฏิบัติ มีการเก็บข้อมูลเป็นระยะเวลาอย่างต่อเนื่อง มีการพบปะกันเป็นระยะ มีการอภิปรายผลการปฏิบัติผลการเก็บข้อมูล และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมในการวิจัย ในขั้นตอนนี้อาจจะมีการปรับแผนการปฏิบัติการใหม่ ถ้าหากว่าผู้วิจัยเห็นว่าสภาพการณ์เปลี่ยนไปหรือมองเห็นการแก้ปัญหาที่ดีกว่า

ในระหว่างการดำเนินงาน ผู้วิจัยจะคอยกระตุ้นให้ชุมชนมีการคิดพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน ก็ช่วยกันคิดหาวิธีการปรับปรุงและพัฒนางานเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้ โดยใช้เทคนิค AIC เช่นเดียวกัน

4. ขั้นประเมินและสรุปผลรวม เมื่อการปฏิบัติงานสิ้นสุดลงแล้ว ก็จะต้องมีการประเมินผลรวม และสรุปผลการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้เป็นสำคัญ ว่าการปฏิบัติงานนั้นบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด สภาพเดิมก่อนการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร ได้ทำอะไรไปบ้าง ได้ผลเป็นอย่างไร

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสรุปผลการปฏิบัติงานตามโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจากข้อมูลหรือผลที่บันทึกไว้ทั้งหมด และมีการประเมินผลโครงการทั้งหมด

โดยทำการประเมินผลโครงการเปรียบเทียบระหว่างปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริง กับผลที่กำหนดไว้ในส่วนของเป้าหมาย ในการประเมินและสรุปผลรวมจะประเมินร่วมกับผู้วิจัยทุกฝ่าย โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยได้สนทนา นำเสนอ อภิปราย ชี้แจงเกี่ยวกับผลงานของตน ซึ่งผลจากขั้นตอนนี้สามารถสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ชุมชน และจะส่งผลต่อการพัฒนาต่อไปอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

ในขั้นตอนต่างๆ ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นกรอบและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างของรูปแบบการวิจัยของการศึกษาในครั้งนี้ ทั้ง 4 ขั้นตอนดังกล่าวข้างต้น ทำให้ได้คำตอบเพื่อทบทวนวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมและเทคนิค AIC นั่นเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ จัดระบบข้อมูล หาความสอดคล้องเชิงเนื้อหา และนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผลการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมได้รับประโยชน์การมีส่วนร่วมในการประเมินผล คือ การเห็นคุณค่า (Appreciation) การปฏิสัมพันธ์ (influence) และการควบคุม (Control) เพื่อกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมสูงขึ้นและยั่งยืน

โดยเฉพาะการรวบรวมข้อมูลจากการทำกิจกรรมต่างๆ ทุกขั้นตอนในการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้เทคนิค AIC และมีการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) หลายครั้ง ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีประชุมสนทนากลุ่ม และการแบ่งกลุ่มสนทนา ตลอดจนแนะนำวิทยากรกระบวนการที่จะมาช่วยดำเนินกิจกรรมให้ทราบและรู้จักทุกท่าน

สำหรับการวิเคราะห์เนื้อหาและประมวลข้อมูลความคิดเห็น โดยที่การวิจัยในทางสังคมศาสตร์ โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) และใช้เทคนิค AIC และมีกิจกรรมการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) มักจะได้ผลการรวบรวมข้อมูลไม่คงที่ คือ เกิดความเที่ยงได้ยาก ด้วยเหตุนี้การวิจัยอย่างมีส่วนร่วมดังกล่าวจึงมักใช้ความคงเส้นคงวา (Consistency) หรือความเชื่อถือได้ (Credibility) แทนความตรง (Validity) และความไว้วางใจได้ (Dependability) แทนความเที่ยง (Reliability) (Lincoln and Guba, 1985) เมื่อเป็นเช่นนี้ เพื่อให้มีการรวบรวมข้อมูล ที่ได้จกการทำกิจกรรมดังกล่าว จากการประชุม สนทนากลุ่ม หรือหาข้อมูลจากกิจกรรมดังกล่าว ให้มีความเชื่อถือได้ และมีความคงเส้นคงวา ในทางการวิจัยดังกล่าว ให้อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้ตรวจสอบเพื่อให้เกิดความถูกต้องตรงกันและความเชื่อถือได้ ในผลของข้อมูลที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จการสร้างเสริมพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นการหาตัวแปรคือความผูกพันที่ตกลงร่วมกัน การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความไว้วางใจ การมีความคิดในเชิงบวก การศึกษาการมีความคาดหวังที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการสถานศึกษา มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

สถานที่ดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการในพื้นที่ชุมชนบ้านธิ ทั้ง 9 หมู่บ้าน ที่ตั้งอยู่ของโรงเรียน ตำบลบ้านธิ อำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน มีลักษณะเหมาะสมต่อไปวิจัย เพราะได้ดำเนินการวิจัยในวัตถุประสงค์การศึกษาข้อที่ 1 และวัตถุประสงค์ของการศึกษาข้อที่ 2 โดยใช้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิจัยในวัตถุประสงค์ของการศึกษาในวัตถุประสงค์ของการศึกษาข้อที่ 3

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนวัดบ้านธิ 9 คน และคณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิ 22 คน รวมเป็น 31 คน

ผู้วิจัยใช้หลักการสุ่มตัวอย่างแบบไม่เป็นไปตามโอกาส หรือความน่าจะเป็นทางสถิติในรูปแบบย่อย คือ การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง การเลือกผู้ให้ข้อมูล (Key informant) ที่คิดว่าสามารถเป็นตัวแทนของประชากร หรือการเลือกโดยใช้หลักเหตุผล โดยเลือกให้สอดคล้องเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 84) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์การศึกษาข้อที่ 1 และข้อมูลพื้นฐานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พร้อมทั้งมีการสัมภาษณ์คณะกรรมการสถานศึกษา และคณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิทั้ง 31 คน โดยทั้ง 31 คน ประกอบด้วย ผู้นำท้องถิ่นทางการ ผู้นำตามธรรมชาติ และผู้นำองค์กรชุมชน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยศึกษาและทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ความผูกพันที่ตกลงร่วมกัน การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความไว้วางใจ การมีความคิดในเชิงบวก การศึกษา การมีความคาดหวัง

โดยการวิจัยในขั้นตอนที่ 3 ครั้งนี้ มีวิธีเก็บข้อมูลจากการรวบรวมดังนี้ คือ มีการเก็บข้อมูลพื้นฐานจากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และข้อมูลพื้นฐานจากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พร้อมทั้งมีการสัมภาษณ์เพื่อเติมโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการแบบสัมภาษณ์เชิงลึก เมื่อมีการทำต้องการข้อมูลเพิ่มเติมก็ดำเนินการใหม่ พร้อมทั้งมีการรายงานกลุ่มย่อย (Focus Group) จำนวน 3 – 5 คน เมื่อต้องการข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อตรวจสอบข้อมูล (Focus Group Discussion) 9 – 10 คน ประกอบเพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมที่สมบูรณ์

กำหนดวิธีการเก็บข้อมูลภาคสนามเพิ่มเติม

1. วิธีสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non Participant Observation)
2. วิธีสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation)
3. วิธีสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal Interview)
4. วิธีสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group)
5. วิธีจดบันทึกข้อมูล (Data Recording)

การตรวจสอบข้อมูล

ขั้นตอนการตรวจสอบข้อมูล เป็นการตรวจสอบตามตรงของข้อมูลเพื่อให้ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ โดยวิธีการถ่ายโอนและเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ เข้าด้วยกัน เพื่อดูความสอดคล้องและความแตกต่างของข้อมูล ดึงข้อมูลที่ถูกตรวจสอบ มีความตรงตามความจริง และเชื่อถือได้ ข้อมูลก็จะมีความเชื่อมั่นเกิดขึ้นตามมา จะทำให้ผู้วิจัยสามารถตีความจากข้อมูลที่ผ่านการตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้ เกิดความเชื่อมั่นจากการอธิบายตีความ ในทางกลับกัน ถ้าข้อมูลดิบที่ผ่านการตรวจสอบด้วยวิธีถ่ายโอนเชื่อมโยงนี้ ขาดความน่าเชื่อถือ ก็จะขาดความเชื่อมั่นตามมา

การตรวจสอบข้อมูลด้วยการถ่ายโอนและเชื่อมโยง ข้อมูลนี้ได้ใช้วิธีตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) คือ การนำข้อมูลที่ได้จากต่างบุคคล ต่างเวลา ต่างสถานที่ มาถ่ายโอน เชื่อมโยง เข้าด้วยกันเพื่อตรวจสอบหาความตรง ความน่าเชื่อถือ และความเชื่อมั่นดังกล่าวข้างต้น ทั้งนี้ผู้วิจัยจัดกระทำดังนี้ 1) นำข้อมูลที่ได้จากบุคคลคนเดียวกันจากประเด็นคำถามเดียวกัน แต่ได้จากต่างเวลา ต่างสถานที่ และต่างสถานการณ์มาเชื่อมโยงกัน 2) นำข้อมูลที่ได้จากต่างบุคคล ต่างเวลา ต่างสถานที่ หรือต่างสถานการณ์ ซึ่งเป็นคำตอบในประเด็นคำถามเดียวกันนำมาเชื่อมโยงกัน 3) นำข้อมูลที่ได้จากต่างบุคคล ต่างเวลา แต่ไม่ต่างสถานที่ จากสถานการณ์ที่อาจแตกต่างหรือคล้ายคลึงกันมาเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน (ชาย โพธิสิตา, 2549: 34)

ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบทั้งหมดถูกจัดไว้เป็นหมวดหมู่ออกเป็นแต่ละประเภทข้อมูล เพื่อเตรียมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ ผู้วิจัยได้จัดการทำไปพร้อมๆ กับการตรวจสอบข้อมูล กล่าวคือ เมื่อข้อมูลผ่านการตรวจสอบสามเส้าแล้ว ได้ข้อมูลที่มีครบตามความจริง เชื่อถือได้ และเกิดความเชื่อมั่นแล้ว ก็ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะต่อเนื่อง ซึ่งเป็นไปตามหลักการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ คือสามารถเริ่มต้นวิเคราะห์ข้อมูลได้ตั้งแต่เริ่มต้นวิจัย ขณะกำลังเก็บข้อมูล จนถึงเก็บข้อมูลครั้งสุดท้ายเมื่อสิ้นสุด

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้วิธีวิเคราะห์เปรียบเทียบ หรือเรียกว่าการใช้วิธีเชิงอุปมาน (Inductive Method) โดยอาศัยทฤษฎีมาอธิบายวิเคราะห์ปรากฏการณ์ ซึ่งเรียกว่า วิธีการของทฤษฎีพื้นฐาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เปรียบเทียบ หรือเชิงอุปมานนี้ โดยการนำข้อมูลเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ที่ผ่านการตรวจสอบแล้วมาเปรียบเทียบเพื่อดูถึงความสอดคล้องกัน และนำมาเขียนรายงานข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (ชาย โพธิสิตา, 2549: 43)

บทที่ 4
ผลการวิจัยและวิจารณ์

การวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการสถานศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการศึกษาโดยได้แบ่งออกตามลำดับขั้นตอน ตามวัตถุประสงค์การวิจัยแต่ละข้อดังนี้

1. ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการบริหารจัดการสถานศึกษา

2. ผลการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา

3. ผลการศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการบริหารจัดการสถานศึกษา

ผลการศึกษานี้ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 อันเป็นการศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารจัดการสถนศึกษา และเพื่อให้การอธิบายสภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเข้าใจ และมีลำดับขั้นตอนโดยได้แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 บริบทของโรงเรียนและชุมชนในเขตบริการของโรงเรียน

ตอนที่ 2 กระบวนการสรรหาและได้มาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิ

ตอนที่ 3 วิธีการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิ

ตอนที่ 4 ปรากฏการณ์การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาของการเข้ามาเป็นคณะกรรมการในการบริหารจัดการสถานศึกษา ก่อนพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ตอนที่ 5 สรุปการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารจัดการสถานศึกษาก่อนการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ผลการศึกษาวิจัยซึ่งตอบวัตถุประสงค์ข้อ 1

ตอนที่ 1 บริบทของโรงเรียนและชุมชนในเขตบริการของโรงเรียน

เพื่อให้การอธิบายสภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเข้าใจ ผู้วิจัยจึงนำเสนอข้อมูลความเป็นมาของชุมชนบ้านธิ สภาพบริบทของชุมชนบ้านธิ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม เศรษฐกิจชุมชน การเมืองชุมชนและท้องถิ่น ศิลปะชุมชน ตอลดจนถึงการคมนาคมติดต่อ ที่สำคัญคือประวัติความเป็นมาของการพัฒนาการศึกษาของชุมชนบ้านธิและโรงเรียนวัดบ้านธิ

1.1 ประวัติความเป็นมาของชุมชนบ้านธิ

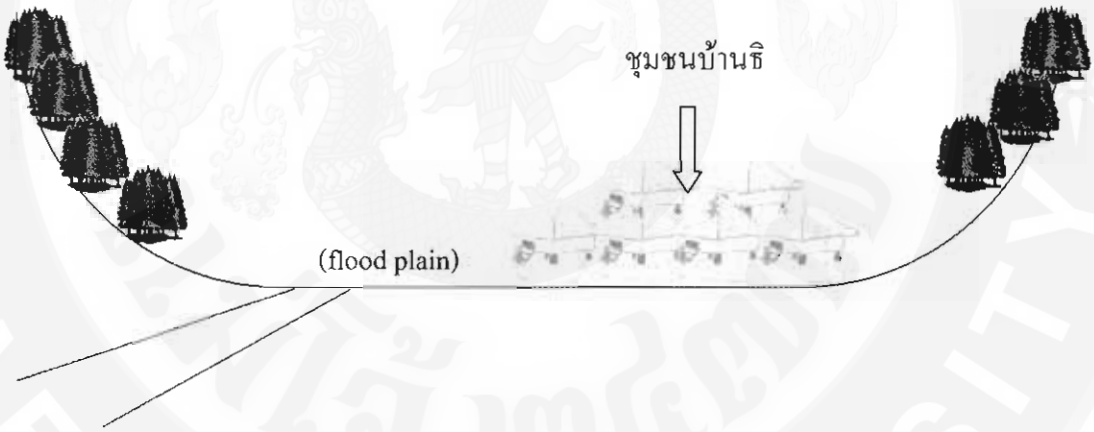
ประมาณปี พ.ศ. 2348 คือราว 200 กว่าปีมาแล้ว ได้มีชาวลื้อ หรือไทลื้อ โดยเรียกตนเองว่า คนลื้อ กลุ่มหนึ่งได้อพยพหนีภัยสงครามมาจากเมืองเชียงรุ้ง แคว้นสิบสองปันนา ทางประเทศจีนตอนใต้ ซึ่งกลุ่มที่มาครั้งแรกเป็นกลุ่มใหญ่มาก ได้เดินทางตามลำน้ำและผ่านที่ราบต่างๆ เพื่อหาทำเลและหลักแหล่งตั้งถิ่นฐานเพื่อดำเนินชีวิต ได้เดินทางมาทางภาคเหนือของประเทศไทย และได้แยกย้ายกันไปในจังหวัดต่างๆ ทางภาคเหนือ เช่น จังหวัดเชียงราย อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงของ อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงใหม่ อำเภอสันกำแพง อำเภอแม่ออน อำเภอดอยสะเก็ด อำเภอสะเมิง จังหวัดน่าน อำเภอเมืองน่าน จังหวัดพะเยา อำเภอเชียงคำ อำเภอเชียงม่วน จังหวัดลำปาง อำเภอเมืองลำปาง อำเภอแม่ทะ และจังหวัดลำพูน อำเภอบ้านธิ หรือชุมชนบ้านธินั่นเอง

ชาวไทลื้อได้อพยพมาอาศัยในจังหวัดลำพูน โดยอยู่ในอำเภอบ้านธิในปัจจุบัน โดยเรียกว่า ชุมชนบ้านธิ ได้ตั้งบ้านเรือนตามลุ่มน้ำที่เป็นที่ราบ มีแม่น้ำโดยที่น้ำไหลผ่านตลอดปี หรือน้ำธิ หรือน้ำแม่ธิ รวมกันเป็นชุมชนใหญ่ เรียกว่า ชุมชนบ้านธิ ในสมัยที่ยังไม่มีการแบ่งหมู่บ้านหรือตำบล เช่นปัจจุบัน ได้รวมตัวกันเฉพาะกลุ่มไทลื้อเท่านั้น ที่สำคัญคือผู้นำชาวไทลื้อกลุ่มแรกที่มาคือ พ่อหนาน ปัญโญ และแม่อุ้ยขา โดยเป็นที่รักเคารพและศรัทธาของชาวชุมชนบ้านธิ ในปัจจุบันเป็นอย่างมาก จะเห็นว่ามีการนำชื่อมาตั้งเป็นนามสกุล ต้องมีคำปัญโญอยู่แทบทุกครั้ง

ชาวไทยลื้อที่ได้มาอาศัยอยู่ในชุมชนบ้านธิ จะมีขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมใกล้เคียงกับชาวล้านนา เจ้าของถิ่นเดิมมาก มีการปรับตัวได้ดี แต่มีลักษณะบางประการของชาวไทลื้อ ซึ่งเรียกตนเองว่า คนลื้อนั้นจะมีอัตลักษณ์แห่งชาติพันธุ์ตราบจนปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาษาพูดอันไพเราะ ความขยัน อุปนิสัยรักสงบ วิถีชีวิตเรียบง่าย อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ คือ ป่าไม้ แม่น้ำ ภูเขา เป็นอย่างดี ชุมชนบ้านธิได้แบ่งการปกครอง

เป็นตำบล หมู่บ้าน ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 19 มกราคม 2523 เป็น 9 หมู่บ้าน คือ ตำบลดำปูน บ้านป่าเปา บ้านธิหลวง บ้านดอยเวียง บ้านแพะยางงาน บ้านธิศรีมูล บ้านป่าปี้ บ้านใหม่กาดเหนือ บ้านป่าเหียง โดยเฉพาะ 9 หมู่บ้านเป็นชาวไทลื้อทั้งหมด

1.1.1 ลักษณะทางกายภาพ ชุมชนบ้านธิ ตั้งอยู่ในอำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน ซึ่งเป็นจังหวัดทางภาคเหนือของประเทศไทย ลักษณะของจังหวัดลำพูน เป็นพื้นที่คล้ายแอ่ง มีที่ราบอยู่ระหว่างภูเขา (intermountain basin) ลักษณะภูมิประเทศของชมุชนบ้านธิมีสภาพ อุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติมาก โดยที่การตั้งบ้านเรือนของชาวชุมชนบ้านธิ จะเป็นที่ราบลุ่ม (flood plain)



ภาพ 17 ลักษณะการตั้ง บ้านเรือนของชุมชนบ้านธิ
ที่มา: สำนักงานปกครองอำเภอบ้านธิ (2545: 37)

ลักษณะภูมิประเทศของชุมชนบ้านธิมี 4 ลักษณะ คือ ที่ราบลุ่ม (flood plain) ที่ราบ (low terrace) ที่ราบเชิงเขา (foot hill slope) และภูเขาสูง (hill) จากสภาพดังกล่าวของชุมชนบ้านธิ ซึ่งตั้งอยู่ในอำเภอบ้านธิ ของจังหวัดลำพูนนั้น ลักษณะภูมิประเทศของชุมชนบ้านธิตั้งอยู่บริเวณพื้นที่ราบลุ่ม (flood plain) มีแม่น้ำธิ หรือแม่น้ำแม่ธิ ไหลผ่านตลอดปี มีเขื่อนของโครงการพระราชดำริ ขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 คือ เขื่อนแม่ธิ ตั้งอยู่ โดยชุมชนบ้านธิอยู่เหนือสุดของจังหวัดลำพูน โดยทิศเหนือติดกับอำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ทิศใต้ติดกับอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ทิศตะวันออกติดกับอำเภอสารภี จังหวัด

เชียงใหม่ และอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ทิศตะวันออกติดกับอำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ และอำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน

1.1.2 ด้านพุทธศาสนา ชาวไทลื้อมีการสืบทอดศรัทธาทางพุทธศาสนามาแต่เดิมจากบรรพบุรุษ และก็เชื่อเรื่องเกี่ยวกับผี โดยเฉพาะผีบ้านผีเรือน แม้ภายหลังมีการรับเอาพุทธศาสนามาแล้วก็ยังเชื่อเรื่องผีตามบรรพบุรุษโดยสามารถผนวกวิธีการ แนวคิด ทั้งเรื่องผีและพุทธศาสนาทั้ง 2 สาย เข้ากันได้อย่างกลมกลืนในเรื่องพิธีกรรม และในที่นี้จะนำเสนอในเรื่องศาสนาของชาวชุมชนบ้านธิ มีการนับถือศาสนาพุทธจากบรรพบุรุษ บรรพชน โดยถือว่าพุทธศาสนาเป็นสิ่งศักดิ์สิทธิ์ พิธีกรรมต่างๆ จะมีที่วัดเท่านั้น โดยมีพระสงฆ์เป็นตัวแทนพุทธศาสนา โดยเฉพาะวันพระชุมชนบ้านธิเรียกว่าวันศีล คนเฒ่า คนสูงอายุ ทั้งชาย หญิง รวมทั้งเด็กชาย เด็กหญิง จะไปร่วมประกอบพิธีกรรมทางพุทธศาสนาที่วัด โดยเฉพาะในชุมชนบ้านธิ มีวัดถึง 5 วัด คือ วัดพระธาตุดอยเวียง วัดดอยน้อย วัดปากกอง วัดศรีมูล วัดบ้านธิ โดยสมัยที่ชุมชนบ้านธิยังไม่แยกเป็นหมู่บ้าน ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย ดังกล่าว ใครอยู่ใกล้วัดไหนก็จะไปทำบุญในวันพระที่วัดใกล้บ้าน แต่พอแยกเป็นหมู่บ้านตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยก็ยังไปวัดเพื่อทำบุญในวันพระที่วัดอยู่ใกล้หมู่บ้านเหมือนเดิม โดยเฉพาะในแต่ละวัดมีเจ้าอาวาส พระ และเณร ประจำอยู่ และเมื่อยุคที่มีการตั้งโรงเรียนวัดบ้านธิใหม่ เมื่อ พ.ศ. 2465 ก็ให้ความสำคัญกับพุทธศาสนา โดยให้มีพระสงฆ์เป็นครูใหญ่ในโรงเรียนวัดบ้านธิถึง 5 รูป จะเห็นว่าชาวชุมชนบ้านธิให้ความสำคัญและเคารพนับถือศรัทธาต่อพุทธศาสนาและพระสงฆ์เป็นอย่างสูงส่งมาก ที่สำคัญในยุคสมัยที่ยังไม่มีโรงเรียนในชุมชน ชาวบ้านธิจะให้เด็กชายได้บวชเรียนในวัดในชุมชนดังกล่าว แต่เมื่ออายุครบ 20 ปี ก็ให้บวชเป็นพระเพื่อศึกษาในวัดหรือศึกษาภาษาไทยล้านนา ทั้งภาษาพูดและภาษาเขียน โดยให้ความสำคัญกับศาสนาพุทธอย่างมากตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย แม้พระสงฆ์ในพุทธศาสนาเป็นผู้ประกอบพิธีกรรมทั้งสิ้น โดยความเชื่อของชาวบ้านธิ มีความยึดมั่นในพุทธศาสนาที่แฝงไปด้วยความเชื่อในเรื่องภพภูมิโลกหน้า ความสุขสมบูรณ์ในทางโลก เพื่อความหลุดพ้นพระนิพพาน โดยถือเป็นจุดสูงสุดตามหลักพระพุทธศาสนา โดยมีสิ่งที่เป็นองค์ประกอบร่วมในทางพุทธศาสนา ทางด้านศิลปวัฒนธรรม ด้านประเพณี พิธีกรรม ความเชื่อ และงานศิลปกรรม ตลอดจนถึงภูมิปัญญา ช่างฝีมือพื้นบ้านอีกด้วย

1.1.3 ด้านพิธีกรรมและความเชื่อ ชาวไทลื้อชุมชนบ้านธิมีความเชื่อด้านพิธีกรรมที่ยังรับมาแต่บรรพชน โดยได้ผนวกแนวคิดทางด้านพิธีกรรมและความเชื่อเข้ากับทางพุทธศาสนาได้อย่างกลมกลืน และเป็นพิธีกรรมและความเชื่อมาจนถึงปัจจุบัน เป็นรูปแบบเฉพาะของชาวไทลื้อบ้านธิมาจนปัจจุบัน โดยเฉพาะคติความเชื่อเกี่ยวกับผีมีอิทธิพลต่อการ

ดำรงชีวิตของชาวไทลื้อ ชุมชนบ้านธิเขาถือว่าผีเป็นเสมือนส่วนหนึ่งของฮีตบ้านคลองเมือง คือเมื่อตั้งหมู่บ้านแล้วต้องตั้งนายบ้านปกครอง และในเวลาเดียวกันก็ต้องตั้งใจบ้านและเทวดาบ้านคู่กัน โดยมีการปรับวิธีคิดให้สอดคล้องกับความคิดในทางพุทธศาสนา เช่น พิธีเลี้ยงผี พิธีเรียกขวัญ พิธีส่งเคราะห์ พิธีสืบชะตา พิธีเกี่ยวกับการเกิด พิธีแต่งงาน พิธีเก็บข้าวขวัญ พิธีสู่ขวัญควาย พิธีแฮกนา พิธีตานข้าวใหม่ โดยพิธีกรรมและความเชื่อนั้นเน้นหลัก 3 ประการคือ การเข้าร่วมพิธีกรรม การประกอบพิธีกรรม และความหมายพิธีกรรม โดยพิธีกรรมและความเชื่อเป็นรูปแบบเฉพาะของชาวไทลื้อชุมชนบ้านธิ

1.1.4 ด้านประเพณี ชาวไทลื้อชุมชนบ้านธิ โดยประเพณีบางอย่างรับมาจากบรรพบุรุษหรือบรรพชน ประเพณีบางอย่างรับมาจากชาวล้านนาเจ้าของพื้นถิ่นเดิมโดยนำมาผสมกลมกลืนให้เกิดความลงตัวและสมดุลเป็นประเพณีของชาวไทลื้อบ้านธิ เช่น ประเพณีปีใหม่เมือง ประเพณีตานก๋วยสลาก ประเพณีรดน้ำดำหัว ประเพณีสรงน้ำพระธาตุดอยห้างบาตร ประเพณีฟังเทศน์มหาชาติ ซึ่งในบางครั้งพิธีกรรมความเชื่อและประเพณีก็ผสมกลมกลืนกันเกิดกิจกรรมใหม่ของชุมชนบ้านธิที่เกิดใหม่ และสืบทอดกันต่อไป เช่น ประเพณีปอยหลวง ประเพณีไหว้พระธาตุ 12 ราศี ประเพณีตานตุง นอกจากนี้ยังมีประเพณีเลี้ยงผีขุนน้ำ โดยเป็นประเพณีใหญ่ที่เชื่อมโยงจิตใจชาวชุมชนบ้านธิเข้าด้วยกัน โดยเป็นกิจกรรมที่เชื่อมโยงต่อเนื่องกัน 3 กิจกรรม ให้มีความรัก ความสามัคคี โดยร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รักษาดิน รักษาน้ำ รักษาป่าไม้ ซึ่งเป็นวิธีการอันชาญฉลาดต่อสังคมส่วนรวม โดยทุกประเพณีในชุมชนบ้านธิจะแฝงความหมายทุกประเพณีอย่างมีคุณค่า

1.1.5 ด้านเศรษฐกิจ ชาวไทลื้อชุมชนบ้านธิในอดีตเป็นระบบเศรษฐกิจแบบยังชีพ โดยมีการทำอาชีดหลักคือการทำนาปลูกข้าวเหนียว ปลูกพริก หอม กระเทียม ถั่วเหลือง และผักต่างๆ แต่ปัจจุบันก็ยังทำเกษตรอยู่ แต่มีบางส่วนที่ได้รับการศึกษาในระบบ คือได้เรียนต่อในระดับสูงขึ้นก็ไปทำงานตามที่ได้เรียนมา โดยเป็นครู ตำรวจ เกษตรกร และส่วนมากได้ทำงานนิคมอุตสาหกรรม เพราะนิคมอุตสาหกรรมรับคนงานมากพอสมควร ส่วนคนที่สูงอายุหรือแม่บ้านยังประกอบอาชีพทางเกษตรอยู่บ้างพอสมควร แต่ปัจจุบันตั้งแต่มีเขื่อนแม่ธิซึ่งเป็นเขื่อนพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทำให้ชาวบ้านเริ่มปลูกพืชสวน มะม่วงและลำไย ได้ผลพอประมาณ ที่สำคัญชุมชนบ้านธิเป็นแหล่งขายไม้เก่าที่ใหญ่ที่สุดในภาคเหนือ โดยไม้บ้านเก่าทุกจังหวัดในภาคเหนือจะมาช่วยที่ร้านในชุมชนบ้านธิ มีมากถึง 70 กว่าร้าน ทำให้เศรษฐกิจของชุมชนบ้านธิเริ่มดีมากขึ้นกว่าในอดีต

1.1.6 ด้านสังคม ชาวไทลื้อชุมชนบ้านธิเป็นสังคมแบบเครือญาติ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน โดยเป็นความยึดเหนี่ยวผูกพัน

ทางด้านชาติพันธุ์ไทลื้อ มีความผูกพันกันมาก โดยเฉพาะการจัดระเบียบความสัมพันธ์ของกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องในการแต่งงาน โดยเฉพาะในชุมชนบ้านธิมีความสัมพันธ์กันทางเชื้อชาติมากกว่าเคารพบรรพบุรุษโดยดูตามนามสกุล จะรู้ว่าที่มาของบรรพบุรุษได้แสดงถึงความรักความผูกพันแผ่นดินเกิดและบรรพชนของชาวบ้านธิ โดยนามสกุลว่า ปัญญาใหญ่ ปัญโญใหญ่ สุขะใหญ่ ศรีนวลใหญ่ ใจยาใหญ่ และเชียงรุ้ง

1.2 ประวัติความเป็นมาของการพัฒนาการศึกษาของชุมชนบ้านธิ

ในอดีตดั้งแต่ไม่มีสถานศึกษา หรือไม่มีโรงเรียน เด็กชายจะต้องเข้ามาเป็นเด็กวัดและบวชเป็นเณร เมื่ออายุครบ 20 ปี ก็ทำการบวชเป็นพระ โดยตั้งแต่เข้ามาอยู่ในวัด ต้องมีหน้าที่เรียนหนังสือโดยเรียนบาลี และเรียนเทศ เรียนธรรม เพื่อจะได้อ่านหนังสือเกี่ยวกับศาสนาได้ เพราะฉะนั้น เด็กชาย เณร หรือพระ มีโอกาสได้เรียนหนังสือและถ้าเรียนเก่งก็จะเข้าไปเรียนต่อที่จังหวัดลำพูน หรือที่จังหวัดใกล้เคียง อาจเรียนต่อโรงเรียนสามัญหรือเรียนภาษาบาลีต่อให้สูงไปเรื่อยๆ แต่เด็กหญิงไม่มีโอกาสเรียนในวัด หรือไปอยู่ในวัดเลย ก็ต้องเรียนวิชาชีพ ซึ่งชาวไทลื้อมีความสามารถสูงตั้งแต่บรรพบุรุษ ด้านการท้อผ้า หรือจักสาน วัสดุอุปกรณ์ในการดำรงชีวิตต่างๆ เช่น แห อวน ตะกร้า เครื่องดักสัตว์น้ำต่างๆ เครื่องปั้นดินเผา อิฐ และหม้อดินต่างๆ หรือการแปรรูปอาหารในทุกรูปแบบ เด็กหญิงก็ได้ศึกษานอกระบบ หรือนอกโรงเรียน จากพ่อ แม่ พี่ ป้า น้า อา หรือบ้านใกล้เรือนเคียงกัน จะพบว่าสุภาพสตรีชาวลื้อหรือสุภาพสตรีชาวไทลื้อ จะมีความสามารถในเรื่องศิลปะ หัตถกรรมเก่งมาก จนมีมาให้เห็นในปัจจุบัน

จากสภาพในอดีต การศึกษาถูกแยกโดยเพศหญิง เพศชาย โดยเด็ดขาด ทำให้เด็กหญิงด้อยข้างเสียเปรียบมาก ในอดีตไม่มีโอกาสออกไปนอกชุมชนบ้านธิ เพราะในสมัยแรกเมื่อร้อยกว่าปีจะไม่มีโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาในชุมชนบ้านธิเลย ทำให้มีการคิดกันในเรื่องการศึกษาของท้องถิ่น การศึกษาของชุมชนบ้านธิตลอดมา คนที่มีบทบาทในการคิดเรื่องการศึกษาของชุมชนบ้านธิคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พระสงฆ์ รวมกับคนเฒ่าคนแก่ที่ต้องการให้มีการจัดการศึกษา โดยมีการสร้างโรงเรียนในชุมชนบ้านธิ เพราะยังไม่มีโรงเรียนในชุมชนบ้านธิเลย

1.3 ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนวัดบ้านธิ

ในปี พ.ศ. 2464 รัชสมัยรัชกาลที่ 6 คือ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว มีการออกกฎหมาย คือ พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2464 ยังเป็นกฎหมายการศึกษาที่บังคับให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง ต้องส่งลูกเข้าเรียนเมื่อมีอายุครบ 6 ปี

ภาพ 18 อาคารเรียน ปี พ.ศ. 2470 โรงเรียนวัดบ้านธิ

ในเวลาต่อมาแนวความคิดในเรื่องการศึกษาของชุมชนบ้านธิ ยังอยู่ในความคิดของผู้นำต่างๆ ของพระสงฆ์วัดต่างๆ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คนที่มีความคิดก้าวหน้าต้องการให้บุตรหลานได้รับการศึกษา ประจวบกับ พ.ศ. 2464 รัชสมัยรัชกาลที่ 6 คือ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีการออกกฎหมาย คือ พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2464 จึงเป็นสิ่งที่เร่งให้มีการคิดและร่วมมือกัน พร้อมมีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจการกระทำ การรับผลประโยชน์ และการประเมินผลขึ้น โดยมีการพร้อมใจกับทุกฝ่ายได้วัดตั้งโรงเรียนชื่อว่า โรงเรียนวัดบ้านธิ ในวันที่ 5 สิงหาคม พ.ศ. 2465 โดยถือว่าเป็นโรงเรียนแห่งแรกของชุมชนบ้านธิ อยู่ติดกับวัดบ้านธิหลวง โดยได้รับโอนที่ดินจากที่ดินตำรวจ เพราะสถานีตำรวจจะย้ายไปอยู่ที่อื่น มีเนื้อที่ 1 ไร่ 2 งาน 83 ตารางวา ผู้ที่เป็นครูใหญ่ท่านแรกคือ พระโอ๊ด อภิธรรมา ใช้ศาลาวัดบ้านธิหลวงเป็นที่เล่าเรียน ทำให้เด็กหญิงมีโอกาสได้เข้าเรียน เสมอภาคกับเด็กชายที่ได้เข้าเรียนไปก่อนในสมัยที่ยังไม่มีโรงเรียน แต่ในยุคแรกๆ ครูในโรงเรียนวัดบ้านธิจะเป็นพระทั้งหมด เพราะชุมชนบ้านธิเป็นพื้นที่ห่างไกล การเดินทางไม่สะดวก ประกอบกับทางราชการไม่มีงบประมาณที่เป็นเงินเดือน พระสงฆ์เป็นทั้งครูใหญ่และครูสายผู้สอน คือ เงินเดือนเดือนละ 14 – 15 บาท ไม่มีผู้ใดอยากมาเพราะไกลจากในตัวจังหวัดลำพูนมาก ในสมัยก่อนเป็นทุ่งนา ป่า หน้าฝนน้ำท่วมอันตรายมาก

ภาพ 19 เด็กนักเรียนกับครูใหญ่ในปี พ.ศ. 2484 โรงเรียนวัดบ้านธิ

เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2466 ครูใหญ่คนที่ 2 คือ ครูใหญ่บุญทอง สิทธิราช ได้เข้ามาพัฒนาโรงเรียนในเรื่องสถานที่ให้กว้างขวางขึ้นมาก เพราะจำนวนเด็กมากทั้งเด็กชาย เด็กหญิง โดยมีชาวบ้านในชุมชน ผู้นำช่วยเงินและแรงงานในการขยายบริเวณโรงเรียนวัดบ้านธิให้พอกับจำนวนนักเรียนที่มากขึ้น โดยมีส่วนร่วมกันทั้งชุมชนบ้านธิ โดยเมื่อวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2470 ครูใหญ่คนที่ 3 คือ พระโกฏิ มณีชมพู ได้มาเป็นครูใหญ่ มีการขยายห้องเรียนให้มากขึ้น โดยชาวบ้านในชุมชนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำห้องเรียนเพิ่มขึ้น เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ. 2472 ครูใหญ่คนที่ 4 คือ พระอิ่นแก้ว อุปะระมี ได้มีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เป็นระบบมากขึ้น เมื่อ พ.ศ. 2484 ครูใหญ่คนที่ 5 คือ พระจันทร อินทรแสง รักษาการแทนครูใหญ่ได้ร่วมมือกับพระสงฆ์เจ้าอาวาสวัดบ้านธิหลวง และชาวบ้านชุมชนบ้านธิได้ร่วมกันสร้างอาคารไม้ 6 x 8 เมตร/ห้อง จำนวน 4 ห้อง ได้รับงบจากทางราชการ 300 บาท สร้างเสร็จแล้วทำพิธีเปิดเมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม พ.ศ. 2484 ใช้ชื่ออาคารว่า "โรงเรียนประชาบาลตำบลบ้านธิ" และในปีเดียวกัน พ.ศ. 2484 ครูใหญ่คนที่ 6 คือ ครูใหญ่เจตน์ จรรยา ได้ร่วมมือกับชุมชนบ้านธิ ก่ออิฐถือปูนอาคาร "โรงเรียนประชาบาลตำบลบ้านธิ 1" โดยให้มีความมั่นคงแข็งแรงขึ้น ดูสวยงาม ต่อมาเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2497 ก็ได้ครูใหญ่คนที่ 7 คือ ครูใหญ่ศักดิ์ จิตธรรม ครูใหญ่ศักดิ์ จิตธรรม ได้ทำการพัฒนาการศึกษาการเรียนการสอนให้เป็นระบบขึ้น ส่งครูเข้าอบรมการเรียนการสอน และได้ร่วมกับคณะกรรมการโรงเรียน เจ้าอาวาสวัดบ้านธิหลวง ขยายโรงเรียนทางป่าไม้หลังโรงเรียน 1 งาน 55 ตารางวา ใช้จัดกิจกรรมการกีฬา และหลังจากนั้นได้ขยายเนื้อที่อีก 78 ตารางวา เพื่อสร้างอาคาร โดยมีนางบัวคำ ปัญโญใหญ่ บริจาคเงิน 1,080 บาท พร้อมผู้บริจาคอีกหลายคน 3,953 บาท สร้างอาคารถาวร กว้าง 5 เมตร ยาว 12 เมตร เพื่อ

รองรับนักเรียนเพิ่มมากขึ้น และเมื่อวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2504 นางแสง ปัญโญใหญ่ บริจาคที่ดิน 1 งาน 60 ตารางวา คิดเป็นเงิน 1,170 บาท

ภาพ 20 ครูและครูใหญ่ในปี พ.ศ. 2497 โรงเรียนวัดบ้านธิ

จนกระทั่งวันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2504 ได้รับงบประมาณสร้างอาคารแบบ ป.1ก จำนวน 6 ห้องเรียน ขนาดห้องละ 6 x 8 เมตร และอาคารได้รับความเสียหายจากพายุ ทำเรื่องซ่อมได้งบเพิ่มอีก 3,700 บาท รวมค่าก่อสร้าง 125,000 บาท ทำการซ่อมและสร้างเสร็จแล้วทำพิธีเปิดป้ายเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2505 อาคารมีชื่อว่า "อาคารอภิวงศ์ดันธจันทรราษฎร์นุกูล"

หลังจากนั้น เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2508 ได้รื้ออาคารที่สร้างในปี พ.ศ. 2484 บางส่วนที่ชำรุดทรุดโทรม โดยทางราชการสมทบ 80,000 บาท พร้อมเงินของชุมชนสมทบด้วย รวมค่าก่อสร้างทั้งสิ้น 140,000 บาท โดยผู้รับเหมาได้ก่อสร้างอย่างดี เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมาก

ในปี พ.ศ. 2508 ได้ครูใหญ่คนที่ 8 ครูใหญ่จันทร์ กัญจา ได้พัฒนาการเรียนการสอน ปรับปรุงการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจครู ปลูกไม้ดอกไม้ประดับ โดยมีการปรึกษาหารือกับคณะกรรมการโรงเรียน ตลอดในการบริหารจัดงานในโรงเรียน ทำให้ได้รับความร่วมมือกับชุมชนและคณะกรรมการโรงเรียนมาก ได้ปรึกษากับคณะกรรมการโรงเรียนชุมชนบ้านธิ ได้ดำเนินการก่อสร้างหอประชุมขนาด 6 x 24 เมตร รวมค่าก่อสร้าง 35,268 บาท โดยเปิดป้ายหอประชุมชื่อ "ครุราษฎร์สัมพันธ์" เมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2515

ภาพ 21 กิจกรรมต่อตัวของนักเรียนโรงเรียนวัดบ้านธิ พ.ศ. 2497

และในวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2515 ได้ครูใหญ่คนที่ 9 คือ ครูใหญ่อินทร แก้วพรหม ตอนแรกได้เป็นผู้ช่วยครูใหญ่ และขึ้นเป็นครูใหญ่ ท่านมีความคิดสร้างงานดีมาก ชุมชนพอใจ คณะกรรมการโรงเรียนให้ความไว้วางใจทุกกรณี มีการจัดการศึกษาก้าวหน้ามาก มองการณ์ไกล ปัจจุบันถือวิสัยทัศน์ (Vision) นั่นเอง ปกติโรงเรียนวัดบ้านธิเปิดชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ครูใหญ่อินทร แก้วพรหม ได้ปรึกษาหารือคณะกรรมการโรงเรียน พระสงฆ์ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านชุมชนบ้านธิ ผู้ปกครองนักเรียน เพื่อจะเปิดระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ถึงประถมศึกษาปีที่ 7 คือเปิดประถมปลาย โดยมีการปรึกษาทุกฝ่าย โดยเฉพาะการเตรียมครูไว้สอนแล้วได้เตรียมสร้างอาคารชั่วคราว 4 ห้องเรียน มีผู้บริจาคเงิน 7,000 บาท เมื่อวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2515 โรงเรียนวัดบ้านธิได้รับอนุมัติให้เป็นประถมปลาย คือ ประถมศึกษาปีที่ 5 ถึงประถมศึกษาปีที่ 7 หลังจากครูใหญ่อินทร แก้วพรหม ได้ทำความเจริญให้โรงเรียนวัดบ้านธิแล้วก็ได้ย้ายไปโรงเรียนอื่นเพื่อทำความเจริญต่อไป

โดยในวันที่ 20 มิถุนายน พ.ศ. 2517 นายวิรัช ดรุณ ได้มาเป็นครูใหญ่คนที่ 10 ของโรงเรียนวัดบ้านธิ โดยได้รับการคัดเลือกมาอย่างดี เพราะโรงเรียนวัดบ้านธิเป็นโรงเรียนประจำตำบล และมีนักเรียนมาก 800 – 900 คน มีครูมาก ครูมีความสามารถสูง เพราะฉะนั้นคนที่มาเป็นครูใหญ่ต้องมีความสามารถสูงมาก ต้องได้รับการคัดเลือกมาอย่างดี โดยเฉพาะครูใหญ่วิรัช ดรุณ เป็นคนหนุ่มไฟแรง ทำงานร่วมกับทุกหน่วยงานได้ สร้างถังน้ำให้เด็กนักเรียนเพื่อนำน้ำฝนมาให้เด็กดื่ม ครูใหญ่วิรัช ดรุณ ได้ประสานกับสภาตำบลในเรื่องต่างๆ

และยังได้สร้างอาคารเรียนเพื่อรองรับประถมปลายอีก สิ้นค่าก่อสร้าง 255,000 บาท พร้อมถังน้ำฝน 6,000 ลิตร ทำบุญอาคารได้เงินเข้าโรงเรียนอีก 6,941.75 บาท

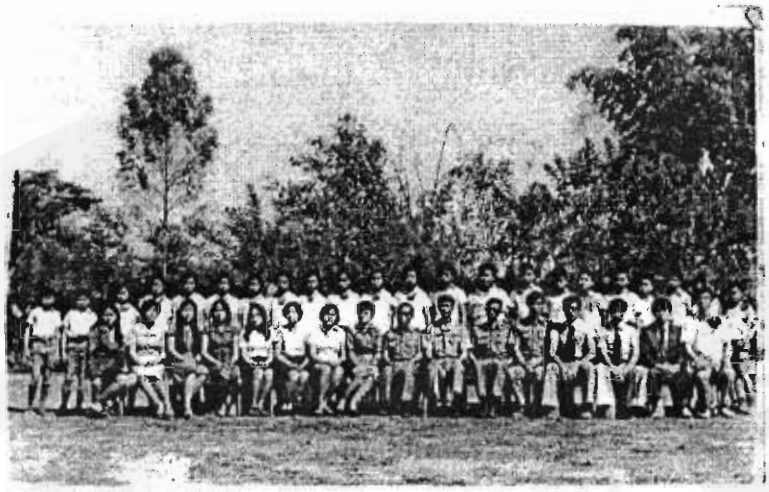
ในวันที่ 29 สิงหาคม พ.ศ. 2518 ในปีนี้ฝนตกหนัก ทำให้น้ำจากขุนแม่ธิรับน้ำฝนไม่ไหว ทำให้น้ำไหลบ่าท่วมหนัก อาคารเรียนของโรงเรียนวัดบ้านธิได้รับความเสียหายทุกอาคาร คือ อาคาร ป1ก 1 หลัง อาคารเรียนถึงถาวร 1 หลัง ห้องประชุม 1 หลัง บ้านพักครู 2 หลัง ได้รับความเสียหาย เอกสารบางอย่างได้รับความเสียหายทั้งหมด

ภาพ 22 ความเสียหายจากน้ำท่วม พ.ศ. 2518 ของโรงเรียนวัดบ้านธิ

ภาพ 23 น้ำท่วมโรงเรียนวัดบ้านธิ พ.ศ. 2518

และเมื่อวันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2518 นายบรรโลม ภุชงคกุล ผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูน ได้มาเยี่ยมให้กำลังใจ และประชุมกับชุมชนผลสรุปออกมาให้ย้ายโรงเรียนให้พ้นทางน้ำแม่ธิ ทำให้มีการคิดและระดมความคิดในเรื่องย้ายโรงเรียนวัดบ้านธิ ถือว่าเป็นเรื่องใหญ่ ครูใหญ่วิรัช ครุณ ก็ได้ปรึกษากับคณะกรรมการโรงเรียน กำนัน ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน พระสงฆ์ทุกวัด เจ้าอาวาสทุกวัด ทางราชการไม่มีงบประมาณในการซื้อที่ดินอีกด้วย แต่มีงบในการสร้างอาคารอยู่บ้าง ชุมชนบ้านธิก็มีความเห็นพ้องว่าจะย้ายโรงเรียนห่างจากที่เดิมประมาณ 1 กิโลเมตร ห่างจากลำน้ำแม่ธิ โดยทางจันทร์หอม กลิ่นใหญ่ บริจาคที่ดิน 6 ไร่ และนายนิตย์ ปัญโญใหญ่ บริจาคที่ดิน 2 ไร่ เมื่อได้รับที่ดิน 8 ไร่จากชาวบ้านธิ ครูใหญ่วิรัช ครุณ จึงได้ของบประมาณจากทางราชการ ก็ได้รับงบประมาณในปีงบประมาณ พ.ศ. 2519 คือ อาคาร ป1ก จำนวน 7 ห้องเรียน 6 x 9 เมตร เป็นเงิน 148,000 บาท ทำพิธีเปิดป้ายเมื่อ 17 มิถุนายน พ.ศ. 2520 โดยอาคารใหม่มีชื่อว่า "อาคารรัฐราษฎร์รังสรรค์" และได้ย้ายนักเรียนมาในวันที่ 20 มิถุนายน พ.ศ. 2520 เมื่อย้ายที่ใหม่ห่างจากเดิม 1 กิโลเมตร จะต้องสร้างอะไรใหม่หมด ได้รับงบประมาณถังประปาจากกรมอนามัย 20,000 บาท และหลังจากมาอยู่ใหม่ครูใหญ่วิรัช ครุณ ได้จัดสร้างระบบประปา ไฟฟ้า อาคาร พร้อมในวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2520 ครูใหญ่วิรัช ครุณ ก็ได้ลาออกจากราชการด้วยเหตุผลส่วนตัว

ในวันที่ 6 กรกฎาคม พ.ศ. 2520 ครูใหญ่คนที่ 11 คือ ครูใหญ่สมบัติ ถาน้อย เป็นครูใหญ่หนุ่มจบคณะศึกษาศาสตร์จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เพื่อมาปรับพื้นฐานให้เด็กนักเรียนเรียนต่อมัธยมอย่างดี มีพื้นฐานดี ครูใหญ่สมบัติ ถาน้อย ได้มีการปรับปรุงพัฒนาทุกด้าน เพราะเป็นโรงเรียนที่ย้ายมาใหม่ ให้คณะครูช่วยเหลือชุมชนทุกเรื่อง มีกิจกรรมของชุมชน ครู อาจารย์ ไปช่วยเหลือชุมชนทุกครั้ง มีการปรับปรุงภูมิทัศน์รอบๆ โรงเรียน และได้รับงบประมาณอาคาร ป1ก จำนวน 3 ห้องเรียน "อาคารรัฐอุปถัมภ์"



ภาพ 24 ครูถ่ายรูปร่วมกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 พ.ศ. 2517 โรงเรียนวัดบ้านธิ

นอกจากนั้น ในปี พ.ศ. 2522 ได้รับงบประมาณจากทางราชการแบบอาคาร 017 จำนวน 3 ห้อง อาคารชื่อ "รัฐถานุกูล" ได้ทำการพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้ามาก ครูใหญ่สมบัติ ถาน้อย ได้ย้ายไปในโรงเรียนที่ใหญ่กว่า เพื่อความเจริญก้าวหน้าของสังคมต่อไป พ.ศ. 2522 ครูใหญ่คนที่ 12 คือ ครูใหญ่ประเสริฐ สินธุบุญ ได้มาอยู่และบริหารจัดการโรงเรียนวัดบ้านธิ ได้พัฒนาการเรียนการสอนให้เจริญมาก ได้ประสานกับหน่วยงานอื่นทุกหน่วยงาน ได้สร้างถังน้ำฝนโดยได้รับงบประมาณจากทางราชการ 25,000 บาท คณะครูราษฎรสมทบค่าแรง 11,000 บาท และปี พ.ศ. 2531 ได้ร่วมกันทำร่องน้ำโดยไม่ใช้งบประมาณราชการเลย 30,000 บาท ได้รับงบประมาณจากทางราชการสร้างเรือนเพาะชำ 1 ห้อง 15,000 บาท และปี พ.ศ. 2532 ได้รับงบประมาณต่อเติมอาคารแบบ 017 จำนวน 3 ห้อง 150,000 บาท

ภาพ 25 ชาวบ้านชุมชนบ้านธิร่วมกันฉลองอาคาร เมื่อ พ.ศ. 2520

ในปี พ.ศ. 2543 โรงเรียนได้รับตำแหน่งเป็นอาจารย์ใหญ่ และผู้บริหารโรงเรียนคนที่ 13 คือ อาจารย์ใหญ่วินัย สมร ก็มาอยู่ ทำหน้าที่บริหารจัดการจนถึงปี พ.ศ. 2549 และโรงเรียนได้รับปรับปรุงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน และได้ย้ายไปโรงเรียนอื่นเพื่อความก้าวหน้าในราชการต่อไป

ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2549 โรงเรียนได้รับผู้บริหารโรงเรียนคนที่ 14 คือ ผู้อำนวยการวิเชียร จิณะมูล เข้ามาบริหารจัดการโรงเรียนวัดบ้านธิจนถึงปัจจุบัน

ตาราง 3 แสดงผู้บริหารโรงเรียนวัดบ้านธิตั้งแต่ พ.ศ. 2465 จนถึงปัจจุบัน

ลำดับ	ชื่อ – นามสกุล		เริ่มตั้งแต่	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
1	พระโอ๊ด	อภิธรรมา	5 สิงหาคม 2465	ครูใหญ่	
2	นายบุญทอง	สิทธิราช	24 สิงหาคม 2466	ครูใหญ่	
3	พระโกฏิ	มณีชมพู	16 มีนาคม 2470	ครูใหญ่	
4	พระอิ่นแก้ว	อุปะระมี	11 มิถุนายน 2472	ครูใหญ่	
5	พระจันทร ทรแสง	อิน	พ.ศ. 2484	ครูใหญ่	
6	นายเจตน์	จรรยา	พ.ศ. 2484	ครูใหญ่	
7	นายศักดิ์	จิตธรรม	5 กรกฎาคม 2497	ครูใหญ่	

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ – นามสกุล		เริ่มตั้งแต่	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
9	นายจันทร์	กัญจา	พ.ศ. 2508	ครูใหญ่	
10	นายวิรัช	ดรุณ	20 มิถุนายน 2517	ครูใหญ่	
11	นายสมบัติ	ถาน้อย	6 กรกฎาคม 2520	ครูใหญ่	
12	นายประเสริญ	สินธุบุญ	พ.ศ. 2522	อาจารย์ใหญ่	
13	นายวินัย	สมร	พ.ศ. 2543	ผู้อำนวยการโรงเรียน	
14	นายวิเชียร	จิณะมูล	พ.ศ. 2549	ผู้อำนวยการโรงเรียน	คนปัจจุบัน

ตาราง 4 แสดงสิ่งที่ได้รับความช่วยเหลือจากชุมชนบ้านธิช่วงปี พ.ศ. 2465 – พ.ศ. 2517

ลำดับ	สิ่งที่ได้รับการช่วยเหลือ	เวลา	หน่วยงานที่บริจาค
1	ที่ดิน 1 ไร่ 2 งาน 83 ตารางวา	5 สิงหาคม 2465	ที่ดินสถานีตำรวจโอนให้
2	อาคารไม้ 4 ห้อง 6 x 8 เมตร/ห้อง	3 พฤษภาคม 2484	ชุมชนบ้านธิร่วมบริจาค
3	เงิน 300 บาท	3 พฤษภาคม 2484	งบราชการ
4	ขยายห้องเรียนเพิ่มจากศาลาวัดบ้านธิ	2470	ชุมชนบ้านธิ
5	อิฐ ปูน แรงงาน	2484	ชุมชนบ้านธิ
6	ที่ดิน 1 ไร่ 55 ตารางวา	2497	กรรมการโรงเรียน พระสงฆ์ ชุมชนบ้านธิ
7	ที่ดิน 78 ตารางวา	2497	ชุมชนบ้านธิ
8	เงิน 1,080 บาท	2497	นางบัวคำ ปัญโญใหญ่
9	เงิน 3,953 บาท	2497	ชุมชนบ้านธิ
10	อาคารไม้ 5 เมตร ยาว 12 เมตร	2497	ชุมชนบ้านธิ
11	ที่ดิน 1 งาน 60 ตารางวา	2 มีนาคม 2504	นายแสง ปัญโญใหญ่
12	อาคารแบบ ป1ก 6 ห้อง 6 x 8 เมตร	12 กุมภาพันธ์ 2504	ราชการ
13	ได้รับเงินเพิ่ม 3,700 บาท	12 กุมภาพันธ์ 2504	ราชการ
14	ซ่อมแซมอาคารชำรุด	24 พฤษภาคม 2508	ชุมชนบ้านธิ
15	80,000 บาท	24 พฤษภาคม 2508	ราชการ
16	132,000 บาท	24 พฤษภาคม 2508	ชุมชนบ้านธิร่วมบริจาค

ตาราง 4 (ต่อ)

ลำดับ	สิ่งที่ได้รับการช่วยเหลือ	เวลา	หน่วยงานที่บริจาค
17	หอประชุม 6 x 24 เมตร (ราคาค่าก่อสร้าง 35,268 บาท)	4 กุมภาพันธ์	ชุมชนบ้านธิร่วมบริจาค
18	อาคารชั่วคราว 4 ห้อง	8 มีนาคม 2515	ชุมชนบ้านธิร่วมบริจาค
19	เงิน 7,000 บาท	8 มีนาคม 2515	ชุมชนบ้านธิร่วมบริจาค
20	อาคารเรียน (255,000 บาท)	พ.ศ. 2517	สภาตำบล (ราชการ)
21	ถังน้ำฝน (6,000 บาท)	พ.ศ. 2517	สภาตำบล (ราชการ)
22	เงิน 6,941.75 บาท	พ.ศ. 2517	ชุมชนบ้านธิร่วมบริจาค

1.4 สาเหตุที่มีการย้ายโรงเรียนบ้านธิในปี พ.ศ. 2519

ในช่วงฤดูฝนมีฝนตกหนักมาก โดยเฉพาะปี พ.ศ. 2518 จนกระทั่งเมื่อวันที่ 29 สิงหาคม พ.ศ. 2518 ฝนตกหนักมากกว่าทุกปี โดยเฉพาะบนดอยขุนแม่ธิ ในช่วงกลางคืนมีน้ำป่าไหลมาอย่างรุนแรง ทำให้น้ำแม่ธิรับน้ำไม่ไหว ได้ท่วมทั้งหมดโดยเฉพาะโรงเรียนวัดบ้านธิ อาคารทุกหลัง บ้านพักครูทุกหลังได้รับความเสียหายทั้งหมด เอกสารของทางราชการได้รับความเสียหายทุกอย่าง นอกจากเอกสารที่ครูใหญ่นำไปบ้านไม่ได้รับความเสียหาย ทางจังหวัดลำพูนโดยผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูน นายบรรโลม ภุชงคกุล ได้มาเยี่ยมพร้อมให้ขวัญกำลังใจชาวบ้านชุมชนบ้านธิ ซึ่งหลายหมู่บ้านได้รับความเสียหาย แต่สิ่งสำคัญที่สุดของชุมชนบ้านธิคือสถานศึกษาอันเป็นที่รักและผูกพันธ์ของชุมชนบ้านธิ ซึ่งได้ร่วมมือร่วมใจกันสร้างขึ้นมาจนเป็นสถาบันของสังคมของชุมชนบ้านธิ ได้รับความเสียหายหมด ทั้งสนามกีฬา อาคารทุกอาคาร พังเสียหายหมดทุกอย่าง เพราะระดับความรุนแรงของน้ำรุนแรงมาก พร้อมทั้งปริมาณน้ำมาก เรือกสวนไร่นาได้รับความเสียหายเช่นกัน

ภาพ 26 ชาวบ้านชุมชนบ้านธิร่วมกันพัฒนาเพื่อย้ายโรงเรียน ในปี พ.ศ. 2519

ผู้ว่าราชการจังหวัดโดยนายบรรโลม ภุโชงคกุล ได้เป็นประธานในที่ประชุม มีกำนัน ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน เจ้าอาวาสทุกวัด ในชุมชนบ้านธิ ชาวบ้านที่มีลูกหลานเรียนอยู่ที่โรงเรียนวัดบ้านธิ ได้มีความพร้อมใจกันย้ายโรงเรียนวัดบ้านธิจากจุดเดิมมาร่วมกันคิดสร้างใหม่ห่างกัน 1 กิโลเมตร โดยต้องเริ่มใหม่ทั้งหมด เปรียบเหมือนการตั้งโรงเรียนของชุมชนใหม่ แต่ก็ได้รับการมีส่วนร่วมของชุมชน กรรมการโรงเรียน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พระสงฆ์ เจ้าอาวาสวัดทุกวัดในชุมชนบ้านธิ ชาวบ้านที่ลูกหลานเรียนอยู่ในโรงเรียนวัดบ้านธิช่วยกันบริจาคเงิน แรงงาน ที่ดิน ไม้ ปูนซีเมนต์ สังกะสี ตะปู โดยไม่มีข้อแม้ ขอให้ลูกหลานได้มีที่เล่าเรียน ที่ศึกษาของพวกเขา

ตาราง 5 แสดงสิ่งที่ได้รับความช่วยเหลือจากชุมชนบ้านธิช่วงย้ายโรงเรียนวัดบ้านธิ พ.ศ. 2519

ลำดับ	สิ่งที่ได้รับความช่วยเหลือ	เวลา	หน่วยงาน
1	ที่ดิน 6 ไร่	14 กันยายน 2519	นางจันทร์หอม กลิ่นใหญ่
2	ที่ดิน 2 ไร่	14 กันยายน 2519	นายนิตย์ ปัญโญใหญ่
3	อาคาร ป1ก 7 ห้องเรียน 6 x 9 เมตร/ห้อง (เป็นเงิน 148,000 บาท)	17 มิถุนายน 2520	หน่วยงานราชการ
4	ถังน้ำประปาจากอนามัย (2,000 บาท)	17 มิถุนายน 2520	หน่วยงานราชการ (อนามัย)

ภาพ 27 ร่วมกันจัดกิจกรรมย้ายโรงเรียน พ.ศ. 2519

ภาพ 28 กิจกรรมรำดาบในการย้ายโรงเรียน พ.ศ. 2519

ตาราง 6 แสดงสิ่งที่ได้รับความช่วยเหลือจากชุมชนบ้านธิ ช่วง พ.ศ. 2520 – พ.ศ. 2548

ลำดับ	สิ่งที่ได้รับความช่วยเหลือ	เวลา	หน่วยงาน
1	รับงบเพิ่มต่อเติมอาคาร ป1ก 3 ห้อง	พ.ศ. 2520	หน่วยราชการ
2	อาคารแบบ 017 3 ห้อง	พ.ศ. 2522	หน่วยราชการ
3	ถังน้ำฝน (25,000 บาท)	พ.ศ. 2522	หน่วยราชการ
4	เงิน 11,000 บาท (เพื่อจ้างแรงงาน)	พ.ศ. 2522	ชุมชนบ้านธิบริจาค
5	ทำร่องน้ำ (30,000 บาท)	พ.ศ. 2531	ชุมชนบ้านธิบริจาค
6	เรือนเพาะชำ 15,000 บาท	พ.ศ. 2531	หน่วยราชการ
7	ต่อเติมอาคาร 017 3 ห้อง (150,000 บาท)	พ.ศ. 2532	หน่วยราชการ

ตาราง 7 แสดงข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2548 – 2552

ลำดับ	ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา	จำนวน (คน)
1	ผู้บริหารโรงเรียน	1
2	ครูปฏิบัติการสอน	11
3	นักการภารโรง	1

1.5 ผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบัน (พ.ศ. 2548 – พ.ศ. 2552)

ผู้บริหารโรงเรียนคนปัจจุบัน คือ นายวิเชียร จิณะมูล เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านธิ โดยมีอายุ 53 ปี มีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาโท คือ การบริหารการศึกษา โดยก่อนจะมาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านธิ ท่านผู้อำนวยการวิเชียร จิณะมูล มีประสบการณ์ในการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสันป่าสัก อำเภอบ้านธิมาก่อน โดยเข้ามาโรงเรียนโดยการย้ายมา เพราะทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1 ได้ทำการย้ายสับเปลี่ยนกับนายวินัย สมร ซึ่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนคนเดิม เนื่องจากความเหมาะสมในการบริหารจัดการ ซึ่งทางราชการได้จัดดำเนินการเพื่อพัฒนางานทางการศึกษาให้มีการพัฒนา จึงต้องมีการปรับย้ายดังกล่าว

นายวิเชียร จิณะมูล ได้รับการพิจารณาคัดเลือกเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมาเพื่อการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิ และแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยเป็น

ที่ยอมรับของชุมชนและสังคมครูโดยรวมของจังหวัดลำพูน มีประสบการณ์เป็นผู้บริหารโรงเรียนมาหลายโรงเรียน เป็นวิทยากรอบรมในเรื่องงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1 เป็นผู้มีความสามารถในการบริหารจัดการงานวิชาการของโรงเรียน โดยเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน มีความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน เข้ากับชุมชนได้ดีทุกแห่งที่ไปดำรงตำแหน่ง ไม่ได้พักอาศัยในชุมชนแต่มาช่วยงานชุมชนตลอดที่มีงาน สำหรับผู้นำท้องถิ่นในชุมชนบ้านธิ และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ต่างให้การยอมรับตั้งแต่ผู้อำนวยการโรงเรียน คือ นายวิเชียร จิณะมูล มาดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนนี้ ส่งผลให้โรงเรียนวัดบ้านธิได้รับความร่วมมือจากชุมชนวัดบ้านธิ และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน และคณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียนเป็นอย่างสูง

1.6 ครูและบุคลากรของโรงเรียนในปัจจุบัน (พ.ศ. 2548 – พ.ศ. 2552)

ในปีการศึกษา 2548 โรงเรียนวัดบ้านธิมีครูประจำการ 11 คน นักการภารโรง 1 คน โดยมีรายละเอียดการแสดงวุฒิครูและตำแหน่งพร้อมวันเดือนปีที่บรรจุแต่งตั้งตามตารางที่แสดงไว้

ตาราง 8 แสดงรายละเอียดของข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2548 – 2552

ที่	ชื่อ – สกุล		ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	วิชาเอก/วิชาถนัด	วัน เดือน ปี ที่บรรจุ
1	นายวิเชียร	จิณะมูล	ผู้อำนวยการ	ศษ.ม.	บริหารการศึกษา	21 ก.ค. 19
2	นายสนิท	อภิวงค์งาม	คศ.3	ศษ.บ.	บริหารการศึกษา	16 พ.ค. 26
3	นายบริภัณฑ์	บำรุงรส	คศ.3	คบ.	เกษตรศาสตร์	24 พ.ค. 24
4	นางอำพรรณ	คุณประทุม	คศ.3	ศษ.บ.	ประถมศึกษา	21 ก.ค. 17
5	นางนงคราญ	ไพราม	คศ.2	คบ.	ประถมศึกษา	16 ต.ค. 34
6	นางสาวจิราวรรณ	ธรรมขัน	คศ.3	ศษ.ม.	บริหารการศึกษา	15 ส.ค. 55
7	นางธัญพร	หอมนาน	คศ.2	คบ.	พลศึกษา	1 พ.ค. 20
8	นางพวงทอง	ปัญโญใหญ่	คศ.2	ศษ.บ.	ประถมศึกษา	16 มิ.ย. 23
9	นายธิฐิพงญ์	ใจนวล	คศ.2	ศษ.บ.	ประถมศึกษา	1 ก.ย. 21
10	นางสายพิณ	จิตรปราณี	คศ.3	ศษ.บ.	ประถมศึกษา	1 พ.ค. 20
11	นางพิมพ์มาศ รัตน์	ทัษหวร	คศ.3	คบ.	ประถมศึกษา	15 พ.ค. 23
12	นายสุรินทร์	แซ่ชิน	คศ.2	ศษ.บ.	ประถมศึกษา	1 พ.ค. 21
13	นายประพันธ์	วันติ	นักบริการ	ปวช.	ช่างสำรวจ	10 ส.ค. 39

ตาราง 9 แสดงข้อมูลนักเรียนในปีการศึกษา 2548 – 2552

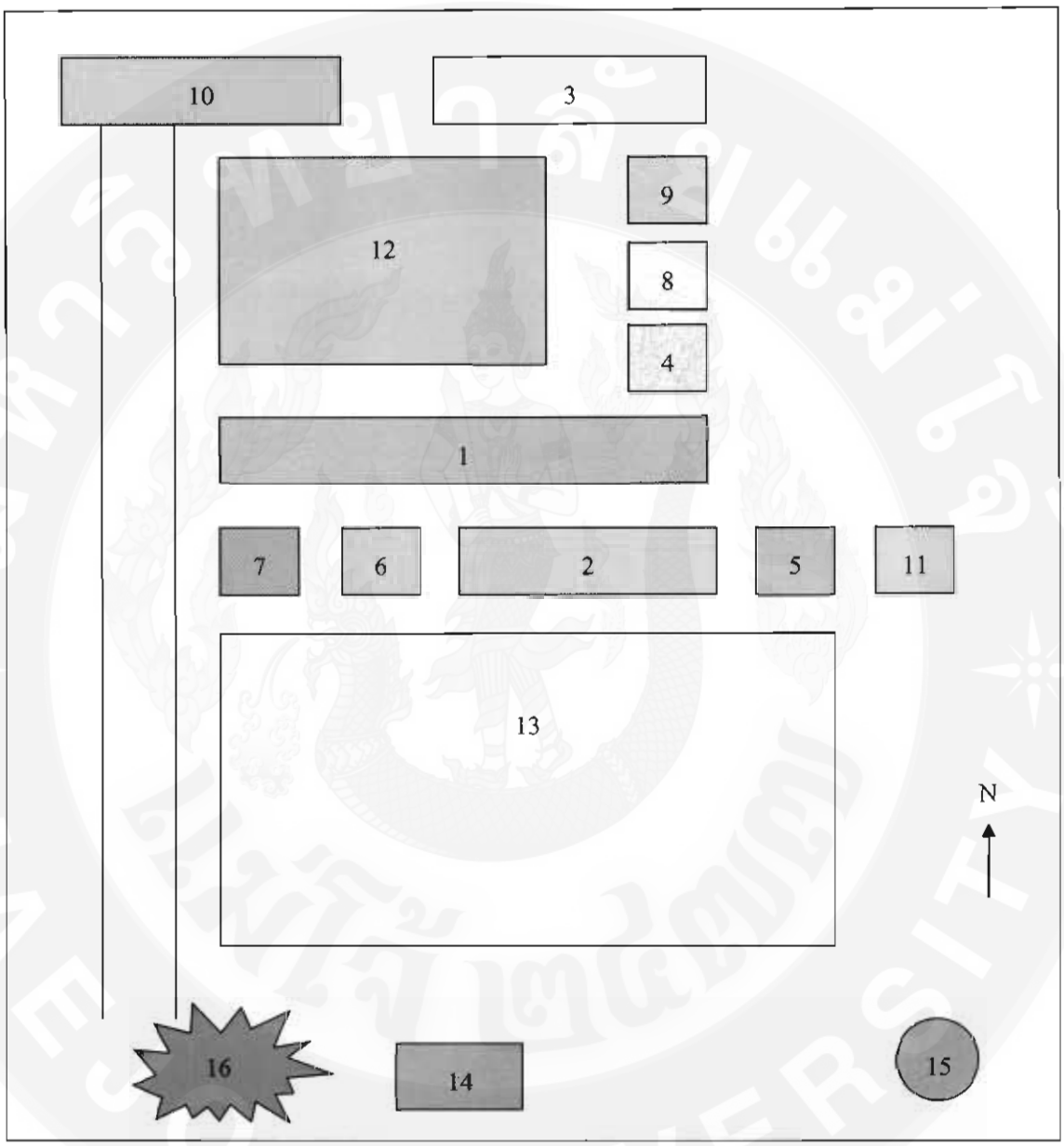
ปีการศึกษา	ระดับประถมวัย	ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน						จำนวนรวม
		ป.1	ป.2	ป.3	ป.4	ป.5	ป.6	
2547	42	29	30	45	29	26	27	238
2548	37	25	32	46	24	22	33	219
2549	39	19	19	30	43	21	22	193
2550	28	24	19	18	28	42	21	180
2551	16	22	28	20	19	29	43	177

จากตารางที่ 9 พบว่า ข้อมูลนักเรียนของโรงเรียนวัดบ้านธิ ในปีการศึกษา 2547 – 2551 มีจำนวนนักเรียนในภาพรวมลดลง คือ ภาพรวมในปีการศึกษา 2547 จำนวนนักเรียนรวมระดับประถมวัยจนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวน 238 คน จำนวนนักเรียนในปีการศึกษา 2548 มีจำนวน 219 คน จนถึงปีการศึกษา 2551 จำนวนนักเรียนลดลงเหลือจำนวน 177 คน เมื่อพิจารณาเห็นว่าสาเหตุที่มีจำนวนลดลง สาเหตุพบว่า การวางแผนครอบครัวของคนรุ่นปัจจุบัน การย้ายถิ่นฐานไปทำงานที่อื่นของวัยเจริญพันธุ์ เพราะได้รับการศึกษาสูงขึ้น และบางส่วนได้ไปเรียนในระดับประถมวัย และการศึกษาสูงขึ้น และบางส่วนได้ไปเรียนในระดับประถมวัย และระดับประถมศึกษาในจังหวัดลำพูน และอำเภอใกล้เคียงในจังหวัดเชียงใหม่

อาคารและสถานที่ใช้สอยประกอบด้วย อาคารที่ใช้การเรียนการสอน อาคารที่ใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ และอาคารที่ใช้บริการด้านอื่นๆ ซึ่งแสดงรายละเอียดดังนี้ คือ แสดงอาคารและสถานที่ใช้สอยภายในโรงเรียน (ตาราง 10)

ตาราง 10 แสดงข้อมูลอาคารและสถานที่ในปัจจุบัน พ.ศ. 2552

ลำดับ	ประเภทอาคาร	จำนวนห้อง/หลัง	หน้าที่การใช้งาน	หน่วยงานจัดสร้าง	สภาพอาคาร
	อาคารเรียน				
1	อาคาร 105/29	8 ห้อง	ห้องเรียน	ราชการ	ใช้การได้
2	อาคาร ป1ก	8 ห้อง	ห้องเรียน	ราชการ	ใช้การได้
3	อาคารอนุบาล	2 ห้อง	ห้องเรียน	ราชการ	ใช้การได้
4	อาคาร 017	3 ห้อง	ห้องเรียน	ราชการ	ใช้การได้
5	อาคารสำหรับเรียนรู้	1 หลัง	แหล่งเรียนรู้	ชุมชนบ้านธิ	ใช้การได้
6	บ้านพักครู	1 หลัง	ที่อยู่อาศัย	ราชการ	ใช้การได้
7	บ้านพักครู	1 หลัง	ที่อยู่อาศัย	ราชการ	ใช้การได้
8	พิพิธภัณฑ์ไทยลื้อ	1 หลัง	แหล่งเรียนรู้	ชุมชนบ้านธิ	ใช้การได้
9	ส้วมอนุบาล	2 ห้อง	-	ราชการ	ใช้การได้
10	ประตูทางเข้า	1 หลัง	-	ชุมชนบ้านธิ	ใช้การได้
11	สระน้ำเลี้ยงปลา	1 บ่อ	แหล่งเรียนรู้	ชุมชนบ้านธิ	ใช้การได้
12	สนามกีฬาโรงเรียน	1 สนาม	เล่นกีฬา	ชุมชนบ้านธิ	ใช้การได้
13	สนามฟุตบอลโรงเรียน	1 สนาม	เล่นกีฬา	ชุมชนบ้านธิ	ใช้การได้
14	เรือนเพาะชำ	1 โรง	แหล่งเรียนรู้	ราชการ	ใช้การได้
15	แปลงเกษตรของโรงเรียน	1 แปลง	แหล่งเรียนรู้	ชุมชนบ้านธิ	ใช้การได้
16	แปลงสมุนไพร	1 แปลง	แหล่งเรียนรู้		ใช้การได้



ภาพ 29 แสดงที่ตั้งของอาคารและสถานที่ใช้สอยภายในโรงเรียน

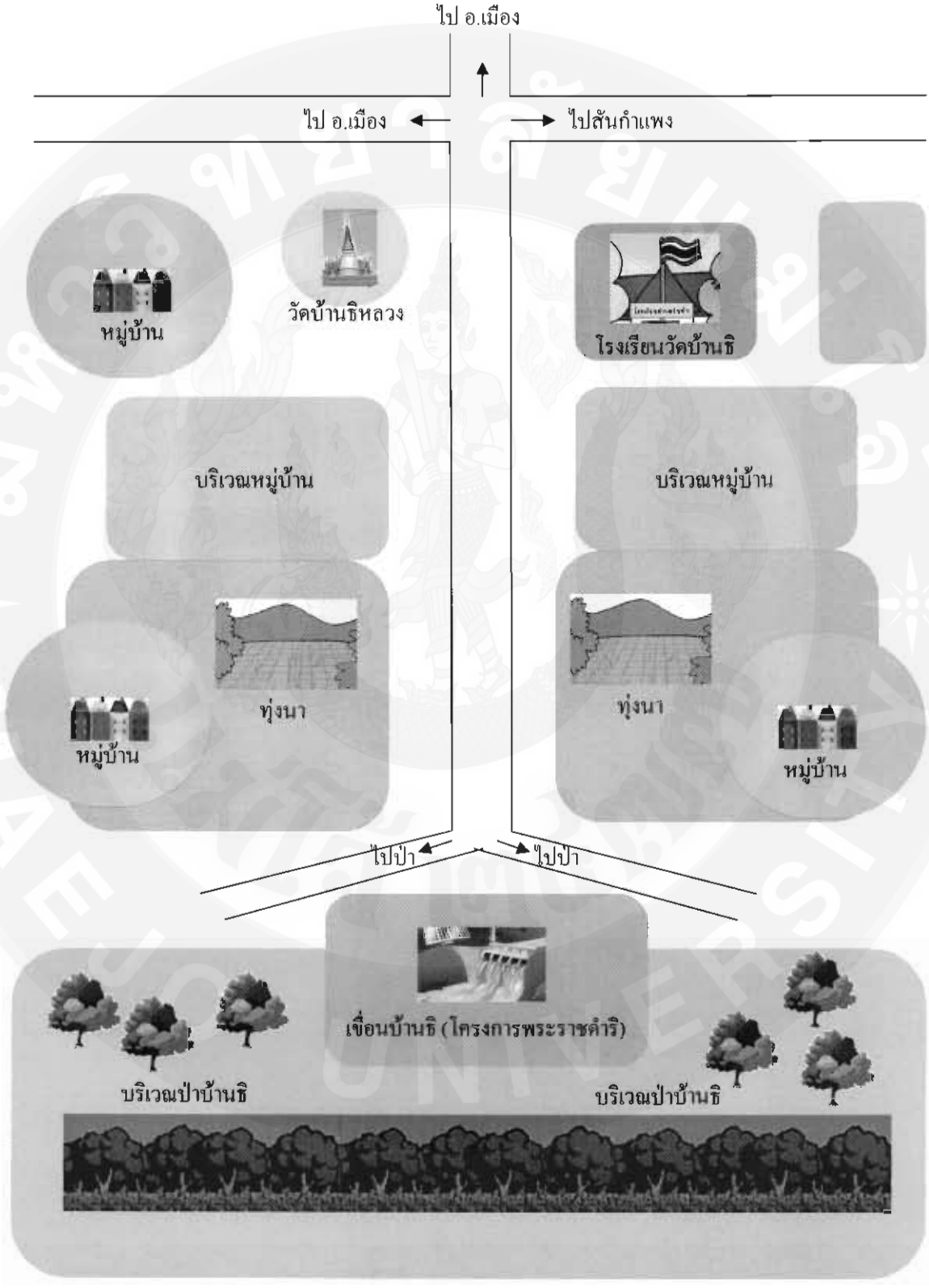
หมายเหตุ แผนผังแสดงที่ตั้งของอาคารและสถานที่แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน

หมายเลข 1	หมายถึง	อาคารเรียนประถมศึกษา
หมายเลข 2	หมายถึง	อาคารเรียนประถมศึกษา
หมายเลข 3	หมายถึง	อาคารเรียนประถมศึกษา
หมายเลข 4	หมายถึง	อาคารเรียนอนุบาล 1 อนุบาล 2
หมายเลข 5	หมายถึง	อาคารสำหรับเรียนรู้

หมายเลข 6	หมายถึง	บ้านพักครู
หมายเลข 7	หมายถึง	บ้านพักครู
หมายเลข 8	หมายถึง	อาคารพิพิธภัณฑ์ไทยลื้อ
หมายเลข 9	หมายถึง	ส้วมอนุบาล
หมายเลข 10	หมายถึง	ประตูทางเข้า
หมายเลข 11	หมายถึง	สระน้ำสำหรับเลี้ยงปลาของโรงเรียน
หมายเลข 12	หมายถึง	สนามกีฬาเด็กเล็ก อนุบาล ป.1
หมายเลข 13	หมายถึง	สนามฟุตบอลมาตรฐาน
หมายเลข 14	หมายถึง	เรือนเพาะชำของโรงเรียน
หมายเลข 15	หมายถึง	บริเวณแปลงเกษตรของโรงเรียน
หมายเลข 16	หมายถึง	บริเวณแปลงสมุนไพรของโรงเรียน

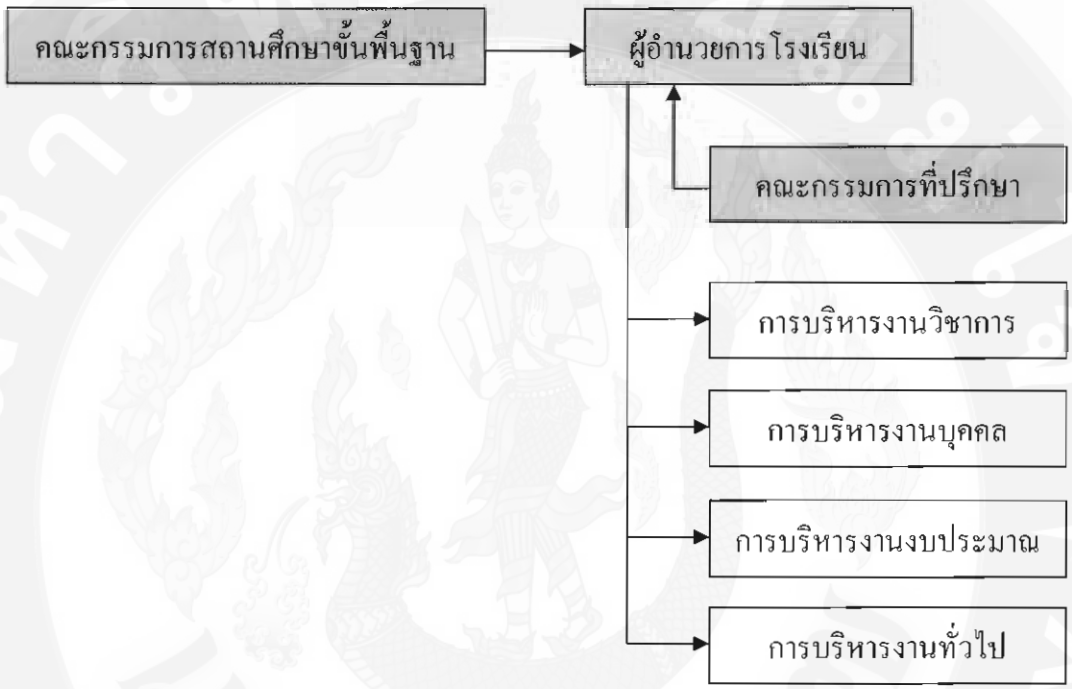
1.7 การคมนาคมและอาณาเขตติดต่อกับโรงเรียน

การคมนาคม โรงเรียนวัดบ้านธิตั้งอยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดลำพูน ห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1 ประมาณ 21 กิโลเมตร และห่างจากที่ว่าการอำเภอบ้านธิประมาณ 4 กิโลเมตร การเดินทางระหว่างภายนอกชุมชนไปยังโรงเรียนวัดบ้านธิ มี 1 เส้นทาง คือ เส้นทางคมนาคมทางบก เป็นถนนลาดยางตลอดสาย โดยมีถนนในหมู่บ้านเชื่อมต่อผ่านหน้าโรงเรียนและเชื่อมต่อกันทั้งเก้าหมู่บ้าน ที่เป็นเขตบริการของโรงเรียน สามารถเดินทางเส้นเดียวกันนี้ สามารถติดต่อกับที่ว่าการอำเภอบ้านธิได้ และติดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1 ได้ตลอด

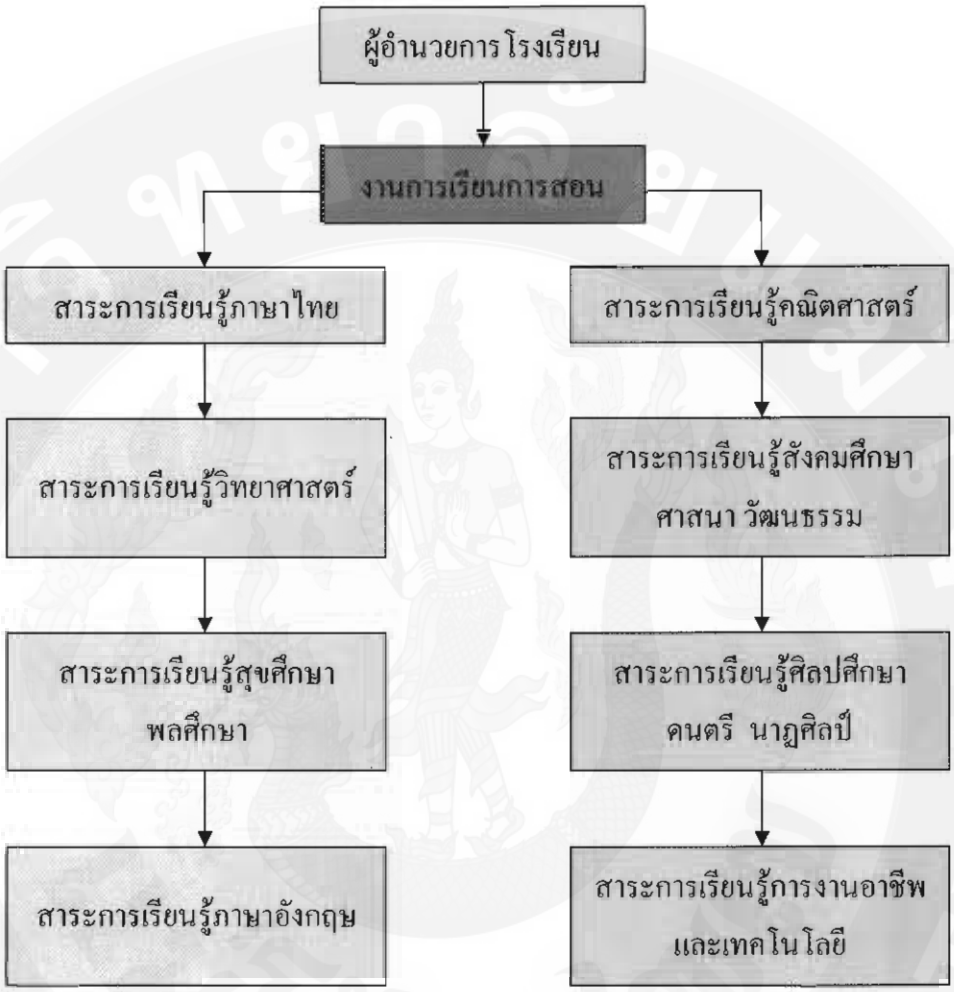


ภาพ 30 แสดงเส้นทางคมนาคมไปโรงเรียนวัดบ้านธิ

การบริหารงานของโรงเรียนวัดบ้านธิ ได้มีโครงสร้างการบริหารจัดการในรูปคณะกรรมการ คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการที่ปรึกษา



ภาพ 31 โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน



ภาพ 32 โครงสร้างหน้าที่การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

ตอนที่ 2 กระบวนการสรรหาและได้มาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิ

ในการดำเนินการสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนวัดบ้านธิ ต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ และผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในมาตรา 38 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ หรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักการ วิธีการสรรหา การเลือกประธานและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง องค์ประกอบ อำนาจหน้าที่ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา และจำนวนกรรมการในคณะกรรมการสถานศึกษาสำหรับสถานศึกษาบางประเภทที่มีสภาพและลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างไปจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยทั่วไป อาจกำหนดให้แตกต่างไปตามสภาพและลักษณะการปฏิบัติงาน ตลอดทั้งความจำเป็นเฉพาะของสถานศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยในการสรรหาแล้วส่งรายชื่อไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1 เพื่อให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1 เป็นผู้ลงนามแต่งตั้ง

จากการสัมภาษณ์ ผู้บริหารโรงเรียนวัดบ้านธิ และคณะครูโรงเรียนวัดบ้านธิ ในเรื่องการดำเนินการสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเรื่องการดำเนินการสรรหาดังกล่าว โดยศึกษาหาข้อมูลจากเอกสารทางราชการในเรื่องการกำหนดวัน เวลา และหลักเกณฑ์ในการสรรหา ด้วยคือในการดำเนินการมีเวลาให้ทางโรงเรียนวัดบ้านธิสรรหา 30 วัน ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2547 – วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2547 โดยได้ดำเนินการไว้หลายขั้นตอนเพื่อให้ได้คณะกรรมการ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานครบตามจำนวน 9 คน และเป็นตัวแทนของทุกกลุ่มในกระบวนการสรรหา ได้มีวิธีการของโรงเรียนดังนี้คือ

2.1 การสรรหาตามระเบียบที่กำหนดให้

การดำเนินการสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามระเบียบที่กำหนดให้ โรงเรียนปฏิบัติดังขั้นตอนต่อไปนี้คือ

ขั้นตอนที่ 1 โรงเรียนวัดบ้านธิ ติดประกาศรับสมัครไว้ท้าป้ายประกาศภายในโรงเรียนวัดบ้านธิ ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2547 ถึงวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2547 โดยกำหนดเวลารับสมัครตามวันดังกล่าวในเวลาราชการคือ ตั้งแต่ 08.00 น. – 16.30 น. เป็นเวลา 30 วัน แต่รับสมัครในวันราชการ

ขั้นตอนที่ 2 โรงเรียนวัดบ้านธิ ขอความอนุเคราะห์ผู้ใหญ่บ้านทั้ง 9 หมู่บ้าน ในเขตบริการของโรงเรียน แจ้งลูกบ้านตามการประชุมในหมู่บ้านและประกาศเสียงตามสายของหมู่บ้าน

แต่เมื่อครบกำหนดดังกล่าวตามวันเวลาที่กำหนด มีผู้มาสมัคร 8 คน ไม่ครบทุกกลุ่ม ตัวแทนดังกล่าวทำให้โรงเรียนวัดบ้านธิต้องดำเนินการเพื่อให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานครบ 9 คน เป็นผู้แทนของทุกกุล่ม โดยได้ดำเนินการตามแนวทางของโรงเรียนต่อไป

2.2 การสรรหาตามแนวทางของโรงเรียนวัดบ้านธิกำหนดเพิ่มเติม

การสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางของโรงเรียนวัดบ้านธิ โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้คือ

ขั้นตอนที่ 1 โรงเรียนวัดบ้านธิทำหนังสือเชิญประชุมพร้อมกำหนดวัน เวลา ให้มาประชุม ถึงทุกกลุ่มเพื่อจะได้ทราบโดยเจาะจงถึงกลุ่มและเจาะจงถึงบุคคลต่างๆ เพื่อจะได้บุคคลที่หลากหลายมาเป็นคณะกรรมการ โดยแบ่งเป็นกลุ่มต่างๆ แม้กระทั่งผู้ที่สมัครใจ 8 คน ในการสรรหาตามระเบียบกำหนดโรงเรียนก็ส่งหนังสือเชิญประชุมใหม่ เพื่อได้ครอบคลุมทั้งหมดคือ

กลุ่มที่ 1 คือ ผู้ใหญ่บ้านทั้ง 9 หมู่บ้านที่อยู่ในเขตบริการของโรงเรียนวัดบ้านธิ

กลุ่มที่ 2 คือ เจ้าอาวาสทั้ง 5 วัด โดยวัดตั้งอยู่ในหมู่บ้านที่เป็นเขตบริการของโรงเรียนทั้ง 5 วัด

กลุ่มที่ 3 คือ กลุ่มผู้ปกครองนักเรียนระดับชั้นต่างๆ ทุกชั้นที่มาประชุมได้

กลุ่มที่ 4 คือ กลุ่มองค์กรชุมชน

กลุ่มที่ 5 คือ กลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลุ่มที่ 6 คือ กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

กลุ่มที่ 7 คือ กลุ่มครูสายผู้สอนในโรงเรียน

กลุ่มที่ 8 คือ กลุ่มศิษย์เก่าของสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นเตรียมการประชุม โรงเรียนวัดบ้านธิได้จัดทำวาระการประชุมตามระเบียบของทางราชการ และเตรียมสถานที่ประชุมโดยมีผู้เข้าร่วมประชุมทั้งหมด 31 คน ครบทุกกลุ่มที่ได้รับเชิญ แต่บางท่านก็เป็นตัวแทนของกลุ่มมาเลย

ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการประชุม โดยโรงเรียนวัดบ้านธิได้ดำเนินการประชุมโดยให้ผู้ใหญ่บ้านบ้านป่าเหียงเป็นประธานในที่ประชุม คือ นายเมืองดี ศุภวัฒน์ภิญโญ โดยมีรายละเอียดของการประชุมดังนี้คือ

1)ประธานเปิดประชุม แล้วได้มอบหมายให้ผู้บริหารโรงเรียนวัดบ้านธิดำเนินรายละเอียดตามวาระการประชุมต่อไปนี้

2) คือ วาระที่ 1 ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ วาระที่ 2 รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว วาระที่ 3 เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว วาระที่ 4 เรื่องเสนอเพื่อทราบ โดยประธานในที่ประชุมมอบหมายให้ผู้บริหารโรงเรียนแจ้งให้ผู้เข้าร่วมประชุมทราบ คือ ยกเลิกคณะกรรมการโรงเรียนชุดเดิมตามประกาศกฎหมายใหม่ และทางโรงเรียนวัดบ้านธิได้ดำเนินการติดประกาศรับสมัคร คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยติดประกาศครบ 30 วัน มีผู้มาสมัครเพียง 8 คน โดยมีตัวแทนไม่ครบทุกกลุ่ม จึงเชิญพวกท่านมาหารือเกี่ยวกับการสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักเกณฑ์ใหม่

3) ผู้บริหารโรงเรียนได้รับมอบหมายจากประธานที่ประชุมได้นำเสนอคณะกรรมการชุดใหม่มาจากผู้แทนกลุ่มต่างๆ คือกลุ่มละ 1 คน โดยให้แต่ละกลุ่มเลือกภายในกลุ่มและเสนอมากลุ่มละ 1 คน และแต่ละกลุ่มได้เสนอมาครบและเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 9 ท่าน (ดังรายชื่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคผนวก)

4) ส่วนผู้ที่มาและที่เป็นตัวแทนทั้งหมดได้หารือคณะกรรมการอีกชุดหนึ่งคือ คณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิ โดยมีหน้าที่ช่วยเหลือคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนวัดบ้านธิและประสานกับชุมชนแต่ละหมู่บ้านในชุมชนบ้านธิ จำนวน 22 คน โดยในที่ประชุมรับทราบและพร้อมที่จะร่วมมือกันปฏิบัติงานให้โรงเรียนวัดบ้านธิ

5) สำหรับรายชื่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 คน ทางโรงเรียนวัดบ้านธิเสนอให้ทางเขตพื้นที่การศึกษา โดยท่านผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาลงนามในคำสั่ง สำหรับการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิ คือการ

แต่งตั้งเป็นการภายในของโรงเรียน เพื่อที่จะช่วยเหลือการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิต่อไป

ตอนที่ 3 วิธีการมีส่วนร่วมก่อนเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิ

จากกระบวนการสรรหาและได้มาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิ ได้ดำเนินตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ดังนี้คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ในมาตรา 40 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 38 ให้สถานศึกษาดำเนินการสรรหาให้ได้ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ ซึ่งโรงเรียนวัดบ้านธิต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยมีกำหนดขั้นตอนตามที่ถูกกำหนดไว้ เมื่อมีความไม่ปกติเป็นไปตามสิ่งที่กำหนดดังกล่าว ทางโรงเรียนต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามกรอบและขั้นตอนดังกล่าวในกฎหมายและกฎเกณฑ์ โดยกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินการ การสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานดังนี้ คือ

3.1 การสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามระเบียบที่กำหนด

ในการดำเนินการตามขั้นตอนนี้ ต้องกำหนดตามกรอบของกฎหมายที่กำหนดและสิ่งที่กำหนดเพิ่มเติมให้โรงเรียนต้องดำเนินการ คือให้โรงเรียนกำหนดติดประกาศ 30 วัน และสมัครที่โรงเรียนในวัน เวลาราชการ โดยมีการกำหนดไว้ตั้งแต่ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2547 – วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2547 โดยโรงเรียนวัดบ้านธิได้ประสานกับผู้ใหญ่บ้านทั้ง 9 หมู่บ้านในเขตบริการของโรงเรียนวัดบ้านธิ โดยเมื่อครบกำหนดแล้วมีผู้มาสมัครเพียง 8 คนเท่านั้น โดยผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ 8 คนแรกที่มาสมัครตามรายชื่อในเอกสารของโรงเรียนทั้ง 8 คน โดยมีผู้ใหญ่บ้านบ้านป่าเหียง คือ 1 ใน 8 คนที่มาสมัคร คือ นายเมืองดี ศุภวัฒน์ภิญโญ ที่เป็นประธานในการสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วย พวกเขาได้ตอบว่าเหตุที่มาสมัครในเวลาที่กำหนดเพราะต้องการมาช่วยกันพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิ ในฐานะที่พวกเขาเคยเป็นศิษย์เก่าของโรงเรียนวัดบ้านธิ และมีตำแหน่งที่พอจะมีกำลังในการพัฒนาการศึกษาต่อไป ด้วยความสมัครใจมาเองเพราะมีความตั้งใจ

3.2 การสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางของโรงเรียนวัดบ้านธิกำหนดเพิ่มเติม

โดยการดำเนินการสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามระเบียบที่กำหนด แล้วให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไม่ครบตามกลุ่มตัวแทนที่มีกฎหมายหรือกฎเกณฑ์กำหนด ทำให้ต้องมีการดำเนินการสรรหาตามแนวทางของโรงเรียนวัดบ้านธิกำหนดเพิ่มเติม เพื่อให้ได้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานครบ 9 คน โดยเป็นตัวแทนของทุกกลุ่มตามกฎหมาย หรือกฎเกณฑ์กำหนด โดยมีการกำหนดการประชุม กำหนดวาระการประชุม ดำเนินการประชุมตามวาระทุกวาระ และวาระที่ 5 มีการพิจารณาให้แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนมาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานครบ 9 คน ตามกฎหมาย และกฎเกณฑ์ และในที่ประชุมเริ่มดำเนินงานปรึกษาหารือเพื่อมีการเพิ่มเติมในเรื่องคณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิอีก 22 คน จากการที่ผู้วิจัยได้สอบถาม สัมภาษณ์ ผู้ที่ไม่ได้มาสมัครตามกำหนดดังกล่าว และมาสมัครเพิ่มเมื่อได้รับเชิญเป็นหนังสือราชการจากโรงเรียน และได้รับการชักชวน ชักจูงจากผู้ที่ไปสมัครมาแล้ว ทำให้มีความคิดและตัดสินใจจะมาร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าว และบางส่วนผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนวัดบ้านธินำหนังสือราชการของโรงเรียนวัดบ้านธิไปให้ก็ได้รับการชักชวน ชักจูงจากครูและผู้บริหารโรงเรียนดั้งกล่าวด้วย จึงได้มีความตั้งใจจะมาร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

สรุปวิธีการมีส่วนร่วมก่อนเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนวัดบ้านธิ มี 2 แบบ คือ

1) การมีส่วนร่วมโดยสมัครใจ คือกลุ่มผู้มาสมัครตามวันเวลาที่กำหนดดังกล่าว เป็นการมาเพราะต้องการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิ มีความคิดและตัดสินใจต้องการโดยตังใจเข้ามามีส่วนร่วมกับสถานศึกษา พัฒนาการศึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิเป็นอย่างยิ่ง โดยไม่มีใครชวนแต่ต้องการมาเองโดยสมัครใจที่จะมา

2) การมีส่วนร่วมโดยถูกชักจูงมาหรือชักชวนมา คือกลุ่มที่ได้รับหนังสือเชิญโดยครั้งแรกไม่มาสมัคร แต่ได้รับหนังสือราชการของโรงเรียนวัดบ้านธิเชิญให้มาร่วมประชุม สรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือแต่ละคนไม่ได้มาเอง แต่ถูกชักจูงหรือถูกเชิญชวนมาร่วมเป็นหรือร่วมสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าว

ตอนที่ 4 ปรากฏการณ์การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาของการเข้ามาเป็คณะกรรมการในการบริหารจัดการสถานศึกษา ก่อนพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

คณะกรรมการสถานศึกษาที่เข้ามามีส่วนร่วมบริหารจัดการสถานศึกษานั้นเป็นคณะกรรมการชุดแรกที่มาจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยเข้ามาดำรงตำแหน่งและปฏิบัติงานร่วมกับโรงเรียน

จากการศึกษาด้วยการสังเกต สัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่มย่อยกับกลุ่มเป้าหมาย คือ คณะกรรมการสถานศึกษาทั้ง 9 คน และกลุ่มเป้าหมายอื่นๆ ที่กำหนดไว้นั้น ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษามีน้อยมาก และไม่เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดโดยภาครัฐ สิ่งที่ภาครัฐคาดหวังให้ชุมชนมีส่วนร่วมจัดการศึกษาโดยผ่านตัวแทนจากกลุ่มต่างๆ ในชุมชน จึงนับว่าประสบความล้มเหลว โดยมีสาเหตุต่างๆ หลายประการ ดังนั้น การรายงานผลการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาก่อนที่จะผ่านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในภายหลัง ได้แบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดโดยภาครัฐ

ตามที่ภาครัฐได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ ให้มีส่วนร่วมบริหารจัดการภารกิจของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านบริหารทั่วไป ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ในระดับการบริหารการศึกษาร่วมกับโรงเรียน โดยมีหน้าที่หลักคือ การร่วมประชุมกับโรงเรียน เพื่อขับเคลื่อนงานทั้ง 4 ด้านของโรงเรียน ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน และสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัดทุกระดับ

ผลจากการศึกษาติดตามในประเด็นนี้พบว่า บทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมดังกล่าวไม่เป็นไปตามที่ภาครัฐกำหนดและคาดหวัง การมีส่วนร่วมที่พบมีเพียงส่วนเล็กน้อยเท่านั้น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. บทบาทที่ไม่มีส่วนร่วม

1.1 ตลอดระยะเวลา 4 ปีของการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการที่ทั้งคณะไม่เคยมีการจัดประชุมร่วมกันแม้แต่ครั้งเดียว ซึ่งโดยหลักการแล้วได้กำหนดให้โรงเรียนต้องจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างน้อยปีละ 2 – 4 ครั้ง และอาจมีการจัดประชุมเฉพาะกิจเพิ่มเติมได้ หากโรงเรียนมีภารกิจเร่งด่วนหรือภารกิจพิเศษอื่นๆ

ภารกิจการจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นของโรงเรียนโดยตรง โดยผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะกรรมการและเลขานุการ ต้องเป็นผู้จัดการทั้งหมดตั้งแต่การกำหนดวาระการประชุม การกำหนดวัน เวลา และสถานที่การประชุม ออกหนังสือเชิญประชุมลงนามโดยประธานคณะกรรมการ แต่ภารกิจดังกล่าวโรงเรียนไม่เคยจัดกระทำใดๆ แม้แต่ครั้งเดียว จึงส่งผลให้คณะกรรมการสถานศึกษาไม่มีส่วนร่วมบริหารจัดการภารกิจทั้ง 4 ด้านตามที่ภาครัฐกำหนดไว้ และตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ 2545 มาตรา 39 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 38 ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน

1.2 จากข้อค้นพบข้อที่ 1 ส่งผลกระทบต่อการไม่มีรายงานการประชุมส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ ทางโรงเรียนได้ใช้วิธีบันทึกการประชุมขึ้นมาเองโดยไม่มีการประชุมจริง และขอร้องให้คณะกรรมการทุกคนเซ็นต์ชื่อในการเข้าร่วมประชุมก่อนที่จะจัดทำรายงานการประชุมส่งต้นสังกัด การกระทำครั้งนี้ถือว่าเป็นการรายงานเท็จและผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความผิดทางวินัย แต่ต้นสังกัดก็มิได้มีการติดตาม ตรวจสอบ และดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งในเรื่องนี้ ประการสำคัญได้ปล่อยให้เรื่องนี้ผ่านเลยไปจนคณะกรรมการอยู่ครบวาระ 4 ปี

1.3 การบริหารด้านวิชาการ ที่คณะกรรมการสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการร่วมพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนากระบวนการเรียนรู้ จัดแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนร่วมในกระบวนการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตลอดจนการลงนามผ่านความเห็นชอบในเอกสารหลักสูตรสถานศึกษา ก่อนนำส่งเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัด และก่อนนำไปใช้จัดการเรียนการสอน พบว่าคณะกรรมการไม่มีส่วนร่วมในทุกๆ เรื่องที่กล่าวมาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเสนอแนะความต้องการด้านการศึกษา ทั้งในซีกของหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่น คณะกรรมการไม่มีโอกาสเข้าไปเสนอความต้องการใด และไม่มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ซักถาม หรือท้วงติงใดๆ ทั้งสิ้น การจัดการศึกษาของโรงเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษาที่มีอยู่จึงเป็นความต้องการและถูกจัดกระทำโดยโรงเรียนเพียงฝ่ายเดียว จึงถือว่าโรงเรียนไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและกระทำการที่ผิดหลักการที่กำหนดไว้

1.4 การบริหารด้านบุคลากร ซึ่งคณะกรรมการต้องเข้าไปมีส่วนร่วมบริหารกับโรงเรียนตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 26 ที่กำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการไว้ 4 เรื่อง คือ การปฏิบัติงานที่กำหนดเป็นวาระประจำปี ได้แก่ การพิจารณาการย้ายเข้า – ออก ของข้าราชการครู การพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือน ปีละ 2 ครั้ง และการปฏิบัติงานที่ไม่ได้

กำหนดเป็นวาระประจำปี ได้แก่ การกำกับดูแลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเพื่อควบคุมการประพฤติปฏิบัติของข้าราชการครู ให้อยู่ในจรรยาบรรณวิชาชีพ

บทบาทหน้าที่ด้านนี้พบว่า คณะกรรมการไม่เคยเข้าไปมีส่วนร่วมใดๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพิจารณาการย้ายเข้า – ออก ที่ต้องผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการทุกคน แต่ทางโรงเรียนไม่ได้นำเรื่องนี้เข้าสู่ที่ประชุมคณะกรรมการเพื่อร่วมพิจารณาลงมติ โรงเรียนเป็นฝ่ายดำเนินการเองทั้งหมด แล้วนำเอกสารคำร้องขอย้ายที่โรงเรียนจัดทำเสร็จสิ้นแล้วไปขอให้คณะกรรมการลงนามผ่านความเห็นชอบ ก่อนนำส่งเรื่องไปยังต้นสังกัดเพื่อให้ อ.ก.ค.ศ. พิจารณาอนุมัติอีกครั้งหนึ่ง

นอกจากนี้การพิจารณาความดีความชอบซึ่งมีกระบวนการดำเนินงานแบบเดียวกับการพิจารณาการย้ายเข้า – ออกของครู คณะกรรมการไม่เคยมีส่วนร่วมพิจารณาเช่นเดียวกัน ตลอดจนไม่เคยเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำกับดูแลข้าราชการครูในทุกๆ เรื่อง เช่น การจัดการเรียนการสอน ความประพฤติปฏิบัติตามกรอบจรรยาบรรณ และการปฏิบัติงานตามระเบียบของทางราชการ

1.5 การบริหารจัดการด้านงบประมาณ คณะกรรมการไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณาการจัดตั้งและการใช้จ่ายงบประมาณ ทั้งงบประมาณของทางราชการและงบประมาณอื่นๆ ที่คณะกรรมการได้ร่วมกันจัดหามาให้โรงเรียนใช้จ่าย โครงการต่างๆ ที่โรงเรียนกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี ถูกนำมาปฏิบัติจริงเพียงไม่กี่โครงการที่เป็นโครงการต่อเนื่องเท่านั้น เช่น โครงการอาหารกลางวันนักเรียน โครงการพัฒนาห้องสมุดโรงเรียน และโครงการนี้ถูกกำหนดมาโดยหน่วยงานต้นสังกัด นอกนั้นเป็นการเขียนโครงการขึ้นมาเพื่อรองรับงบประมาณที่จัดตั้งไว้ในแต่ละโครงการ แต่โรงเรียนไม่เคยนำโครงการเหล่านั้นมาดำเนินการแต่อย่างใด โรงเรียนเพียงแต่นำเอกสารโครงการไปให้คณะกรรมการลงนามอนุมัติงบประมาณและผ่านความเห็นชอบเท่านั้น และหลังจากนั้นก็ไม่มีการติดตามตรวจสอบการใช้งบประมาณของโรงเรียน

จากการกำหนดภารกิจด้านงบประมาณอีกเรื่องหนึ่งคือ การให้คณะกรรมการมีส่วนร่วมออกระเบียบข้อบังคับด้านงบประมาณของโรงเรียน พบว่าโรงเรียนไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้ให้เป็นไปและครอบคลุมบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการเช่นกัน

1.6 การบริหารงานทั่วไป จากการกำหนดบทบาทหน้าที่ด้านนี้ให้คณะกรรมการมีส่วนร่วมในการดูแลงานทั่วไปของโรงเรียน เช่น การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ การประชาสัมพันธ์ผลงานของโรงเรียนสู่ชุมชน การสร้างความเข้มแข็งภายในชุมชน และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและ

สถาบันอื่นๆ ในชุมชนและท้องถิ่น พบว่าคณะกรรมการไม่เคยเข้าไปกำกับควบคุมดูแล หรือร่วมพัฒนาโรงเรียนตามที่กำหนดดังกล่าว

ผลการศึกษาที่พบทั้ง 6 เรื่องจึงถือว่าความคาดหวังที่ภาครัฐต้องการให้ชุมชนมีส่วนร่วมจัดการศึกษากับโรงเรียนประสบความล้มเหลวอย่างสิ้นเชิง ภาครัฐจึงจำเป็นต้องนำเอากฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่กำหนดไว้นั้นมาทบทวนว่า สิ่งที่รัฐกำหนดไว้นั้นใครมีส่วนร่วมกำหนด ชุมชนมีส่วนร่วมด้วยหรือไม่ เป็นความต้องการของภาครัฐเพียงด้านเดียวหรือไม่ และการกำหนดเช่นนั้นตั้งอยู่บนฐานคิดใด สมควรที่จะมีการสานต่อหรือปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของชุมชน

2. บทบาทที่มีส่วนร่วม

ตลอด 4 ปีของการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาที่ไม่เคยมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกับโรงเรียน โดยเฉพาะหน้าที่หลักคือการร่วมประชุมวางแผนการบริหารจัดการงาน 4 ด้าน อย่างไรก็ตามได้พบว่าประธานกรรมการได้มีส่วนร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนในฐานะกรรมการและเลขาฯ เป็นการพบปะกันเพียง 2 คนในลักษณะไม่เป็นทางการ กล่าวคือ ทั้งสองคนมีการนัดหมายพบปะพูดคุยเป็นการส่วนตัว โดยประธานกรรมการเล่าว่า ผู้บริหารโรงเรียนมักติดต่อประสานมาที่ตน เพื่อปรึกษาหารือการจัดกิจกรรมบางอย่างเท่านั้น เน้นไปที่กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและที่ต้องใช้งบประมาณ โดยขอความช่วยเหลือสนับสนุนงบประมาณจากคณะกรรมการทุกคนผ่านประธานกรรมการเพียงคนเดียว ซึ่งประธานก็ไม่ขัดข้องและประสานติดต่อกับกรรมการคนอื่นๆ จนสามารถระดมทุนมอบให้โรงเรียนไปจัดทำกิจกรรมได้ แต่ก็ไม่ได้เกิดขึ้นบ่อยนัก ปีละประมาณ 1 – 2 ครั้งเท่านั้น อีกทั้งการจัดงานหรือกิจกรรมเหล่านั้นเป็นไปในนามของโรงเรียน มิใช่ในนามของคณะกรรมการสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่าเพื่อการลดขั้นตอนหลายขั้นตอนและไม่ต้องมีการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมแต่อย่างใด

ในกรณีการลดขั้นตอนนั้น โดยหลักการทุกกิจกรรมต้องผ่านการพิจารณาให้ความเห็นชอบการลงมติยอมรับและการร่วมอนุมัติงบประมาณใช้จ่าย รวมทั้งการติดตามตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ เมื่อไม่มีการนำเข้าสู่ที่ประชุมจึงไม่ต้องผ่านขั้นตอนต่างๆ ดังกล่าว โดยประธานกรรมการกล่าวว่า เขาเองก็ไม่รู้ว่าจะต้องดำเนินการให้ถูกต้องเป็นอย่างไรบ้าง และเพื่อเห็นแก่ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเขากับโรงเรียน จึงไม่เคยขัดข้องกับคำขอร้องของผู้บริหารโรงเรียน และให้ความร่วมมือตามที่ขอ

ประเด็นที่ 2 สาเหตุที่ส่งผลให้คณะกรรมการมีส่วนร่วมบริหารจัดการสถานศึกษา

ดังได้กล่าวแล้วว่า มีเพียงประธานกรรมการคนเดียวที่เข้าไปมีส่วนร่วมรับรู้และให้คำปรึกษาหารือกับโรงเรียน ในการจัดกิจกรรมของโรงเรียน ซึ่งพบว่ามีสาเหตุมาจาก

2.1 ความสัมพันธ์ส่วนตัว โดยประธานกรรมการกับผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้จักคุ้นเคยกันมาก่อน มีการคิดต่อไปมาหาสู่กันสม่ำเสมอ จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความสนิทสนมกับประธานมากกว่ากรรมการคนอื่นๆ

2.2 การมีส่วนร่วมไม่ได้ดำเนินไปตามรูปแบบอย่างเป็นทางการ แต่เป็นการขอร้องและขอความร่วมมือแบบส่วนตัวอย่างไม่เป็นทางการ การให้ความร่วมมืออยู่บนพื้นฐานของความเกรงใจผู้บริหาร ไม่ใช่เป็นไปโดยสมัครใจหรือเต็มใจ

2.4 สาเหตุของการมีส่วนร่วมแบบไม่เป็นทางการ เนื่องจากต้องการลดขั้นตอนการดำเนินงาน และต้องการหลบเลี่ยงการติดตาม ตรวจสอบและประเมินจากคณะกรรมการทุกคน

ประเด็นที่ 3 สาเหตุที่ส่งผลให้คณะกรรมการไม่มีส่วนร่วมบริหารจัดการสถานศึกษา

จากการศึกษาพบว่า สาเหตุที่ทำให้คณะกรรมการสถานศึกษาไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษากับโรงเรียน เกิดจากเหตุทั้งภาครัฐและคณะกรรมการสถานศึกษา

ภาครัฐ ในฐานะที่ภาครัฐเป็นผู้กำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยได้กำหนดมาจากกฎหมาย 3 ฉบับ คือ

1) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ 2545 มาตรา 39, 40

2) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 38

3) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 26

สาเหตุของการไม่มีส่วนร่วมจึงเป็นผลพวงมาจากภาครัฐ ดังนี้

1) การกำหนดบทบาทยึดกฎหมายเป็นศูนย์กลาง ยึดตัวบทเป็นหลัก โดยไม่ได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของผู้ที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ที่เรียกว่า "คนทำไม่ได้ใช้ คนใช้ไม่ได้ทำ"

2) ขาดมิติด้านความต้องการที่แท้จริงของชุมชน ว่าแท้จริงแล้วชุมชนมีความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษาของภาครัฐหรือไม่

3) ไม่มีการเตรียมความพร้อมชุมชนก่อนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษา ทั้งในด้านการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายการศึกษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างภาครัฐกับชุมชน ในอันที่จะทำงานร่วมกันด้านพัฒนาการศึกษาในชุมชนและท้องถิ่น รวมทั้งการรับฟังความต้องการของชุมชนเพื่อนำไปกำหนดทิศทางและนโยบายการศึกษาในระดับโรงเรียน ชุมชนและท้องถิ่น ตลอดจนการชี้แจงให้รับรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการที่ต้องดำเนินการร่วมกันกับโรงเรียน

คณะกรรมการสถานศึกษา มีจำนวน 9 คน แบ่งเป็นบุคคลภายในโรงเรียน 2 คน คือ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และกรรมการผู้แทนครูในโรงเรียน บุคคลภายนอกโรงเรียนซึ่งเป็นตัวแทนกลุ่มต่างๆ ในชุมชน 7 คน ทั้งนี้โดยทั้ง 7 คนถือว่าไม่มีส่วนร่วมหรือประสานความร่วมมือกันในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยมีสาเหตุดังนี้

1) กรรมการไม่รู้ว่าภาครัฐกำหนดบทบาทอำนาจและหน้าที่ของพวกเขาอย่างเป็นทางการ จึงไม่รู้ว่าแท้จริงแล้วตนเองมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชุมชน

2) ไม่รู้ว่าบทบาทของตนเองมีอะไรบ้าง เช่น ร่วมประชุม ให้ข้อเสนอแนะ แสดงความคิดเห็น อภิปรายซักถาม พิจารณาลงมติ และลงนามผ่านความเห็นชอบบทบาทหน้าที่ดังกล่าวนอกจากคณะกรรมการไม่รับรู้แล้ว ยังไม่เคยได้แสดงบทบาทเหล่านั้นอีกด้วย โดยคณะกรรมการตอบตรงกันว่า พวกเขาไม่มีวันที่จะรู้ว่ามีบทบาทอย่างไร ถ้าผู้บริหารโรงเรียนไม่ชี้แจงให้รับทราบ

3) คณะกรรมการขาดการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทำให้โรงเรียนเกิดความห่างเหินจากชุมชน และชุมชนแทบไม่ได้เข้าไปร่วมกิจกรรมใดๆ กับโรงเรียน ยกเว้นประธานกรรมการเพียงคนเดียวดังกล่าวแล้ว

4) เกิดความขัดแย้งส่วนตัวระหว่างกรรมการหลายคนกับบุคลากรในโรงเรียน เช่น ระหว่างกรรมการกับผู้บริหาร กรรมการกับครูผู้สอน ครูผู้สอนกับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนกับชาวบ้านในชุมชน ความระหองระแหงส่วนตัวของคู่ขัดแย้งแต่ละคู่เกิด

จากความไม่ลงรอยกันทางความคิดและการมีผลประโยชน์ส่วนตัวจากภายนอกโรงเรียน ทำให้แต่ละคนมองหน้ากันไม่ติด และเกิดความอึดอัดลำบากใจที่ต้องมาพบหรือเผชิญหน้ากันในการประชุมและการทำกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ความหมางเมินที่เกิดขึ้นส่งผลให้คณะกรรมการหลายคนไม่ยอมเข้ามาในบริเวณโรงเรียน ไม่มีการทักทายพบปะพูดคุยสนทนากันใดๆ ทั้งสิ้น จึงเป็นสาเหตุให้การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการไม่เกิดขึ้นเลยตลอด 4 ปีการศึกษา

5) ระดับการศึกษาของคณะกรรมการ ซึ่งแต่ละคนมีไม่มากนัก ผนวกกับการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจัดการศึกษา หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ ทำให้ครูในโรงเรียนไม่ยอมรับชาวบ้านที่เข้ามาเป็นคณะกรรมการ ปฏิเสธการมีส่วนร่วมที่จะให้ข้อเสนอแนะความต้องการของชุมชน เพราะถูกมองว่ามีการศึกษาน้อย มีความรู้น้อยกว่าครูในโรงเรียน การไม่ยอมรับและดูแคลนชาวบ้านว่ามีการศึกษาและความรู้น้อยกว่าเท่ากับเป็นการผลักไสกีดกันไม่ให้ชุมชนเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของตนเองอย่างสิ้นเชิง การมีส่วนร่วมจึงไม่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของทางราชการ

6) ความกลัวเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คณะกรรมการไม่เข้าไปมีส่วนร่วมกับโรงเรียน เป็นต้นว่า กลัวว่าครูในโรงเรียนจะรังเกียจชาวบ้านที่มีการศึกษาน้อย กลัวว่าจะไม่ได้รับการยอมรับในบทบาทและความสามารถ กลัวว่าตนเองจะไม่สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่ได้ หรือได้ไม่ดีพอ กลัวว่าเมื่อตนเองมีการศึกษาน้อย มีความรู้น้อย หากเสนอแนะสิ่งใดๆ ให้กับโรงเรียนอาจไม่ถูกต้องและจะถูกเยาะเย้ยดูถูกถากถาง จึงไม่ยอมให้ความร่วมมือในการเสนอแนะและแสดงความคิดเห็น และไม่กล้าแสดงออกตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่สกัดกั้นตัวเองไม่ให้เข้าไปมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษากับโรงเรียน ทั้งที่เป็นบทบาทอำนาจหน้าที่และภารกิจโดยตรงที่กฎหมายได้กำหนดและตราไว้ในมาตราต่างๆ ไว้อย่างชัดเจน

ตอนที่ 5 สรุปการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารจัดการสถานศึกษาก่อนการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ตามระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่โดยตรงให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการที่เป็นตัวแทนชุมชนในท้องถิ่นนั้นเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา ร่วมกับโรงเรียนในท้องถิ่นที่ตั้งอยู่ โดยตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่มีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการประชุมพูดคุยเพื่อหารือ สรุปเพื่อรับทราบ คิดตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับประโยชน์ และร่วมประเมินผลงาน ที่ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ในโรงเรียนมีงานวิชาการและ

หลักสูตรการเรียนการสอน งานบุคลากร งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป โดยที่ทำเพื่อชุมชน ลูกหลาน โดยที่การศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารจัดการสถานศึกษาต้องมี การศึกษาพื้นฐานของชุมชนที่ตั้งของโรงเรียนคือ บริบทของโรงเรียนและชุมชนในเขตบริการของโรงเรียนวัดบ้านธิ และกระบวนการสรรหาได้มาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการที่ปรึกษา วิธีการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาและคณะกรรมการที่ปรึกษา ปรากฏการณ์การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาของการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อทราบพื้นฐานและสภาพปัจจุบันที่เป็นปรากฏการณ์ต่อไป

5.1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดความชัดเจนในเรื่องบทบาทที่ต้องปฏิบัติร่วมกับโรงเรียน จะต้องมีหน้าที่อย่างไร บทบาทอย่างไร และต้องปฏิบัติอย่างไร เพราะการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาไม่เคยรู้ระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่การเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาเลย ไม่มีการอบรมหรือฝึกปฏิบัติในเรื่องบทบาทหรือหน้าที่การเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา

5.2 บุคคลที่เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาได้รับการขอร้องมากกว่าสมัครใจหรือตั้งใจมา เลยทำให้ขาดความกระตือรือร้น และไม่มีอุดมการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพราะถูกขอร้องให้มาสมัคร

5.3 บุคคลที่เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาเมื่อขาดความกระตือรือร้น ขาดอุดมการณ์การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกับโรงเรียน ทำให้ส่งผลต่อการขาดความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ เพราะไม่ได้รับการประชุมหรืออบรมในการเข้าสู่บทบาทหน้าที่ดังกล่าว เลยทำให้ขาดทักษะประสบการณ์ต่างๆ ตามมา เช่น ขาดทักษะในการคิด ขาดทักษะในการตัดสินใจ และขาดทักษะอื่นในการทำงานเป็นทีมตามมาอีกด้วย

5.4 คณะกรรมการสถานศึกษาบางส่วนยังคิดว่าสนับสนุนทางด้านเงินหรือทุนทรัพย์ก็พอแล้ว ไม่จำเป็นจะต้องมีส่วนร่วมอย่างอื่นอีกหรือไม่จำเป็นต้องมีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจ หรือร่วมปฏิบัติ ร่วมรับประโยชน์ หรือร่วมประเมินผล เพียงแต่ช่วยกันระดมเงินหรือทุนทรัพย์เมื่อโรงเรียนต้องการก็พอแล้ว ซึ่งเป็นความคิดที่ผิดกับหลักการ เพราะตามหลักแล้วทางภาครัฐต้องการให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียนที่เป็นของชุมชนเอง โดยการกระจายอำนาจให้คณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งได้มีการกำหนดให้โรงเรียนเป็นนิติบุคคล และให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมพร้อมกับมีอำนาจ หน้าที่ ในการคิดตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับประโยชน์ และร่วมประเมินผล แล้วแต่จังหวะ โอกาส เวลา ที่จะมีส่วนร่วมต่อไป

5.5 โรงเรียนไม่มีการส่งรายการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบเลย เพราะไม่มีการประชุมอย่างแท้จริง ซึ่งโดยหลักการคณะกรรมการสถานศึกษาต้องประชุมปีละอย่างน้อย 2 – 4 ครั้ง และอาจมีการประชุมเฉพาะกิจอีกด้วย หากโรงเรียนมีภารกิจเร่งด่วนหรือภารกิจพิเศษอื่นๆ เมื่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไม่ได้ประชุมอย่างแท้จริงก็ไม่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภารกิจทั้ง 4 ด้านตามภาครัฐกำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขปรับปรุง พ.ศ. 2545 มาตรา 39 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 38 ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน

5.6 จากการค้นพบว่าไม่ได้มีการประชมอย่างเป็นทางการ แต่บางครั้งมีการเขียนรายงานโดยการบันทึกประชุมเองโดยไม่มีการประชุม ทำให้ขาดการคิดตัดสินใจ การปฏิบัติ และการรับประโยชน์ ประเมินผล ถือว่ามีการเซ็นชื่อรับทราบเท่านั้น นอกนั้นโรงเรียนดำเนินการเองทั้งสิ้น อย่างนี้ถือว่าขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพียงแต่เซ็นชื่อให้ครบเท่านั้น เพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐานที่โรงเรียนเท่านั้นเอง

5.7 เมื่อไม่มีการประชุมจริงหรือมีการเขียนบันทึกการประชุมขึ้นมาเอง แล้วให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเซ็นชื่อไว้เป็นหลักฐาน ก็ทำให้ไม่มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง โดยเฉพาะบทบาทภารกิจตามความคาดหวังของภาครัฐ ในเรื่องงานด้านวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล หรืองานบริหารทั่วไป โดยถือว่าไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ เป็นการกระทำที่ผิดหลักการที่กำหนดไว้ เพียงแต่บางครั้งมีการนำหลักฐานเอกสารไปให้คณะกรรมการสถานศึกษาเซ็นชื่อ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก็เซ็นไปตามช่องรายชื่อหรือช่องลายเซ็นดังกล่าว

5.8 ในบางครั้งประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมาร่วมพูดคุยกับผู้บริหารโรงเรียนเพียง 2 คนเท่านั้น โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นกรรมการเลขานุการโดยในสภาพความเป็นจริงคณะกรรมการสถานศึกษามี 9 คน แต่มีประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและเลขานุการร่วมพูดคุยกันเพียง 2 คนเท่านั้น โดยถือว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไม่ได้มีส่วนร่วมเลย

5.9 สาเหตุของการมีส่วนร่วมน้อยหรือไม่มีเลยเพราะต้องการลดขั้นตอนในการดำเนินงานของโรงเรียน หรือต้องการความรวดเร็วในการดำเนินงานของโรงเรียน เพราะเรื่องแต่ละเรื่องเมื่อมีการประชุมจะต้องมีการกำหนดวาระการประชุม มีจดหมายเชิญหรือนัดคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมาประชุม ใช้เวลามาก ทำให้ลดขั้นตอน รวดเร็ว และโรงเรียนตัดสินใจเองทันทีทันใด

5.10 สาเหตุของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไม่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพราะในบางครั้งภาครัฐกำหนดระเบียบมาเอง โดยไม่มีการประชาพิจารณ์ให้ท้องถิ่นหรือสถานศึกษาทราบ เมื่อระเบียบเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาออกมาบังคับใช้ จึงไม่เหาะสมกับสภาพพื้นที่ในท้องถิ่น ที่เรียกว่าคนทำไม่ได้ใช้ คนใช้ไม่ได้ทำ โดยในบางครั้งจากมิติที่แท้จริงของชุมชนไม่รู้สภาพชุมชนอย่างแท้จริง ออกระเบียบ กฎเกณฑ์เกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำมาใช้ไม่ได้กับสภาพชนบท

ขั้นตอนที่ 2ผลการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา

ผลการศึกษานี้ ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2 อันเป็นการศึกษาการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้การวิจัยได้ดำเนินการตอบวัตถุประสงค์ข้อ 2 ดังกล่าว และสอดคล้องกับกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) และเทคนิคกระบวนการ AIC (Appreciation Influence Control) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ซึ่ง อุทัย ดุลยเกษม (2530; สมอาจ วงษ์ขมทอง, 2536; สุชาดา ทวีสิทธิ์, 2536; พันธุ์ทิพย์ รามสูต (2545) มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า เป็นกระบวนการวิจัยที่เพิ่มพลังอำนาจ หรือสร้างพลังอำนาจ (empowerment) ให้แก่ประชาชน โดยมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การรวมพลังของชุมชนให้เป็นกลุ่มก้อน โดยความสมัครใจ เพื่อร่วมแรงร่วมใจกันในการดำเนินการแก้ไขปัญหาของส่วนรวมให้ผ่านพ้นไป และช่วยกันสร้างสรรค์พัฒนาสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา ฉะนั้น การเสริมสร้างพลังอำนาจใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม เพื่อสร้างโอกาสช่องทางให้ประชาชนหรือชุมชนได้พัฒนาความเจริญก้าวหน้านับแต่รู้เรียนเขียนอ่าน รู้ทักษะฝีมืออันจำเป็นต่อการดำรงชีวิตประกอบอาชีพ กระทั่งต่อสู้กับระบบที่กดขี่ที่ไม่ยุติธรรม โดยสร้างระบบใหญ่ที่เป็นประชาธิปไตย ส่งเสริมค่าความเป็นคน รวมกันแล้วการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่สร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน หรือองค์กรชุมชน โดยให้ชุมชนหรือประชาชนมีอำนาจที่จะกระทำการพัฒนาได้ด้วยตัวเอง สุชาดา ทวีสิทธิ์ (2536) มีความเห็นเพิ่มเติมอีกว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม เป็นยุทธวิธีที่จะช่วยให้พลังประชาชน พลังชุมชน สามารถรวมตัวกันขึ้นมาในรูปคณะกรรมการหรือองค์กรประชาชน และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความแข็งแกร่งทั้งทางโครงสร้างและการดำเนินการ โดยอาศัยเงื่อนไขของการเพิ่ม

ขีดความสามารถของชุมชน หรือประชาชน ด้วยระบบข้อมูล ทำให้ชุมชนเห็นความสำคัญของข้อมูล เพราะข้อมูลจะช่วยให้ชาวบ้านหรือชุมชนสามารถวิเคราะห์และค้นหาปัญหาและแก้ไขพร้อมมีการพัฒนาต่อไป ชุมชนจะเกิดความสามารถในระบบข้อมูลได้ก็ต้องเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการทำวิจัย โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติอย่างมีส่วนร่วม คงเป็นยุทธศาสตร์หรือยุทธวิธีที่จะมีส่วนแก้ไขจุดอ่อนเหล่านี้ได้ดีที่สุด

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติอย่างมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) โดยใช้เทคนิคกระบวนการ AIC (Appreciation Influence Control) ร่วมด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ระดมสมอง (Brian Storming) โดยพิจารณาข้อมูลจากเอกสารข้อเท็จจริงที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) สัมภาษณ์และสังเกตการณ์ร่วมด้วย สำหรับขั้นตอน AIC (Appreciation Influence Control) นั้นประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้คือ

1. ขั้นตอนการสร้างความเข้าใจ (Appreciation: A) ซึ่งเป็นขั้นตอนของการทำให้ทุกคนมีความเข้าใจร่วมกัน และเห็นคุณค่าโดยยอมรับ ชื่นชม ทุกคนในกลุ่ม โดยไม่รู้สึกและแสดงการต่อต้าน โดยยอมรับผลงานในอดีตและสภาพปัจจุบัน พร้อมอยากที่จะเห็นความสำเร็จในอนาคต ทำให้เกิด "พลังร่วม" ขึ้นในระหว่างผู้ที่มาประชุม

1.1 สภาพอดีตของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ที่ชุมชนเข้าไปมีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มแต่ละคนได้ร่วมรับฟัง รับรู้ข้อมูล ประสบการณ์ ความรู้สึก ของทุกคน และหลอมรวมเพื่อเป็นภาพรวมที่ร่วมรับรู้กันทุกคนในกลุ่ม

ผลสรุปคือ สภาพในอดีตการมีส่วนร่วมในการช่วยกันจัดการศึกษา การช่วยเหลือโรงเรียนของชุมชนสูงมาก แต่หลังจากนั้นประมาณ 7 – 8 ปี ชุมชนเริ่มห่างหายจากโรงเรียน การมีนส่วนร่วมน้อยลงจนแทบไม่ได้ร่วมกิจกรรมเลย ทั้งๆ ที่อดีตเริ่มก่อสร้างโรงเรียนโดยชุมชน ดังนั้น ในปัจจุบันชุมชนต้องเข้ามาทบทวนใหม่เพราะโรงเรียนเป็นสถาบันของสังคมของชุมชนทุกคน

1.2 สภาพปัจจุบัน การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ในการช่วยเหลือดูแลโรงเรียนเป็นอย่างไร โดยเปิดโอกาสให้แต่ละคนบรรยายและสรุปเพื่อนำเสนอในสภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาของโรงเรียน และการที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างไร

ผลสรุปคือ โรงเรียนจัดการศึกษาในปัจจุบัน ชุมชนมีส่วนร่วมน้อย คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมความคิดเห็นน้อย คณะครูในโรงเรียนตัดสินใจเอง ชุมชนห่างหายจากการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การจัดกิจกรรมของโรงเรียน ทำให้ชุมชนกับโรงเรียนไม่มีส่วนร่วมกันเท่าไหร่ ในช่วง 7 – 8 ปี ระหว่างคณะครูและชุมชนต่างคนต่างอยู่ ถึงจะ

มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ แต่การตัดสินใจทุกเรื่องคณะครูและผู้บริหารโรงเรียนจะตัดสินใจเองตลอด

1.3 สภาพที่มุ่งหวังในอนาคต คือ ต้องการให้โรงเรียนเป็นของชุมชนเหมือนเดิม เมื่อ 70 – 80 ปีก่อน ต้องการเข้ามาร่วมมือโดยมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา โดยชุมชนรับรู้ รับทราบ ผ่านคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการที่ปรึกษาทุกท่าน

ผลสรุปคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะกรรมการที่ปรึกษา ต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาของชุมชนร่วมกับโรงเรียน คณะครู ผู้บริหารโรงเรียน โดยชุมชนมีการพัฒนาการศึกษา พัฒนาโรงเรียน ผ่านคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการที่ปรึกษา ที่เป็นตัวแทนของชุมชน ได้ร่วมคิดตัดสินใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนต่อไป และโรงเรียนต้องมีการนำเสนอข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการที่ปรึกษาทราบทุกเดือน เพื่อร่วมกันตัดสินใจเพื่อลูกเพื่อหลาน เยาวชนที่เข้าเรียนหนังสือในโรงเรียน และต้องการนำเด็กนักเรียนกลับมาเข้าเรียนในโรงเรียนต่อไป

2. ขั้นตอนการสร้างแนวปฏิบัติ (Influence: I) เป็นขั้นการที่มีปฏิสัมพันธ์ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มาช่วยกันกำหนดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน โดยให้สมาชิกที่เข้าร่วมแต่ละคนคิดค้นวิธีการต่างๆ ที่จะทำให้สภาพที่ต้องการในอนาคตอันใกล้ แล้วนำเสนอต่อกลุ่มคนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทางความคิดเห็น อภิปราย หาเหตุผลมาสนับสนุนในทุกกิจกรรมที่นำเสนอ โดยถือว่าเป็นยุทธศาสตร์ (Strategy) ที่จะทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ร่วม (Share Vision) หรือมีความตั้งใจแน่วแน่ร่วม หรืออุดมการณ์ร่วม (Shared Ideal) โดยมุ่งเน้นวิธีการสำคัญ วัดระบบแยกแยะ จนสมาชิกส่วนใหญ่เห็นพ้องต้องกันว่าจะกำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติหรือกิจกรรมส่งสู่ความสำเร็จที่สมาชิกในกลุ่มต้องการ

3. ขั้นตอนควบคุมไปสู่การกระทำ (Control: C) เป็นขั้นตอนที่นำวิธีการสำคัญมากำหนดแนวปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ในรูปแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ซึ่งเป็นแผนปฏิบัติการที่ได้มาตามลำดับขั้นดอนดังกล่าวข้างต้น จากการทบทวนอดีต ปัจจุบัน สู่อนาคตร่วมกัน ได้รับทราบข้อมูลสารสนเทศที่เป็นจริงร่วมกัน จนกระทั่งไปสู่แผนปฏิบัติการร่วมกัน (Action Plan)

ตาราง 11 แสดงวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิคกระบวนการ AIC (Appreciation Influence Control)

กิจกรรม	เงื่อนไข	ขั้นตอนกิจกรรมที่จะดำเนินการ
A1 พูดคุยถึงการจัดการศึกษาของโรงเรียนในอดีต	ให้ทุกคนได้พูดและกระตุ้นให้แสดงออกอย่างเท่าเทียมกันมากที่สุด	ทุกคนแนะนำตนเอง นำเสนอข้อมูลที่ตนเองมีพื้นฐานเกี่ยวกับโรงเรียน
A2 พูดถึงสภาพปัญหาที่แตกต่างจากอดีตหรือปัญหาของการจัดการศึกษาของโรงเรียน ปัญหาความห่างเหิน ที่ขาดความสัมพันธ์กับชุมชน	เปิดให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นโดยเสรี โดยกระตุ้นให้แต่ละคนมีสำนึกร่วมของชุมชน	ให้แต่ละคนแสดงความคิดเห็นของคนในกลุ่มตามความจริงในสภาพปัจจุบันที่เป็นปัญหา โดยแบ่งกลุ่มย่อยกลุ่มละ 10 คน แล้วให้นำเสนอในกลุ่มโดยในกลุ่มมีประธานกลุ่ม เลขากลุ่ม โดยให้สมาชิกเสนอข้อมูลในกลุ่มและบันทึกความคิดเห็น สรุปความคิดเห็นเป็นผลงานของกลุ่ม โดยแต่ละกลุ่มส่งตัวแทนนำเสนอต่อกลุ่มใหญ่
A3 พูดคุยถึงความต้องการของการจัดการศึกษาของโรงเรียนในอนาคต ตามความต้องการของชุมชน โดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะกรรมการที่ปรึกษา ถือว่าเป็นตัวแทนของชุมชน	เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นโดยเสรี และกระตุ้นให้แต่ละคนมีสำนึกร่วมกับความเห็นชุมชน	ให้แต่ละคนเสนอความคิดเห็นของตนเองเพราะได้ผ่านกระบวนการถูกกระตุ้นตามขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยแบ่งกลุ่มย่อยกลุ่มละ 10 คน นำความคิดเสนอในกลุ่มเพื่อนำเสนอกลุ่มใหญ่ต่อไปว่าต้องการอะไรบ้าง

ตาราง 11 (ต่อ)

กิจกรรม	เงื่อนไข	ขั้นตอนกิจกรรมที่จะดำเนินการ
I จัดลำดับความสำคัญของความต้องการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการที่ปรึกษา (โดยดูความเป็นไปได้และสิ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา)	1. ระบุโครงการและกิจกรรมที่จะทำ 2. จัดลำดับความสำคัญของโครงการและกิจกรรม	- จัดลำดับความสำคัญตามความต้องการ - รวมกลุ่มใหญ่พิจารณาตามความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนทุกกิจกรรม ทุกโครงการ ที่เสนอทุกกลุ่ม (ไม่ตัดทิ้งทุกโครงการ ทุกกิจกรรม โดยชี้ให้เห็นว่ามีความสำคัญทั้งหมด แต่จัดลำดับเพื่อนำสู่การปฏิบัติต่อไป
C ขั้นตอนควบคุมไปสู่การปฏิบัติ เมื่อวางแผนดำเนินการหาผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินการโครงการและกิจกรรมพัฒนาแก้ปัญหาสร้างสรรค์ ตอบสนองความต้องการทำให้เกิดปรากฏตามความจริง	C1 วางแผนดำเนินการ C2 แสวงหาผู้รับผิดชอบ	ให้เข้าร่วมกลุ่มย่อยตามเดิมและเขียนแผนโครงการติดตามเพื่อนำไปดำเนินการทำความต้องการให้เป็นจริง โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมมากที่สุดตามศักยภาพทุกคน แต่ละกลุ่มส่งผู้แทนนำเสนอแผนงาน โครงการ กิจกรรม

ผลการวิจัย

การวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) โดยใช้เทคนิคกระบวนการ AIC ที่มีขั้นตอนของกระบวนการอยู่ 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนการสร้างความเข้าใจ (Appreciation) 2) ขั้นตอนการสร้างแนวปฏิบัติ (Influence) 3) ขั้นตอนควบคุมไปสู่การกระทำ (Control) โดยในแต่ละขั้นตอนมีการดำเนินการและผลการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา ดังนี้

ขั้นตอนการสร้างความเข้าใจ (Appreciation)

ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ทำให้ทุกคนมีความเข้าใจร่วมกัน และเห็นคุณค่าโดยยอมรับ ชื่นชม ทุกคนในกลุ่ม โดยมีความคิดที่อยากจะเห็นความสำเร็จในอนาคต เกิดพลังร่วม ในขั้นตอนนี้ให้สมาชิกที่มาร่วมประชุม พูดคุย ถึงสภาพการณ์ของโรงเรียนในอดีต การจัดการศึกษาของโรงเรียนในอดีต (A – 1) และปัญหาการมีส่วนร่วมในการจัดการของโรงเรียนและชุมชนในปัจจุบัน (A – 2) และสิ่งที่อยากให้เกิดในอนาคต (A – 3)

1. สภาพการณ์ของโรงเรียนวัดบ้านธิ และปัญหาตลอดจนความต้องการในอดีต (A – 1) จากสภาพการณ์และปัญหาของโรงเรียนวัดบ้านธิ ในอดีตดำเนินการโดยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 13 บ้านป่าเหียง คือ นายเมืองดี ศุภวัฒน์ภิญโญ ได้เล่าสภาพโรงเรียนวัดบ้านธิในอดีต 50 ปีมาแล้ว คือ ชุมชนบ้านธิ มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาแห่งนี้ร่วมกัน โดยมีส่วนในการพัฒนาการศึกษาทั้งร่วมบริจาคที่ดินและอุปกรณ์การสร้างโรงเรียนวัดบ้านธิ โดยผู้ใหญ่บ้านหมู่ 13 นายเมืองดี ศุภวัฒน์ภิญโญ ได้มีการนำภาพถ่ายจากอดีต 60 – 70 ปี มาให้ดู และวิจารณ์กันด้วย โดยภาพถ่ายทั้งหมดได้รับความอนุเคราะห์จาก ครูวิเชียร ปัญญาใหญ่ ครูที่เป็นคนชุมชนบ้านธิ โดยมีภาพเก่าๆ มากมาย ทำให้ที่ประชุมมีการตื่นตัวถึงอดีตที่ชุมชนให้ความสนใจและช่วยเหลือสถานศึกษาแห่งนี้ทุกอย่าง ถือว่าเป็นสถาบันการศึกษาอันเป็นที่รักของทุกคนในอดีต โดยเฉพาะครูใหญ่ในอดีต จะเป็นพระสงฆ์ในวัดบ้านธิหลวงสลับกับครูใหญ่ซึ่งเป็นข้าราชการวิสามัญ แต่ในช่วง พ.ศ. 2465 โดยครูใหญ่ช่วงแรกจะเป็นพระสงฆ์ในชุมชนบ้านธิ

1.1 โรงเรียนวัดบ้านธิเป็นโรงเรียนแห่งแรกของชุมชนบ้านธิ มีการก่อตั้งโรงเรียนวัดบ้านธิ พ.ศ. 2465 โดยเป็นเวลา 85 ปีมาแล้ว โดยมีประวัติการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นอย่างดี

1.2 เด็กชายและเด็กหญิงในชุมชนบ้านธิมีโอกาสได้เรียนในระดับพื้นฐาน คือ ระดับประถมศึกษาในท้องถิ่นของตนเอง คือชุมชนบ้านธิ

1.3 การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในอดีดมีวัด บ้าน โรงเรียน มีส่วนร่วมในการร่วมมือกัน โดยเจ้าอาวาสทั้ง 5 วัดในชุมชน พระสงฆ์ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ชาวบ้านในชุมชนบ้านธิ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษาของชุมชน

1.4 ในอดีตทางราชการจะไม่มีงบประมาณหรือมีก็น้อย โดยให้ชาวบ้านในชุมชนช่วยกันบริจาคในการสร้างโรงเรียน เริ่มจากบริจาคที่ดิน บริจาคไม้ ปูน กระเบื้อง ตะปู อิฐ หิน ปูน ทราย และที่สำคัญคือ การมีส่วนร่วมในเรื่องแรงงาน

2. สภาพการณ์ของโรงเรียนวัดบ้านธิในปัจจุบันและปัญหา ดลอดจนความต้องการในปัจจุบัน (A – 2) วันนี้ผู้ใหญ่บ้านหมู่ 13 บ้านป่าเหียง ดงดำเนินรายการเหมือนเดิมต่อไป เพราะอาวุโสในด้านอายุและเป็นประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอบ้านธิ พร้อมเป็นประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนวัดบ้านธิ โดยอดีตเป็นนักเรียนโรงเรียนวัดบ้านธิด้วย โดยกิจกรรมวันนี้ผู้ใหญ่บ้านดำเนินรายการให้ในที่ประชุมช่วยกันตั้งชื่อกิจกรรม โดยได้สรุปแล้วชื่อว่า “ความหวังของโรงเรียนวัดบ้านธิ” โดยวิธีการให้แต่ละคนเสนอความคิดเห็นตามเหตุผลของแต่ละคนภายในกลุ่ม โดยแบ่งกลุ่มออกเป็น 3 กลุ่ม เพราะสมาชิกทั้งหมด 31 คน ได้แก่ กลุ่มบ้านธิหลวง 10 คน กลุ่มอนาคตบ้านธิ 10 คน กลุ่มการศึกษาบ้านธิ 11 คน โดยมีการคละกันในแต่ละกลุ่ม ทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยมีการกระตุ้นให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นของตนเอง และร่วมเสนอเป็นความคิดเห็นของกลุ่มที่ตนเองสังกัดอยู่

โดยกิจกรรมนี้ชาวบ้านให้ความสนใจมาก โดยบางคนวาดภาพประกอบในกลุ่มตนเองสังกัด และบางกลุ่มได้ช่วยกันเขียนบรรยายลงในกระดาษที่ได้จัดเตรียมไว้ โดยได้เก็บภาพและความคิดของทุกคนในแต่ละกลุ่ม เพื่อนำภาพร่วมของแต่ละกลุ่มย่อยไปนำเสนอให้กลุ่มใหญ่ฟัง แต่ละกลุ่มได้เสนอความคิดเกี่ยวกับ “ความหวังของโรงเรียนวัดบ้านธิ” ดังนี้คือ

ข้อคิดเห็นของกลุ่มที่ 1 (กลุ่มบ้านธิหลวง)

1) ให้โรงเรียนวัดบ้านธิจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

2) ให้คณะครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนทุกกิจกรรม

3) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องมาประชุมที่โรงเรียนให้ครบทุกคน

4) ให้ครูใหญ่ติดตามครูในเรื่องการเรียนการสอน ให้อ่านออกเขียนได้

5) ให้โรงเรียนวัดบ้านธิมีการเรียนการสอนคอมพิวเตอร์เด็กทุกคน

6) ต้องการให้โรงเรียนส่งเสริมกีฬาด้วย

7) ต้องการให้โรงเรียนวัดบ้านธิสนใจและเน้นในเรื่องเกษตรมากๆ หน่อย

ข้อคิดเห็นของกลุ่มที่ 2 (กลุ่มอนาคตบ้านธิ)

1) ให้โรงเรียนวัดบ้านธิจัดการเรียนให้เด็กนักเรียนอ่านออกเขียนได้

2) ให้โรงเรียนจัดการสอนเด็กเล็กให้ดี (เพื่อจะได้มีเด็กป้อน ป.1)

3) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะกรรมการที่ปรึกษาต้องมีประชุมทุกคน เพราะเป็นตัวแทนชาวบ้าน ตัวแทนชุมชนบ้านธิ

4) ครูและครูใหญ่ต้องร่วมกิจกรรมของชุมชนและหมู่บ้าน

5) ต้องการให้สภาพบริเวณโรงเรียน สวยงามเหมือนโรงเรียนราษฎร์

ข้อคิดเห็นของกลุ่มที่ 3 (กลุ่มการศึกษาบ้านธิ)

1) ต้องการให้โรงเรียนจัดการเรียนการสอนให้เด็กอ่านออกเขียนได้

2) ต้องการให้โรงเรียนประชุมผู้ปกครองทุกเทอม

3) ต้องการให้โรงเรียนวัดบ้านธิมีสภาพสวยงามเหมือนโรงเรียนในเมือง

4) ต้องการให้ครูสนใจการเรียนการสอนให้มากๆ หน่อย

5) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องมาประชุมให้ครบทุกครั้ง ทุกคน

6) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นตัวแทนชุมชน ตัวแทนผู้ปกครอง ต้องคิดตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา

7) ไม่อยากให้ครูแบ่งพวก และมีการแตกแยกกัน

3. สภาพการณ์ของโรงเรียนวัดบ้านธิและปัญหา ตลอดจนความต้องการในอนาคต (A – 3) จึงดำเนินการต่อไปดังนี้

กิจกรรม "ความคาดหวังของการศึกษาอันใกล้" ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเหมือนกิจกรรม "ความหวังของโรงเรียนวัดบ้านธิ" โดยให้มีการแบ่งกลุ่มใหม่เป็น 3 กลุ่ม ให้แต่ละกลุ่มย่อยจัดดำเนินการเขียนหรือวาดภาพต่างๆ ในกิจกรรมใหม่ คือ "ความคาดหวังของการศึกษาอันใกล้" โดยมีสมาชิกทั้งหมด 31 คน คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 9 คน คณะกรรมการที่ปรึกษา 22 คน ให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นที่ต้องการให้เกิดในอนาคตในกลุ่มย่อยของตนที่สังกัด โดยมี 3 กลุ่มใหม่ ดังนี้คือ 1) กลุ่มคุณภาพการศึกษา 10 คน 2) กลุ่มปฏิรูปการศึกษา 10 คน 3) กลุ่มบูรณาการการศึกษา 11 คน โดยแต่ละกลุ่มเสนอความคิดเห็นดังนี้คือ

กลุ่มคุณภาพการศึกษา เสนอ

1) โครงการคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอน

2) โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์โรงเรียน

3) โครงการพิพิธภัณฑ์ไทยลื้อ (ห้องสมุด และห้องประชุม)

กลุ่มปฏิรูปการศึกษา เสนอ

1) โครงการสร้างรั้วโรงเรียน

2) โครงการสร้างประตูทางเข้าโรงเรียน

3) โครงการประชุมผู้ปกครองนักเรียน

กลุ่มบูรณาการการศึกษา เสนอ

1) โครงการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

2) โครงการปลูกกล้วยเพื่อการศึกษา ระหว่างครู ผู้ปกครอง นักเรียน

3) โครงการประชุมร่วมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการที่ปรึกษา

ขั้นตอนการสร้างแนวปฏิบัติ (Influence)

ในขั้นตอนการสร้างแนวปฏิบัติ ให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาช่วยกันกำหนดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน โดยสมาชิกจะต้องระบุสิ่งที่จะทำให้เกิดการบรรลุเป้าหมายเป็นรูปธรรมที่ต้องการ โดยระบุโครงการหรือกิจกรรมที่จะทำ (I – 1) และขั้นของการแยกกิจกรรมตามเหตุผลหรือปัจจัยที่สนับสนุน ซึ่งผลของการปฏิบัติมีดังนี้คือ

1. การระบุโครงการหรือกิจกรรมที่จะทำโดยพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งเริ่มโดยการประชุมกลุ่มใหญ่ โดยผู้นำการประชุมได้มีการนำเสนอและตั้งคำถามว่าที่เสนอโครงการกิจกรรมครั้งที่แล้วจะมีการยืนยันเหมือนเดิม หรือต้องการทบทวนปรับเปลี่ยนโครงการกิจกรรมหรือไม่ แต่ละกลุ่มของกิจกรรม ความคาดหวังของการศึกษาอันใกล้มีการเสนอว่าขอทบทวนใหม่

2. แยกกลุ่มย่อยเหมือนกิจกรรม "ความคาดหวังของการศึกษาอันใกล้" คือเป็น 3 กลุ่ม และบุคคลอยู่ใน 3 กลุ่มเดิม เพื่อทบทวนโครงการและกิจกรรมที่เสนอไว้ดังกล่าว เมื่อมีการ

ทบทวนอภิปรายใหม่ครั้งที่ 2 โดย 1) กลุ่มคุณภาพการศึกษา 2) กลุ่มปฏิรูปการศึกษา 3) กลุ่มบูรณาการการศึกษา

เมื่อแต่ละกลุ่มได้เข้ากลุ่มย่อยแล้วยืนยันเหมือนเดิม และจัดลำดับมาในกลุ่มย่อยแล้ว

3. เข้ากลุ่มใหญ่เพื่อจัดลำดับความสำคัญของโครงการและกิจกรรมที่ต้องการจัดทำ โดยร่วมกันอภิปรายโครงการที่สามารถจะจัดทำได้จริง และเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนวัดบ้านธิและส่วนรวมของชุมชนบ้านธิทั้งหมด โดยร่วมกันเขียนโครงการที่จะจัดทำ โดยจัดลำดับความสำคัญที่จะดำเนินการพร้อมทั้งมีการเขียนโครงการ โดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะกรรมการที่ปรึกษาทั้ง 31 คน ที่มาร่วมประชุมดังโครงการต่อไปนี้คือ

3.1 โครงการสร้างรั้วโรงเรียนวัดบ้านธิ

3.2 โครงการคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอน

3.3 โครงการสร้างประตูทางเข้าโรงเรียน

3.4 โครงการปลูกกล้วยเพื่อการศึกษาระหว่างครู ผู้ปกครอง เด็กนักเรียน

3.5 โครงการพิพิธภัณฑ์ไทยลื้อ (ห้องสมุดและห้องประชุม)

3.6 โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์โรงเรียน

3.7 โครงการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.8 โครงการประชุมร่วมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะกรรมการที่ปรึกษา

3.9 โครงการประชุมผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนวัดบ้านธิ

ตาราง 12 แสดงโครงการสร้างรั้วโรงเรียนวัดบ้านธิ

ทำอะไร	ทำอย่างไร	ใครทำ	ทำเมื่อไร
จัดสร้างรั้วรอบโรงเรียนวัดบ้านธิแทนวัดเก่าที่ชำรุดเสียหายมานาน โดยจัดทำใหม่ทั้งหมด	จัดผ้าป่าของชุมชนบ้านธิ	ชาวบ้านทุกคนในชุมชนบ้านธิ	ทำช่วงปิดเทอมปีการศึกษา 2549

ตาราง 13 แสดงโครงการคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอน

ทำอะไร	ทำอย่างไร	ใครทำ	ทำเมื่อไร
จัดซื้อคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอนใหม่ทั้งหมด 21 เครื่อง	หาเจ้าภาพโดยทำบุญผ่านพระสงฆ์ของวัดในชุมชนบ้านธิ	ชาวบ้าน พระสงฆ์ คณะครู	ทำช่วงปีการศึกษา 2550

ตาราง 14 แสดงโครงการสร้างประตูทางเข้าโรงเรียน

ทำอะไร	ทำอย่างไร	ใครทำ	ทำเมื่อไร
จัดทำประตูทางเข้าโรงเรียนวัดบ้านธิเพื่อเป็นศูนย์รวมจิตใจศิษย์เก่า	ศิษย์เก่าโรงเรียนวัดบ้านธิช่วยกันบริจาคไม้และอุปกรณ์ทั้งหมด	ชมรมศิษย์เก่าโรงเรียนวัดบ้านธิทุกรุ่น	ทำปีการศึกษา 2550

ตาราง 15 แสดงโครงการปลูกกล้วยเพื่อการศึกษาระหว่างครู ผู้ปกครอง เด็กนักเรียน

ทำอะไร	ทำอย่างไร	ใครทำ	ทำเมื่อไร
ปลูกกล้วยบริเวณสวนหลังโรงเรียนวัดบ้านธิ จำนวน 400 ต้น	ผู้ปกครองนำมา 1 ต้น นักเรียนนำมา 1 ต้น คณะครูคอยดูแลเรื่องสถานที่ปลูกให้เป็นสัดส่วน	ผู้ปกครอง เด็กนักเรียน คณะครู	เดือน 8 ทางเหนือคือเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2550

ตาราง 16 แสดงโครงการพิพิธภัณฑ์ไทยลื้อ (ห้องสมุด ห้องประชุม)

ทำอะไร	ทำอย่างไร	ใครทำ	ทำเมื่อไร
ทำพิพิธภัณฑ์ ชาติพันธุ์ไทยลื้อ พร้อมห้องสมุดโรงเรียนและห้องประชุมของโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนใช้ประโยชน์	ขอบริจาคจากชุมชน จากพระสงฆ์ จากศิษย์เก่า ผู้ปกครอง	ชุมชนบ้านธิ ชาวบ้าน พระสงฆ์ คณะครู	เริ่ม พ.ศ. 2550 – 2551

ตาราง 17 แสดงโครงการปรับปรุงภูมิทัศน์โรงเรียนวัดบ้านธิ

ทำอะไร	ทำอย่างไร	ใครทำ	ทำเมื่อไร
ปรับปรุงภูมิทัศน์รอบโรงเรียนวัดบ้านธิ เพื่อให้นักเรียนใช้เป็นแหล่งเรียนรู้	ปรับปรุงภูมิทัศน์ ปลูกต้นไม้ให้ดูสวยงาม จัดสวนหย่อมใหม่ จัดระบบต้นไม้ให้ดูดีขึ้น	โรงเรียน คณะครู ภารโรง นักเรียน	ทำปีการศึกษา 2549 – 2550

ตาราง 18 แสดงโครงการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

ทำอะไร	ทำอย่างไร	ใครทำ	ทำเมื่อไร
พัฒนาผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้น โดยเน้นการเรียนการสอน การซ่อมเสริม และให้เกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืน	ผู้บริหารติดตาม นิเทศ ตรวจสอบ การเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ	คณะครู ผู้บริหารโรงเรียน	ปีการศึกษา 2549 ปีการศึกษา 2550 ปีการศึกษา 2551 ปีการศึกษา 2552

ตาราง 19 แสดงโครงการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการที่ปรึกษา

ทำอะไร	ทำอย่างไร	ใครทำ	ทำเมื่อไร
การประชุมร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการที่ปรึกษา ทุก 2 เดือน	มีการประชุมร่วมกันทุก 2 เดือนต่อ 1 ครั้ง	คณะกรรมการ 2 คณะประชุมร่วมกัน	เริ่มปีการศึกษา 2549 ทุก 2 เดือน

ตาราง 20 แสดงโครงการประชุมผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนวัดบ้านธิ

ทำอะไร	ทำอย่างไร	ใครทำ	ทำเมื่อไร
ประชุมผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนวัดบ้านธิทุกคนทุกเทอม (1 ปีการศึกษา 2 ครั้ง)	ผู้ปกครองต้องมาร่วมประชุมเพื่อฟังการพัฒนาของลูกๆ หลานๆ ของตนเอง	โรงเรียนวัดบ้านธิ ผู้บริหารโรงเรียน คณะครู	ทุกเทอม 1 ปีการศึกษามีการประชุม 2 ครั้ง

ขั้นตอนควบคุมไปสู่การกระทำ (Control)

ในขั้นตอนการควบคุมไปสู่การปฏิบัติ เป็นขั้นตอนนำวิธีการสำคัญมากำหนดแนวปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ในรูปแผนปฏิบัติการ (Action Plan) โดยมีขั้นตอน 2 ขั้นตอน คือ การแสวงหาผู้รับผิดชอบ (C1) ขั้นการวางแผนดำเนินการ หรือปฏิบัติการแต่ละกิจกรรม (C2)

1. โครงการสร้างรั้วโรงเรียนวัดบ้านธิ โดยผู้รับผิดชอบ (C1) ในการจัดหางบประมาณในการก่อสร้างรั้วรอบโรงเรียนวัดบ้านธิใหม่ทั้งหมด แทนของเก่าที่ชำรุดเสียหายไป โดยที่ประชุมมอบหมายให้พระครูพิทักษ์ถาวรกิจ เจ้าอาวาสวัดบ้านธิหลวง ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิ รับผิดชอบในการจัดหางบประมาณสร้างรั้วรอบโรงเรียนทั้งหมด โดยได้รับงบประมาณจากการรับผิดชอบได้ 560,000 บาท (ห้าแสนหกหมื่นบาท) เป็นค่าก่อสร้างรั้วและแรงงาน โดยมีการจัดดำเนินการช่วงปิดเทอมของปีการศึกษา 2549

1.1 ขั้นการวางแผนดำเนินการ เพื่อปฏิบัติการแต่ละกิจกรรม (C2) โดยตั้งคณะกรรมการใช้จ่ายเงิน

1.2 ตั้งคณะกรรมการตรวจการก่อสร้างแต่ละขั้นตอน

1.3 ชาวบ้านในชุมชนบ้านธิ ศิษย์เก่า ร่วมจัดการบริจาคโดยท่านพระครูพิทักษ์ถาวรกิจ เจ้าอาวาสวัดบ้านธิหลวง เป็นผู้รับผิดชอบในการระดมงบประมาณในครั้งนี้

2. โครงการคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอน โดยมีผู้รับผิดชอบในการหางบประมาณในการจัดหาคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอนให้เด็กนักเรียนโรงเรียนวัดบ้านธิ ได้เข้าถึงคอมพิวเตอร์ โดยผู้รับผิดชอบในครั้งนี้ คือ พระครูภาวนาพินิจ เจ้าอาวาสวัดพระธาตุดอยเวียง ซึ่งเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรรมการผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ ของโรงเรียนวัดบ้านธิ ได้รับผิดชอบในการจัดหาคอมพิวเตอร์ทั้งหมด ใช้งบประมาณ 350,000 บาท (สามแสนห้าหมื่นบาท)

2.1 ใช้วางแผนดำเนินการเพื่อปฏิบัติกิจกรรมแต่ละกิจกรรม (C2) โดยมีการตั้งคณะกรรมการที่ดำเนินการจัดซื้อคอมพิวเตอร์ 21 เครื่อง

2.2 ตั้งกรรมการตรวจรับคอมพิวเตอร์พร้อมอุปกรณ์และจอ และห้องเรียนที่มีความพร้อมทั้งหมด

2.3 ชาวบ้านในชุมชนบ้านธิ ผู้ปกครอง ร่วมกันบริจาคเพิ่มเติมเพื่อเป็นทุนในการซ่อมแซมให้โรงเรียนวัดบ้านธิต่อไป

3. โครงการปลูกสร้างประตูทางเข้าโรงเรียน โดยหาผู้รับผิดชอบ (C1) ในการดำเนินการจัดหางบประมาณในการก่อสร้าง คือ นายบุญเย็น สายก้อน ผู้ใหญ่บ้านบ้านใหม่กาดเหนือ ซึ่งเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรรมการผู้แทนศิษย์เก่าของโรงเรียนวัดบ้านธิ ซึ่งเป็นประธานชมรมศิษย์เก่าของโรงเรียนวัดบ้านธิอีกด้วย โดยรับผิดชอบในการจัดหางบประมาณโดยได้จัดหางบประมาณในการก่อสร้างในครั้งนี้

3.1 ตั้งกรรมการไปดูงานที่โรงเรียนอื่นเพื่อเป็นแบบอย่างในการก่อสร้าง

3.2 ตั้งกรรมการจัดหาเงินในการก่อสร้าง ได้เงิน 300,000 บาท (สามแสนบาท)

3.3 ตั้งกรรมการควบคุมการก่อสร้างแต่ละขั้นตอน

3.4 ตั้งกรรมการตรวจรับการก่อสร้าง

4. โครงการปลูกกล้วยเพื่อการศึกษาระหว่างครู ผู้ปกครอง เด็กนักเรียน โดยผู้รับผิดชอบคือนายวิเชียร จิณะมูล (C1) ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านธิ ซึ่งเป็นกรรมการและเลขานุการของโรงเรียนวัดบ้านธิ เป็นโครงการที่ไม่ใช้เงินและเป็นโครงการที่ทำให้เกิดความรักผูกพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและเด็กนักเรียน คณะครู โดยร่วมปลูกกล้วยร่วมกัน โดยผู้ปกครองนำต้นกล้วยมาจากบ้าน จำนวน 2 ต้น (ผู้ปกครอง 1 ต้น นักเรียน 1 ต้น) รวมทั้งโรงเรียน 400 ต้น โดยปลูกเพื่อใช้ในการเรียนการสอนให้เกิดการเรียนรู้และรักในธรรมชาติ

มีการวางแผนและจัดกิจกรรม (C2) โดยคณะครูร่วมกำหนดวันเวลาในการปลูก คือ เดือน 8 ทางภาคเหนือ เดือนพฤษภาคม และสถานที่ปลูก เพื่อให้ความร่มรื่นและสวยงามแก่โรงเรียน โดยดำเนินการปลูกในเดือนพฤษภาคม 2550

5. โครงการพิพิธภัณฑ์ไทยลื้อ (ห้องสมุด ห้องประชุม) ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการคือ (C1) คุณบานเย็น สายก้อน ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิ และรองประธานชมรมศิษย์เก่าโรงเรียนวัดบ้านธิ รับผิดชอบดำเนินการเพื่อใช้ในการเป็นห้องสมุดของเด็กนักเรียน โรงเรียนวัดบ้านธิ ใช้เป็นห้องประชุมเอนกประสงค์ และทำเป็นพิพิธภัณฑ์ของไทยลื้อ โดยได้รับความร่วมมือในทางวิชาการจากนักวิชาการในเรื่องการจัดพิพิธภัณฑ์ ระดมของเก่าที่มีคุณค่า รูปภาพเก่า จากอดีต ประวัติความเป็นมา เพื่อเป็นจุดศูนย์รวมไทยลื้อ และเกิดสำนึกเป็นไทยลื้อ โดยมีการวางแผนจัดกิจกรรม (C2) ต่างๆ ต่อไป โดยใช้เวลาในการดำเนินการตั้งแต่ พ.ศ. 2550 – 2552

5.1 ตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการใช้งบประมาณ

5.2 ตั้งคณะกรรมการออกแบบ

5.3 ตั้งคณะกรรมการจัดหาวัสดุอุปกรณ์

5.4 ตั้งคณะกรรมการควบคุมการก่อสร้างแต่ละขั้นตอน

5.5 ตั้งคณะกรรมการติดต่อประสานงานกับนักวิชาการ

ทางด้านพิพิธภัณฑ์และชาติพันธุ์ไทยลื้อ เพื่อมรจัดกิจกรรมให้ชุมชนบ้านธิได้มีจิตสำนึกความเป็นไทยลื้อ เพื่อมีส่วนช่วยในการดำเนินการให้สำเร็จ ได้แบ่งเป็น 2 ชั้น ชั้นบนเป็นพิพิธภัณฑ์ ชั้นล่างเป็นห้องสมุดและห้องประชุม

6. โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์โรงเรียนวัดบ้านธิ ผู้รับผิดชอบ (C1) ในการดำเนินการคือ นายบุญศรี มโนศรี กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นคณะกรรมการผู้แทนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รับผิดชอบในการประสานในเรื่องไม้ดอกไม้ประดับ โดยจัดดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์ในบริเวณโรงเรียนวัดบ้านธิทั้งหมด เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของนักเรียน โดยมีการวางแผนจัดกิจกรรม (C2) ดังนี้

6.1 คณะครูออกแบบร่วมกับผู้มีความรู้ทางการตกแต่ง

6.2 นักการภารโรงดำเนินการจัดทำ

6.3 คณะชาวบ้านชุมชนบ้านธิมาช่วยกันปรับปรุงบริเวณที่โรงเรียนวัดบ้านธิให้ดูสะอาด

6.4 ดำเนินการราวปี พ.ศ. 2549 – 2551

7. โครงการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยผู้รับผิดชอบ (C1) นายวิเชียร จิณะมูล ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านธิ โดยรับผิดชอบในกระบวนการพัฒนาการเรียนการสอนที่มีตั้งแต่ปีการศึกษา 2549 – 2551 โดยมีการแต่ตั้งคณะกรรมการในการดำเนินการ (C2) ปฏิบัติดังต่อไปนี้

7.1 แต่งตั้งคณะกรรมการรวบรวมผลสัมฤทธิ์ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกระดับชั้น

7.2 แต่งตั้งคณะครูเป็นคณะกรรมการ โดยให้ครูแต่ละคนรับผิดชอบคนละ 1 สาระการเรียนรู้ เพื่อศึกษาจุดอ่อน จุดแข็ง ของแต่ละสาระ

7.3 คณะกรรมการมีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

7.4 ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล ในแต่ละสาระการเรียนรู้ โดยประเมินผลจากผลสัมฤทธิ์ จากการสอบ O – NET A – NET Las ของเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1 โดยใช้ข้อสอบมาตรฐานสอบเด็กทุกระดับชั้น

8. โครงการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการที่ปรึกษา โดยประชุมร่วมกัน 2 เดือนต่อครั้ง ผู้รับผิดชอบ (C1) ในการประชุมดังกล่าว คือ นาย

เมืองดี ศุภวัฒภิญโญ ผู้ใหญ่บ้านหมู่ 13 บ้านป่าเหียง ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยนำเรื่องต่างๆ มาร่วมประชุมด้วยกัน โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของคณะครูในโรงเรียนวัดบ้านธิ

การวางแผนกำหนดกิจกรรม (C2) ได้มอบหมายให้ นายวิเชียร จิณะมูล ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านธิ กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดวาระการประชุม เรื่องในการประชุม ประสานงานติดต่อในเรื่องการประชุม

9. โครงการประชุมผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนวัดบ้านธิ ผู้รับผิดชอบ (C1) คือ นายวิเชียร จิณะมูล ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านธิ กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ให้มีการประชุมทุกเทอม ใน 1 ปีการศึกษา มี 2 เทอม ประชุม 2 ครั้ง โดยโรงเรียนวัดบ้านธิมีการกำหนดวาระการประชุม สถานที่ประชุม อาหารว่างเลี้ยงผู้ปกครอง เชิญผู้ทรงคุณวุฒิมานำเสนอความรู้ ความเคลื่อนไหวทางการศึกษาให้ผู้ปกครองทราบ (C2)

คณะครูและภารโรงร่วมเป็นเจ้าภาพในการดูแลประสานกับผู้ปกครองทั้งหมด

สรุปผลจากการศึกษาวิจัยการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) และเทคนิคกระบวนการ AIC (Appreciation Influence Control) ร่วมกับการสนทนากลุ่ม (Focus Group) การระดมสมอง (Brain Storming) ในการเก็บรวบรวม ทำให้ทราบความต้องการของชาวบ้านชุมชนบ้านธิ ต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิ โดยเฉพาะตัวแทนชาวบ้าน ตัวแทนของชุมชนบ้านธิ ทั้ง 10 หมู่บ้าน คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 9 คน คณะกรรมการที่ปรึกษา 22 คน รวม 31 คน ถือว่าเป็นตัวแทนชุมชน ตัวแทนชาวบ้านอย่างแท้จริง ได้ดำเนินการในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาในรูปคณะกรรมการทั้ง 2 คณะ ได้ร่วมกันคิด ตัดสินใจร่วมกัน ดำเนินการปฏิบัติ ร่วมกันประโยชน์จากการกระทำร่วมกัน และร่วมกันประเมินผลงานที่สำเร็จจากการร่วมกันทุกขั้นตอน โดยมีผู้วิจัยได้ติดตาม แนะนำ และให้การสนับสนุนอยู่อย่างห่างๆ เพราะตัวแทนชุมชน ตัวแทนชาวบ้านในรูปคณะกรรมการจะคิดเอง ทำเอง เพื่อชาวบ้านชุมชนบ้านธิให้การจัดการศึกษา มีการพัฒนาอย่างเท่าเทียมในจังหวัดลำพูน จังหวัดเชียงใหม่ หรือดีกว่าเพราะอยู่ในพื้นที่ ทำให้เกิดความสำนึกของชาวไทยลื้อ รักท้องถิ่น รักสถานศึกษา อันเก่าแก่ เป็นสถาบันของสังคมบ้านต่อไป

การวางแผนแต่ละกิจกรรม (C2) โดยมากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและกรรมการที่ปรึกษา ได้ดำเนินการเอง เพราะได้ผ่านการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ทำให้มีข้อมูลที่จะมีส่วนในการจัดการชุมชนด้วยตนเอง ซึ่งเป็น

กระบวนการที่สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน โดยชุมชนมีอำนาจในการทำการพัฒนาด้วยตนเอง (Empowerment) ผู้วิจัยได้สรุปเป็นแผนพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนบ้านธิผ่านในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิ ในรูปแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ดังต่อไปนี้

ตาราง 21 แสดงแผนปฏิบัติการ (Action plan) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษา

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. โครงการสร้างรั้วโรงเรียนวัดบ้านธิ	1. เพื่อแสดงอาณาเขตบริเวณของโรงเรียน 2. เพื่อป้องกันและควบคุมดูแลเด็กนักเรียนได้สะดวก 3. เพื่อป้องกันทรัพย์สินของโรงเรียน 4. เพื่อความสวยงามและเป็นสัดส่วนของบริเวณโรงเรียน	1. วางแผนดำเนินการ 2. ตั้งคณะกรรมการตรวจการก่อสร้าง 3. จัดผ้าป่าระดมเงิน 4. ดำเนินการทุกงานให้แล้วเสร็จ 5. งานเสร็จร่วมแสดงความยินดีชื่นชมร่วมกัน	งบประมาณจากการจัดผ้าป่าของชุมชนบ้านธิ จำนวน 560,000 บาท	พระครูพิทักษ์ถาวรกิจ เจ้าอาวาสวัดบ้านธิหลวง ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิ รับผิดชอบในการเป็นผู้นำในการจัดผ้าป่าของชุมชนบ้านธิ
2. โครงการคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอน	1. เพื่อให้ครูได้ใช้ในการเรียนการสอน 2. เพื่อให้เด็กนักเรียนได้เรียนคอมพิวเตอร์ 3. เพื่อให้ครูได้ใช้ในการเรียนการสอน	1. วางแผนดำเนินการจัดหาคอมพิวเตอร์ 2. ตั้งกรรมการกำหนดคุณลักษณะที่จะซื้อหา 3. ตั้งกรรมการจัดซื้อ 4. ตั้งกรรมการตรวจรับ	งบประมาณจากการระดมของชุมชน และพระสงฆ์ในชุมชนบ้านธิ ร่วมบริจาคงบประมาณ 350,000 บาท	พระครูภาวนาพินิจ เจ้าอาวาสวัดพระธาตุดอยเวียง ซึ่งเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนวัดบ้านธิ รับผิดชอบผู้นำในการจัดผ้าป่าในโครงการนี้

ตาราง 21 (ต่อ)

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	4. เพื่อให้เด็กนักเรียนได้เรียนคอมพิวเตอร์ 5. เพื่อให้เด็กนักเรียนใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนได้ 6. เพื่อให้เด็กนักเรียนได้ใช้คอมพิวเตอร์ในการเรียนได้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	5. ตั้งกรรมการตรวจรับ 6. ร่วมฉลองและแสดงความดีใจชื่นชมต่อความสำเร็จ		
3. โครงการสร้างประตูทางเข้าโรงเรียนวัดบ้านธิ	1. เพื่อเชิดชูโรงเรียนวัดบ้านธิ 2. เพื่อเป็นจุดศูนย์รวมของนักเรียนวัดบ้านธิทุกรุ่น 3. เพื่อเป็นการเคารพต่อครู-อาจารย์ และรำลึกถึงโรงเรียนวัดบ้านธิ 4. เพื่อใช้เป็นทางเข้าโรงเรียนวัดบ้านธิ มีสัดส่วนที่ดี	1. ตั้งกรรมการไปศึกษาดูแบบที่จะสร้างต่อไป 2. ตั้งกรรมการจัดหาเงิน (ระดมเงิน) 3. ตั้งกรรมการควบคุมการก่อสร้าง 4. ตั้งกรรมการตรวจรับการก่อสร้าง 5. ฉลองกับความสำเร็จพร้อมชื่นชมร่วมกัน	งบประมาณจากการร่วมกันระดมจากศิษย์เก่าโรงเรียนวัดบ้านธิทุกรุ่นในชุมชนบ้านธิ และที่ไปทำงานที่อื่น ได้รับงบประมาณ 300,000 บาท	นายบุญเย็น สายก้อน ผู้ใหญ่บ้านบ้านใหม่กาดเหนือ ซึ่งเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประธานชมรมศิษย์เก่าของโรงเรียนวัดบ้านธิ

ตาราง 21 (ต่อ)

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
4. โครงการปลูกกล้วยเพื่อการศึกษาระหว่างครู ผู้ปกครอง นักเรียน	1. เพื่อให้พ่อแม่ผู้ปกครองทำกิจกรรมปลูกกล้วยกับลูก 2. เพื่อชุมชน ครู เด็กนักเรียนทำกิจกรรมปลูกกล้วยร่วมกัน 3. เพื่อให้เด็กนักเรียนรักธรรมชาติจากการปลูกกล้วย 4. เพื่อใช้เป็นอาหารของเด็กนักเรียน 5. เพื่อนำผลผลิตมาจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 6. เพื่อนำผลผลิตจากกล้วยมาเป็นอาหารของเด็ก	1. ครู ผู้บริหารร่วมกันวางแผน 2. ประชุมผู้ปกครองขอความเห็นชอบ 3. กำหนดจัดปลูก คือ เดือนพฤษภาคม (เดือน 8 ทางเหนือ) 4. ชื่นชมความสำเร็จ 10 ผลผลิตปีต่อไป	ไม่ใช้งบประมาณ นำต้นกล้วยจากชุมชน คือ พ่อ แม่ ผู้ปกครอง 1 ต้น เด็กนักเรียน 1 ต้น รวมทั้งโรงเรียน 400 ต้น	นายวิเชียร จิณะมูล ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านธิ กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. โครงการพิพิธภัณฑ์ไทยลื้อ (ห้องสมุด ห้องประชุม)	1. เพื่อใช้เป็นห้องสมุดของเด็กนักเรียนโรงเรียนวัดบ้านธิ 2. เพื่อใช้เป็นห้องประชุมเอนกประสงค์ของโรงเรียนวัดบ้านธิ	1. ประชุมเพื่อหาข้อมูลเพื่อความชัดเจน 2. ประชุมเพื่อแบ่งงานในรูปคณะกรรมการชุดต่างๆ 3. ตั้งณะกรรมการตรวจสอบการใช้	งบประมาณมีการระดมจากชุมชนบ้านธิ ศิษย์เก่าโรงเรียนวัดบ้านธิ ขอผ้าป่าไม้เก่า (ไม่ใช้งบราชการ)	คุณบานเย็น ปัญโญใหญ่ คณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิ รองประธานชมรมศิษย์เก่า โรงเรียนวัดบ้านธิ เป็นผู้นำในการระดม

ตาราง 21 (ต่อ)

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	3. เพื่อเป็นพิพิธภัณฑ์ของชาวไทยลื้อ โดยเป็นศูนย์รวมของไทยลื้อในชุมชนบ้านธิ 4. เพื่อเป็นพิพิธภัณฑ์ไทยลื้อของจังหวัดลำพูน ระดมอุปกรณ์มาไว้ในพิพิธภัณฑ์	งบประมาณ 4. ตั้งคณะกรรมการออกแบบ 5. ตั้งคณะกรรมการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ 6. ตั้งคณะกรรมการควบคุมการก่อสร้างแต่ละขั้นตอน 7. ตั้งคณะกรรมการติดต่อประสานงานถึงนักวิชาการด้านพิพิธภัณฑ์ 8. คณะกรรมการทุกคณะดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ 9. ประชุมคณะกรรมการทุกคณะรายงานความก้าวหน้าของภารกิจที่ได้รับ 10. เสร็จสิ้นตามโครงการและแสดงความยินดีร่วมกัน		งบประมาณมาช่วยโรงเรียนวัดบ้านธิ

ตาราง 21 (ต่อ)

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
6. โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์โรงเรียนวัดบ้านธิ	1. เพื่อจัดการให้โรงเรียนมีสภาพที่เรียบร้อยสวยงาม 2. เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของนักเรียน 3. เพื่อเป็นตัวอย่างแก่ชุมชนและสถานศึกษาอื่นๆ 4. เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันระหว่างครูและกรรมการสถานศึกษา	1. ประชุมเพื่อพูดคุยถึงประโยชน์ของการปรับปรุงภูมิทัศน์ 2. แบ่งงานตามความชำนาญแต่ละคณะ 3. แบ่งคณะกรรมการออกแบบแต่ละจุดและรวมทั้งโรงเรียน 4. ให้ภารโรงร่วมทำกับคนงานตามที่ออกแบบ 5. กรรมการตรวจติดตามการดำเนินงานของคนงานและภารโรง 6. ชื่นชมและเสริมแรงในการทำงาน	ได้รับงบประมาณจากชุมชนบ้านธิ ต้นไม้จากชุมชนจากเทศบาล และมีผู้บริจาคต้นไม้ให้โรงเรียนวัดบ้านธิด้วย	นายบุญศิริ มโนศรี กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการประสานงานกับผู้อำนวยการโรงเรียน และช่างเทศบาลที่ช่วยดูแลภูมิทัศน์ของโรงเรียนวัดบ้านธิ
7. โครงการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	1. เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิ 2. เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการ	1. ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และกรรมการที่ปรึกษาเน้นให้มีการพัฒนา	สื่อ อุปกรณ์ต่างๆ ใช้ของโรงเรียนวัดบ้านธิตามที่ได้รับงบประมาณปกติ สื่อ อุปกรณ์ต่างๆ ใช้ของโรงเรียนวัด	นายวิเชียร จิณะมูล ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านธิ คณะกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการ

ตาราง 21 (ต่อ)

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	เรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ 3. เรียนการสอนของครู	คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน 2. คณะครูและผู้บริหารประชุมเพื่อการพัฒนาคุณภาพโดยรวม 3. แบ่งคณะกรรมการเป็นชุด คือ แต่ละชุดรับผิดชอบแต่ละสาระการเรียนรู้ 4. มีการประชุมกรรมการแต่ละสาระการเรียนรู้เพื่อหาจุดแข็งจุดอ่อน แต่ละสาระการเรียนรู้ 5. ดำเนินการนำจุดแข็งจุดอ่อนไปพัฒนาการเรียนการสอน 6. ผู้บริหารโรงเรียนติดตาม ประเมินตรวจสอบ ครู 7. ผู้บริหารโรงเรียน ครูวิชาการ ดำเนินการนิเทศภายในเป็นระยะ	บ้านธิตามที่ได้รับงบประมาณปกติ	สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตาราง 21 (ต่อ)

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		8. ดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา		
8. โครงการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการที่ปรึกษา	1. เพื่อพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2. เพื่อพัฒนาคณะกรรมการที่ปรึกษา 3. เพื่อพัฒนาร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะกรรมการที่ปรึกษา 4. เพื่อพัฒนาคณะกรรมการ 2 คณะ ให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับตามกฎหมาย	1. วางแผนการดำเนินงาน 2. แบ่งงานเป็นคณะกรรมการทำงาน 3. คณะกรรม การจัดทำหลักสูตรประชุม 4. คณะกรรมการติดต่อวิทยากรให้ความรู้ 5. ประชุมและนำเสนอต่างๆ โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ 6. สรุปผลการประชุมและนำข้อสรุปมาใช้ในการปฏิบัติต่อไป	งบประมาณราชการจัดให้ งบประมาณส่วนตัวเสริมเพิ่มเติม	นายเมืองดี ศุภวัฒน์ภิญโญ ผู้ใหญ่บ้านหมู่ 13 บ้านป่าเหียง ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนวัดบ้านธิ
9. โครงการประชุมผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนวัดบ้านธิ	1. เพื่อชี้แจงผู้ปกครองในวันเปิดเทอมที่ 1	1. คณะครูได้รับแนวทางมาจากคณะกรรมการ	ใช้งบประมาณในการเลี้ยงน้ำ อาหารกลางวันผู้ปกครอง	นายวิเชียร จิณะมูล ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านธิ

ตาราง 21 (ต่อ)

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	2. เพื่อชี้แจงผู้ปกครองในวันเปิดเทอมที่ 2	สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และกรรมการที่ปรึกษาคณะครูในโรงเรียนร่วมประชุมกับผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อ 2. จัดระบบอำนวยความสะดวกผู้ปกครอง 3. ครูแต่ละคนชี้แจงการเรียนการสอนในแต่ละชั้นเรียน 4. คณะครูโรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองสอบถามผู้อำนวยการโรงเรียนสรุปและรับข้อเสนอแนะของผู้ปกครองทุกคน และนำไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา (เทอมที่ 1) และเทอมที่ 2 ก็ดำเนินการต่อโดยมีการประชุมเทอมละ 1 ครั้ง โดย 1 ปีการศึกษามีการประชุม 2 ครั้ง	จากงบประมาณของโรงเรียนวัดบ้านธิ จำนวน 5,500 บาท (ต่อ 1 ครั้ง)	คณะกรรมการเลขานุการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนวัดบ้านธิ

การประเมินผลการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการสถานศึกษา

แนวทางการประเมิน

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 2 คือ การพัฒนากระบวนการสร้างเสริมพลังอำนาจด้านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการในการบริหารจัดการศึกษาร่วมกับโรงเรียน ผู้วิจัยได้ดำเนินการแสวงหาเครื่องมือในการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม โดยใช้วิธีระดมความคิดเห็นและความต้องการมีส่วนร่วมของกลุ่มคนที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย คณะกรรมการสถานศึกษา 9 คน และคณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียนจำนวน 22 คน รวม 31 คน หลังจากได้ข้อสรุปและมีมติร่วมกันแล้ว จึงได้เครื่องมือพัฒนาคือการดำเนินงาน 9 โครงการ จากนั้นได้นำโครงการไปสู่การปฏิบัติจริงจนแล้วเสร็จในกรอบเวลาที่กำหนด ดังได้รายงานแล้วข้างต้น

หลังจากการจัดทำ 9 โครงการเสร็จสิ้นแล้วดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ทำการประเมินผลโครงการซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ กระบวนการประเมินผลโครงการผู้วิจัยได้เลือกใช้รูปแบบการประเมินแบบมีส่วนร่วม กล่าวคือ ให้กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาเข้ามามีส่วนร่วมประเมินกับผู้วิจัยด้วย แนวทางการประเมินผลการดำเนินโครงการครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วางกรอบและกำหนดวิธีการประเมินดังนี้

กรอบและวิธีการประเมิน

1. วัตถุประสงค์ของการประเมิน

เพื่อต้องการทราบถึงผลการดำเนินโครงการ ที่บรรลุวัตถุประสงค์คือต้องการสร้างเสริมพลังอำนาจด้านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการในการบริหารจัดการศึกษาร่วมกับโรงเรียน ซึ่งถือเป็นเป้าหมายสูงสุดของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สำหรับผลของการจัดทำโครงการจะกล่าวในหัวข้อต่อไปนี้

2. เครื่องมือที่ใช้ประเมิน

จากกรอบแนวคิดในการมุ่งเน้นพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครั้งนี้ ได้วางกรอบไว้ว่าหลังจากนำโครงการไปสู่การพัฒนาแล้ว คณะกรรมการสถานศึกษาและคณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียนต้องเกิดการเปลี่ยนแปลง และมีสิ่งต่างๆ เหล่านี้เกิดขึ้น คือ

2.1 เกิดความตระหนักและสามารถกำหนดแนวทางการมีส่วนร่วมของตนเองได้

2.2 เกิดความรู้ มีทักษะและความสามารถในตนเองจนนำไปใช้ในการมีส่วนร่วมพัฒนาการศึกษากับโรงเรียนได้

2.3 สามารถนำความรู้ที่ได้จากข้อ (2) มาแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันและสามารถพัฒนาองค์ความรู้ของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

2.4 เกิดความกระตือรือร้นในการเข้าไปมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษากับโรงเรียน

2.5 กระตุ้นให้เกิดความกล้าในการแสดงความคิดเห็นและแสดงออก

2.6 เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างต่อเนื่อง

2.7 กรรมการสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างราบรื่น เข้าไปมีส่วนร่วมด้วยความสมัครและเต็มใจ ทั้งในและนอกเหนือบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ภาครัฐกำหนด

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำกรอบเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดมาจัดทำเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลโดยนำมากำหนดเป็น 7 ประเด็น และเก็บข้อมูลที่เป็นคำตอบของแต่ละประเด็น คำตอบที่ได้ในแต่ละประเด็นจะถือว่าเป็นผลที่ได้รบจากการจัดทำโครงการ และนั่นคือพลังอำนาจที่เกิดขึ้นเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายนำไปใช้ในการมีส่วนร่วมต่อไป

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นผลที่ได้จากการประเมินโครงการ

การประเมินผลการจัดทำ 9 โครงการที่เสร็จสิ้นไปนั้น ผู้วิจัยได้ทำการประเมินตลอดเวลาของการจัดทำโครงการโดยแบ่งออกเป็น 2 ช่วง คือ ระหว่างการจัดทำแต่ละโครงการและหลังจากจัดทำโครงการเสร็จสิ้นแล้วทั้ง 9 โครงการ การประเมินโครงการทั้ง 2 ช่วงดังกล่าวผู้วิจัยได้ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นผลการประเมินแบบเดียวกัน คือ

3.1 การสังเกตอย่างมีส่วนร่วม การเก็บข้อมูลด้วยวิธีนี้ โดยผู้วิจัยได้เข้าไปเป็นสมาชิกในกลุ่มที่ร่วมโครงการ ผู้วิจัยเข้าไปเป็นผู้ร่วมทำกิจกรรมต่างๆ ด้วย เช่น การร่วมประชุม การร่วมลงมือลงแรง ฯลฯ ในระหว่างที่ร่วมทำกิจกรรมกับกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากการเฝ้าสังเกตไปพร้อมกัน ประเด็นของการสังเกตได้นำมาจากเครื่องมือเก็บข้อมูลทั้ง 7 ประเด็น รวมทั้งสังเกตบรรยากาศ สีหน้า ความพร้อมเพรียงและการให้ความร่วมมือ ซึ่งประเด็นการสังเกตดังกล่าวผู้วิจัยได้นำไปใช้การเก็บข้อมูลจากวิธีอื่นๆ ด้วย

3.2 การสังเกตอย่างไม่มีส่วนร่วม ประเด็นที่สังเกตและข้อมูลที่ต้องการรับรู้เป็นเช่นเดียวกับการสังเกตอย่างมีส่วนร่วม เพียงแต่วิธีนี้ผู้วิจัยไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมทำกิจกรรมกับกลุ่มเป้าหมาย กล่าวคือ ในระหว่างที่กลุ่มเป้าหมายกำลังทำกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดผู้วิจัยได้ถอยออกมาอยู่ห่างๆ พร้อมกับสังเกตปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น โดยยึดประเด็นที่ต้องการทั้ง 7 ประเด็น เป็นโจทย์ที่ตั้งไว้แล้วจดบันทึกข้อมูลที่ได้ให้สอดคล้องกับโจทย์ในแต่ละประเด็น

3.3 การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ ผู้วิจัยได้ใช้ช่วงเวลาต่างๆ เช่น ระหว่างการทำกิจกรรมระหว่างการพักเบรค ระหว่างการพักรับประทานอาหารกลางวัน หรือช่วงเวลาใดที่จังหวะและโอกาสจะเอื้ออำนวย เข้าไปสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ ด้วยการชวนพูดคุยสนทนาตามหัวข้อที่กำหนดไว้ในใจบางครั้งชวนพูดคุยทีละคน บางครั้งชวนพูดคุยพร้อมๆ กันหลายๆ คน กลุ่มเป้าหมายจะสลับการตอบคำถามที่ผู้วิจัยป้อนให้ ซึ่งพบว่าทุกคนมักตอบไปในทิศทางเดียวกันว่า ชอบ พึงพอใจ สนุกดี

3.4 การสนทนากลุ่มย่อย เป็นวิธีเก็บข้อมูลที่คล้ายๆ กับการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ แต่การสนทนาเป็นกิจลักษณะและเป็นเรื่องราวชัดเจนกว่า ทั้งโดยผู้วิจัยได้แทรกตัวเข้าไปในกลุ่มของกลุ่มเป้าหมาย โดยเลือกช่วงเวลาพักรับประทานอาหารกลางวัน และหลังเลิกทำกิจกรรม ซึ่งจะมีเวลามาก และผู้วิจัยสามารถพูดคุยได้นานแต่ไม่เกิน 1 ชั่วโมง ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้เวลาในการสนทนากลุ่มย่อยนี้ประมาณ 20 – 30 นาที และจะเปลี่ยนไปคุยกับกลุ่มอื่นต่อไป เพื่อตรวจสอบดูว่าคำตอบที่ได้จากแต่ละกลุ่มนั้นสอดคล้องตรงกันหรือไม่ มีสิ่งใดที่ตอบขัดแย้งกัน จำนวนผู้ที่ตอบขัดแย้งมากหรือน้อยกว่าจำนวนที่ตอบไปในทิศทางเดียวกัน โดยผู้วิจัยจะยึดคำตอบที่สอดคล้องกันของกลุ่มคนที่มากกว่า แต่ทั้งนี้ยังคงเก็บรักษาคำตอบที่แตกต่างๆ เพื่อนำไปวิเคราะห์หาสาเหตุที่เป็นเช่นนั้นต่อไป

3.5 การสนทนาอภิปรายกลุ่ม เป็นวิธีการที่ผู้วิจัยได้จัดกระทำเป็นครั้งสุดท้าย โดยนัดหมายกลุ่มเป้าหมาย 31 คน จัดนำสนทนาอภิปรายกลุ่ม ใช้ประเด็นคำถามหลัก 7 ประเด็นเดิมเป็นโจทก์ในการอภิปรายกลุ่ม ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการและป้อนคำถามทีละประเด็น ให้กลุ่มเป้าหมายทุกคนร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และซักถามระหว่างกัน มอบหมายให้ผู้ช่วยผู้วิจัยเป็นผู้จดบันทึกรายละเอียดของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มเป้าหมายทุกคนที่ร่วมอภิปราย ส่วนผู้วิจัยจดบันทึกในลักษณะสรุปกระชับแบบย่อเพื่อกันลืม แล้วนำไปวิเคราะห์เทียบเคียงกับข้อมูลของผู้ช่วยผู้วิจัย ซึ่งจะกล่าวรายละเอียดในหัวข้อต่อไป

4. การตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการประเมินทั้ง 5 วิธี ผู้วิจัยได้นำมาตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) คือการนำข้อมูลจากการประเมินในแต่ละวิธีมาตรวจสอบร่วมกัน เช่น ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตอย่างมีส่วนร่วม ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตอย่างไม่มีส่วนร่วมและข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มย่อย เมื่อได้คำตอบจากการประเมินทั้ง 3 วิธีตรงกันแล้ว ได้นำมาวิเคราะห์เทียบเคียงกับข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มย่อย และที่ได้จากการอภิปรายกลุ่ม จากนั้นจึงได้นำคำตอบมาเรียบเรียงเพื่อนำไปตอบในประเด็นโจทก์ที่ตั้งไว้ 7 ประเด็น

5. ผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินโครงการเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ

ข้อมูลที่ได้จากการประเมินโดยใช้วิธีการเก็บข้อมูล 5 วิธี และผ่านกระบวนการวิเคราะห์ตรวจสอบข้อมูลแล้วนั้น ผลการประเมินโครงการ 9 โครงการ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้เสริมสร้างพลังอำนาจด้านการมีส่วนร่วม ของคณะกรรมการในการบริหารจัดการศึกษาร่วมกับโรงเรียน เป็นดังนี้

5.1 เกิดความตระหนักและสามารถกำหนดแนวทางการมีส่วนร่วมของตนเองได้

หลังจากคณะกรรมการสถานศึกษาและคณะกรรมการที่ปรึกษาได้มีส่วนร่วมจัดทำโครงการและทำกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดไว้ในโครงการ พบว่ากลุ่มเป้าหมายสามารถบอกได้ว่าพวกเขาต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในเรื่องใดบ้าง และจะเข้าร่วมอย่างไร สามารถอธิบายวัตถุประสงค์และความมุ่งมั่นตั้งใจ ที่จะเข้าไปช่วยเหลือโรงเรียนและให้ความร่วมมือกับโรงเรียนทุกโรงเรียนที่โรงเรียนร้องขอมา นอกจากนี้กลุ่มเป้าหมายยังกล่าวอีกว่า พวกเขาจำเป็นต้องเข้าไปมีส่วนร่วมจัดการศึกษากับโรงเรียน ซึ่งนอกจากเป็นเพราะบทบาทหน้าที่ที่รัฐกำหนดให้รับผิดชอบแล้ว ยังมีความห่วงใยและต้องการให้นักเรียนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้โดยสำนึกดีว่านักเรียนที่เรียนอยู่ในโรงเรียนทุกคนล้วนเป็นลูกหลานของคนในชุมชน ที่เมื่อจบการศึกษาแล้วอาจย้อนกลับมาพัฒนาหมู่บ้าน ชุมชน และท้องถิ่นที่เป็นที่อยู่อาศัย รวมทั้งกล่าวว่ารู้สึกภาคภูมิใจที่หมู่บ้านของตนเองมีโรงเรียนที่ตั้งอยู่ประจำในหมู่บ้าน ซึ่งแตกต่างจากหลายๆ หมู่บ้านที่โรงเรียนต้องถูกปิดหรือยกเลิกหรือยุบไปเรียนรวมกับโรงเรียนที่อยู่ห่างไกลไม่สะดวก ตำบลบ้านธิโชคดีที่มีโรงเรียนตั้งอยู่ใกล้ชุมชน ช่วยให้เด็กไม่ต้องนั่งรถไปเรียนไกล ซึ่งอาจทำให้เด็กต้องลำบากและอันตราย เช่น ตื่นนอนแต่เช้า และนั่งรถรับจ้างและยังต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ซึ่งข้อสรุปตอนท้ายของความตระหนักของคณะกรรมการคือจะพยายามให้ลูกหลานเข้าโรงเรียนวัดบ้านธิให้ได้ 100% เพื่อไม่ให้มีนักเรียนลดน้อยลงจนถึงขั้นต้องถูกยุบโรงเรียน

5.2 เกิดความรู้ มีทักษะและความสามารถในตนเอง จนนำไปใช้ในการมีส่วนร่วมพัฒนาการศึกษากับโรงเรียนได้

เกิดความรู้เรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนในเรื่องการเรียนการสอน กฎหมาย ระเบียบต่างๆ ในการเข้าไปมีส่วนร่วมในโรงเรียนตามบทบาทที่ควรจะเป็น โดยเกิดทักษะที่จะนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องในฐานะคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือคณะกรรมการที่ปรึกษา โดยความรู้ตามขอบเขตที่จะนำไปต่อยอดในการพูดคุยกับครูและผู้บริหารโรงเรียน เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิต่อไป

5.3 สามารถนำความรู้ที่ได้จากข้อ (2) มาแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน และสามารถพัฒนาองค์ความรู้ของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

นำพื้นฐานทางหลักสูตรการเรียนการสอน หลักสูตรท้องถิ่น กฎหมาย ระเบียบ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดองค์ความรู้ต่อไปไม่มีที่สิ้นสุด ในการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาการศึกษาในโรงเรียนวัดบ้านธิต่อไป โดยเมื่อมีความรู้ที่ถูกต้องและเกิดการตรวจสอบความรู้โดยแลกเปลี่ยนกันในกลุ่ม คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการที่ปรึกษา ทำให้เกิดความมั่นใจและเกิดการกระตือรือร้นที่จะพัฒนางานการศึกษา จากการพัฒนาความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อไป ตอลดไม่มีที่สิ้นสุด

5.4 เกิดความกระตือรือร้นในการเข้าไปมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาร่วมกับโรงเรียน

ในช่วงเวลาของการนำแต่ละโครงการไปสู่การปฏิบัติ เช่น โครงการปลูกต้นกล้วยภายในโรงเรียน และโครงการทำรั้วโรงเรียน พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาและคณะกรรมการที่ปรึกษาได้มาร่วมโครงการครบทุกคนอย่างพร้อมเพรียงกัน นอกจากนี้ยังได้ชักชวนคนในหมู่บ้านมาช่วยลงมือลงแรงด้วย เช่น ผู้ปกครองนักเรียน ชาวบ้าน พ่อค้าแม่ค้าในตลาด เป็นต้น

จากการสังเกตการลงมือทำกิจกรรมต่างๆ พบว่าทุกคนมีสีหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส ระหว่างทำงานมีการชวนพูดคุยสนุกสนานเฮฮา มีการแบ่งหน้าที่กันทำ และสามารถทำได้แล้วเสร็จตามกรอบเวลาที่กำหนด จากการสนทนาสอบถามถึงความพึงพอใจและความรู้สึกที่ได้มาร่วมลงมือลงแรงจัดทำโครงการ ทุกคนกล่าวไปในทำนองเดียวกันว่า ชอบ พอใจ และสนุกดี พร้อมกับกล่าวว่าหากโรงเรียนมีงานอะไรให้ช่วยเหลือก็ขอให้โรงเรียนบอกมา หากมีเวลาว่างไม่ติดธุระอะไรจะไปช่วยเต็มที่ และพร้อมที่จะร่วมบริจาคถ้าโรงเรียนมีงบประมาณไม่เพียงพอในการจัดทำ

5.5 กระตุ้นให้เกิดความกล้าในการแสดงความคิดเห็นและแสดงออก

จากการเปิดเวทีประชุมสัมมนา อบรมสัมมนา และการประชุมเพื่อวางแผนจัดทำโครงการ ในแต่ละครั้งผู้วิจัยมีความพยายามกระตุ้นให้ทุกคนได้ร่วมคิด ร่วมพูดด้วยการชวนสนทนาซักถามทีละคน ถ้าพบว่าคนใดนั่งเงียบไม่ยอมพูด ไม่แสดงความคิดเห็น ไม่เสนอแนะ และไม่เคยซักถามข้อสงสัยใดๆ ผู้วิจัยใช้วิธีกระตุ้นให้พูดด้วยการเรียกชื่อ ชี้เป็นรายคน และพยายามถามซ้ำให้ตอบ ในรายที่ไม่ชอบพูดจะพยายามถามบ่อยๆ แลให้เวลาในการตอบมากเพียงพอ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความกล้าที่จะพูดต่อหน้าสาธารณชน

ผลจากการกระตุ้นให้เกิดความกล้าพบว่าในเวทีการอภิปรายกลุ่ม คณะกรรมการทั้ง 2 ชุด คือ คณะกรรมการสถานศึกษาและคณะกรรมการที่ปรึกษามีโอกาสได้พูด เสนอแนะ อภิปรายแสดงความคิดเห็น และมีการซักถามท้วงติงในที่ประชุมมากขึ้นและครบทุกคน และยังพบอีกว่าบางคนที่พูดน้อยหรือไม่พูดเลย แต่หลังจากผ่านกระบวนการกระตุ้นให้เกิดความกล้าแล้วพบว่ากล้าพูดมากขึ้น และบางคนกล้าพูดและพูดมากกว่าคนที่เคยพูดมากกลุ่มเดิมอีก

5.6 เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างต่อเนื่อง

ยังได้กล่าวแล้วในตอนที่ 1 ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน กรรมการสถานศึกษา กับโรงเรียนไม่ค่อยดีนัก บางคนถึงกับอยู่ในระดับที่หมางเมินต่อกัน กลายเป็นไม่พูดกันและไม่มองหน้ากัน จนทำให้การทำงานร่วมกันระหว่างคณะกรรมการและชุมชนกับโรงเรียนต้องสะดุดหยุดชะงัก โรงเรียนไม่เคยจัดประชุม ไม่เคยขอความร่วมมือทำกิจกรรมใดๆ กับชุมชนและคณะกรรมการ ในส่วนของชุมชนและคณะกรรมการก็ไม่ยอมให้ความร่วมมือช่วยเหลือเช่นเดียวกัน และไม่เคยเข้าไปในโรงเรียนเลย ยกเว้นประธานกรรมการเพียงคนเดียวเท่านั้นที่ทางโรงเรียนติดต่อประสานขอพบและหารือ ประธานจึงกลายเป็นคนกลางส่งข้อมูลข่าวสารเชื่อมโยงระหว่าง 2 กลุ่ม

หลังจากที่ผู้วิจัยได้เข้าไปศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการเป็นเวลา 3 ปี และศึกษาย้อนหลังไปอีกประมาณ 3 ปี ได้พบว่าความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชนเป็นความสัมพันธ์ในเชิงลบ โดยมีความขัดแย้งเกิดขึ้นหลายๆ คู่ขัดแย้งดังได้กล่าวแล้วนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการเป็นผู้ประสานสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นใหม่ โดยใช้โครงการเป็นเครื่องมือในการสานสัมพันธ์ และเป็นตัวเชื่อมโยงให้ทุกกลุ่มต้องมาพบกันและต้องมาทำกิจกรรมร่วมกัน

จากการสังเกตพบว่า ในระหว่างการประชุมเพื่อคิดค้นโครงการก็ดี ในระหว่างการประชุมสัมมนาก็ดี และในระหว่างปฏิบัติกิจกรรมต่างในโครงการก็ดี ทุกคนมีการรวมกลุ่มทั้งกลุ่มเล็ก กลุ่มใหญ่ เพื่อปรึกษาหารือแนวทางในการทำกิจกรรม หาทุน และกำหนดเวลาในการทำโครงการให้แล้วเสร็จ การปรึกษาหารือเป็นไปในลักษณะถ้อยทีถ้อยอาศัย มีการลงมติเห็นชอบเพื่อหาจุดร่วมเดียวกันที่ทุกคนยอมรับได้ ในระหว่างการลงมือลงแรงทำกิจกรรมพบว่ามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการแบ่งปันของกินที่แต่ละคนนำติดตัวไปด้วย มีการชวนพูดคุยทั้งเรื่องงานและเรื่องที่ชวนตลกขำขัน ทำให้มักได้ยินเสียงหัวเราะเฮฮาเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้การจัดทำโครงการ 9 โครงการ ซึ่งนับว่าค่อนข้างมาก และยังมีกิจกรรมย่อยต่างๆ มากมายในแต่ละโครงการ เป็นการวางกลยุทธ์ของผู้วิจัยร่วมกับกลุ่มเป้าหมายทุกคน โดยมีจุดมุ่งหมายว่าเพื่อให้ทุกคนได้มีเวลาพบปะกันบ่อยๆ ต่อเนื่อง ไม่พยายามให้ขาดตอน

เพราะเป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อ ที่โรงเรียนกับชุมชนกำลังสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันขึ้นมาใหม่อีกครั้งหนึ่งหลังจากห่างเหินและหมางเมินกันมา 4 ปีเต็ม การทำกิจกรรมร่วมกันในแต่ละโครงการจึงเป็นโอกาสที่ทุกคน ทุกกลุ่ม ทุกฝ่ายจะได้มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ไม่ว่าจะเป็นการชวนพูดคุยสนทนา การลงมือลงแรงทำงาน การรับประทานอาหารร่วมกัน การเดินทางกลับบ้านพร้อมกัน โดยอาศัยรถยนต์ของกันและกันไปส่งถึงบ้าน

ปัจจุบันจึงพบว่าไม่ว่าผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียน ครูผู้สอน ได้ร่วมกันจัดกิจกรรมใดๆ เช่น ทอดผ้าป่า จัดประเพณีลอยกระทง รดน้ำดำหัว กิจกรรมวันพ่อ วันแม่ โรงเรียนได้มีหนังสือเชิญกรรมการทั้ง 2 ชุด ผู้ปกครอง และชาวบ้านมาร่วมงานกันอย่างพร้อมเพรียง หนาแน่น และอยู่ร่วมจนกว่ากิจกรรมจะเสร็จสิ้น

เมื่อสอบถามกลุ่มเป้าหมายถึงการร่วมโครงการ 9 โครงการ ว่าพึงพอใจหรือไม่ แค่ไหน รู้สึกเหนื่อยและเบื่อหรือไม่ และควรจะหยุดทำโครงการเพียงแค่นี้หรือต้องการให้โรงเรียนจัดทำโครงการอื่นใดอีกหรือไม่ จากการอภิปรายแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะต่อโรงเรียน ทุกคนตอบสอดคล้องกันว่า พวกเขาชอบทำงานที่มีคนมาเยอะ ได้พูดคุยสนุกสนานเฮฮา ได้กินข้าวร่วมกัน ได้แบ่งปันของกินและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ต้องการให้โรงเรียนจัดทำโครงการใหม่ๆ อีกสนุกมาก ถ้าโรงเรียนจะทำอะไร ทำตรงไหน ทำเมื่อไหร่ก็ขอให้บอกไป รวมทั้งเต็มใจที่จะช่วยเหลือลงขันรวบรวมเงินสมทบช่วยโรงเรียนเพื่อให้โครงการเสร็จสมบูรณ์ จึงกล่าวได้ว่าโครงการเสริมสร้างพลังอำนาจคณะกรรมการนี้ ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ส่งผลให้การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นมาก

5.7 กรรมการสถานศึกษาสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างราบรื่น เข้าไปมีส่วนร่วมด้วยความสมัครใจและเต็มใจ ทั้งในและนอกเหนือบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ภาครัฐกำหนด

จากการสังเกตพบว่า คณะกรรมการทั้ง 2 ชุดมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมสูงมาก โดยพบว่าพวกเขาจะแบ่งออกเป็นกลุ่มย่อยให้แต่ละกลุ่มย่อยกำหนดผู้นำกลุ่ม และร่วมกันระดมความคิด ทุกคนแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางการจัดทำโครงการภายในกลุ่ม มีการร่วมพิจารณาคัดเลือกแนวทางและมีการลงมติตัดสินใจเลือกแนวทางที่ทุกคนยอมรับ จากนั้นกลุ่มย่อยได้นำเสนอรายงานที่เป็นข้อยุติภายในกลุ่ม ให้กลุ่มใหญ่ได้รับรู้ รับฟัง และทุกฝ่ายมีการโหวตเลือกข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เสนอแนะขึ้นมา จึงปรากฏเป็นโครงการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ 9 โครงการ และยังร่วมกันพิจารณาลงมติจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของโครงการ แม้จะมีข้อถกเถียงกันไปมาระหว่างการพิจารณาความสำคัญ

ของแต่ละโครงการ แต่ในท้ายที่สุดก็สามารถหาข้อยุติร่วมกันได้ และทุกคนก็พูดคุยยิ้มแย้มแจ่มใสกันดี ไม่มีข้อขัดแย้งหรือค้างคาใจหลังจากการทำงานเป็นทีมเสร็จสิ้นแล้ว

กล่าวโดยสรุป

จากแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา หลังจากพบว่าคณะกรรมการไม่เคยเข้าไปมีส่วนร่วมกับโรงเรียนตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ภาครัฐกำหนด ตลอดวาระของการเป็นคณะกรรมการ 4 ปี โดยใช้กลยุทธ์การกำหนดโครงการแบบมีส่วนร่วม กล่าวคือ ทุกๆ โครงการเกิดจากการกำหนดและความต้องการของชุมชนโดยแท้ หลังจากนำโครงการไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษากับโรงเรียนจนครบ 9 โครงการ จึงได้ทำการประเมินผลโครงการ พบว่า กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครั้งนี้ประสบความสำเร็จโดยสามารถทำให้คณะกรรมการสถานศึกษาแสดงออกในบทบาทต่างๆ มีพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความพึงพอใจ และสามารถอธิบายแนวคิดและความต้องการมีส่วนร่วมของตนเองได้ ตลอดจนมีส่วนร่วมกับโรงเรียนเป็นไปตามกรอบความคิดและความต้องการมีส่วนร่วมของตนเองได้ ตลอดจนมีส่วนร่วมกับโรงเรียน เป็นไปตามกรอบความคิดและสามารถเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปสู่วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทุกประการ

ขั้นตอนที่ 3ผลการศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา

ผลการศึกษานี้ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 3 อันเป็นการศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา และเพื่อให้การอธิบายสภาพของปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจดังกล่าว ควรครอบคลุมปัจจัยดังนี้คือ ความผูกพันที่ตกลงร่วมกัน การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความไว้วางใจ การมีความคิดในเชิงบวก การศึกษา การมีความคาดหวัง โดยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ผลการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา

พบว่ากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการทางสังคมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนในสังคม โดยดึงศักยภาพของผู้ที่เข้าสู่กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างเต็มที่ และสร้างจิตสำนึกในตนขึ้น เมื่อได้รับเข้ากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจแล้วเขาผู้นั้นจะเสริมสร้างพลังอำนาจคนอื่นต่อไป โดยการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ แล้วจะเกิดการมีส่วนร่วม เมื่อเกิดการมีส่วนร่วมก็จะมีการเสริมสร้างพลังอำนาจต่อไปไม่มีที่สิ้นสุด เป็นกระบวนการต่อเนื่องกันไปตลอด ซึ่งเป็นพื้นฐานในการบริหารจัดการองค์การ และการพัฒนาองค์กรต่างๆ โดยเฉพาะครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษากับสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนวัดบ้านธิ โดยมีการเสริมสร้างพลังอำนาจกับกลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมกับคณะกรรมการที่ปรึกษา รวมเป็น 31 คน โดยเข้าร่วมกระบวนการดังกล่าวตลอดจนสุดท้ายได้โครงการ 9 โครงการ แต่ละโครงการมีสมาชิกเข้าร่วมทุกขั้นตอนตลอดเวลา ทำให้การประเมินประสบผลสำเร็จตั้งแต่ต้นกระบวนการ ระหว่างดำเนินการ ตลอดจนสิ้นสุดกระบวนการ

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา

2.1 ความตระหนัก เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญปัจจัยหนึ่งที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจ ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อบุคคลในองค์กรต่างๆ ให้มีความสำเร็จที่เกิดจากสภาวะจิตใจที่ต้องรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคล โดยที่ความตระหนักเกิดขึ้นจากภายในจิตใจ แล้วจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานต่อเนื่องไปสู่ความยั่งยืน พร้อมทั้งการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลที่ถูกสร้างหรือปลุกเร้าขึ้นมา โดยเฉพาะคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนวัดบ้านธิ ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาได้ทำการนำภาพประวัติศาสตร์โดยเป็นภาพเก่าของโรงเรียนวัดบ้านธิและประวัติความเป็นมาของชุมชนบ้านธิ เพื่อให้เกิดความตระหนัก ซึ่งเป็นขั้นแรกที่มีความสำคัญมาก เพื่อพัฒนาขั้นอื่นต่อไปอีก

2.2 ความผูกพันที่ตกลงร่วมกัน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญปัจจัยหนึ่งที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นปัจจัยสำคัญในหน่วยงานหรือองค์กร คือเมื่อบุคคล บุคลากร มีความผูกพัน ที่ตกลงร่วมกันแล้วยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมของหน่วยงาน หรือองค์กร

แล้ว ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน ทำให้เกิดเป็นพลังอำนาจ ร่วมเสริมสร้างพลังอำนาจต่อไปอีก โดยเฉพาะการมีความผูกพันที่ตกลงร่วมกัน กำหนดเป้าหมายร่วมกันแล้วจะดำเนินงานร่วมกันต่อไปให้บรรลุเป้าหมาย สิ่งที่ตามมาคือการดำเนินงานร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน ยอมรับความสำเร็จร่วมกัน พร้อมทั้งบางครั้งยอมรับความล้มเหลวร่วมกัน พร้อมจะทำงานร่วมกัน โดยเมื่อมีความผูกพันที่ตกลงร่วมกันแล้ว คือการเปลี่ยนจากการสั่งการมาเป็นปฏิบัติงานตามความผูกพันที่ตกลงร่วมกัน โดยสังเกตจากในกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ จากการทำสนทนากลุ่มและการระดมสมอง

2.3 การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพราะการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเป็นสิ่งจำเป็นในการตัดสินใจ เมื่อมีข้อมูลข่าวสารแล้วต้องทันสมัยด้วย ในการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเพื่อให้สมาชิกนำข้อมูลข่าวสารมาเป็นฐานในการคิดวิเคราะห์และต่อยอดทางความรู้ต่อไป เป็นการจัดการความรู้ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างพลังอำนาจจากผู้วิจัย พัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ คณะกรรมการสถานศึกษาในครั้งนี้ มีการนำข้อมูลทางด้านสถานศึกษา หลักสูตร การเรียนการสอน พร้อมทั้งระเบียบ กฎหมาย มาเป็นฐานความรู้ให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้นำไปต่อยอด พัฒนาต่อไปในเรื่องการคิด โดยมีข้อมูลที่ถูกต้อง

2.4 ความไว้วางใจ เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการไว้วางใจได้รวมถึงความซื่อสัตย์เปิดเผย และจริงใจต่อสมาชิกด้วยเป็นสำคัญ และต้องจริงใจต่อตนเองและผู้อื่น ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่คุ้มครองการอยู่ร่วมกันในองค์กรหรือในสังคม โดยเฉพาะการจัดกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ สังเกตจากการสนทนากลุ่ม การทำระดมสมอง สมาชิกจะไว้วางใจกันเป็นฐานหรือพื้นฐานที่จริงใจ และกล้าเปิดเผยข้อมูลต่อกัน ไม่มีอะไรจะปิดบัง เมื่อเข้าใจเป้าหมายก็จะกล้าพูดตลอดกระบวนการอย่างไว้วางใจกัน โดยการไว้วางใจเป็นปัจจัยที่สำคัญมากสังคม เพราะเมื่อมีความไว้วางใจกันจะไม่ขัดแย้งกัน ไม่มีความคับข้องใจ ไม่มีอุปสรรคใด ในกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ กลุ่มหรือสมาชิกเกิดความสมดุลในการอยู่ร่วมปฏิบัติกิจกรรมหรือดำเนินกิจกรรมร่วมกัน

2.5 ความคิดในเชิงบวก เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพราะความคิดในเชิงบวกจะขจัดปัญหาทั้งมวล มองปัญหาเป็นงานที่ต้องทำ ต้องดำเนินการ

เพราะบุคคลมีความคิดในเชิงบวก จะมีสุขภาพจิตดี สุขภาพกายดี สามารถอยู่ร่วมในสังคมได้ทุกสังคม ไม่มีปัญหาเรื่องการปรับตัว เพราะมองทุกอย่างบวก มีความเปิดเผย เชื่อมั่น ไว้วางใจ เป็นกันเอง เอื้ออาทรต่อกัน เมื่อมีความคิดในเชิงบวก บรรยากาศทำงานก็เอื้อ เมื่อคนในสังคมคิดเป็นบวก ปัญหาทุกอย่างต้องเรียนรู้และเกิดการเรียนรู้ สังคมก็มีพลังอำนาจจากการคิดบวก หรือความคิดในเชิงบวก คนร่วมงานก็มีกำลังใจ ผู้วิจัยสังเกตจากการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ เมื่อสมาชิกที่เข้ากระบวนการดังกล่าวมีความคิดในเชิงบวก ก็จะมองปัญหาต่างๆ ง่ายเข้า จากการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม จากการสนทนากลุ่ม จากการร่วมสังเกตแบบมีส่วนร่วม โดยเฉพาะการมีความคิดในเชิงบวก คิดปัญหาทั้งมวลเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างยิ่ง

2.6 การศึกษา เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญปัจจัยหนึ่งที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นปัจจัยพื้นฐานหนึ่งเพราะว่าการศึกษาในที่นี้คือการศึกษาทั้งมวล ทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามโอกาส เพราะการศึกษาทุกอย่าง ทุกชนิด นำมาซึ่งความคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ คือการศึกษาก็มีข้อมูลสารสนใจ และก็ต้องตัดสินใจ เมื่อต้องตัดสินใจต้องคิด ต้องวิเคราะห์ สังเคราะห์ทั้งสิ้น โดยการศึกษาเป็นพื้นฐานในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและไปสู่การร่วมปฏิบัติต่อไป ในการที่ผู้วิจัยได้จัดการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ให้มีการศึกษาข้อมูลสารสนเทศทางกฎหมาย ระเบียบ สภาพการจัดการเรียนการสอนในอดีต และปัจจุบัน และพร้อมที่จะไปในอนาคต เพื่อให้มีการศึกษาแล้วสมาชิกก็จะคิดกัน วิเคราะห์กัน และสังเคราะห์กันเป็นกลุ่ม พร้อมทั้งสรุปผล ถือว่าการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการศึกษาทุกระบบ ดังกล่าว

2.7 ความคาดหวัง เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญปัจจัยหนึ่งที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพราะความคาดหวังเป็นสิ่งที่มองอนาคตข้างหน้า หรือมองเป้าหมายที่หน้าที่ยังมาไม่ถึง และก็คาดหวังไว้ใช้สำเร็จผล เป็นทัศนคติที่แสดงออกถึงสภาวะจิตใจ ความคาดหวัง มีแนวคิดพื้นฐาน คือทุกคนคาดหวังอย่างยิ่งให้เกิดการยอมรับ และความพึงพอใจมากเพียงใด ระดับความคาดหวังก็จะสูง กระบวนการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการเข้ากลุ่มใหญ่ การทำสนทนากลุ่มย่อย สังเกตจากการเสนอแผนงานโครงการในระยะต้น ทุกคนคาดหวังความสำเร็จ และจะสำเร็จต้องผ่านกระบวนการทุกคนต้องทำตามกระบวนการอย่างคาดหวัง ความคาดหวังเป็นสิ่งที่คาดการณ์มองไปข้างหน้า อย่างมีเป้าหมายชัดเจนนั้น จะมีการเชื่อมโยงไปถึงวิสัยทัศน์ (Vision) และงาน (Mission) ที่เป็นผลงานสุดท้าย (Out put) และ Out come ซึ่งความ

คาดหวังเกี่ยวข้องกับความน่าจะเป็น ความเป็นไปได้ ความมุ่งหวัง เป็นพื้นฐานของความสำเร็จ ความคาดหวังจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในอนาคตเป็นอย่างยิ่ง เพราะเมื่อคาดหวังสิ่งใดแล้วจะมีการปฏิบัติในทางที่คาดหวัง และต้องการผลสำเร็จตามการปฏิบัติ ต้องมีการตัดสินใจ ความคาดหวังยิ่งสูงยิ่งมีการมุ่งผลสำเร็จสูง หรือความคาดหวังให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ ก็ต้องมีการปฏิบัติตามข้อมูลสารสนเทศที่มีอย่างครบถ้วน อย่างมีหลักการ กระบวนการ เพื่อให้ความคาดหวังสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างมีคุณภาพ

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การเสนอผลการวิจัย เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการสถานศึกษา ประกอบด้วย วัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารจัดการสถานศึกษา
2. เพื่อพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา

วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการสถานศึกษา ได้แบ่งการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน มีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทำการวิจัยเพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารจัดการสถานศึกษา การทำการวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้ดำเนินการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์เบื้องต้นที่กำหนด เป็นโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในชุมชน ทั้งนี้เพื่อสะท้อนภาพการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของตัวแทนชุมชน คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้อย่างกว้างขวางและชัดเจน โดยเลือกโรงเรียนวัดบ้านธิ ตำบลบ้านธิ อำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ การวิจัยในขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพพื้นฐานตามความเป็นจริงในการเป็นพื้นฐานและข้อมูลที่จะทำการวิจัยในขั้นตอนที่ 2 และขั้นตอนที่ 3 ต่อไป โดยขั้นตอนที่ 1 ทำการวิจัยโดยเก็บข้อมูลจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น

พื้นฐาน 9 คน คณะกรรมการที่ปรึกษา 22 คน ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครู ภารโรง รวม 13 คน นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์บุคคลในชุมชนบ้านธิ 65 คน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก (1) การศึกษาเอกสารใช้สำหรับการศึกษาประวัติความเป็นมาของโรงเรียนและชุมชน ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนและชุมชน กฎระเบียบทางราชการ และการดำเนินการของโรงเรียนและชุมชนที่ผ่านมา (2) การสังเกตอย่างมีส่วนร่วมใช้ในการศึกษาในชุมชนและศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียน (3) สัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการสำหรับศึกษาข้อมูลพื้นฐานและศึกษาข้อมูลเชิงลึกจากผู้ให้ข่าวทุกกลุ่ม (4) การสนทนากลุ่มใช้สำหรับหาข้อมูลเช่นเดียวกับการสัมภาษณ์ และเป็นการหาข้อสรุปของการสนทนา โดยมีการตรวจสอบและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มีความน่าเชื่อถือ โดยวิธีการถ่ายโอนและเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ เข้าด้วยกัน เพื่อดูความสอดคล้องและความแตกต่างของข้อมูล โดยข้อมูลได้ถูกตรวจสอบต้องมีความตรงตามความเป็นจริง และเชื่อถือได้ ข้อมูลก็จะมีความเชื่อมั่นเกิดขึ้นตามมา โดยใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) คือ การนำข้อมูลที่ได้จากต่างบุคคล ต่างเวลา ต่างสถานที่ มาถ่ายโอนและเชื่อมโยงข้อมูลเข้าด้วยกัน เพื่อตรวจสอบความแตกต่าง ความน่าเชื่อถือ และความเชื่อมั่น สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลพร้อมกับการตรวจสอบข้อมูล คือ เมื่อผ่านการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) แล้วได้ข้อมูลมีความตรงตามความจริง เชื่อถือได้ และเกิดความเชื่อมั่นแล้วก็ดำเนินการวิเคราะห์ในลักษณะที่ต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ คือสามารถเริ่มต้นวิเคราะห์ข้อมูลได้ตั้งแต่เริ่มต้นการวิจัย ขณะเก็บข้อมูลจนถึงเก็บข้อมูลครั้งสุดท้ายเมื่อสิ้นสุด

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เปรียบเทียบหรือเรียกว่าการใช้วิธีเชิงอุปมาน (Inductive method) โดยอาศัยทฤษฎีมาวิเคราะห์ปรากฏการณ์ ซึ่งเรียกว่า วิธีการของทฤษฎีพื้นฐาน โดยนำข้อมูล เหตุการณ์ หรือสถานการณ์ที่ผ่านการตรวจสอบแล้วมาเปรียบเทียบเมื่อดูถึงความสอดคล้องตรงกันแล้วนำมาเขียนรายงานข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 ทำการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 ที่ผ่านกระบวนการวิจัยและเขียนรายงานผลแล้วมาเป็นพื้นฐานข้อมูลในการดำเนินการตามขั้นตอนที่ 2 โดยการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนวัดบ้านธิ 9 คน และคณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิ 22 คน รวมเป็น 31 คน โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) และเทคนิค AIC (Appreciation Influence Control) พร้อมด้วยวิธีการสนทนา

กลุ่ม (Focus group Discussion) รวมทั้งการระดมสมอง (Brain storming) เพื่อหาข้อสรุปเป็นข้อมูลเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action plan) รวมทั้งหาผู้รับผิดชอบในการดำเนินการต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 ทำการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา การวิจัยตามขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเก็บข้อมูลจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 9 คน คณะกรรมการที่ปรึกษา 22 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์บุคคลในชมชนบ้านธิ 65 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลจากรายงานวัตถุประสงค์ที่ 1 และรายงานวัตถุประสงค์ที่ 2 เมื่อพบว่าจากข้อมูลใดที่ต้องการก็หาข้อมูลเพิ่มเติม ในการเก็บข้อมูลในขั้นตอนที่ 3 นี้ จาก (1) การศึกษาเอกสารที่ใช้สำหรับโรงเรียนและข้อมูลชุมชน ในการดำเนินการของโรงเรียนและชุมชน (2) การสังเกตอย่างมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียน (3) สัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการสำหรับข้อมูลพื้นฐานเพิ่มเติมและข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติมจากผู้ให้ข่าว (4) สนทนากลุ่มสำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเช่นเดียวกับการสัมภาษณ์และหาข้อสรุปของการสนทนา โดยการตรวจสอบวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มีความน่าเชื่อถือได้ โดยวิธีการถ่ายโอนเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ เข้าด้วยกัน เพื่อดูความสอดคล้องและความแตกต่างของข้อมูล โดยข้อมูลได้ถูกตรวจสอบ มีความตรงตามความจริงและเชื่อถือได้ ข้อมูลจะมีความเชื่อมั่นเกิดขึ้นตามมาโดยวิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) คือ การนำข้อมูลที่ได้จากต่างบุคคล ต่างเวลา ต่างสถานที่ มาถ่ายโอนและเชื่อมโยงข้อมูลเข้าด้วยกัน เพื่อตรวจสอบความแตกต่าง ความน่าเชื่อถือ และความเชื่อมั่นสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลพร้อมกับการตรวจสอบข้อมูลเมื่อผ่านการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) แล้ว ได้ข้อมูลมีความตรงตามความจริง เชื่อถือได้ และเกิดความเชื่อมั่น แล้วก็ดำเนินการวิเคราะห์ในลักษณะที่ต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ คือสามารถเริ่มต้นวิเคราะห์ข้อมูลลงได้ตั้งแต่เริ่มต้นการวิจัย ขณะเก็บข้อมูล จนถึงเก็บข้อมูลครั้งสุดท้ายเมื่อสิ้นสุด

สำหรับการวิจัยในขั้นคอนที่ 3 นี้ ได้ใช้วิธีวิเคราะห์เปรียบเทียบหรือเรียกว่าการใช้วิธีเชิงอุปมาน (Inductive method) โดยอาศัยทฤษฎีมาวิเคราะห์ปรากฏการณ์ซึ่งเรียกว่าวิธีการของทฤษฎีพื้นฐาน โดยนำข้อมูลเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่ผ่านการตรวจสอบแล้วมาเปรียบเทียบเพื่อดูถึงความสอดคล้องตรงกัน แล้วนำมาเขียนรายงาน ซึ่งค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อ 3 ต่อไป

สรุปผลการวิจัย

ข้อค้นพบจากการศึกษาวิจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการสถานศึกษาครั้งนี้ สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารจัดการสถานศึกษา

1.1 บริบทของโรงเรียนและชุมชนในเขตบริการาของโรงเรียน

โรงเรียนวัดบ้านธิ ตั้งขึ้นมาเพื่อจัดการเรียนการสอนให้กับชาวชุมชนบ้านธิในปี พ.ศ. 2465 เป็นเวลา 87 ปีมาแล้ว โดยชุมชนบ้านธิที่เป็นเขตบริการของโรงเรียนมี 9 หมู่บ้าน เป็นชาวไทลื้อ โดยอพยพมากว่า 200 ปี โดยอพยพมาจากเมืองเชียงรุ้ง แคว้นสิบสองปันนา ซึ่งในปัจจุบันอยู่ในประเทศจีน โดยตระกูลที่มาช่วงแรกคือ สิทธิใหญ่ ปัญญาใหญ่ ศรีนวลใหญ่ สุขะใหญ่ ใจยาใหญ่ เชียงรุ้งในปัจจุบันมีการแต่งงานระหว่างตระกูลต่างๆ เป็นเครือญาติกัน ซึ่งเป็นสมาชิกในชุมชน โดยเป็นเครือข่ายที่แน่นแฟ้นในปัจจุบัน

ความเข้มแข็งของชุมชนบ้านธิ ในการมีปัจจัยหลังคือ ความมีสำนึกเป็นคนบ้านธิ ซึ่งเป็นชาติพันธุ์ไทลื้อ มีประวัติความเป็นมา เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมที่เข้มแข็ง มีภูมิปัญญา ความเชื่อ กระบวนการเรียนรู้ โดยมีสิ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตใจคือพุทธศาสนา โดยที่ชุมชนบ้านธิมีวัดในชุมชนถึง 5 วัด โดยแรกเริ่มการศึกษาในชุมชนมีวัดเป็นที่ให้การศึกษาเฉพาะเด็กชายเท่านั้น เด็กหญิงต้องเรียนในชุมชนหรือบ้านใกล้เรือนเคียงในเรื่องการอยู่อาศัยและอาชีพต่างๆ พวกอาหาร ขนมต่างๆ ในชุมชน

ต่อมาเมื่อมีการคิดเรื่องการศึกษา ก็มีพระสงฆ์ ผู้นำชุมชนในท้องถิ่น พ่อแม่ผู้ปกครองของเด็กที่ต้องการให้ลูกหลานเรียนหนังสือ ช่วยกันสร้างโรงเรียนขึ้นในชุมชน มีชื่อว่า โรงเรียนวัดบ้านธิ ในปี พ.ศ. 2465 ซึ่งเป็นโรงเรียนหรือสถาบันสังคมแห่งแรกในด้านการจัดการศึกษาให้ชุมชน โดยในยุคสมัยแรกตั้งมีพระสงฆ์เป็นผู้นำทางด้านจิตวิญญาณในเรื่องพิธีกรรมแล้วยังเป็นผู้นำในด้านการศึกษา คือเป็นผู้บริหารโรงเรียนหรือครูใหญ่ในยุคแรกตั้ง

1.2 กระบวนการสรรหาและได้มาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 38 ได้กำหนดให้โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้อง

ดำเนินการสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยโรงเรียนวัดบ้านธิมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 9 คน คือ กรรมการโดยตำแหน่ง 1 คน คือ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ทรงคุณวุฒิ 2 คน และผู้แทนองค์กรชุมชน 6 คน โรงเรียนวัดบ้านธิได้ดำเนินการตามระเบียบทุกประการ แต่ปรากฏว่ามีผู้มาสมัครไม่ครบตามเงื่อนไขของกฎหมายและระยะเวลา คือมาสมัคร 8 คน ไม่ครบทุกกลุ่ม ผู้บริหารโรงเรียนวัดบ้านธิจึงได้ทำหนังสือเชิญประชุมไปทุกกลุ่ม เพื่อให้แต่ละกลุ่มเลือกตัวแทนมาเป็นตัวแทนในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนวัดบ้านธิให้ครบ 9 คนทุกกลุ่ม คือ ประธานกรรมการสถานศึกษา 1 คน มาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนองค์กรชุมชน 1 คน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 1 คน ผู้แทนผู้ปกครอง 1 คน ผู้แทนครู 1 คน ผู้แทนศิษย์เก่า 1 คน ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ 1 รูป ผู้ทรงคุณวุฒิ 1 คน ผู้บริหารโรงเรียนวัดบ้านธิเป็นกรรมการและเลขานุการ 1 คน รวมเป็น 9 คน โดยแต่ละกลุ่มเลือกตัวแทนกลุ่ม กลุ่มละ 1 คน นอกนั้นอีก 22 คน ก็เป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิ ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มที่จัดตั้งเพื่อให้ความร่วมมือช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนกิจการของโรงเรียน ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนวัดบ้านธิ เมื่อร่วมกันแล้วจะมีทั้งหมด 31 คน

1.3 วิธีการมีส่วนร่วมก่อนเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิ มี 2 แบบ คือ

1.3.1 การมีส่วนร่วมโดยสมัครใจ คือผู้ที่สมัครมาก่อนเมื่อมีการรับสมัคร

1.3.2 การมีส่วนร่วมโดยชักจูง คือ ผู้ที่ได้รับหนังสือเชิญจากโรงเรียนวัดบ้านธิให้มาประชุมในวันสรรหาคณะกรรมการดังกล่าว

โดยเมื่อมา 31 คนครบทุกกลุ่ม แต่ละกลุ่มจะเลือกตัวแทนเพื่อเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 9 คน และนอกจากนั้นอีก 22 คน ทางโรงเรียนวัดบ้านธิขอเชิญเป็นคณะกรรมการที่ปรึกษา โดยมีบทบาทร่วมมือช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนกิจการของโรงเรียนร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนวัดบ้านธิ

1.4 การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารจัดการสถานศึกษาก่อนการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ตามระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่โดยตรงให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการเป็นตัวแทนชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยร่วมการบริหารจัดการ แต่ในสภาพดังกล่าว คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดความชัดเจนในบทบาท หรือไม่รู้บทบาทตัวเอง ขาดความกระตือรือร้นในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการ

สถานศึกษา เพราะถูกขอร้องไม่ได้ตั้งใจมา ที่สำคัญโรงเรียนขาดการประชุมอย่างเป็นทางการ หรือไม่มีการประชุมจริง เพียงแต่มีการพูดคุยกับประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับผู้บริหารโรงเรียนเท่านั้น และขอลายเซ็นกรรมการท่านอื่นเพื่อไว้เป็นหลักฐานเท่านั้นเอง จะเป็นด้วยเหตุผลการลดขั้นตอนหรือต้องการความรวดเร็ว สะดวกอะไรก็แล้วแต่ เมื่อไม่มีการประชุมอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ก็ทำให้ขาดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ไม่มีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจ ขาดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ขาดการมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ ที่สำคัญก็ขาดการมีส่วนร่วมในการประเมินผลหรือสรุปผลงานในการร่วมบริหารจัดการสถานศึกษาดังกล่าว

2. เพื่อพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา

การวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือ เพื่อพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) โดยใช้เทคนิค AIC (Appreciation Influence Control) พร้อมด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus group Discussion) รวมทั้งการระดมสมอง (Brain Storming) กับกลุ่มตัวอย่าง คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 9 คน และคณะกรรมการที่ปรึกษา 22 คน โดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมาจากตัวแทนชุมชน ตัวแทนชาวบ้านทั้งสิ้น 9 คน คือ ประธานคณะกรรมการ กรรมกรผู้แทนผู้ปกครอง กรรมการผู้แทนครู กรรมการผู้แทนองค์กรชุมชน กรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรรมการผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา กรรมการผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการเลขานุการ และคณะกรรมการที่ปรึกษา 22 คน ก็เป็นตัวแทนชุมชน ตัวแทนชาวบ้านเช่นกัน คือ ผู้ใหญ่บ้านทั้ง 8 หมู่บ้าน เจ้าอาวาสวัด 4 วัด ตัวแทนผู้ปกครอง (ป.1 – ป.6) 6 คน ตัวแทนองค์กร 1 คน ตัวแทนองค์กรกลุ่มหนุ่มสาว 2 คน ตัวแทนกลุ่มแม่บ้านในชุมชนบ้านธิ 1 คน ซึ่งรวมทั้งสิ้น 31 คน ซึ่งแต่ละคนมีบทบาทในการเป็นตัวแทนของชุมชนบ้านธิทั้งสิ้น มีกลุ่มรองรับทุกคน แต่ละคนมีพลังอำนาจพร้อมที่จะทำงานให้ชุมชนบ้านธิ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยร่วมประชุมกับกลุ่มแกนนำดังกล่าว โดยกระบวนการ AIC และระดมสมองโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ แล้วร่วมกันตัดสินใจ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

2.1 ขั้นเห็นคุณ (Appreciation = A) ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ทำให้ทุกคนยอมรับเพราะอยากเห็นความสำเร็จในอนาคต เกิด "พลังร่วม" ขึ้นในระหว่างผู้ที่มาร่วมประชุม

2.2 ขั้นปฏิสัมพันธ์ (Influence = I) หรือการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาช่วยกันกำหนดยุทธศาสตร์ (strategy) ทำให้บรรลุ "วิสัยทัศน์ร่วม" (Shared vision) มุ่งเน้นวิธีการสำคัญมาจัดหมวดหมู่ แยกแยะ จนเห็นพ้องต้องกันว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จ

2.3 ขั้นการควบคุม (Control = C) คือการนำวิธีการสำคัญมากำหนดเป็นสิ่งที่จะปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม คือ แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ว่าจะทำอย่างไรและมีผู้รับผิดชอบ

สรุปผลการวิจัยในแต่ละขั้นตอนได้ดังนี้คือ

1) ขั้นเห็นคุณค่า (Appreciation = A) เป็นการทำให้ทุกคนมีความเข้าใจและยอมรับกันโดยอยากที่จะเห็นความสำเร็จในอนาคต เพื่อให้เกิดพลังร่วมกัน เป็นขั้นตอนที่ให้สมาชิกที่มาร่วมกิจกรรมการประชุมพูดคุยกันถึงสภาพการณ์ของการจัดการศึกษาในอดีตอันรุ่งเรือง (A – 1) และมาปัจจุบันเกิดปัญหาที่สมาชิกชุมชน ตัวแทนชุมชนในปัจจุบัน (A – 2) ต้องการอย่างไรและต้องการให้เกิดการพัฒนาโดยมีส่วนร่วมในอนาคต (A – 3)

สภาพการณ์ของการจัดการศึกษาที่เคยรุ่งเรืองโดยชุมชนมีส่วนร่วมกันมายาวนาน และในอดีดทุกส่วนของชุมชนได้ร่วมมือช่วยเหลือโดยมีส่วนร่วมกันตั้งแต่ พระสงฆ์ ผู้นำชุมชน คนเฒ่าคนแก่ ผู้สูงอายุ พ่อแม่ผู้ปกครอง ได้ร่วมกันพัฒนาการศึกษาจนเห็นเป็นรูปธรรมขึ้นมาในรูปแบบโรงเรียนวัดบ้านธิ มีครูใหญ่ที่ดีเป็นหลักของครูของเด็กนักเรียน ของชุมชน มีครูผู้สอนที่ดี โดยมีภาพจากอดีตที่เคยรุ่งเรือง 60 – 70 ปีมาฉายให้สมาชิกที่ร่วมประชุมดูให้เห็นความสามัคคีต่อการมีส่วนร่วมในอดีต ความมีน้ำใจต่อการร่วมแรงร่วมมือในการระดมทรัพยากรเงิน สิ่งก่อสร้าง มาจัดสร้างโรงเรียนวัดบ้านธิ ซึ่งรูปภาพ 60 – 70 ปีที่แล้วฉายให้สมาชิกที่มาร่วมประชุมทราบและเห็น ทำให้มีการกระตุ้นพลังใจที่จะช่วยกันขับเคลื่อนสถานศึกษาของชุมชนบ้านธิ คือโรงเรียนวัดบ้านธิให้ยืนยาวต่อไป ซึ่งเป็นการสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นในจิตใจให้รับผิดชอบนั่นเอง

สำหรับสถานการณ์ของการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิ และปัญหาในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิ ซึ่งเรียกกิจกรรมว่า "ความหวังของโรงเรียนวัดบ้านธิ" โดยได้ชี้วิธีแบ่งกลุ่มให้ทุกคนที่มาได้ร่วมแสดงความคิดเห็นตามกลุ่มของตนที่สังกัด โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มบ้านธิหลวง 10 คน กลุ่มอนาคตบ้านธิ 10 คน กลุ่มการศึกษาบ้านธิ 11 คน รวมทั้งสิ้น 31 คน แต่ละกลุ่มได้มีการเสนอความคิดเห็นต่างๆ มากมาย เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิ ให้โรงเรียนวัดบ้านธิจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ให้คณะครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนทุกกิจกรรม คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องมาประชุมที่

โรงเรียนให้ครบทุกคน ให้ครูใหญ่ติดตามครูในเรื่องการเรียนการสอน ให้โรงเรียนวัดบ้านธิมีการเรียนการสอนคอมพิวเตอร์ครบทุกคน ต้องการให้โรงเรียนส่งเสริมกีฬาด้วย ต้องการให้โรงเรียนวัดบ้านธิสนใจและเน้นในเรื่องเกษตรมากๆ หน่อย ให้โรงเรียนวัดบ้านธิจัดการเรียนการสอนให้เด็กนักเรียนอ่านออกเขียนได้ ให้โรงเรียนจัดการสอนเด็กเล็กให้ดี (เพื่อจะได้มีเด็กป้อน ป.1) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะกรรมการที่ปรึกษาต้องมาประชุมทุกคน เพราะเป็นตัวแทนชาวบ้าน ตัวแทนชุมชนบ้านธิ ครูและครูใหญ่ต้องร่วมกิจกรรมของชุมชนและหมู่บ้าน ต้องการให้สภาพบริเวณโรงเรียนสวยงามเหมือนโรงเรียนราษฎร์ ต้องการให้โรงเรียนจัดการเรียนการสอนให้เด็กอ่านออกเขียนได้ ต้องการให้โรงเรียนประชุมผู้ปกครองทุกเทอม ต้องการให้โรงเรียนวัดบ้านธิมีสภาพสวยงามเหมือนโรงเรียนในเมือง ต้องการให้ครูสนใจการเรียนการสอนให้มากๆ หน่อย คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องการประชุมให้ครบทุกครั้ง ทุกคน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นตัวแทนชุมชน ตัวแทนผู้ปกครอง ต้องตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ไม่อยากให้ครูแบ่งพวกและมีการแตกแยกกัน

ส่วนสถานการณ์ของการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิและสภาพปัจจุบัน และความต้องการในอนาคต กิจกรรมนี้เรียกว่า "ความคาดหวังของการศึกษาอันใกล้" ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการให้มีการแบ่งกลุ่มใหม่ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มคุณภาพการศึกษา กลุ่มปฏิรูปการศึกษา กลุ่มบูรณาการการศึกษา โดยใช้ข้อมูลจากกิจกรรมที่แล้วมาเขียนแผนงานโครงการเพื่ออนาคต ได้กิจกรรมโครงการคือ โครงการคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอน โดยการปรับปรุงภูมิทัศน์โรงเรียน โครงการพิพิธภัณฑ์ไทยลื้อ (ห้องสมุดและห้องประชุม) โครงการสร้างรั้วโรงเรียน โครงการสร้างประตูทางเข้าโรงเรียน โครงการประชุมผู้ปกครองนักเรียน โครงการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โครงการปลูกกล่าวเพื่อการศึกษาระหว่างครู ผู้ปกครอง นักเรียน โครงการประชุมร่วมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการที่ปรึกษา

2. ขั้นปฏิสัมพันธ์ หรือการส่งผลกระทบ (influence = I) ในขั้นของการปฏิสัมพันธ์ หรือส่งผลกระทบนี้ แบ่งออกเป็นขั้นที่สมาชิกที่มาร่วมระชุมทำกิจกรรมจะต้องระบุสิ่งที่จะทำหรือจะพัฒนา หรือจะแก้ปัญหาให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยให้เห็นว่าทำอะไร ทำอย่างไร ใครทำ ทำเมื่อไร ในขั้นปฏิสัมพันธ์หรือการส่งผลกระทบมีการแยกประเภท และจัดลำดับต่างๆ ที่จะทำได้ดังนี้คือ 1) โครงการสร้างรั้วโรงเรียนวัดบ้านธิ 2) โครงการคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอ 3) โครงการสร้างประตูทางเข้าโรงเรียน 4) โครงการปลูกกล้วยเพื่อการศึกษาระหว่างครู ผู้ปกครอง เด็กนักเรียน 5) โครงการพิพิธภัณฑ์ไทยลื้อ (ห้องสมุดและห้องประชุม) 6) โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์โรงเรียน 7) โครงการพัฒนาผลสัมฤทธิ์

ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8) โครงการประชุมร่วมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะกรรมการที่ปรึกษา 9) โครงการประชุมผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนวัดบ้านธิ

3. ขั้นควบคุม (Control = C) ในขั้นการควบคุมมีอยู่ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นการแสวงหาผู้รับผิดชอบ (C1) และขั้นการวางแผนการปฏิบัติการ หรือวางแผนการดำเนินงานแต่ละกิจกรรม หรือแต่ละโครงการ ต้องมีการกำหนดที่ชัดเจนว่าทำอะไร ทำอย่างไร ใครทำ ทำเมื่อไร ซึ่งแต่ละขั้นตอนต้องชัดเจน ทราบที่มาของกิจกรรมโครงการในอดีตและปัจจุบันและอนาคตจะเป็นอย่างไรได้ เช่น โครงการสร้างรั้วของโรงเรียนวัดบ้านธิ ที่ประชุมได้มอบหมายให้พระครูพิทักษ์ถาวรกิจ เจ้าอาวาสวัดบ้านธิหลวง คณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิเป็นผู้รับผิดชอบ ในเรื่องงบประมาณ หาเงินค่าก่อสร้างทั้งหมด เป็นเงิน 560,000 บาท (ห้าแสนหกหมื่นบาท) เป็นค่าก่อสร้างรั้วและค่าแรงงาน โดยเริ่มดำเนินการในช่วงปิดเทอมปีการศึกษา 2549 สำหรับขั้นวางแผนการดำเนินการเพื่อปฏิบัติกิจกรรม (C2) ได้มอบหมายให้มีคณะกรรมการใช้จ่ายเงิน คณะกรรมการตรวจการก่อสร้างแต่ละขั้นตอน โดยชาวบ้านในชุมชนบ้านธิ ศิษย์เก่าร่วมกันบริจาค โดยท่านพระครูพิทักษ์ถาวรกิจ เจ้าอาวาสวัดบ้านธิหลวงรับผิดชอบติดตามประสานงานในกิจกรรมต่างๆ ในครั้งนี้ทั้งหมด

โครงการคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอน เป็นโครงการอีกโครงการหนึ่ง โดยในที่ประชุมได้มอบหมายให้ท่านพระครูภาวนาพินิจ เจ้าอาวาสวัดพระธาตุดอยเวียง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับมอบหมาย (C1) ในโครงการนี้ โดยท่านพระครูภาวนาพินิจได้รับผิดชอบในการจัดหาคอมพิวเตอร์ ได้จัดหาคอมพิวเตอร์โดยได้อาศัยบารมีท่านได้ใช้งบประมาณ 350,000 บาท (สามแสนห้าหมื่นบาท) ได้ดำเนินการและได้วางแผนดำเนินการเพื่อปฏิบัติกิจกรรมแต่ละกิจกรรม (C2) โดยมีการตั้งคณะกรรมการตรวจรับคอมพิวเตอร์ พร้อมอุปกรณ์ และห้องเรียนทั้งหมด โดยท่านพระครูภาวนาพินิจได้มีการประสานชาวบ้านในชุมชนบ้านธิ ร่วมกันบริจาคเพิ่มเติมในเรื่องการซ่อมแซม โดยผลของการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา ทำให้เกิดพลังร่วมที่จะทำการพัฒนาการศึกษา ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมโดยมีตัวแทนของชุมชนบ้านธิ ตัวแทนของชาวบ้านในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิ จึงเกิดเป็นแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิ โดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการ AIC (Appreciation Influence Control) จนได้แผนปฏิบัติ (Action plan) เพื่อการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิต่อไป

การประเมินผลการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การประเมินใช้วิธีการประเมินแบบมีส่วนร่วมโดยผู้เข้าร่วมประเมินแบบมีส่วนร่วมคือคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 9 คน และคณะกรรมการที่ปรึกษา 22 คน รวมเป็น 31 คน โดยการประเมินแบบมีส่วนร่วม มีกรอบและวิธีการประเมินดังนี้คือ วัตถุประสงค์ของการประเมิน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล ที่เป็นผลที่ได้จากการประเมินโครงการแต่ละโครงการที่สำเร็จแล้ว โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบต่างๆ ดังนี้คือ การสังเกตอย่างมีส่วนร่วม การสังเกตอย่างไม่มีส่วนร่วม การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ การสนทนากลุ่มย่อย การสนทนาอภิปรายกลุ่ม โดยการรวบรวมข้อมูลจากวิธีการดังกล่าว และวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยพิจารณาจากการจัดกิจกรรมต่างๆ และสรุประหว่างประชุม ระหว่างดำเนินโครงกร ในระหว่างดำเนินการรวมกลุ่มใหญ่ และกลุ่มย่อย และสุดท้ายคือผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของแต่ละโครงการทั้ง 9 โครงการ คือ โครงการสร้างประตูทางเข้าโรงเรียนวัดบ้านธิ โครงการสร้างรั้วโรงเรียนวัดบ้านธิ โครงการคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอน โครงการปลูกกล้วยเพื่อการศึกษาระหว่างครู ผู้ปกครอง นักเรียน โครงการพิพิธภัณฑ์ไทยลื้อ (ห้องสมุด ห้องประชุม) โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์โรงเรียนวัดบ้านธิ โครงการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โครงการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการที่ปรึกษา โครงการประชุมผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนวัดบ้านธิ โดยโครงการทั้ง 9 โครงการดังกล่าวเกิดจากกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และได้ดำเนินการตามกระบวนการดังกล่าวจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุกโครงการ และประเมินผลการมีส่วนร่วมตามกรอบภารกิจครบตามภารกิจของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านบริหารทั่วไป โดย 9 โครงการดังกล่าวสนองภารกิจทั้ง 4 ด้านทุกประการดังนี้คือ

ด้านวิชาการ มีโครงการตามภารกิจที่สนองดังนี้คือ โครงการคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอน โครงการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โครงการปลูกกล้วยเพื่อการศึกษาระหว่างครู ผู้ปกครอง นักเรียน

ด้านบุคลากร มีโครงการตามภารกิจดังนี้คือ โครงการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการที่ปรึกษา โครงการประชุมผู้ปกครองนักเรียน

ด้านงบประมาณ โครงการสร้างประตูทางเข้าโรงเรียนวัดบ้านธิ โครงการสร้างรั้วโรงเรียนวัดบ้านธิ

ด้านบริหารทั่วไป โครงการพิพิธภัณฑ์ไทยลื้อ (ห้องสมุด ห้องประชุม) โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์โรงเรียนวัดบ้านธิ

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา

3.1 ผลการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา

3.2 ผลการศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ ความตระหนัก ความผูกพันที่ตกลงร่วมกัน การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความไว้วางใจ ความคิดในเชิงบวก การศึกษา ความคาดหวัง ผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวพบว่า ปัจจัยหรือตัวแปรดังกล่าวทุกตัวแปรต้น จะเอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมการสนทนากลุ่ม การสังเกตอย่างมีส่วนร่วม การสังเกตอย่างไม่มีส่วนร่วม การระดมสมอง การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ การสนทนาอภิปรายกลุ่ม

ข้อค้นพบที่ผู้วิจัยได้ค้นพบในการศึกษาในครั้งนี้คือ ในขณะดำเนินการและสิ้นสุดการดำเนินการได้แนวทาง แนวคิด และหลักการ กระบวนการขั้นตอนใหม่ และสามารถปรับใช้ได้กับสังคมและชุมชนของไทยได้ดี ดังนี้คือ

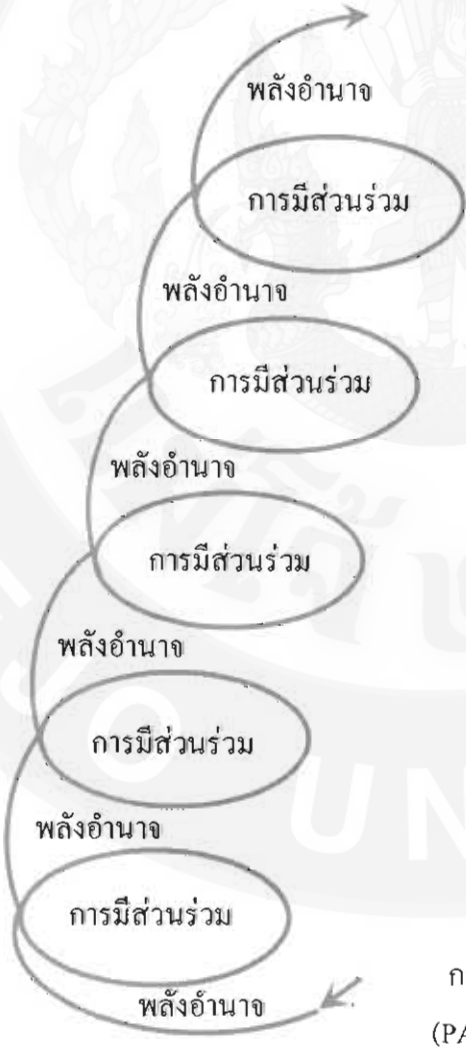
1) สร้างความตระหนักโดยให้กำหนดวิถีชีวิตตนเอง
2) เสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความสามารถในตนเอง
3) ส่งเสริมให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น พัฒนาความรู้กัน
4) เสริมสร้างความกระตือรือร้นและยืดหยุ่นในกระบวนการ
5) เสริมสร้างความคิดตัดสินใจอย่างอิสระ
7) เสริมสร้างความสัมพันธ์ การเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
8) เสริมสร้างการปฏิบัติงานเป็นทีม
9) เสริมสร้างการไว้วางใจซึ่งกันและกัน
10) เสริมสร้างความคิดดี มีมุมมองในเชิงบวก

ภาพ 33 โครงสร้างรูปแบบเจดีย์การเสริมสร้างพลังอำนาจจากข้อค้นพบ

กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการทางสังคมที่ยอมรับชื่นชมการพัฒนา ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองในการแก้ปัญหาร่วมกัน โดยมีความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็น ทำให้รู้ว่าตนเองมีอำนาจ สามารถควบคุมความเป็นไปและมีการตัดสินได้ โดยเสริมกระบวนการวิธีการต่างๆ เพื่อจัดการกับสิ่งแวดล้อม กระบวนการบริหารบุคคลและทรัพยากร โดยจะตั้งเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์ และวางแผนไปสู่การปฏิบัติต่อไป โดยในระหว่างดำเนินการตามกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจจะมีส่วนร่วมกันอย่างสมดุล โดยปรับเปลี่ยนวิธีคิด ทัศนคติ และปรับปรุงพฤติกรรม สุดท้ายเป็นบุคคลที่มีพลังอำนาจในตัวและใช้พลังอำนาจต่อสังคม ชุมชน ส่วนรวม ตลอดไปอย่างยั่งยืนตามกระบวนการทั้ง 9 ขั้นดังกล่าว

ข้อค้นพบจากการศึกษาโดยวิจัยของผู้วิจัย โดยเป็นแนวคิดที่มีความซับซ้อนในการบริหารจัดการตัวเอง (self management) และบริหารจัดการสังคม บริหารจัดการองค์กรอย่างมีความสุข โดยมีความตระหนักที่เกิดจากความสำนึกในหน้าที่และพร้อมที่จะรับผิดชอบตนเองและสังคม พร้อมที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้นๆ โดยมีความรู้สึกผูกพันที่ตกลงร่วมกัน มีความรู้สึกภายในที่ดีที่แสดงออกมาให้เห็นจากพฤติกรรมภายนอกโดยการกระทำ พร้อมที่จะเรียนรู้ รับรู้ รับทราบ โดยพร้อมร่วมกันปฏิบัติและประเมินงานนั้นๆ เพื่อส่วนรวม ได้ปรับเปลี่ยนความคิด ทัศนคติ และพฤติกรรมเปลี่ยนไปในทางที่ดีต่อส่วนรวม โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงานและสมาชิกด้วยกันอย่างเต็มใจและกระตือรือร้น โดยวิธีคิดที่อิสระ

ปราศจากการถูกครอบงำจากสังคมหรือบุคคล โดยพร้อมที่จะทำงานเป็นทีมได้เสมอ โดยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงานที่ทำได้ ทุกคน ทุกทีมงาน โดยมีการประสานสัมพันธ์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มุมมองความคิดที่ดี ในเชิงบวก ไม่มีปัญหาหรืออคติ มองปัญหาเป็นแนวทางแก้ไขที่ต้องพัฒนา ที่มีความคิด ทัศนคติ บนความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง หัวหน้า หรือไว้วางใจในสังคมรอบข้าง เป็นสิ่งที่หล่อหลอมการทำงานอย่างมีความสุข ที่เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากกระบวนการดังกล่าว 9 ขั้น โดยสุดท้ายการมีส่วนร่วมที่ยั่งยืนและยาวนานตลอดไป เมื่อมีส่วนร่วมแล้วจะเกิดพลังอำนาจ ถ้าเป็นสังคมหรือชุมชนก็เป็นสังคมที่เข้มแข็งหรือชุมชนเข้มแข็ง ก็จะเกิดพลังอำนาจส่งเสริมไปตลอด ยิ่งเกิดการมีส่วนร่วมเป็นเกลียวหมุนวนไปไม่มีที่สิ้นสุด



ภาพ 34 รูปแบบเกลียวการเกิดพลังอำนาจและการมีส่วนร่วมขององค์กรหรือสังคมชุมชน

ข้อค้นพบจากการศึกษาโดยการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา การนำเสนอให้เห็นที่มาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยปูพื้นฐานทางกฎหมาย แนวคิด ทฤษฎี หลักการของกระบวนการได้มาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จดเข้ากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจจนกระทั่งเกิดรูปแบบความเป็นผู้แทนที่มีพลังอำนาจในการขับเคลื่อนงานการศึกษาของโรงเรียน โดยมีหลักการ แนวคิด ทฤษฎีหลัก คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นพื้นฐานในการขับเคลื่อนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าว

โดยเฉพาะในปี พ.ศ. 2540 ได้มีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้กำหนดให้รัฐและเอกชนจัดการศึกษาให้กับประชาชน ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่พึงประสงค์ มีการกระจายอำนาจในทุกภาคส่วนรับผิดชอบ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยเฉพาะในมาตรา 81 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้มีการกำหนดให้จัดให้มีกฎหมายการศึกษาแห่งชาติ จึงมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรกของประเทศไทย เป็นกฎหมายที่ใช้เป็นแม่บทในการจัดการศึกษา โดยในมาตรา 8 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และมาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยทำหน้าที่ กำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นตำแหน่ง การเลือกประธานกรรมการเป็นไปตามกฎกระทรวง

ภาพ 35 แสดงจุดเริ่มต้นเพื่อรอการเชื่อมโยงการมีส่วนร่วม

ในส่วนของโรงเรียนวัดบ้านธิ มีนักเรียนไม่เกิน 300 มีกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวม 9 คน คือ ประธานกรรมการ 1 คน ผู้แทนผู้ปกครอง 1 คน ผู้แทนครู 1 คน ผู้แทนศิษย์เก่า 1 คน ผู้แทนชุมชน 1 คน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 1 คน ผู้แทนพระสงฆ์ 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิ 1 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นคณะกรรมการเลขานุการ 1 คน โดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนวัดบ้านธิ คือตัวแทนประชาชนของชุมชนบ้านธิเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา ที่ตั้งอยู่ของชุมชน บทบาท หน้าที่ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา อันเนื่องมาจากเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนในลักษณะเจ้าของหรือหุ้นส่วนของสถานศึกษา โดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องคำนึงถึงการจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน โดยอาศัยการทำงานที่เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และความโปร่งใส ตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน พร้อมกับยึดถือหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมด้วยการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ภาพ 36 แสดงคณะกรรมการสถานศึกษาเชื่อมโยงกับโรงเรียน

ในการคัดเลือกมี 9 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ใหญ่บ้าน กลุ่มผู้ปกครองนักเรียน กลุ่มครูในโรงเรียน กลุ่มชมรมศิษย์เก่า กลุ่มตัวแทนองค์กรชุมชน กลุ่มตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลุ่มพระสงฆ์ (เจ้าอาวาส) กลุ่มตัวแทนผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นกรรมการเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ละกลุ่มเลือกส่งตัวแทน 1 คน เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่กลุ่มก็ยังเป็นฐานสนับสนุนตัวแทนทุกเรื่องที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประชุม หรือตัดสินใจ เรื่องสำคัญต้องมีความคิดจากฐานกลุ่มเดิมก่อนเป็นพื้นฐานในการคิดและตัดสินใจในเรื่องสำคัญ และในแต่ละกลุ่มก็ยังมีฐานความคิดของชุมชนอยู่ด้วย โดยวิธีคิดหรือตัดสินใจต้องมีฐานความคิดรองรับตลอด โดยฐานความคิดก็คือ คณะกรรมการที่ปรึกษาที่ถูกคัดเลือกมา 22 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 9 คน (ยกเว้นกลุ่มครู 11 คนในโรงเรียนวัดบ้านธิ) เพราะโดยบทบาทหน้าที่ของครูในโรงเรียนวัดบ้านธิ ก็ต้องสามารถเชื่อมโยงความคิดในการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผ่านตัวแทนครูในคณะกรรมการอยู่แล้ว

ภาพ 37 แสดงตัวแทนกลุ่มที่มาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา

กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) ขึ้นอยู่กับสภาพองค์กรและตัวบุคคล โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนวัดบ้านธิ ต้องมีการวิเคราะห์บริบทของโรงเรียน สิ่งแวดล้อมในโรงเรียน บรรยากาศของโรงเรียน และวัฒนธรรมในโรงเรียนด้วย โดยเฉพาะแนวคิดในการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียน มีแนวคิดในการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจหรือไม่ โดยเฉพาะปัจจุบันทางภาครัฐหรือทางราชการมีการสร้างแนวทาง แนวคิด สู่การปฏิบัติ ในการกระจายอำนาจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกระจายอำนาจทางการศึกษา โดยมีการออกกฎหมายให้โรงเรียนเป็นนิติบุคคล แต่ก็ยังมีกรอบในการปฏิบัติได้บางส่วน ในระยะหลังการกระจายอำนาจทางความคิดในการศึกษา ให้สถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษามากพอสมควร

แนวคิดที่อยู่เบื้องหลังกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นแนวคิด แนวทางสู่การปฏิบัติในการพัฒนาชีวิต พัฒนาพื้นฐานความคิด ของผู้รู้สึกเหมือนว่าไม่มีพลังอำนาจ ไม่มีพลังความคิดในการตัดสินใจ ไม่มีพลังอำนาจในตนเอง ให้มีความรู้สึกเชื่อมั่น เป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระ โดยรู้สึกชีวิตมีค่า มีคุณค่า สามารถตัดสินใจจัดการกับตนเองได้ โดยความรู้สึกว่าตนเองมีพลังอำนาจ สามารถควบคุมความเป็นอยู่ ควบคุมวิถีชีวิตของตนเองได้ โดยในระดับโรงเรียนวัดบ้านธิ ซึ่งเป็นโรงเรียนประถมศึกษา นั้นมิได้ดำเนินการโดยกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการที่ปรึกษาแล้ว โดยการวิเคราะห์บริบทของชุมชน ของโรงเรียน สิ่งแวดล้อมต่างๆ โดยเฉพาะบรรยากาศของโรงเรียน วัฒนธรรมของโรงเรียน แนวคิดในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ทำให้ผู้จัดกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจให้คณะกรรมการสานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการที่ปรึกษา ผลสุดท้ายเกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างดีและยั่งยืน

การเตรียมการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านธิ

หลังจากผ่านกระบวนการบางส่วน การเสริมสร้างพลังอำนาจให้ผู้บริหารสูงสุดในองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก โดยเฉพาะผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านธิ ต้องมีความตระหนักในแนวคิด การเสริมสร้างพลังอำนาจก่อน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไป เพราะว่าผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านธิเป็นผู้ที่เป็นด่านสำคัญที่สุดในการที่จะให้โรงเรียนประสบ

ความสำเร็จหรือความล้มเหลว ในการใช้แนวคิดในการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพราะการสนับสนุนแนวคิดหรือโครงการดังกล่าวของผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านธิก็จะมีบทบาทสำคัญในการช่วยกระตุ้น ติดตาม กำกับ เป็นที่ปรึกษา โดยสร้างความสัมพันธ์กับผู้วิจัย ก่อให้เกิดความมั่นใจในการทำวิจัยต่อไปจนสำเร็จ ให้การยอมรับโดยให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพ

การจัดวางบุคคลที่มีส่วนส่งเสริมให้เกิดพลังอำนาจที่ยั่งยืน

การจัดวางบุคคลหรือการจัดวางความสัมพันธ์ของบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากในการเสริมสร้างพลังอำนาจ Empowerment โดยเฉพาะคนที่มีความพร้อม คนที่มีความพร้อมมาก คนที่มีความพร้อมที่สุด โดยแนวคิดในการเสริมสร้างพลังอำนาจถือว่าทุกคนมีพลังอำนาจในตนเอง โดยคนที่มีความพร้อมหมายถึงมีความพร้อมที่จะนำพลังอำนาจมาใช้ได้ทันที หรือจะกระตุ้นก่อน หรือให้มีกิจกรรมก่อน เพราะฉะนั้นการจัดวางความพร้อมของบุคคล ต้องมีความพร้อมที่สุดก่อน มีความพร้อมมาก มีความพร้อมลดหลั่นกันไป เหมือนแผนภูมิดังกล่าวคือ กลุ่มที่มีความพร้อมดังต่อไปนี้คือ กลุ่มผู้ใหญ่บ้าน 9 คน กลุ่มผู้ปกครอง 6 คน กลุ่มครูในโรงเรียน 11 คน กลุ่มหรือชมรมศิษย์เก่า 2 คน กลุ่มตัวแทนชุมชน 1 คน กลุ่มตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 1 คน กลุ่มเจ้าอาวาสวัด 5 รูป กลุ่มตัวแทนผู้ทรงคุณวุฒิ 1 คน และผู้อำนวยการโรงเรียนถือว่าเป็นตัวแทนโรงเรียนวัดบ้านธิ 1 คน โดยทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนวัดบ้านธิ โดยการจัดวางตัวแทนชุมชนบ้านธิโดยจัดวางในรูปกลุ่มที่มีพลังอำนาจทั้งสิ้น ตามกลุ่มต่างๆ ดังกล่าว โดยกลุ่มเป็นฐานหนุนความคิดให้ตัวแทนขึ้นไปเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างเต็มใจ และรับผิดชอบความคิด แนวคิด แนวปฏิบัติของกลุ่มไปมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา

การเป็นตัวแทนกลุ่มละ 1 คน คือการคัดเลือกการจัดวางบุคคลและความสัมพันธ์ในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน

การจัดวางตัวบุคคลให้มีความสัมพันธ์ในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนวัดบ้านธิ 9 คน ผ่านการเป็นตัวแทนกลุ่มต่างๆ 9 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ใหญ่บ้าน กลุ่มผู้ปกครอง กลุ่มครูในโรงเรียน กลุ่มชมรมศิษย์เก่า กลุ่มตัวแทนชุมชน กลุ่มตัวแทนองค์กรส่วนท้องถิ่น กลุ่มตัวแทนพระสงฆ์ กลุ่มตัวแทนผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านธิทั้ง 9 คน ได้ผ่านการจัดวางมาตามลำดับ คือ ชุมชนบ้านธิ กลุ่ม ตัวแทนกลุ่ม โดยถือว่าเป็นการจัดวางตัวบุคคลรอบที่ 3 และรอบที่ 3 เป็นการจัดวางตัวบุคคลที่มีความสัมพันธ์ในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผ่านกระบวนการคัดสรร คัดเลือก จากสังคมของชุมชน

ผ่านการยอมรับจากสังคม ผ่านการคัดเลือกตามกฎหมาย และผ่านการคัดเลือกจากตัวแทนกลุ่ม โดยกลุ่มจะเป็นฐานในการคิดและฐานในการปฏิบัติงาน โดยนำแนวคิด แนวทางจากชุมชนไปสู่กลุ่ม และจากกลุ่มไปสู่ในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนวัดบ้านธิ โดยมีกฎหมายรองรับตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2542 พร้อมกฎกระทรวงศึกษาธิการรองรับการทำงาน

ภาพ 38 แสดงฐานพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระบวนการเสริมพลังอำนาจ ที่ได้ปรับแนวทางแนวคิดของนักวิชาการมาดำเนินการ

ในการดำเนินการจัดกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยปรับกระบวนการให้เข้ากับบริบทของโรงเรียนวัดบ้านธิและชุมชนบ้านธิ โดยเฉพาะบุคคลและรูปคณะกรรมการได้จัดดำเนินการตามกระบวนการดังนี้คือ 1) สร้างความตระหนักโดยกำหนดวิถีชีวิตของตนเอง 2) สร้างความรู้ ทักษะความสามารถในตนเอง 3) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นพัฒนาความรู้กัน 4) สร้างความกระตือรือร้นและยืดหยุ่นในกระบวนการ 5) ตัดสินใจอย่างอิสระ 6) สร้างความสัมพันธ์ 7) สร้างทีมงาน 8) ความไว้วางใจ 9) มีความคิดดี มุมมองเชิงบวก โดยกระบวนการดังกล่าวมีความยืดหยุ่น ปรับประยุกต์ให้เข้ากับการวิจัยแบบปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) และเทคนิค Appreciation Influence Control: AIC โดยมีการปรับและยืดหยุ่นตลอดกระบวนการ

ความไว้วางใจแนวคิดหลักในการเสริมสร้างพลังอำนาจได้ยั่งยืน

ในกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ สมาชิกในการจัดกระบวนการต้องมีความไว้วางใจกันคือ เชื่อมั่นและไว้ใจกัน ทุกระดับของสมาชิก โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนวัดบ้านธิ ต้องมีความไว้วางใจในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการที่ปรึกษาและครูอาจารย์ในโรงเรียน เพราะการไว้วางใจมีความสำคัญมาก เป็นทักษะที่ฝึกได้ โดยยึดมั่นในความไว้วางใจต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน

ส่งเสริมความคิดดี มีมุมมองในเชิงบวก ในกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ส่งเสริมให้สมาชิก คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการที่ปรึกษา รวมทั้งครูและผู้บริหารโรงเรียน ได้มีความคิดดี มีมุมมองในเชิงบวก โดยวิธีคิดและมุมมองเชิงบวกเป็นตัวทำลายกำแพงปัญหาทั้งมวล ช่วยให้กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจเกิดพลังอำนาจต่อเนื่อง ยั่งยืน อย่างยาวนาน

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment)

เป็นกระบวนการที่เรียกว่ากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยแนวคิดทฤษฎี ส่งการปฏิบัติแล้วเป็นสิ่งธรรมชาติ เป็นแนวคิดพื้นฐานที่น่าสนใจสำหรับทุกวงการ และทุกองค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีความสนใจมาก โดยเปรียบเหมือนการติดไฟ หรือการจุดไฟก็ได้ ผู้วิจัยให้

ชื่อว่า "ทฤษฎีการจุดไฟ" โดยการจุดไฟในเตาหรือในก้อนเส้าโดยก้อนเส้าโดยทั่วไปมี 3 ก้อนเส้า ต้องมีกระบวนการคือ

1. การหาฟืน การหาฟืนข้อสำคัญจะให้จุดไฟได้นาน ฟืนหรือไม้ฟืนต้องเป็นไม้ที่แกร่ง จะจุดไฟติดนาน ถ้าไม้เนื้ออ่อนจะจุดไฟดับในเวลารวดเร็ว ต้องหาไม้ที่เนื้อแกร่ง เนื้อแน่น และไม้แห้ง ถือว่ามีพลังอำนาจในตัวพร้อมที่จะติดไฟได้นาน เปรียบเหมือนจะหาบุคคลเข้ากระบวนการทำการเสริมสร้างพลังอำนาจ ต้องหาคนที่มีความสามารถ คนเก่ง สนใจในเรื่องนั้นๆ มีความพร้อม มีความรู้ในเรื่องที่จะดำเนินการ มีแนวคิดที่จะทำ มีอุดมการณ์ เปรียบเหมือนการหาฟืนหรือหาไม้ติดไฟ

2. การเรียงไม้ฟืนที่จะติดไฟ ต้องเอาไม้แกร่งหรือไม้เนื้อแข็งวางก่อนหรืออยู่ข้างล่าง เพราะถ้าติดไฟแล้วจะทำให้ไม้ท่อนอื่นหรือส่วนอื่นติดไปตามมา จากไม้ฟืนคุ้นที่ติดไฟก่อน เปรียบเหมือนการจัดวางบุคคล ในการจัดหาการเสริมสร้างพลังอำนาจ ต้องหาคนหรือบุคคลที่มีความสนใจ ความรู้ อุดมการณ์ และความสามารถ หรือมีตำแหน่งก่อน คือการจัดวางพร้อมที่จะไปกระตุ้นคนอื่นต่อไป เพราะฉะนั้นการจัดวางคนหรือการจัดวางบุคคลก็มีความสำคัญในกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจให้เกิดความต่อเนื่อง ยั่งยืน ยาวนาน ต่อไป

3. ไม้ขีดที่จุดไฟและเชื้อเพลิงหรือไม้สน เปรียบเหมือนวิทยากรกระบวนการ (Facilitator) และผู้ช่วยที่จัดกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจเพราะไม่ได้ทำหน้าที่จุดไฟที่เชื้อเพลิงเป็นไม้ชิ้นเล็กๆ หรือไม้สนหรือขี้ไต้ให้ไฟติด และไฟไปติดกับฟืนท่อนล่างที่แกร่ง เนื้อแห้ง ทำให้ไฟติดต่อท่อนที่วางข้างบน คือไฟจะลุกติดจากท่อนล่างก่อน เพราะฉะนั้นในการติดไฟหรือกระบวนการเกิดไฟ ไม้ขีด เชื้อเพลิง ไม้สน ก็มีความสำคัญที่จะทำให้ไฟติดไม้ซึ่งแห้งและแกร่ง พรอมจะติดไปได้นาน นำไฟไปใช้ประโยชน์ต่อไป ซึ่งเปรียบเหมือนวิทยากรกระบวนการ (Facilitator) และคณะผู้ช่วยจัดกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ พร้อมที่จะให้ไฟติดลุกมีพลังอำนาจในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ต่อไป

4. ก๊าซออกซิเจน เป็นตัวที่ช่วยให้ติดไฟ ถ้าไม่มีก๊าซออกซิเจนไฟก็ไม่ติด เปรียบเหมือนกำลังใจที่วิทยากรกระบวนการให้เวลาฝึกอบรมโดยเฉพาะ มุมมองเชิงบวก ความคิดดี แ ละความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

5. ทำให้ไฟติดทนทาน ต้องหาพื้นที่แห้งและแกร่งมาเตรียมไว้ โดยเปรียบเหมือนการหาคนหรือบุคคลมาเตรียม และต่อเนื่อง ต่อยอดในกิจกรรมหรือโครงการที่ทำโดยจะทำให้เกิดความยั่งยืนยาวนานของโครงการหรือกิจกรรมนั้น เปรียบเหมือนให้กองไฟติดไฟอย่างยาวนาน ต้องหาฟื้นเตรียมไว้มากๆ และเป็นไม้ฟืนที่มีคุณภาพดี

จากแนวทางแนวคิดในกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยเปรียบเทียบกับการติดไฟ โดยต้องมีกระบวนการตามลำดับ โดยสภาพใกล้เคียงกันหรือเปรียบเทียบกันได้ โดยผู้วิจัยให้ชื่อว่า "ทฤษฎีการจุดไฟ"

ข้อค้นพบจากการศึกษาโดยการวิจัยการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านความเป็นผู้แทน ซึ่งมีความสำคัญมาก เพราะเมื่อมีบุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้รับการเป็นตัวแทนในรูปกรรมการหรือคณะกรรมการ ซึ่งเป็นตัวแทนของชาวบ้านหรือตัวแทนชุมชนแล้ว เขาต้องทำหน้าที่และบทบาทเป็นตัวแทนในเรื่องความเป็นผู้แทนให้เหมาะสมกับหน้าที่และบทบาทที่ได้รับเป็นอย่างยิ่ง

โดยเฉพาะก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้น โรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และพลังชุมชนของท้องถิ่น และชาวบ้านในชุมชนบ้านธิขาดการเชื่อมโยงกันทั้งด้านความคิด ความศรัทธาต่อกัน และทรัพยากร เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เมื่อขาดการเชื่อมโยงก็ขาดการมีส่วนร่วมกัน โดยแยกกันเป็นส่วนๆ อย่างเห็นได้ชัดเจน โดยพลังชุมชนท้องถิ่นมีองค์ประกอบทั้งตัวบุคคลและกลุ่มคน หรือองค์กรต่างๆ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ปกครองนักเรียน ศิษย์เก่า พระสงฆ์ในวัดของชุมชนและองค์กรต่างๆ ในชุมชน

ภาพ 39 แสดงช่องว่างขาดการเชื่อมโยงฐานพลังการหนุนเสริมพลังอำนาจ

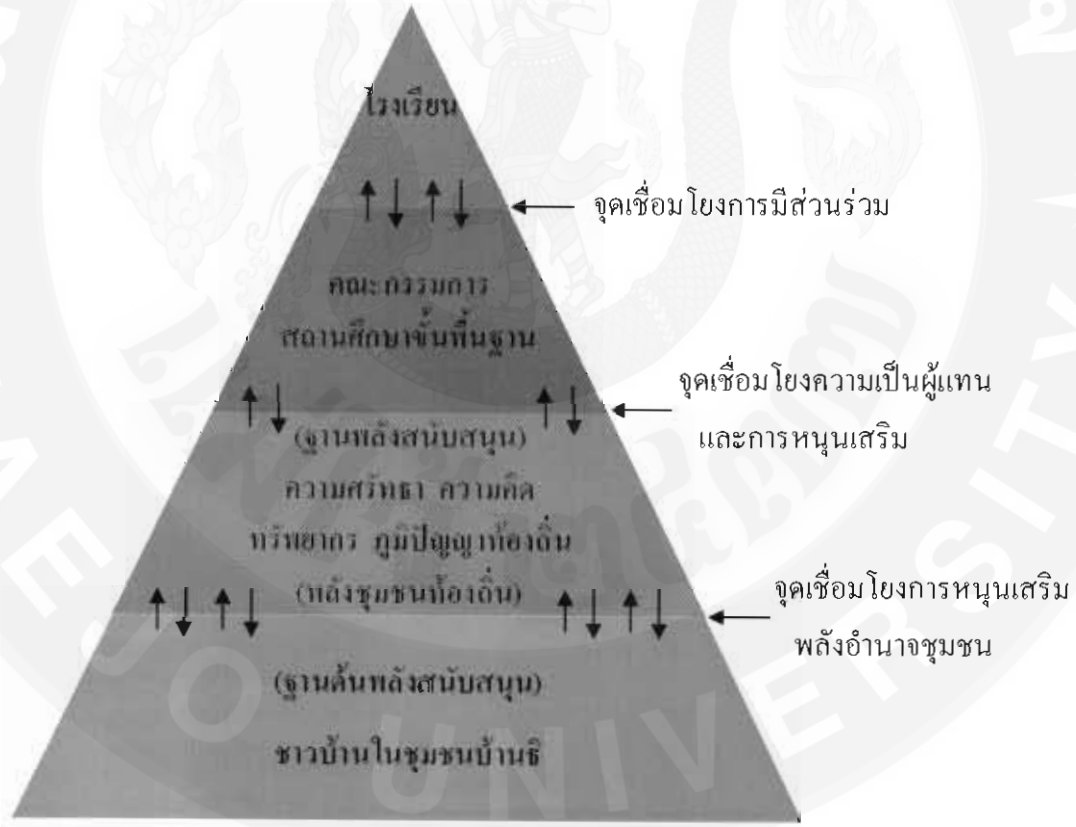
จะเห็นได้ว่าส่วนต่างๆ เป็นอิสระต่อกับขาดการเชื่อมโยง คือโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พลังชุมชนท้องถิ่นและชาวบ้านในชุมชนบ้านธิและช่องว่างแต่ละช่อง โดยระหว่างโรงเรียนกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคือช่องว่างขาดการเชื่อมโยงการมีส่วนร่วม และระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับพลังชุมชนท้องถิ่น คือ ช่องว่างขาดการเชื่อมโยงความเป็นผู้แทนและการหนุนเสริม ส่วนระหว่างพลังชุมชนท้องถิ่นกับชาวบ้านในชุมชนบ้านธิ คือช่องว่างขาดการเชื่อมโยงหนุนเสริมพลังชุมชน

ภาพ 40 แสดงการเคลื่อนที่ของช่องว่างเริ่มจะเคลื่อนเข้าหากัน

ส่วนต่างๆ แยกกันเป็นอิสระต่อกัน คือ ส่วนแรกคือโรงเรียนที่มีองค์ประกอบภายใน คือผู้บริหารโรงเรียน ครู นักการภารโรง และนักเรียนทั้งหมด ส่วนที่ 2 คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียน โดยทั้งโรงเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีช่องว่างที่ขาดการเชื่อมโยงการมีส่วนร่วมต่อกัน ทั้งที่น่าจะติดต่อกันและมีส่วนร่วมด่อกัน ส่วนต่อไปคือพลังชุมชนท้องถิ่น มีส่วนประกอบคือ ผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนวัดบ้านธิ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในชุมชนบ้านธิ ศิษย์เก่าของโรงเรียนบ้านธิ พระสงฆ์ในชุมชนบ้านธิ องค์กรชุมชน เช่น กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มหนุ่มสาว กลุ่มเกษตรเยาวชน ซึ่งช่องว่าของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับพลังชุมชนท้องถิ่นคือช่องว่างที่ขาดการเชื่อมโยงความเป็นผู้แทนอย่างสิ้นเชิง ไม่มีการเชื่อมโยงความศรัทธาต่อกัน ความคิดหรือทรัพยากร เงิน วัสดุ อุปกรณ์ต่อกัน ที่สำคัญคือขาดการเชื่อมโยงภูมิปัญญาท้องถิ่นต่อกัน และทางด้านส่วนพลังชุมชนท้องถิ่นก็ขาดการเชื่อมโยงการหนุนเสริมพลังอำนาจชุมชนกับ

ชาวบ้านในชุมชนบ้านธิ โดยเมื่อแต่ละส่วนขาดการเชื่อมโยงซึ่งกันและกันทำให้ไม่มีพลังอำนาจไปขับเคลื่อนงานหรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยสุดท้ายของปลายยอดคือโรงเรียนที่จะได้รับสิ่งต่างๆ จากชาวบ้านในชุมชนบ้านธิ หรือจากพลังชุมชนท้องถิ่น และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ก็ไม่ได้รับเพราะแยกกันแต่ละส่วน เป็นอิสระต่อกันนั่นเอง

เมื่อผู้วิจัยทำการวิจัยโดยทำการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) โดยใช้เทคนิค AIC (Appreciation Influence Control) ทำให้แต่ละส่วนเคลื่อนเข้าหากันโดยไม่มีช่องว่าง โดยมีการเชื่อมโยงในแต่จุดดังกล่าว ทำให้แต่ละส่วนได้ทำหน้าที่ต่อกันอย่างสมดุล



ภาพ 41 แสดงการเคลื่อนที่เข้าหากันโดยไม่มีช่องว่างเกิดการหนุนเสริมอย่างสมบูรณ์

เมื่อได้ทำการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว ทำให้ไม่เกิดช่องว่างกลายเป็นจุดเชื่อม เกิดการร่วมกิจกรรมต่อกันในแต่ละส่วน และทุกส่วน โดยมีจุดเชื่อมโยงดังต่อไปนี้คือ โรงเรียนกับ

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จุดเชื่อมโยงการมีส่วนร่วมเพราะทำการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สำคัญคือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้ถูกเลือกมาเป็นผู้แทนของชาวบ้าน ได้ทำหน้าที่ความเป็นผู้แทนโดยมีการเชื่อมโยงความคิด ความศรัทธา ทรัพยากร และภูมิปัญญาท้องถิ่น กับพลังชุมชนท้องถิ่น โดยที่พลังชุมชนท้องถิ่นมีองค์ประกอบคือ ผู้ปกครองนักเรียน ศิษย์เก่า พระสงฆ์ในชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยที่ความเป็นผู้แทนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะทำหน้าที่ความเป็นผู้แทนอย่างเต็มความสามารถ โดยรับเอาความคิด ความศรัทธา กับฐานพลังสนับสนุน โดยเชื่อมโยงกันตลอดไปอย่างยั่งยืน และที่ฐานต้นพลังสนับสนุนอย่างแท้จริง คือ ชาวบ้านในชุมชนบ้านธิ จะเป็นพลังหนุนเสริมพลังชุมชนในท้องถิ่น โดยมีจุดเชื่อมโยงการหนุนเสริมพลังอำนาจชุมชน ทำให้ทุกส่วนเคลื่อนที่เข้าหากัน เกิดพลังอำนาจพร้อมที่จะขับเคลื่อนกิจกรรมและงานต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างยั่งยืนต่อไป

อภิปรายผล

ดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการสถานศึกษา ได้มีการสรุปสาระสำคัญของการศึกษา โดยได้มีการนำเสนอให้เห็นความเชื่อมโยงผลของการวิจัย โดยที่มีกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่ยึดเป็นหลักในการวิจัยครั้งนี้คือ แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ แนวคิดการมีส่วนร่วม แนวคิดบรรยากาศขององค์การ แนวคิดวัฒนธรรมองค์การ แนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการเพื่อการมีส่วนร่วม แนวคิดการกระจายอำนาจที่ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล เพื่อทำให้ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้มีความชัดเจนและมีความสมบูรณ์ทางวิชาการเพิ่มขึ้น เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องหรือต้องการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ สามารถนำกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจหรือผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้กับการเสริมสร้างพลังอำนาจกับชุมชน หรือสังคมที่ต้องการ

โดยประเด็นการอภิปรายผลมี 3 ประเด็นคือ 1) การเปลี่ยนแปลงสภาพสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม มีผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา 3) ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีรายละเอียดในการอภิปรายผลในแต่ละประเด็นมีดังนี้

ประเด็นที่ 1 การเปลี่ยนแปลงสภาพสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม มีผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา

การเปลี่ยนแปลงสภาพสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม มีผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาจากอดีตซึ่งมีผลต่อมายังปัจจุบัน โดยในปี พ.ศ. 2348 คือราว 200 ปีกว่ามาแล้ว ได้มีชาวลื้อหรือไทลื้อ ได้อพยพมาจากเมืองเชียงรุ้ง แคว้นสิบสองปันนา ซึ่งปัจจุบันอยู่ในประเทศจีน โดยได้มีการเคลื่อนย้ายมาหลายกลุ่ม แต่มีอยู่กลุ่มหนึ่งได้อพยพมาอยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดลำพูน โดยการอพยพมาหลายครั้ง มีการตั้งชุมชนอยู่ตามลำน้ำที่ไหลผ่านชุมชน ลำน้ำที่ไหลผ่านชื่อว่าลำน้ำธิ ชุมชนมีชื่อในภายหลังว่าชุมชนบ้านธิ ชาวไทลื้อที่อยู่ในชุมชนบ้านธิมีเอกลักษณ์เฉพาะเป็นอัตลักษณ์แห่งชาติไทลื้อ (มิ่งสรรพ์ ขาวสะอาด, 2551: 3) ชาวไทลื้อชุมชนบ้านธิมีชีวิตที่เรียบง่าย ปรับตัวเข้ากับธรรมชาติ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ป่าไม้ ลำน้ำเป็นอย่างดี โดยมีเอกลักษณ์ในหลายอย่าง เช่น เรือนไทลื้อ อาหาร ความเชื่อ มีการนับถือพุทธศาสนาโดยเกี่ยวข้องกับพุทธศาสนาตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย โดยในระหว่างดำเนินชีวิตพุทธศาสนาจะเกี่ยวข้องในเรื่องต่างๆ คือ การศึกษาในเรื่องอ่าน เขียนเป็นภาษาตัวเมืองหรือภาษาล้านนา การปรับตัวของชาวไทลื้อชุมชนบ้านธิ การดำเนินชีวิตในลักษณะประนีประนอม (บุญช่วย ศรีสวัสดิ์, 2547: 8) ความเป็นมาชุมชนบ้านธิ โดยเป็นชุมชนที่ใหญ่มาก มีความเชื่อในเรื่องพิธีกรรมต่างๆ ในชุมชน คือ พิธีเลี้ยงผี พิธีเรียกขวัญ พิธีส่งเคราะห์ พิธีสืบชะตา พิธีสู่ขวัญควาย โดยพิธีกรรมที่ใช้ในวิถีชีวิดเป็นเครื่องเชื่อมความเป็นชุมชนบ้านธิ (วิเชียร ปัญญาใหญ่, 2543: 19) โดยความเป็นชุมชนบ้านธิมีทุนของชุมชน (Community Capital) โดยชุมชนจะมีทุน (Capital) เป็นของตัวเอง 5 ประเภทด้วยกันคือ ทุนระบบนิเวศ ทุนคน ทุนระบบสังคมและวัฒนธรรม ทุนทางสติปัญญา และทุนเงินตรา (อุทัย ดุลยเกษม, 2530: 283) โดยในชุมชนบ้านธิมีทุนระบบนิเวศคือการรักษาป่า ต้นน้ำ มีพิธีกรรมการเลี้ยงผีขุนน้ำเพื่ออนุรักษ์ป่าไม้ มีทุนคนหรือมนุษย์ คือไทลื้อ เป็นชาติพันธุ์ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะ ส่วนทุนระบบสังคมและวัฒนธรรม ในชุมชนบ้านธิมีทุนในส่วนนี้อยู่มาก ใช้การดำเนินชีวิด ส่วนทางด้านทุนทางสติปัญญา ชาวบ้านในชุมชนบ้านธิมีทุนในส่วนสติปัญญาอยู่มากจากการพัฒนาความเป็นตัวตนของชาวไทลื้อ ส่วนทุนทางเศรษฐกิจและเงินตรา มีการพัฒนาการของทุนทางเศรษฐกิจและเกี่ยวกับเงินครา จะมีการเชื่อมโยงกับทุนอย่างอื่น (วิเชียร ปัญญาใหญ่, 2543: 39) โดยเฉพาะในอดีตชุมชนบ้านธิจะมีองค์กรในชุมชนที่เป็นหลักคือ ครอบครัว วัด หรือศาสนสถาน โดยพระสงฆ์จะเกี่ยวข้องกับวัดในพุทธศาสนา และกลุ่มอาชีพในอดีตคือ เกษตรกร โดยมีการทำเกษตรแบบยังชีพ ไม่ใช่เพื่อค้าขายเช่นปัจจุบัน (อุทัย ดุลยเกษม, 2530: 285) บทบาทของครอบครัวและวัดโดยเฉพาะพระสงฆ์ในวัด มีบทบาทสูงมาก เพราะในอดีตวัดได้ทำหน้าที่และ

บทบาทตามสภาพและเงื่อนไขของสังคม โดยมีบทบาทมากในความคิดของความเป็นชุมชน เน้นความมั่นคง (Security) การพึ่งตนเองและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างกันของสมาชิกในชุมชนและเครือญาติ มีความเหนียวแน่น สมาชิกของชุมชนรู้สึกเอาธุระกับกิจการของชุมชน (บุญช่วย ศรีสวัสดิ์, 2547: 39) โดยความเป็นชุมชนไม่ต้องรอความช่วยเหลือจากภายนอก ในเรื่ององค์ความรู้ กระบวนการเรียนรู้ โดยจะเห็นชัดเจนว่าความรู้ถูกสร้าง (produced) ถูกสั่งสม (accumulated) และถูกถ่ายทอด (transmitted) ถูกนำมาใช้ในชุมชน (อุทัย ดุลยเกษม, 2545: 286) โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการคิดเพื่อจะสร้างสถาบันการศึกษาให้เด็กชายและเด็กหญิงในชุมชนจากทุกภาคส่วนของชุมชนบ้านธิ คือ ชาวบ้าน หัวหน้าหมู่บ้าน ผู้สูงอายุ พระสงฆ์ในวัดของชุมชนบ้านธิ ได้ร่วมกันคิดและตัดสินใจที่จะตั้งโรงเรียน ร่วมรับประโยชน์โดยลูกหลานในชุมชนได้เข้าเรียนและสรุปโดยการประเมินผล จะเห็นว่าการมีส่วนร่วมกันคิดตั้งสถาบันการศึกษาหรือโรงเรียนบ้านธิ ปี พ.ศ. 2465 นั้น คือการมีส่วนร่วมสอดคล้องกับแนวคิดของ (Cohen and Uphoff, 1977: 6) ที่ได้ให้คำอธิบายความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมจะต้องประกอบด้วยการเกี่ยวข้องกับประชาชน 4 ประการคือ 1) การมีส่วนร่วมในกระบวนการคิดตัดสินใจจะทำอะไร จะทำอย่างไร 2) มีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ 4) และมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยที่ความหมายของกระบวนการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกันทางด้านจิตใจ และประชาชนเป็นตัวตั้ง ประชาชนเป็นผู้วางแผน วิธีการที่ชาวบ้านหรือประชาชนคุ้นเคย ตัดสินใจเมื่อต้องการทางเลือกในการแก้ปัญหา ภูมิรู้ ภูมิปัญญา และภูมิธรรม รวมทั้งด้านตัวบุคคลในการระดมความคิดในการแก้ปัญหา ต้องมาจากชุมชน (กาญจนา แก้วเทพ, 2538: 99) การร่วมกันคิดเมื่อเริ่มตั้งโรงเรียนบ้านธิ ใน พ.ศ. 2465 มีลักษณะเป็นการร่วมกันคิดเป็นกระบวนการพัฒนาโดยประชาชนหรือตัวแทนของชุมชนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา เริ่มตั้งแต่ต้นจนสุดโครงการ โดยเมื่อร่วมกันคิดค้นหาปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ โดยการระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีในท้องถิ่น รับผลประโยชน์จากโครงการโดยสอดคล้องกับวิถีชีวิต (ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ, 2542: 138 – 139)

เมื่อทุกฝ่ายพร้อมใจกันโดยมีพระสงฆ์เป็นผู้นำทางการศึกษา ได้มีการจัดตั้งโรงเรียนแห่งแรกของชุมชนบ้านธิ เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม พ.ศ. 2465 โดยใช้ชื่อว่าโรงเรียนวัดบ้านธิ ซึ่งเป็นโรงเรียนแห่งแรกในชุมชนบ้านธิ (หมายเหตุรายวัน, 2501: 1) จะเห็นว่าในปี พ.ศ. 2465 เมื่อแรกตั้งโรงเรียนวัดบ้านธิ ชาวชุมชนบ้านธิมีส่วนร่วมในการจัดตั้งโรงเรียนแห่งแรก คือ มีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจ ประชุมกัน พูดคุยเพื่อจะได้โรงเรียนเป็นสถานการศึกษาแห่งแรกของชุมชน มีส่วนร่วมในการดำเนินการคือ ไม้ กระเบื้อง หิน ตะปู บริจาคเงิน เพื่อจัดสร้างโดยคนในชุมชนบ้านธิช่วยกัน (หมายเหตุรายวัน, 2503: 1) และมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ โดย

ลูกหลานของชาวชุมชนบ้านธิได้เข้าเรียนในระดับชั้นประถมศึกษา และสุดท้ายมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นสิ่งที่มีการสังเกตในความเห็นชอบและความคาดหวัง เป็นการร่วมกันสรุปโดยรวม (Cohen and Uphoff. 1977: 92) จะเห็นว่าชาวชุมชนบ้านธิมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการขั้นตอนของการมีส่วนร่วมและเมื่อมีการตั้งโรงเรียนวัดบ้านธิแล้ว ครูใหญ่คนแรกของโรงเรียนวัดบ้านธิคือพระสงฆ์ในวัดบ้านธิหลวงนั่นเอง คือ พระโอ๊ด อภิธรรมา (หมายเหตุรายวัน, 2507: 1) โดยใช้ศาลาวัดบ้านธิหลวงและศาลาที่ช่วยกันปลูกเพิ่มเป็นที่เล่าเรียนของเด็กในชุมชนบ้นธิ ทั้งเด็กชายและเด็กหญิงได้มีโอกาสเรียนอย่างเสมอภาคกัน ในการจัดการศึกษาชาวบ้านในชุมชนบ้านธิได้มีส่วนร่วมกันตลอด ทั้งร่วมคิดตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับประโยชน์ และร่วมประเมินผล และชาวบ้านในชุมชนบ้านธิได้ส่งลูกมาเรียนที่โรงเรียนบ้านธิ โดยสอดคล้องกับแนวคิดในเรื่องทุนทางสังคม หรือทุนในชุมชน เพราะพระสงฆ์คือทุนคนในชุมชน ตามแนวคิดคือ ทุนระบบนิเวศ ทุนคน ทุนระบบสังคมและวัฒนธรรม ทุนทางสติปัญญา ทุนเงินตรา (อุทัย ดุลยเกษม, 2530: 283) เพราะเป็นโรงเรียนแห่งแรกแห่งเดียวของชุมชนบ้านธิ ไม่มีโรงเรียนที่อื่นเลย และการเดินทางมาในเมืองลำพูนก็ต้องเดินทางมาไกล เป็นป่า เป็นทุ่งนา ฤดูฝนก็น้ำท่วมเส้นทาง การเดินทางไปจังหวัดเชียงใหม่ก็ยิ่งไม่สะดวก ทำให้ชาวบ้านในบ้านธิส่งลูกเข้าเรียนโรงเรียนบ้านธิ และต้องช่วยดูแลสนับสนุนโรงเรียนบ้านธิตลอดมา

ในช่วงที่โรงเรียนวัดบ้านธิเริ่มตั้ง ชาวบ้านในชุมชนบ้านธิมีอาชีพเกษตรกร ทำมาหากินและแลกเปลี่ยนสินค้ากัน ระบบการซื้อขายยังไม่ค่อยจะมี มีการแบ่งปันให้กันฟรีในลักษณะให้เปล่า หรือแลกเปลี่ยนกัน คือพริกบ้านเหนือเกลือบ้านใต้ (นพพร นิลนรงค์, 2548: 7) การช่วยเหลือสนับสนุนโรงเรียนวัดบ้านธิเป็นบทบาทหน้าที่ของชาวชุมชนบ้านธิทุกคนในลักษณะบ้าน วัด โรงเรียน ยังใช้ตลอดมา คณะกรรมการโรงเรียนยังไม่มีระเบียบรองรับ ชาวบ้านได้ให้ตัวแทนมาช่วยโรงเรียนวัดบ้านธิเป็นครั้งคราว

ในปี พ.ศ. 2524 ช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับ 5 รัฐบาลในสมัยนั้นเริ่มมีการพัฒนาเศรษฐกิจ เน้นเศรษฐกิจเป็นหลัก โดยเฉพาะจังหวัดลำพูน เป็นจังหวัดหนึ่งที่มีนิคมอุตสาหกรรมขนาดใหญ่กำลังเริ่มดำเนินการจัดตั้ง ต้องการคนงานมาก เพราะเป็นนิคมอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ในช่วงแรกของการรับคนงานนิคมอุตสาหกรรม (นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดลำพูน, 2526: 7) จะรับคนงานจบแค่ประถมปีที่ 4 และประถมปีที่ 6 มาเป็นคนงาน ทำให้ชาวบ้านในชุมชนบ้านธิเริ่มมีการเปลี่ยนวิถีชีวิตครั้งใหญ่ คือ มาทำงานเป็นคนงานในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน จากวิถีชีวิตทำงาน ทำไร่ ทำเกษตร เปลี่ยนมาทำงานที่นิคมอุตสาหกรรมลำพูน คือเคยรับเงินจากการขายพืชผลทางเกษตร ก็มารับเงินเดือนเป็นรายเดือน ทำให้ระบบวิถีชีวิตของชาวชุมชนบ้านธิเปลี่ยนไปมาก (วิเชียร ปัญญาใหม่, 2543: 62) ประกอบกับรัฐบาลเริ่มทำ

ถนนและเส้นทางคมนาคมเริ่มมีมากขึ้น การเดินทางสะดวก มีรถประจำทาง มีรถในหมู่บ้านมาก การเดินทางไปจังหวัดลำพูนสะดวก การเดินทางไปจังหวัดเชียงใหม่ก็สะดวก ถนนหนทางตัดเข้าจังหวัดเชียงใหม่ไม่ต้องไปเข้าจังหวัดลำพูนก็ได้ ประกอบกับชาวบ้านในชุมชนบ้านธิเริ่มเข้าทำงานเป็นคนงานในนิคมอุตสาหกรรมลำพูนมากขึ้น เพราะจำนวนโรงงานเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะเด็กบ้านธิเริ่มได้มีโอกาสมาเรียนในจังหวัดลำพูน และเดินทางไปเรียนที่จังหวัดเชียงใหม่ จบการศึกษาสูงขึ้น เช่น ระดับ ปวช. (ประกาศนียบัตรวิชาชีพ) ปวส. (ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง) หรือระดับปริญญาตรีในสาขาต่างๆ ทำให้เข้าทำงานในนิคมอุตสาหกรรมลำพูนมากขึ้น เพราะรับคนงานมากขึ้น (นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดลำพูน, 2526: 18) โดยทำงานนิคมอุตสาหกรรมลำพูนหยุดแต่วันอาทิตย์ 1 วัน ต่อสัปดาห์เท่านั้น (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำพูน, 2539: 12) ทำให้ชาวชุมชนบ้านธิที่จบการศึกษาสูงขึ้นไปทำงานที่อื่นไม่ได้อยู่ในชุมชนบ้านธิเหมือนเดิม เช่น ทำงานที่จังหวัดอื่นๆ ในกรุงเทพมหานคร จังหวัดเชียงใหม่ และที่สำคัญคือชาวชุมชนที่ได้รับการศึกษาส่วนมากทำงานในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน เพราะต้องการคนงานมากขึ้น และการทำงานในนิคมอุตสาหกรรมลำพูนจะปฏิบัติตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันเสาร์ ได้หยุดวันอาทิตย์ 1 วันเท่านั้น ทำให้คนที่มีพลังอำนาจ มีศักยภาพที่จะพัฒนาการจัดการศึกษาของชุมชนไม่มีเวลามาร่วมการจัดการศึกษา และไม่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเหมือนเมื่อมีการตั้งโรงเรียนวัดบ้านใหม่ๆ และเป็นเวลาล่วงเลยมาเพราะสภาพเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลง เพราะเมื่อพ่อแม่เป็นเกษตรกร แต่เมื่อบุตรหลานได้ไปเรียนสูงขึ้นก็ไม่สามารถมาทำอาชีพเกษตรได้ ต้องไปประกอบอาชีพที่ได้ไปเล่าเรียนมา ก็ต้องไปทำงานนอกชุมชน เช่น ในจังหวัดต่างๆ หรือนอกชุมชน เช่น ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน โดยเฉพาะเมื่อสังคมเปลี่ยนไป คือ การมีส่วนร่วมในชุมชนน้อยลง (กาญจนา แก้วเทพ, 2538: 97) ต้องไปมีส่วนร่วมในหน่วยงานหรือสำนักที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ สิ่งต่างๆ เปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมก็เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ส่งผลต่อวิถีชีวิตของบุคคลในสังคมอย่างมากมาย (วิเชียร ปัญญาใหม่, 2543: 28)

ประกอบกับการที่ประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ สิ่ง โดยเฉพาะทางด้านการเมืองในระดับชาติ จึงทำให้มีรัฐธรรมนูญใหญ่ พร้อมมีกฎหมายเกิดใหม่ ตามรัฐธรรมนูญดังกล่าวขึ้น (รุ่ง แก้วแดง, 2546: 18)

ในปีพุทธศักราช 2540 ประเทศไทยได้มีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 โดยได้กำหนดให้รัฐและเอกชนจัดการศึกษาให้กับประชาชนให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่พึงประสงค์ โดยมีจุดเน้นหลายเรื่อง โดยเฉพาะการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมหลายรูปแบบ โดยเฉพาะการศึกษาทุกสังกัด (อุทัย บุญประเสริฐ, 2545: 37) โดยเฉพาะมาตรา 81 ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 รัฐต้องจัด

การศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้ คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542: 23) ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครอง ในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข โดยเฉพาะมาตรา 81 ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งถือเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรกของประเทศไทยและเป็นกฎหมายที่ใช้เป็นแม่บทในการจัดการศึกษา โดยมุ่งหวังจะยกระดับการศึกษาและปฏิรูปการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 87) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงแนวคิดทางการศึกษาครั้งใหม่ที่สำคัญ และเป็นส่วนสำคัญที่เน้นให้มีการปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยมีการมีประโยชน์ต่อสังคมอย่างแท้จริง โดยมุ่งสร้างให้ผู้เรียนให้มีคุณภาพและศักยภาพที่เข้มแข็ง เพื่อเป็นกำลังสำคัญของชุมชนและสังคมต่อไป (รุ่ง แก้วแดง, 2541: 36)

จากการเปลี่ยนแปลงสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง โดยเฉพาะมีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญต่างๆ ทั้งที่การเปลี่ยนทางสังคม คือจากสังคมเกษตรไปเป็นสังคมคนทำงานรายเดือน เป็นสังคมข้าราชการ ทำให้วิถีชีวิตเปลี่ยนไป คือเคยอยู่ร่วมงานในชุมชน ต้องออกไปร่วมงานในที่ทำงาน ซึ่งไม่ใช่ชุมชนเดิม มีเวลาให้กับสังคมหรือท้องถิ่นเดิมน้อยลงไป โดยเฉพาะโครงสร้างทางเศรษฐกิจก็เปลี่ยนไป จากการทำการเกษตรแบบยังชีพ ไม่ต้องเร่งผลิตให้มาก เพียงแต่พอกินพอใช้ แบ่งปันกันในชุมชน ในสังคม ก็ต้องเป็นการผลิตเพื่อการค้า ต้องทำให้มากขึ้น ต้องมีต้นทุนสูงขึ้น ทำให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจเปลี่ยนไป คนในสังคมก็มีเวลาให้กับส่วนรวมน้อยลงไป เพราะต้องไปเร่งรัดให้กิจการงานของตนเอง หรือสังคมไม่ได้ร่วมกันหรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม (อุทัย ตุลยเกษม, 2530: 283) โดยเฉพาะสิ่งแวดล้อมต่างๆ ก็เปลี่ยนแปลงอย่างมาก ในสภาพปัจจุบัน และสิ่งที่มีผลกระทบต่อหลายสิ่งหลายอย่างต่อมาคือ การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง คือการเมืองระดับหมู่บ้าน ระดับตำบล หรือระดับใหญ่ขึ้นล้วนส่งผลต่อสังคมหรือชุมชนส่วนรวมมาก เพราะต้องเกิดการเลือกข้าง เลือกฝ่าย ส่งผลถึงการศึกษาในชุมชนกับโรงเรียน หรือสถาบันการศึกษาไม่ได้วางตัวเป็นกลาง โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้มีการกำหนดการมีส่วนร่วมของสังคมกับการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ และมีการกำหนดกฎหมายการศึกษาไว้ในรัฐธรรมนูญฉบับปี 2540 ได้มีการกำหนดการมีส่วนร่วมของสังคมกับการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ และมีการกำหนดกำหมายการศึกษาไว้ในรัฐธรรมนูญฉบับปี 2540 ก็มีการออกพราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดการมีส่วนร่วมของชุมชน สังคม ใน

การพัฒนาการศึกษา กฎเกณฑ์ต่างๆ ที่กระทรวงศึกษาธิการต้องออกกฎและระเบียบคือ ระเบียบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2542 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และต้องมีส่วนร่วมกับโรงเรียนในท้องถิ่น (การศึกษากับกฎหมายการศึกษา, 2542: 21) โดยเฉพาะการปฏิรูปการศึกษา ชุมชน และสังคม ต้องเข้าใจ แต่ก็ค่อนข้างไม่มีการดำเนินการเด่นชัด ทำให้มีผลกระทบในทางที่ไม่คืบหน้าในการปฏิรูปการศึกษาเท่าที่ควร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545: 11)

ด้านการศึกษา คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยให้มีการปฏิรูปการศึกษา โดยปรับแนวคิดในเรื่องการเรียนรู้ (รุ่ง แก้วแดง, 2541: 122) แต่ชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ เช่น ชุมชนบ้านธิ ไม่ได้รับรู้รับทราบในเรื่องการปฏิรูปการศึกษาเลย รับรู้รับทราบเฉพาะครูและผู้บริหารการศึกษาเท่านั้น ทำให้มีการปฏิรูปเฉพาะในโรงเรียนและสังคมและชุมชนไม่เคยมีการรับรู้รับทราบในการปฏิรูปเลย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1, 2549: 59)

โดยเฉพาะบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และระเบียบกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2542 ที่ออกตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) 2545 ที่มีการเน้นให้ปฏิรูปการศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน (ศิริกาญจน์ โกสุมภ์, 2542) และให้มีตัวแทนชุมชนในรูปคณะกรรมการสถานศึกษานั้น เป็นสิ่งที่ค่อนข้างห่างไกลกับแนวทางหรือหลักการโดยที่ชุมชน สังคม ไม่ได้รับการปฏิรูปแนวคิดเลย การปฏิรูปรับรู้รับทราบในระบบราชการเท่านั้น สังคมและชุมชนไม่ได้รับทราบเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา เพราะกระทรวงศึกษาขาดการประชาสัมพันธ์ให้สังคมและชุมชนรับทราบ ชาวบ้าน สังคม ชุมชน ไม่รู้ว่าการปฏิรูปการศึกษาคืออะไรกันแน่ ข้าราชการบางคนก็ไม่รับรู้ก็มี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547: 68)

เมื่อสังคม ชุมชน ไม่รู้เรื่อง แนวคิด หลักการการปฏิรูปการศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนวัดบ้านธิ ก็เป็นตัวแทนชุมชนก็ไม่รู้ เพราะว่าการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษานั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบไม่เคยอบรมในเรื่องบทบาทอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยเฉพาะแนวคิดหลักการเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาหรือการปฏิรูปการเรียนรู้ หรือไม่เคยอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือจัดทำสนทนากลุ่มเลย เพียงแต่ให้โรงเรียนดำเนินการคัดเลือกและส่งรายชื่อให้ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตแต่งตั้งก็จบกระบวนการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1, 2549: 39)

ดังนั้นเมื่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนวัดบ้านธิเข้ามาเป็นคณะกรรมการแล้ว ก็ขาดการอบรมหรืออบรมเชิงปฏิบัติการ ทำให้ขาดความชัดเจนในบทบาทของตนเองว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร ทำเพื่ออะไร โดยเข้ามาแล้วขาดทักษะในการร่วมประชุม ในเมื่อขาดความชัดเจนแล้วก็ไม่มีความกระตือรือร้นในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และที่สำคัญโรงเรียนไม่มีการประชุม เพราะบางครั้งผู้บริหารโรงเรียนกลัวคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะรู้เรื่องในโรงเรียนมากไป หรือกลัวโดยติโดยว่ากล่าว

ผู้บริหารโรงเรียนทำความสนิทกับประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพียงคนเดียว และมีเรื่องอะไรที่สำคัญจะพูดคุยกับประธานคนเดียวเท่านั้น ที่เป็นเช่นนี้คือว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไม่มีส่วนร่วมเลย เพราะไม่มีการประชุม จึงไม่มีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจ ไม่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ไม่มีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ ไม่มีส่วนร่วมในการประเมินผล เมื่อมีการจัดทำหลักฐานทางราชการก็ขอให้คณะกรรมการสถานศึกษาเซ็นชื่อถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเท่านั้นก็พอ เพื่อใช้ในการตรวจสอบ จะเห็นว่าขาดการมีส่วนร่วมเพราะไม่มีการประชุมจริง

ตามสภาพปรากฏการณ์ที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยที่ใช้เวลานานพอสมควร เพื่อให้ได้คำตอบตามโจทย์และวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ถูกต้องในเรื่องต่างๆ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ขาดความชัดเจนในเรื่องการมีส่วนร่วมตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ ปี พ.ศ. 2540 ขาดความชัดเจนในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไขปรับปรุง (2545) โดยที่สังคมคาดหวังในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา ก็ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังดังกล่าว สิ่งที่จะมาแก้ไขประเด็นเหล่านี้ได้คือ กระบวนการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

ประเด็นที่ 2 การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา

ประเด็นย่อย 1 การใช้วิธีวิทยาทางด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (Participation Action Research: PAR)

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับองค์กรทางการศึกษาในบริบทเฉพาะ โดยได้ลงมือปฏิบัติร่วมกันช่วงระยะเวลายาวนาน จึงทำให้เกิดความเพียงพอที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านแนวความคิด ทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคล ในรูป

คณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์คณะบุคคล ในการที่มีบทบาทหน้าที่ร่วมกับสถานศึกษา โดยมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยผู้วิจัยทำการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำเป็นต้องมีการศึกษาบริบทขององค์กรทางการศึกษาเป็นอย่างดี โดยมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ในสภาพของบริบทขององค์กร ทั้งสภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจ บรรยากาศขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนในพฤติกรรมของบุคคลทุกคนที่อยู่ในกระบวนการวิจัยดังกล่าว

การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) เพราะว่าวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมสามารถที่จะตอบโจทย์และวัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้ได้ชัดเจนตรงประเด็นที่สุด โดย อุทัย ดุลยเกษม (2530) ได้มีความเห็นว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมเป็นงานที่สร้างคนมุ่งสู่คนผ่านกระบวนการนี้คนจะมีลักษณะอยากรู้อยากเห็น สนใจแสวงหาความรู้ โดยรู้จักคิดอย่างมีวิจารณญาณกับสิ่งที่ได้รับ โดยกล้าคิดนอกกรอบในเชิงสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในสิ่งที่คิด และพึ่งพาตนเองแทนการพึ่งพาคนอื่น โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการมากกว่าผลลัพธ์ เป็นกระบวนการวิจัยที่เพิ่มพลังอำนาจหรือเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) ให้ชุมชน ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ สมอาจ วงษ์ขอทอง (2536; สุชาดา ทวีสิทธิ์, 2536; พันธุ์ทิพย์ รามสูต, 2545) ที่มีความเห็นว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม เป็นการเพิ่มความเข้มแข็งหรือเพิ่มพลังอำนาจ (empowerment) ให้กับชุมชนหรือสังคมนั้นๆ โดยมีเป้าหมายอยู่ที่การรวมพลังชุมชน ให้เป็นก้อนโดยความสมัครใจ เพื่อร่วมแรงร่วมใจในการดำเนินการแก้ไขปัญหาของส่วนรวมให้ผ่านพ้นไป ช่วยกันสร้างสรรค์พัฒนาสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา ฉะนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจต้องใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จึงถือว่าเหมาะสมชัดเจนที่สุดตอบโจทย์และวัตถุประสงค์ของการศึกษาการวิจัยได้ตรงที่สุด

สำหรับการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยสังเคราะห์กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Tracy (Tracy, 1990: 76; Scott and Jaffe, 1991 a/b: 67; Kinlaw, 1995: 38) มาเป็นกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อใช้ในการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในครั้งนี้ โดยกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ผู้วิจัยไปประยุกต์ใช้ในบริบทของพื้นที่วิจัยได้ปรับมาเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพบรรยากาศขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร แนวคิดการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม พร้อมทั้งแนวคิดในการกระจายอำนาจให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (สมศักดิ์ คลประสิทธิ, 2545: 37) ในมุมมองจากประสบการณ์ภาคสนามของการวิจัยใน

ครั้งนี้ เห็นว่าในการศึกษาครั้งนี้เป็นกระบวนการที่นำคนที่มีประสบการณ์ร่วมกันด้วยความสบายใจ นอกจากนี้การจัดการทุกอย่างต้องมีความยืดหยุ่นและผ่อนคลาย ไม่ว่าเป็นด้านสถานที่ ภาษาที่ใช้ เวลานัดหมาย และการวางตัวเอง วิทยากรกระบวนการหรือการจัดลำดับก่อนหลังของคำถาม การพูดอภิปราย สิ่งเหล่านี้คือตัวกระตุ้นให้ทุกคนอยากพูด อยากแสดงความคิดเห็นของตนออกมา ซึ่งเป็นความเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม เมื่อทุกอย่างเริ่มต้นและดำเนินไปอย่างราบรื่น (กาญจนา แก้วเทพ, 2552: 10) ประสบการณ์ร่วมกันก็จะออกมาอย่างจริงใจ และไม่สามารถคาดเดาได้ว่าใครจะพูดอะไร อาจจะมีทั้งช่วยกันเล่าข้อเท็จจริง ขัดแย้งในความคิดในมุมมองของแต่ละคน หรือการลงความเห็น ทุกอย่างที่กล่าวมาคือสิ่งที่พบเห็นในครั้งนี้ ถือว่าเป็นข้อได้เปรียบของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยใช้วิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ อุทัย ดุลยเกษม (2530) ที่ว่าลักษณะของบุคคลที่ผ่านกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติอย่างมีส่วนร่วมแล้วจะทำให้เป็นบุคคลที่มีการพัฒนาการอยากรู้อยากเห็น สนใจแสวงหาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงความคิด ทัศนคติ และพฤติกรรม เป็นการเพิ่มเสริมเติมเต็ม ส่งผลให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน เป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างแท้จริง (ประเวศ วะสี, 2544: 83)

ประเด็นย่อย 2 การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา

วิธีการศึกษากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจมีหลายวิธี แต่สำหรับกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานครั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน เป็นที่ยอมรับในเชิงวิชาการ และการปฏิบัติอย่างแท้จริง ได้มีการกำหนดเป็นกรอบในการศึกษาวิจัย โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยจากในประเทศและของต่างประเทศ โดยนำข้อมูลข่าวสารสนเทศดังกล่าว นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยสรุปเป็นกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยเมื่อได้กรอบในการศึกษาอย่างชัดเจน ได้สอบถามจากประธานที่ปรึกษา และจากผู้ชำนาญการในเรื่องกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ทั้งจากหน่วยงานของรัฐ และหน่วยงานเอกชน โดยไปศึกษากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างแท้จริง โดยผู้วิจัยมีกรอบในการที่จะออกไปศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยจากในประเทศและต่างประเทศ และจากประธานที่ปรึกษาและกรรมการดุษฎีนิพนธ์ ทำให้เห็นภาพและกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อจะได้นำไปใช้ในการวิจัยในการศึกษาอย่างมั่นใจ โดยมีแนวความคิดพื้นฐานที่สำคัญมากว่า การสร้างความเข้มแข็งหรือการเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) ให้กลุ่มใดๆ นั้น มีรูปแบบที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับบริบทนั้น โดยก่อนทำการเสริมสร้างพลังอำนาจต้องทำความเข้าใจในแนวคิดสำหรับการศึกษากระบวนการเสริมสร้างพลัง

อำนาจ โดยนำสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง ไม่มีรูปแบบคงที่ แต่มีลักษณะหลากหลาย สลับซับซ้อนอย่างลึกซึ้ง ขึ้นอยู่กับบริบท สังคม ชุมชน องค์กร บุคคล กลุ่ม บรรยากาศ วัฒนธรรมองค์กร โดยกระบวนขั้นตอนปรับตลอดเวลา มีความเคลื่อนไหวโดยมีปัจจัยเงื่อนไขของสังคม โดยมีการนำเทคนิค เครื่องมือ จะใช้ทุกขั้นตอน ในการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (สมยศ นาวีการ, 2538: 73) หรือองค์กรที่จะเข้าไปเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างชัดเจนก่อน ในองค์กรที่ผู้วิจัยเข้าไปพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาบริบทขององค์กร คือ โรงเรียนวัดบ้านธิอย่างชัดเจนในเรื่องของบริบทชุมชนรอบๆ โรงเรียน บรรยากาศขององค์กร วัฒนธรรมขององค์กร โดยเฉพาะแนวความคิดของการกระจายอำนาจของรัฐที่ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา แนวความคิดและแนวทางในการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม โดยเฉพาะปัจจัยเงื่อนไขของกระบวนการทั้งหมดที่ส่งผลให้เกิดพลังอำนาจในครั้งนี้ โดยกระบวนการลงมือปฏิบัติร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจทั้งหมด ไปดำเนินการและเปลี่ยนแปลงพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่อง เป็นช่วงระยะเวลายาวจนเป็นที่ประจักษ์ให้เห็นการเปลี่ยนแปลงแนวคิด ทัศนคติ และพฤติกรรมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนวัดบ้านธิ ซึ่งแนวคิดนี้ Kanpol (1990; Scott and Jeffe, 1991 a) ได้เสนอแนวคิดว่ากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ศึกษานั้นรูปแบบสามารถปรับใช้ได้ตลอดเวลา คือมีความยืดหยุ่นเพื่อให้เกิดความสมดุลในกระบวนการทำ โดยกระบวนการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจได้มีการสังเคราะห์รูปแบบกระบวนการแล้วที่ใช้ในการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างในครั้งนี้คือ 1. สร้างความตระหนักโดยให้กำหนดวิถีชีวิตตนเอง 2. เสริมสร้างความรู้ ทักษะความสามารถในตนเอง 3. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นพัฒนาความรู้กัน 4. เสริมสร้างความกระตือรือร้นและยืดหยุ่นในกระบวนการ 5. เสริมสร้างความคิดตัดสินใจอย่างอิสระ 6. เสริมสร้างความสัมพันธ์การเรียนรู้ซึ่งกันและกัน 7. เสริมสร้างการปฏิบัติงานเป็นทีม 8. เสริมสร้างการไว้วางใจซึ่งกันและกัน 9. เสริมสร้างความคิดดี มีมุมมองในเชิงบวก จากการทบทวนกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจดังกล่าว สิ่งที่ค้นพบในองค์กรหรือโรงเรียนนั้นผู้นำองค์กรต้องมีการมองปัญหาและคิดวิธีการแก้ไข โดยเฉพาะภาวะผู้นำที่จะคิดไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารมีความสำคัญ บทบาทสูงในการมองทิศทางก่อน เหมือนมีกรอบการบริหารที่จะปรับปรุงพัฒนา โดยมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และความยืดหยุ่นในการบริหาร โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Whalley (1992) ที่นำเสนอว่าผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารต้องมีบทบาทและภาวะผู้นำในการสร้างสรรค์ก่อน จึงจะให้การเสริมสร้างพลังอำนาจประสบความสำเร็จ ตรงจุดนี้ผู้วิจัยได้ประสานกับผู้บริหารโรงเรียนวัดบ้านธิ บุคลากรในโรงเรียน และต้องประสานกับผู้มีส่วนร่วม (participants) คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้น

พื้นฐาน 9 คน และคณะกรรมการที่ปรึกษา 22 คน โดยในคำนิยามกำหนดไว้ 31 คน คือผู้มีส่วนร่วม (participants) ที่จะไปศึกษาหรือทำวิจัย

โดยกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจต้องมีการสร้างบรรยากาศในองค์กรหรือสังคมนั้นก็โดยการสร้างการศึกษา เพราะองค์กรหนึ่งมีบรรยากาศอย่างหนึ่ง และบรรยากาศยังมีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์กร (Grigsby, 1991: 86) เพราะหากบุคลากรได้รับรู้ถึงบรรยากาศไม่ดีก็จะทำให้บุคคลพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงต้องทำความเข้าใจองค์ประกอบและอิทธิพลของบรรยากาศต่อบุคคลในองค์กร (Huse และ Bowdilch, 1977: 92) โดยที่ Dessler (1997: 57) กล่าวไว้สอดคล้องกับ Booyens (1993: 24) ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง การรับรู้ที่บุคคลมีต่อองค์กรเดียวกัน แนวทาง โดยที่ เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540: 67) ได้มีการกล่าวสอดคล้องในเรื่องบรรยากาศ หมายถึง ตัวแปรต่างๆ ที่เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลต่อการทำงาน โดยบรรยากาศจึงมีลักษณะเชื่อมโยงและเป็นการรับรู้ เป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์กรนั้นๆ โดยบรรยากาศมีความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่อง คือ วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนหรือสิ่งต่างๆ ที่เป็นแบบแผน พฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และชื่อสมมุติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่ง (Daft, 1991: 17) โดยที่ สมยศ นาวีการ (2540: 33; สุภัทรา เอื้อวงศ์, 2539: 28) ได้มีความคิดสอดคล้องกันว่า บรรยากาศองค์กรต้องเชื่อมโยงต่อเนื่องกับวัฒนธรรมองค์กร คือเป็นความเชื่อและค่านิยมในองค์กร ที่บุคลากรหรือบุคคลยึดถือเป็นแนวทางในการปรับพฤติกรรม หรือตัดสินใจในการแก้ปัญหา โดยที่ความเชื่อและค่านิยมจะได้รับการพัฒนาและสืบเนื่องกันมาจนเป็นที่ยอมรับของบุคลากร หรือบุคคลต่อไป โดยที่สถานศึกษาก็เป็นองค์กรหนึ่ง ก็มีวัฒนธรรมสถานศึกษาเป็นรูปแบบเฉพาะ โดยที่ ยุวดี กังสดาล (2545: 70 – 71) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมสถานศึกษา จึงเป็นวิถีแห่งการดำเนินงานของสถานศึกษาที่มีการถ่ายทอดให้สมาชิกซึ่งมีหลากหลายลักษณะของแต่ละแห่ง เช่น คำพูด ระเบียบปฏิบัติ พิธีการ และสัญลักษณ์อื่นๆ เช่น ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และทัศนคติที่สัมพันธ์ การเรียนรู้

เมื่อมีการศึกษาบรรยากาศขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กร โดยศึกษาเชิงลึกในวัฒนธรรมย่อยคือวัฒนธรรมสถานศึกษา ทำให้เข้าใจพื้นฐานเพื่อเป็นฐานในการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจคณะกรรมการสถานศึกษาในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาต่อไป

ผู้เข้ารับการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ กลุ่มผู้มีส่วนร่วม (participants) คือ คณะกรรมการสถานศึกษา 9 คน และคณะกรรมการที่ปรึกษา 22 คน รวมเป็น 31 คน โดยมีการสนทนากลุ่มย่อย (Focus group) มาก่อน เข้ากระบวนการด้วยความสมัครใจ

ตั้งใจฟังบรรยาย มีการแสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลาย โดยนำประสบการณ์มาอภิปราย สามารถแสดงความเห็นในกลุ่มกับวิทยากร กระบวนการในกลุ่มย่อยเป็นอย่างดี สอดคล้องตามแนวคิดของ เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2539: 34) ที่กล่าวว่า การคัดเลือกและเตรียมตัวผู้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการที่ดีและเหมาะสม จะทำให้ผู้มีประสบการณ์สร้างบรรยากาศและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ทุกประการ

การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยมีการสังเคราะห์กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Tracy (1990: 76; Scott and Jaffe, 1991 a) พร้อมด้วยของ Kinlaw (1995: 38) มาเป็นกระบวนการพัฒนากระบวนการในครั้งนี้คือ 1) สร้างความตระหนักโดยการกำหนดวิถีชีวิตตนเอง 2) เสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความสามารถในตนเอง 3) ส่งเสริมให้แลกเปลี่ยนในกระบวนการ 5) เสริมสร้างความคิดและตัดสินใจอย่างอิสระ 6) เสริมสร้างความสัมพันธ์ การเรียนรู้ซึ่งกันและกัน 7) เสริมสร้างการปฏิบัติงานเป็นทีม 8) เสริมสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 9) เสริมสร้างความคิดดี มีมุมมองในเชิงบวก

วิทยากรกระบวนการ (Facilitator) เป็นบุคลากรระดับที่มีความรู้ความสามารถสูงมาก เป็นวิทยากรกระบวนการ (Facilitator) ระดับแนวหน้าที่มีประสบการณ์พร้อมผู้ช่วยวิทยากรกระบวนการก็มาจากหลายหน่วยงาน โดยมีประสบการณ์ระดับประเทศ และประสบการณ์ในระดับท้องถิ่น เป็นที่ยอมรับของสังคมไทย โดยมีวิทยากรกระบวนการจากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ก็มาช่วย ทุกคนมีความเต็มใจ โดยประสบการณ์ในการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจประสบความสำเร็จมาทุกแห่ง สามารถโน้มน้าวให้ผู้เข้าพัฒนากระบวนการเต็มใจ และทุ่มเทจิตใจในการปฏิบัติกิจกรรม และคิดอภิปรายอย่างเต็มความสามารถ โดยสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของ ยงยุทธ เกษสาคร (2544: 4; เริงลักษณ์ โรจนพันธ์, 2539: 32) การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีประสิทธิผล เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับวิทยากรกระบวนการ (Facilitator) และผู้เข้ารับการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจดังกล่าว (จักรกฤษณ์ พุ่มไพศาลชัย, 2552: 207)

การประเมินผลการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. โดยใช้การประเมินแบบมีส่วนร่วม โดยนำกลุ่มผู้มีส่วนร่วม (participants) 31 คน คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 9 คน และคณะกรรมการที่ปรึกษา 22 คน โดยมีกรอบวิธีในการประเมิน วัตถุประสงค์ของการประเมิน เครื่องมือประเมิน วิธีการเก็บข้อมูลที่เป็นผลที่ได้จากการประเมินโครงการแต่ละโครงการ โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การสังเกตอย่างมีส่วนร่วม การสังเกตอย่างไม่มีส่วนร่วม การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ การสนทนากลุ่มย่อย การสนทนาอภิปรายกลุ่ม โดยรวบรวมข้อมูลจากวิธีการดังกล่าว และวิเคราะห์

ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา โดยโครงการต่างๆ 9 โครงการ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ คือ โครงการคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอน โครงการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โครงการปลูกกล้วยเพื่อการศึกษา ระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง โครงการประชุมผู้ปกครอง โครงการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการที่ปรึกษา โครงการสร้างประตูทางเข้าโรงเรียนบ้านธิ โครงการสร้างรั้วโรงเรียนบ้านธิ โครงการพิพิธภัณฑ์ไทลื้อ (ห้องสมุด ห้องประชุม) โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์โรงเรียนบ้านธิ ทุกโครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์

ประเด็นที่ 3 ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการศึกษาในส่วนของปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ค้นพบในการศึกษาครั้งนี้ พบว่ามี 7 ปัจจัย คือ ความตระหนัก ความผูกพันตกลงร่วม การเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร ความไว้วางใจสอดคล้องกับการศึกษากับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจกับบุคคลในหน่วยงานองค์กรต่างๆ หรือกับชุมชนต่างๆ ทั้งของไทยและต่างประเทศ คือการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามโอกาสที่ส่งผลให้คิดหรือมีจินตนการ การมีความคิดในเชิงบวก ข้อผูกพันที่ตกลงร่วมกัน และความไว้วางใจ โดยที่การรับรู้ข้อมูลข่าวสารหมายถึงรู้เรื่องราวข้อเท็จจริงต่างๆ โดยได้ผ่านวิธีการใดๆ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพราะการรับรู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้โดยธรรมชาติจากภายใน โดยมีขั้นตอนกระบวนการเรียนรู้ (ฉันทนา กล่อมจิต, 2541: 17) โดยการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ต้องผ่านการตัดสินใจ เพราะการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเป็นการรู้สึก และประสบการณ์รับรู้โดยสอดคล้องกับ (บุญศรี ปราบณศักดิ์, 2532: 28) ที่ได้กล่าวว่าการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ จะมีกลไกทางภายในคือ จิตวิทยา จิตใจ ช่วยสร้างความสมดุล ทำให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารต้องมีการเลือกหรือคัดสรร โดยมีการเลือกข้อมูลข่าวสาร 4 ระดับ คือ 1) การเลือกเปิดรับ 2) การเลือกให้ความสนใจ 3) การเลือกรับรู้และเลือกตีความหมาย 4) การเลือกจดจำ โดยการรับรู้ข้อมูลข่าวสารถูกต้องและทันสมัย ทันเหตุการณ์ โดยเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่อสังคมหรือชุมชน เพราะสังคมหรือชุมชนจะได้นำข้อมูลไปเป็นพื้นฐานในการคิดและตัดสินใจในการทำกิจกรรมต่อไป และการศึกษาก็เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงต่อเนื่องจากการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เพราะการศึกษาในที่นี้คือการที่มนุษย์นำตัวตนไปเข้ากับปรากฏการณ์ทั้งในระบบ หรือนอกระบบ หรือตามความสมัครใจ ในการศึกษา โดยการศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความคิดและพัฒนาจินตนาการ ความสามารถที่มีอยู่ในตนเอง (กิติมา

ปรีดีดิลก, 2542: 4) โดยมีความสอดคล้องกับแนวทางการศึกษา คือการพัฒนาชีวิต สังคม ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้า ปรารถนาและทำเพื่อประโยชน์ความเจริญของสังคม (อุทัย ธรรมเตโช, 2527: 3) โดยเฉพาะการศึกษาไม่จำกัดสถานที่ เพราะการศึกษาในที่นี้เป็นปัจจัยหลักที่จะเอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพราะถ้ามองในกระบวนทางสังคมแล้วผู้วิจัยคิดว่าการศึกษาน่าจะหมายถึงการพัฒนาคนโดยใช้กระบวนการทางสังคม โดยพัฒนาวิธีคิด ตัดสินใจสามารถดำรงชีวิตได้ในสังคมหรือชุมชนที่อาศัยอยู่ โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้มีการเสนอเกี่ยวกับการศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม การถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ โดยมีการสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคม การเรียนรู้ และเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ต่อเนื่องได้ตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547: 39) โดยกล่าวมาแล้วในเรื่องการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบ และการศึกษาตามสมัครใจ หรือตามโอกาส อัธยาศัย เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างยิ่ง เพราะทำให้เกิดความคิดและจินตนาการ โดยปัจจัยที่มีผลต่อสังคมและชุมชนที่มีความสำคัญมากต่อการอยู่ร่วมกัน หรือดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ที่เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งคือ การมีความคิดในเชิงบวก โดยความคิดในเชิงบวกเป็นสิ่งที่สามารถปรับทุกอย่างเข้ากับตัวเรา เป็นความพึงพอใจพื้นฐานที่สำคัญในการอยู่ร่วมกันในชุมชน องค์กร หรือสังคม โดยการส่งเสริม ส่งผลต่อการอยู่ร่วมกัน มีผลต่อจิตใจและความคิดสร้างสรรค์ และความคิดดี (Chally, 1992: 83) โดยมีการกล่าวให้น้ำหนักกับการมีความคิดในเชิงบวกว่าเป็นพื้นฐานในองค์กรว่าคนที่มีความคิดในเชิงบวกจะมีความคิดสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญต่อเพื่อน เป็นกันเอง เปิดเผย และช่วยการมีส่วนร่วมและตัดสินใจร่วมกัน (Hawks, 1992: 37) โดยสอดคล้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วยหลายด้าน แต่การมีความคิดในเชิงบวกต้องมองคนอื่นในแง่ดี ส่งผลให้มีจริยธรรม คุณธรรม พร้อมทั้งทัศนคติที่ดี (สุมาลี ขุนวันดี, 2541: 7) การอยู่ร่วมกันในสังคมหรือชุมชนต้องมีการตั้งกฎเกณฑ์ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน ต้องพบปะกัน และข้อตกลงที่ผูกพันร่วมกันก็เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญของการอยู่ร่วมกัน โดยความผูกพันที่ตกลงร่วมกันเป็นองค์ประกอบที่จะสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เนื่องจากบุคคลที่มีความผูกพันตกลงร่วมกันทำให้มีความมุ่งมั่นและพยายามร่วมกัน เพื่อความสำเร็จ โดยเฉพาะความผูกพันที่ตกลงร่วมกัน เป็นความรู้สึกที่เป็นหนึ่งเดียว ยินดีที่จะอุทิศตนเองต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน (Mowday et al., 1982: 63) และเจตคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับสังคม มีความรู้สึกผูกพันตั้งใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (ประภาพร เหลืองช่วยโชค, 2539: 18) โดยที่ปัจจัยต่างๆ ที่กล่าวมามีปัจจัยที่เป็นพื้นฐานแทรกอยู่ในทุกปัจจัย กล่าวคือ ความไว้วางใจ โดยที่เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จทั้งหมด

ทั้งมวล ในการบริหารจัดการองค์กร ไม่ว่าภาครัฐหรือภาคเอกชน โดยเฉพาะในสังคม หรือชุมชน การทำงานร่วมกันต้องมีความไว้วางใจเป็นพื้นฐานสำคัญของทุกส่วนของสังคม เพราะความไว้วางใจทำให้เกิดความสมดุลในสังคมหรือองค์กร เป็นพื้นฐานทำให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างสงบและมีเหตุผลซึ่งกันและกัน ได้มีการกล่าวถึงความไว้วางใจเป็นพื้นฐานสำคัญในการอยู่ร่วมกัน โดยบุคคลต้องเชื่อมั่นต่อองค์กรและบุคคลต่างๆ ในองค์กร ซึ่งความไว้วางใจเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Gunden, Crissman, 1992: 93) โดยที่ความไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์กรเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จำเป็นและเอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยผู้บริหารหรือผู้นำต้องไว้วางใจผู้ปฏิบัติงาน คือต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Stewart, 1994: 57) ซึ่งทุกฝ่ายต้องมีความไว้วางใจกัน โดยต้องมีลักษณะดังกล่าว 4 ลักษณะ คือ 1) ความมั่นคงในการทำงานซึ่งกันและกัน 2) ความสอดคล้องต้องกันของการทำงานร่วมกัน 3) ความเชื่อถือซึ่งกันและกัน ให้การสนับสนุนส่งเสริมผู้ร่วมงานด้วยกัน 4) ความเป็นหนึ่งเดียว คือต้องมีความซื่อสัตย์และยึดมั่น ต้องมีความคิดและสัญญาต่อกัน (Redwell, 1996: 18) โดยที่ความไว้วางใจเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพราะทำให้เกิดการเอื้ออาทรผูกพันเชื่อมั่นจริงใจ จริงจังอย่างเปิดเผย เกิดความสมดุลในการอยู่ร่วมกัน สิ่งที่ตามมาคือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน อยู่ยั่งยืน

นอกจากการศึกษาในครั้งนี้ยังพบปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพิ่มเติมอีกสองปัจจัย คือ ความตระหนัก ความคาดหวัง ซึ่งปัจจัยดังกล่าว Tracy (1990) ได้กำหนดไว้ในรูปแบบปิรมิดเช่นกัน แต่ไม่ปรากฏผลการยืนยันแนวคิดดังกล่าว เช่นเดียวกันกับรูปแบบของ Scott and Jaffe (1991) และรูปแบบการจัดการกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Kinlaw (1995) ก็ไม่ปรากฏผลการศึกษาดังกล่าว โดยเฉพาะข้อค้นพบปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างจากแนวคิด ทฤษฎี และข้อค้นพบของบุคคลอื่น คือ ความตระหนัก และความคาดหวัง โดยเฉพาะความตระหนักเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคคลเกิดในสภาวะจิตใจ ความสำเร็จในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคคล โดยเฉพาะในสังคมไทย หรือสังคมตะวันออก ซึ่งความตระหนักสามารถสร้างได้โดยผู้วิจัยพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการนำภาพเก่า ภาพประวัติของโรงเรียนวัดบ้านธิมาให้ดู และรำลึกถึงอดีตและการพูดโดยมักนำเสนอถึงอัตลักษณ์แห่งชาติพันธุ์ไทลื้อ เพื่อให้เกิดความตระหนักโดยเกิดจากภายใน เป็นสิ่งที่สร้างความตระหนัก จะไปขับเคลื่อนกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจต่อเนื่องอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ Good (1973: 54) กล่าวว่า ความ

ตระหนักเป็นความรู้สึกที่เกิดจากความรู้ของบุคคลและการที่บุคคลแสดงความรู้สึกรับผิดชอบต่อปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดย Runes (1971: 32) ยังได้กล่าวเสริมว่าความตระหนักเป็นการกระทำที่เกิดจากความสำนึกที่เกิดจากภายใน โดยที่ Koffka (1978 อ้างใน นาตยา ใจมหา, 2534: 34) ยังได้นำเสนอความคิดในเรื่องความตระหนักเหมือนกับความสำนึก เป็นสภาวะทางจิตที่เกี่ยวกับสภาวะที่บุคคลได้รับรู้ ได้รับประสบการณ์ต่างๆ แล้วมีการประเมินค่าถึงความสำคัญของตนเองต่อสิ่งนั้น ซึ่งเป็นเรื่องของสภาวะตื่นตัวทางจิตใจต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์นั้นๆ โดยที่ระยะเวลา ประสบการณ์ และสถานการณ์แวดล้อมหรือสิ่งเร้าภายนอก เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความตระหนักขึ้น โดยเฉพาะความตระหนักเป็นปัจจัยหลักที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจให้บุคคลต่างๆ เพราะความตระหนักเป็นการกระทำของบุคคลที่เกิดจากความรับผิดชอบ ความสำนึกในหน้าที่ที่เกิดจากสภาวะจิตใจ การมีหัวใจที่จะพัฒนาเพื่อสู่ความยั่งยืนต่อไป

ความคาดหวังเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยข้อค้นพบของผู้วิจัยแตกต่างจากงานศึกษาวิจัยของนักวิชาการทางตะวันตก ในเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Tracy, 1990; Scott and Jaffe,1991; Kinlaw, 1995) และ โดยเฉพาะปัจจัยความคาดหวังเป็นสิ่งที่ค้นพบของผู้วิจัย เป็นความมุ่งหวังคาดการณ์ในอนาคตที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมีความเกี่ยวข้องกับตนเองมาก โดยแนวทางที่ค้นพบมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุธรรม (2540: 30) กล่าวว่า ความคาดหวังเป็นความเชื่อเกี่ยวกับความน่าจะเป็น หรือโอกาสของความเป็นไปได้ที่การกระทำเฉพาะอย่าง หรือความพยายามเฉพาะอย่างนั้นจะทำให้เกิดผลลัพธ์ตามมา โดยความคาดหวังเป็นความมุ่งหวังและคาดการณ์ในอนาคตที่ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ความคาดหวังเป็นทัศนคติที่แสดงออกถึงสภาวะทางจิตใจ ความคาดหวังเป็นแนวคิดพื้นฐาน เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการสถานศึกษาครั้งนี้พบว่า หลังจากพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการรับรู้ รับทราบ มีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจมากขึ้น โดยมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ โดยสุดท้ายมีส่วนร่วมในการประเมินผลกิจกรรมในโครงการต่างๆ ตามบทบาท อำนาจ หน้าที่มากขึ้น ดังนี้ เพื่อให้การนำแนวทางวิธีการเสริมสร้าง

พลังอำนาจไปปรับประยุกต์ใช้ได้ผล ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานของรัฐและองค์กรเอกชนทางด้านการศึกษา

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. รัฐควรทบทวนกฎหมาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ เกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เหมาะสมในเรื่องการสรรหา ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง เพื่อเป็นพื้นฐานในการเข้าสู่ตำแหน่งต่อไป

2. รัฐควรกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจะได้เข้าใจบทบาทหน้าที่ อำนาจ ขอบข่าย ในการช่วยบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อช่วยให้คณะกรรมการสถานศึกษามีความรู้และมีความเข้าใจในบทบาทและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานร่วมกับสถานศึกษา

3. รัฐควรกำหนดนโยบาย มีแผนงาน โครงการ ในการพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อมีพื้นฐานของงานโรงเรียน คือ งานวิชาการและงานหลักสูตร งานด้านบุคลากร งานด้านงบประมาณ และงานด้านบริหารทั่วไป โดยเฉพาะงานเกี่ยวกับการประชุมวาระต่างๆ ของการประชุม เพื่อสามารถให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมาปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติจริง

4. รัฐควรทบทวนนโยบายการกระจายอำนาจการศึกษา ว่ามีการกระจายอำนาจการศึกษาอย่างแท้จริงหรือไม่ ว่าให้อำนาจการจัดการศึกษาแก่โรงเรียนจริงหรือไม่ และมีการกระจายอำนาจให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจริงหรือไม่ โดยที่การตัดสินใจในระดับปฏิบัติที่โรงเรียนมีมากน้อยเพียงใด

5. รัฐควรมีการจัดตั้งสถาบันพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้มีสถาบันส่วนกลางในการกำหนดนโยบายและสถาบันในภูมิภาคทุกภาคในการพัฒนา เพราะต้องแยกตามบริบทของแต่ละภาค เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

6. รัฐควรมีการพัฒนาวิทยากรกระบวนการ (Facilitator) ในการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยเฉพาะ และพัฒนาผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) ให้คณะกรรมการสถานศึกษาโดยเฉพาะเช่นกัน เพราะวิทยากรกระบวนการและผู้ดำเนินการสนทนาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องมีลักษณะพิเศษมากกว่าวิทยากรธรรมดาทั่วไป

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

เพื่อให้เกิดผลในการปฏิบัติอย่างยั่งยืน การเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการสถานศึกษาจากการนำผลไปสู่การปฏิบัติ และพัฒนาต่อไป ทางด้านการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดหน่วยงานต่างๆ ผู้วิจัยได้ทำวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) ใช้เวลาและงบประมาณสูงมาก ต้องการขยายผลเพื่อเป็นประโยชน์ต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตต่างๆ ในประเทศไทย 178 เขต ควรดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาติดตามการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับเครือข่ายพัฒนาวิชาการ หรือในระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำผลมาพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

2. จัดเวทีสร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาท อำนาจ หน้าที่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเองระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่างโรงเรียน ระหว่างเครือข่าย หรือระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาโรงเรียนที่เป็นคณะกรรมการฯ

3. การจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำผลมาพัฒนา หรือแก้ปัญหาในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาต่อไป

4. จัดทำคู่มือการพัฒนาตนเองโดยเป็นแบบฝึกอบรมและพัฒนาสำเร็จอยู่ด้วยตนเอง ให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำไปใช้และประเมินผลการใช้แบบฝึกดังกล่าวเพื่อพัฒนาต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนขนาดต่างๆ กัน ในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ควรมีการศึกษาวิจัยหลายแบบในเรื่องการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการวิจัยเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ เชิงทดลองในด้านต่างๆ

3. ควรมีการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่องในเรื่องการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้ระยะเวลายาว 1 – 5 ปี จะได้รับผลและข้อมูลแน่นอน

บรรณานุกรม

กรมสามัญศึกษา. 2544. **การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมศาสนา.

กระทรวงศึกษาธิการ. 2540. **การดำเนินการตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. 2550. **แนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กาญจนา แก้วเทพ. 2552. **ภาพรวมของการพัฒนาขององค์กรชุมชนกลไกเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาสังคม.** กรุงเทพฯ: แปลนพริ้นท์ติ้ง.

กัญจนา ศุภจรรยา. 2527. การมีส่วนร่วมของชุมชนในกิจกรรมกองทุนยาและเวชภัณฑ์ประจำหมู่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณีหมู่บ้านแหล่งหนึ่งในแถบภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. อุบลราชธานี: ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (เอกสารอัดสำเนา).

กริช สืบสนธ์. 2538. **วัฒนธรรมและพฤติกรรมการสื่อสารในองค์กร.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กอบกุล พันธ์เจริญวรกุล. 2539. "กลยุทธ์ในการพัฒนาสุขภาพ: การเสริมสร้างพลังอำนาจ". **วารสารพยาบาลศาสตร์** 14: 9 – 18.

กาญจนา แก้วเทพ. 2538. **เครื่องมือการทำงานและวัฒนธรรมชุมชน.** กรุงเทพฯ: สภาคาทอลิกแห่งประเทศไทยเพื่อการพัฒนา.

กาญจนา แก้วเทพ และ กนกศักดิ์ แก้วเทพ. 2530. **การพึ่งพาตนเองศักยภาพในการพัฒนาของชนบท.** กรุงเทพฯ: สภาคาทอลิกแห่งประเทศไทยเพื่อการศึกษา.

การศึกษากับกฎหมายการศึกษา. 2542. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กิติมา ปรีดีดิลก. 2542. **การบริหารและนิเทศเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.

กีรติ ยศยิ่งยง. 2549. **การบริหารสังคม: แนวคิดและกระบวนการ.** กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ก็อปปี้ (ประเทศไทย).

กุลวดี มุทุมล. 2545. **การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลนครเชียงใหม่.** เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เกษม สุวรรณกุล. 2530. **คำกล่าวเปิดประชุมความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้มาและคุณลักษณะตามความคาดหวังของบุคลากรต่อผู้บริหารจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.** กรุงเทพฯ : สภาคณาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงค์ศักดิ์. 2543. **การจัดการเครือข่ายกลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ซัดเซสมีเดีย.

จักรกฤษณ์ พุ่มไพศาลชัย. 2552. **วิทยากรกระบวนการ.** กรุงเทพฯ: มีเดียการพิมพ์.

จินตนา ยูนิพันธ์. 2539. "การเสริมสร้างพลังอำนาจวิชาชีพ". **วารสารพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย** 8 (มกราคม-ธันวาคม): 10-17.

จิราพร ตั้งสุวรรณ. 2546. **การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในพื้นฐานในการวางแผนจัดการวางแผนการศึกษาในพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมสหวิทยาเขตบรมราชชนนี 2 สังกัดกรมสามัญศึกษาส่วนกลาง.** กรุงเทพฯ: ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง. 2527. "การระดมประชาชนเพื่อการพัฒนาชนบท" หน้า 1-21 ใน จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ (บรรณาธิการ). **การบริหารงานงานพัฒนาชนบท.** กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

ฉอ้าน วุฒิกรรมศึกษา. 2526. **ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่ผลต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในโครงงานสร้างงานในชนบท: ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการที่ได้รับรางวัลดีเด่นของ ตำบลคู้งพยอม อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี.** กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์มหาบันฑิต , มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ฉันทนา กล่อมจิต. 2541. **จิตวิทยาเบื้องต้น.** ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เฉลียว บุรีภักดี. 2545. **ชุดวิชาการวิจัยชุมชน**. กรุงเทพฯ: เอส อาร์ พิรันดิ้ง แมสโปรดักส์.

ชนิตา รักษ์พลเมือง. 2549. **พื้นฐานการศึกษา**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

ชัญญา อภิปาลกุล. 2545. **การศึกษารูปแบบการพัฒนาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารจัดการสถานศึกษาภายในโครงสร้างการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา : กรณีศึกษาของสำนักงานการประถมศึกาจังหวัดขอนแก่น.** ขอนแก่น: ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชัญญา อภิปาลกุล และเรณู คุปดัษเฐียร. 2548. "เผยผลวัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อำนาจผูกขาดอยู่ที่ผู้อำนวยการโรงเรียน โดยที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดความรู้และม่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา". **มติชน** 30 ธันวาคม: 27.

ชัยพร วิชชาวุธ. 2540. มูลสารจิตวิทยา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชัยอนันต์ สมุทวณิช. 2542. **โครงสร้างและกลไกที่เอื้อต่อความเป็นประชาสังคม.** นครปฐม: สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล.

ชายชัย คะภูทิน. 2546. **การศึกษาสภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการบริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์.** สุรินทร์: ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏสุรินทร์.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2545. **การมอบอำนาจ.** สงขลา: ชลบุตรกราฟฟิค.

ชาย โพธิสิตา. 2549. **ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ.** กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

ชูชาติ บุญสม. 2546. **การศึกษาสภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาในพื้นฐานในโรงเรียนประถมศึกาสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวิเศษชัยชาญ.** ขอนแก่น: ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชูชาติ พวงสมจิตร์. 2540. **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑล.** กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดวงดาว รู้งาน. 2541. **การประเมินแบบมีส่วนร่วม.** กรุงเทพฯ: สาระการพิมพ์.

ทวี สว่างปัญญางกูล. 2527. **ตำนานเมืองยอง.** เชียงใหม่: สถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

_____. 2529. **ตำนานพื้นเมืองสิบสองปันนา.** เชียงใหม่: ศูนย์หนังสือเชียงใหม่.

ทวีป ศิริรัศมี. 2537. **การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม.** กรุงเทพฯ : สะดวกการพิมพ์.

ทัศนา บุญทอง. 2544. **สมรรถนะหลัก.** เอกสารประกอบการสัมมนาการศึกษาแห่งชาติ. ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ. (เอกสารอัดสำเนา).

ทัศนา แสวงศักดิ์. 2539. **รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรมอาชีวศึกษา.** กรุงเทพฯ: ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ทินพันธ์ นาคะตะ. 2539. **ประชาธิปไตย.** กรุงเทพฯ: แอนด์.วี. กราฟฟิค.

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2540. **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

ธงชัย สันติวงษ์. 2535. **พฤติกรรมในองค์กร.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช.

ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงค์. 2540. **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

_____. 2541. **หลักการจัดการ.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชจำกัด.

_____. 2543. **หลักการจัดการ.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

_____. 2548. **พฤติกรรมในองค์การ.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

ธัญญา อภิปาลกุล. 2545. **การศึกษารูปแบบการพัฒนาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารจัดการการศึกษาภายในโครงสร้างการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา: กรณีศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น.** ขอนแก่น : ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธีรยุทธ บุญมี. 2536. **สังคมเข้มแข็งความคิดปรัชญาของธีรยุทธ บุญมี.** กรุงเทพฯ: มิ่งมิตร.

นพพร นิลนรงค์. 2548. **หมายเหตุรายวันลำพูน.** ลำพูน: โรงพิมพ์อิสระการพิมพ์.

นรินทร์ชัย พัฒนาพงศา. 2547. **การมีส่วนร่วมหลักการพื้นฐาน เทคนิค และกรณีตัวอย่าง คณะเกษตรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.** เชียงใหม่: สิริลักษณ์การพิมพ์.

นเรศ หิ้นนุกุล. 2544. **คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

นาตยา ใจมหา. 2534. **ความตระหนักต่อปัญหาสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดเชียงใหม่.** เชียงใหม่: ศษ.ม. (ภาษาและวรรณกรรมล้านนา), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดลำพูน. 2526. **การจัดเตรียมแรงงานในภาคอุตสาหกรรม.** ลำพูน: เอกสารการนิคมอุตสาหกรรมลำพูน.

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. 2537. **กลวิธีแนวทางวิธีส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนาชนบท.** กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภาการพิมพ์.

นิศา ชูโต. 2540. **การวิจัยเชิงคุณภาพ.** กรุงเทพฯ: พี เอ็น การพิมพ์.

บังอร ฤทธิภักดี. 2527. **การมีส่วนร่วมของประชาชนในงานสาธารณสุข: กรณีศึกษาหมู่บ้านยากจน.** กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บุญช่วย ศรีสวัสดิ์. 2489. **ลื้อ คนไทยในจีน.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์รับพิมพ์.

บุญช่วย ศรีสวัสดิ์. 2547. **ไทยสิบสองปันนา เล่ม 1.** กรุงเทพฯ: สยาม.

บุญศรี ปราชณศักดิ์. 2532. **เอกสารประกอบการสอนการใช้สื่อสารมวลชนเพื่อการพัฒนาชุมชน.** ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ประกอบ คุณารักษ์. 2531. **โครงการศึกษารูปแบบความร่วมมือขององค์กรชุมชน (คณะกรรมการศึกษา) ต่อการพัฒนาคุณภาพประถมศึกษา.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ประคอง กรรณสูต. 2538. **สถิติวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ประภาพร เหลืองช่วยโชค. 2539. **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร.** กรุงเทพฯ: ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2545. **การสร้างพลังอำนาจ.** กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.

ประวิต เอราวรรณ์. **การเสริมสร้างพลังอำนาจครู: วิจัยแบบสนทนากลุ่ม.** กรุงเทพฯ: ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประเวศ วะสี. 2539. **ปฏิรูปการศึกษาไทย การยกเครื่องทางปัญญา.** กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.

_____. 2544. **ยุทธศาสตร์ทางปัญญา และการปฏิรูปการศึกษาที่พาประเทศพ้นวิกฤต.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

ปราโมทย์ กิ่งแก้ว. 2544. **การศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ของคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต.** สงขลา: ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544. **จิตวิทยาการบริหารบุคคล.** กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

ปาริชาติ วลัยเสถียร. 2542. **กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา.** กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

พจนา เทียนธาดา. 2543. **การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นในระดับประถมศึกษาของโรงเรียนที่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร.** กรุงเทพฯ: ปริญญาโท, จุฬาลงการณ์มหาวิทยาลัย.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. **วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ฟิงเกอร์ปริ้นแอนด์มีเดีย.

พะยอม วงศ์สารศรี. 2542. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับที่ 2 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546. 2546. **การนำพระราชบัญญัติระเบียบราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 สู่การปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ : โรงเพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

พัชนี นาถประไว. 2535. **การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคม.** กรุงเทพฯ: พลประชาการพิมพ์.

พันธ์ทิพย์ รามสูต. 2545. **การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม.** กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล.

พิเชษฐ์ เข้ยทองศรี. 2544. **คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติกับสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครุสภา.

ไพฑูรย์ ช่างเรียน. 2532. **วัฒนธรรมกับการบริหาร.** กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

ภรณี กีรติบุตร. 2549. **การประเมินประสิทธิผลขององค์กร.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ภริตพร อุปนันต์. 2551. **ตำนานบ้านธิ.** ลำพูน: สภาวัฒนธรรมอำเภอบ้านธิ.

มติชน. 2546. **คณะกรรมการสถานศึกษาและการจัดการศึกษา.** กรุงเทพฯ: มติชน.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2545. **ประมวลสาระชุดวิชาการวางแผนกลยุทธ์และการควบคุม หน่วยที่ 1 – 5.** นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

มิ่งสรรพ์ ขาวสะอาด. 2551. **อัตลักษณ์ชาติพันธ์ไทยลื้อ.** เชียงใหม่: ดาว.

ยงยุทธ เกษสาคร. 2539. **กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจแนวปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ: อำนาจการพิมพ์.

ยาใจ พงษ์บริบูรณ์. 2537. "การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน". หน้า 34-40. <u>ใน</u> **เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยเชิงปฏิบัติการรูปแบบการพัฒนาการเรียนการสอน.** ระหว่างวันที่ 26 – 28 กันยายน 2537. ม.ป.ท: ม.ป.พ.

ยุวดี กังสดาล. 2545. "วัฒนธรรมสถานศึกษา". **วารสารวิชาการ** 5, 6 (มิถุนายน).

เยาวรัตน์ ปรปักษ์ขาม และสมใจ ประมาณผล. 2536. **การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.** กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล.

โยธิน แสวงดี. 2530. "การสนทนากลุ่ม". **วารสารวิธีวิทยาการวิจัย** 7 (กุมภาพันธ์): 48 – 46.

โยธิน แสวงดี. 2536. **การสนทนากลุ่ม ในปฏิบัติการเหนือตำราการวิจัยทางสังคม.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540. 2542. กรุงเทพฯ: วิริยะพัฒนา.

รุทย์ กล่อมชุ่น และสุนทร โคตรบรรเทา. 2527. **ปัจจัยที่กระตุ้ให้ประชาชนเข้าร่วมในตครงการพัฒนาชุมชนในเขตชนบทยากจน จังหวัดพิษณุโลก.** พิษณุโลก: ม.ป.พ.

รุจยา อาภากร. 2538. **ไทลื้อ.** กรุงเทพฯ: มติชน.

รุ่ง แก้วแดง. 2541. **การปฏิบัติการศึกษาไทย.** กรุงเทพฯ: มติชนการพิมพ์

_____. 2542. **ปฏิวัติการศึกษาไทย.** กรุงเทพฯ: มติชน.

_____. 2546. **รีเอนจิเนียริ่งระบบราชการไทย.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: มติชน.

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์. 2539. **การพัฒนากระบวนการอย่างเป็นระเบียบ.** กรุงเทพฯ: มีโชคการพิมพ์.

โรงเรียนวัดบ้านธิ. 2501. **หมายเหตุรายวัน.** ลำพูน: โรงเรียนวัดบ้านธิ.

_____. 2503. **หมายเหตุรายวัน.** ลำพูน: โรงเรียนวัดบ้านธิ.

_____. 2507. **หมายเหตุรายวัน.** ลำพูน: โรงเรียนวัดบ้านธิ.

วิจิตร ศรสะอ้าน. 2527. **การศึกษากับการพัฒนา.** กรุงเทพฯ: รุ่งศิลป์การพิมพ์.

วิชัย ตันศิริ. 2539. **โฉมหน้าการศึกษาไทยในอนาคต: แนวคิดและบทวิเคราะห์.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิเชียร ปัญญาใหม่. 2543. **ชุมชนบ้านธิ.** ลำพูน: สบทาการพิมพ์.

_____. 2550. **ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น: กรณีไทลื้อบ้านธิ.** ลำพูน: บ้านธิการพิมพ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. 2541. **การบริหารหลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษราพิพัฒน์.

วีระวัฒน์ ปันนิตรมัย. 2535. **การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน.** กรุงเทพฯ: ประถมการพิมพ์.

ศิริกาญจ์ โกสุมภ์. 2542. **การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ: อัมรินทร์บุ๊คเซ็นเตอร์.

ศิริชัย กาญจนวาสี. 2547. **ทฤษฎีการประเมิน.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริมา ตันติพูนวินัย. 2538. **การให้อำนาจการบริหารเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ.** การประชุมวิชาการ ครั้งที่ 1 24-26 พฤษภาคม 2538. ชลบุรี : คณะพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2541. **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ: ดวงกมลสมัย.

ศิริอร ขันธหัตถ์. 2536. **การจัดองค์การ.** กรุงเทพฯ : วงเวียนใหญ่การพิมพ์.

ศุภมาส การะเกต, วันชัน ปานโท้ และอุมาพร ปานโท้. 2545. **รายการการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาในพื้นฐานประจำโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก.** พิษณุโลก: ม.ป.พ.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2543. **พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาคน.** กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.

สภัทรา เอื้อวงศ์. 2539. **วัฒนธรรมองค์การในสถาบันการศึกษา: กรณีศึกษาสถาบันการศึกษาพยาบาล.** กรุงเทพฯ: ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สรัสวดี อ๋องสกุล. 2539. **ประวัติศาสตร์ล้านนา.** กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

สมเดช สีแสง. 2542. **คู่มือปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา.** นครสวรรค์: นครสวรรค์การพิมพ์.

สมยศ นาวีการ. 2525. **การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

_____. 2533. **การบริหารแบบมีส่วนร่วม.** กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 199.

_____. 2538. **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.

_____. 2540. **ทฤษฎีองค์การ.** กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

_____. 2545ก. **การบริหารแบบมีส่วนร่วม.** กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 199.

_____. 2545ข. **ทฤษฎีองค์กร.** กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สมหวัง พิริยานุวัฒน์. 2541. **รวมบทความวิธีวิทยาการวิจัย.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมศักดิ์ คลประสิทธิ์. 2545. **การกระจายอำนาจการจัดการศึกษา.** กรุงเทพฯ: บรรเลงพิมพ์.

สมอาจ วงษ์เข็มทอง. 2536. **แนวคิดการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมแบบดั้งเดิม.** กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาการสาธารณสุข อาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2543. **การบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ทศพรการพิมพ์.

สังเวียน อ่อนแก้ว. 2536. **การบริหารงานลูกเสือตามความคาดหวัง และปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตการศึกษา 5.** กรุงเทพฯ: ปริญญา ศศ.ม. (บริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2543. **วัฒนธรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1. 2549. **การศึกษาติดตามการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** ลำพูน: พรศรีการพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2542. **การบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามเจริญพานิช.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547. **คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. 2550ก. **การกระจายอำนาจ.** กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.

_____. 2550ข. **การบริหารการเปลี่ยนแปลง.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544. **รายงานผลการประชุมสมัชชาการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้.** กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดี.

_____. 2545. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานทะเบียนอำเภอบ้านธิ. 2550. **ข้อมูลประชากรในอำเภอบ้านธิ.** ลำพูน: สำนักงานทะเบียนอำเภอบ้านธิ.

สำนักงานปกครองอำเภอบ้านธิ. 2545. **ข้อมูลทั่วไปของหมู่บ้านอำเภอบ้านธิ.** ลำพูน: สำนักงานปกครองอำเภอบ้านธิ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2546. **คู่มือแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำพูน. 2539. **การเตรียมกำลังคนในจังหวัดลำพูน.** ลำพูน : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำพูน. (เอกสารอัดสำเนา).

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธ์. 2546. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์.** กรุงเทพฯ: เฟื่องฟ้า พริ้นติ้ง.

สุชาดา ทวีสิทธิ์. 2536. **การสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรประชาชนด้วยกลยุทธ์การวิจัยแบบมีส่วนร่วม.** กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาสาธารณะสุข อาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุทธิวัฒน์ เทหะสังข์. 2545. **การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาในพื้นฐานในโรงเรียนสังกัด สำนักงานประถมศึกษากิ่งอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม.** มหาสารคาม: ครุศาสาตร์มหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏมหาสารคาม. (เอกสารอัดสำเนา).

สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ. 2540ก. **วัฒนธรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ: บี เจ เพลท โปรเซสเซอร์.

_____. 2540ข. **วัฒนธรรมองค์การ: แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์.** กรุงเทพฯ: บี เจ เพลท โปรเซสเซอร์.

สุนันทา สุวรรณโณดม. 2534. **เป้าหมายการกระจายอำนาจ.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สุพิศ กิตติรัชดา. 2538. **การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลนครพิงค์.** เชียงใหม่: ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุภัทรา เอื้อวงค์. 2539. **วัฒนธรรมองค์การในสถาบันการศึกษา: กรณีศึกษาสถาบันการศึกษาพยาบาล.** กรุงเทพฯ: ปริญญาครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภางค์ จันทรวนิช. 2531. **วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. 2540. **การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุมาลี ขุนวันดี. 2541. **การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนประถมศึกษา.** กรุงเทพฯ: ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรศักดิ์ หลาบมาลา. 2547. **วัฒนธรรมการศึกษา.** กรุงเทพฯ: เอ็น.พี.การพิมพ์.

สุรัสวดี หุ่นพยนต์. 2528. **ปัจจัยที่มีผลต่อการไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาชุมชนของประชาชนยากจน.** กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุริยา วีรวงศ์. 2536. **ระเบียบวิธีวิจัย: วิธีการและเทคนิคของการวิจัยแบบเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.** กรุงพทฯ: สถาบันพัฒนาสาธารณะสุข อาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุวิมล ว่องวานิช. 2543. **ปัจจัยและกระบวนการที่เอื้อต่อการพัมนาคุณธรรมระดับบุคคลเพื่อมุ่งความสำเร็จของส่วนรวมขงอนักศึกษามหาวิทยาลัย: การศึกษาเชิงปริมาณและคุณภาพ.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. 2548. **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2541. **รายงานการวิจัยเรื่องการบริหารและการจัดการศึกษาไทย.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

เสรี พงศ์พิศ. 2547. **รู้ให้เท่าทัน ตามให้ทันการเปลี่ยนแปลง.** กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์การพิมพ์.

แสวง มาละแซม. 2542. **คนยองย้ายแผ่นดิน.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ไสว เชื้อสะอาด. 2527. **ไทลื้อล้านนาถึงสิบสองปันนา.** พะเยา: สำนักงานศึกษาธิการอำเภอเชียงคำ.

อวยพร ตัณมุขยกุล. 2540. "พลังอำนาจกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในวิชาชีพพยาบาล". **พยาบาลสาร:** 1 – 9.

อนงค์ พัฒนจักร. 2535. **การมีส่วนร่วมของสตรีในการพัฒนาป่าไม้ กรณีศึกษา หมู่บ้านห้วยม่วง จังหวัดขอนแก่น.** ขอนแก่น: ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อนุภาพ กิรลาภ. 2528. **การวิเคราะห์เชิงสมมุติฐานการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบท ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอพิบูลย์มังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี.** กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (เอกสารอัดสำเนา).

อภัย วิภาตะโยธิน. 2543. **การพัฒนาการมี่ส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการป่าชมชุน กรณีศึกษาบ้านศิลาแดง ตำบลศิลาแดง อำเภอปัว จังหวัดน่าน.** เชียงใหม่: ปริญญาศิลปศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

อภิชัย พันธเสน. 2539. **การพัฒนาชนบทไทย : สมุทัยและมรรคแนวทฤษฎีแนวทางการพัฒนาชุมชนและภาพรวมการพัฒนา.** กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิสชิ่ง.

อมร รักษาสัตย์ และ ประยูร กาญจนกุล. 2538. **การกระจายอำนาจที่ผิดพลาดซ้ำซากของมหาดไทย และนักการเมือง.** กรุงเทพฯ: สถาบันนโยบายการศึกษา.

อรุณรัตน์ วิเชียรเขียว. 2539. **รวมบทความวิชาการไทยลื้อ.** เชียงใหม่: ชมรมล้านนาคดี วิทยาลัยครูเชียงใหม่.

อังรี ฟาโยล. ม.ป.ป. **การบริหารองค์กร.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (เอกสารอัดสำเนา).

อานันท์ ปันยารชุน. 2544. **นานาทัศนะว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี รวมพลังสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี.** นครปฐม: สถาบันพัฒนาผู้บริหาร.

อรพินท์ สพโชคชัย. 2538. **การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาชนบท.** กรุงเทพฯ: สามย่านการพิมพ์.

อุดม พรมแก้วงาม. 2530. "การวิจัยเชิงคุณภาพแบบสนทนากลุ่มกับงานการศึกษานอกโรงเรียน". **วารสารการวิจัย** 9: 21 – 28.

อุดม ศรีทิพย์. 2527. **การมีส่วนร่วมของชุมชนในงานสาธารณสุขมูลฐาน: ศึกษาเฉพาะกรณีชุมชนในภาคใต้.** นครปฐม: วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

อุทัย ดุลยเกษม. 2530. **เครือข่ายองค์กรชุมชนที่เข้มแข็ง.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

อุทัย บุญประเสริฐ. 2542. **องค์การ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ เอส พี การพิมพ์.

_____. 2543. **การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. 2545. **การบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. 2548. **การวางแผนและการจัดระบบงานในโรงเรียน.** กรุงเทพฯ: เอส.ดี.เพรส.

อุทัย ธรรมเตโช. 2527. **การบริหารการประถมศึกษา.** กรุงเทพฯ: วัชรินทร์การพิมพ์.

อุทัย หิรัญโต. 2531. **หลักการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

อุทุมพร จามรมาน. 2534. "วิเคราะห์เนื้อหา วิธีวิทยาการวิจัย". **วารสารการวิจัยฉบับพิเศษ** (กรกฎาคม): 98 – 106.

อุทุมพร จามรมาน. 2540ก. **การวิเคราะห์เนื้อเรื่อง.** กรุงเทพฯ: พันนี่พับบลิชชิ่ง.

_____. 2540ข. **การสร้างแบบสอบถาม: แบบแผนเครื่องมือวิจัยทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. 2540ค. **ทฤษฎีการวัดทางจิตวิทยา.** กรุงเทพฯ: บันนี่พับบลิชชิ่ง.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2548. **การบริหารทักษะและการปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

เอ็ด สาระภูมิ. 2529. **พฤติกรรมบุคคลในองค์การ.** กรุงเทพฯ: รัชดา.

Antaya, David. 1997. **A comparision of the perceived needs of school commit members versus their actual needs to perform committee responsibilities: a case study.** Massachusetts: Degree EdD, subject education, administration (5014), University of Massachusetts Lowell.

Anthony, W.P. 1969. "Ladder of citizen participation". **Journal of American institute of planner** 7, 7 (July): 216 – 224.

_____. 1978. **Participative management.** N.P.: Wesley.

_____. 1981. **Management: competencies and in competencies.** New York: Addison Wesley Pub.

Baseter. S. and Listrun. D. 1994. **Reengineering information technology success through empowerment** . USA: Prentice Hall international Limited.

_____. 1991. **Reengineering information technology success through empowerment.** New Jersey: Prentice Hall International.

Baxter, S and Lisburn D.. 1994. **Reengineering information technology success through empowerment.** New Jersey : Prentice Hall International.

Becker, JA. 1994. **Nurse empowerment: remedy for problems in American hospitals.** Doctoral Dissertation, University of Notre Dame.

Benvenist. G. 1983. **Bureaucracy.** USA: Boyd and Frases.

Block, P. 1988. **The empowered manager: positive political skills at work.** San Francisco: Jassey-Bass Inc.

Bragg, J. and I. Andrews. 1973. "Participative decision making: experimental study in the hospital". **Journal of applied behavioral** 9,5: 727-735.

Boonyens, S.W. 1993. Dimention of nursing management. Kenwyn: Juta.

Bredeson, P., Kl kasten and M.J. Frulh. 1983. "Organization incentives and second school teaching". **Journal of research and development in education** 8, 136: 39.

Brown, M. C. 1982. "Administrative Success and Organizational Performance: The Success Effect". **Administrative science quarterly** 29, 2: 245 – 273.

Brown, W.B. and D.J. Moberg. 1980. **Organizational theory and management: a marcro approach.** New York: Willey & Son.

Cameron, K. S., and D.R. Ettington. 1988. **The conceptual foundation of organizational culture.** New York: Agathon Press.

Chally, P. S. 1992. "Empowerment though teaching". **Journal of nursing education** 31 (March 1992): 117 – 120.

Chell, Elizabeth. 1985. **Participation and organization: a social psychological approval.** London: McMillan.

Clutterburk, D. and S. Kernagham, (eds). 1995. **The power of empowerment.** London: Kogan Page.

Coch, L. and J.R.P. French. 1948. **Overcoming resistance to change**. Illinois: Richard D. Irwin.

Cohen, John M. and Norman T Uphff. 1977. **Rural development participation: concepts and measures for protect design, implementation and evaluation.** New York: The Rural Development Committee center for International Studies, Cornell University.

Conley, S. and S. Bacharach. 1990. "From school-site management to participatory school-management". **Phil delta kappa** 71(7): 539 – 544.

Cooke, R. A., and , J.L. Lafferty. 1989. **Organization culture inventory plymouth**. MI: Human Synergistic.

Curtin, L. 1996. **Nursing into the 21st century**. Pennsylvania: Springhouse Corporation.

Czuba. 1999. **Empowering peple: how to bring out the beat in your workface.** London: Kogan Page.

Daft, R. L. 1991. **Management.** 2nd ed., New York: Dryden Press.

Davis, K., John W. and J.W. Newstrom. 1989. **Human behavior at work.** 8th ed. New York: Mcgraw-Hall.

Dessler, G. 1997. **Human resource management**. 7th ed., New Jersey: Prentice – Hall.

Douglah, M. 1970. "Some perspective on the phenomenon of participation". **Adult education journal** 20(2) (February): 88 – 89.

Dubrin, A. J. 1984. **Foundation of organization behavior: an applied perspective.** New Jersey: Prentice – Hall.

Fiedler, F.E.. 1967. **A theory of leadership effectiveness.** New York: McGraw-Hill Book.

Ghai and Westendroff. 1993. **Participatory action research: PAR**. New York: PRAEGER.

Gibson, C. H. 1991. "A concept analysis of empowerment". **Journal of advance nursing** 16: 354 – 361.

Gillberg, J.. 1988. "Managerial attitudes toward participative management programs: myths and reality". **Public personnel management** 17, 2: 109-123.

Gistavo, Wilches-Chaux, 1990. The meaning of participation . In Brand, Peter Charles (ed.). **Community participation : Proceedings habinet international seminar**. Columbia: Habinet.

Good, C. V. 1973. **Dictionary of education.** New York: McGraw-Hill.

Gordon, J. R. 1990. **Management and organizational behavior.** Boston: Allyn and Bacon.

Gray. 1992. **Participation administrative and endogenous development.** IIAS: UNESCO.

Grigsby, K.A. 1991. "Perceptions of the organization's climate: influenced by the organization's structure". Journal of nursing education 30, 2: 81-88.

Gunden, E. and S. Crissman. "Leadership shill for empowerment". Nursing administration quarterly 16 (spring): 6-10.

Hall, George and Rutherford. 1977. **The empowered manager: positive political skill at work.** San Francisco: Jossey-Bass.

Hall, Loucks and New love. 1976. **The practice of empowerment.** New York: McGraw-Hill.

Hawks, J. H. 1992. "Empowerment in nursing education: concept analysis and application to philosophy, learning and instruction". **Journal of nursing education** 17: 609 – 616.

Hensmen. 1980. **Cultural school.** New York: Addison Wesley.

Herzberg, F., B. Mausner and B. B. Synderman. 1959. **The motivation to work.** 2nd ed.. New York: John Wiley & Sons.

Hodge, B.J. and W.P. Anthony. 1988. **Organization theory**. New York: Allyn and Bacon.

Hokanson, H. 1992. "Empowerment in nursing education: a concept analysis and application to philosophy, learning and instruction". **Journal of advance nursing** 17 (May 1992): 610.

Hokanson, H. and C. Hromek. 1992. "Nursing practicum: empowering strategies". **Bursing outlook** 5 (September – October 1992): 231 – 234.

Hose, E.F. and J.L. Bowditch. 1977. **Behavior in organization: a system approach to managing.** 2nd ed. Massachusetts: Addison-Wesley.

Hoy, W. K. and C. G. Miskel. 1991. **Education: a how-to-do it manual for librarians.** New York: Neal-Schumann.

Kanpol, B. 1990. "Empowerment: the institutional and cultural aspeds for teachers and principals". **Nassp Buldlin** 8: 528.

Kanter, R. M. 1981. Power failure in management circuits. pp. 72 In **Harvard business review: coping with difficult employee.** Massachusetts: Harvard University Printing.

_____. 1997. **Men and women of the corporation**. New York: Basic Books.

Kinlaw, D. C. 1995. **The practice of empowerment.** Hampshire: Gower.

Kotter, J. P. 1978. **Organizational dynamics: diagnosis and intervention**. Massachusetts: Addison – Wesley.

Krueger, R.A. 1994. **Focus groups: a practical guide for applied research**. Thousand Oaks: CA: SAGE.

Lawler, E. A. and J. R. Hackman. 1969. "Impact of Employees Participation in the Development of Pay Incentive Plans". **Journal of applied psychology** 12 (3): 467 – 471.

"Leadership and decision marking". 1989. **Webster's encyclopedia unabridged dictionary**. New York: Mc-Graw Hill.

Likert, R. 1961. **New pattern of management**. New York: McGraw-Hill.

_____. 1977. **The human organization: its management and values**. New York: McGraw-Hill Book.

Lincoln Y. S. and E. L. Guba. 1985. **Naturalistic inquiry**. Bevery Hills CA: SAGE.

Lindensmith and Strauss. 1956. **Planning and needs assessment-communication our knowledge base.** New York: Harper & Roll.

Luthans, F. 1992. **Organizational behavior**. 6th ed. New York: McGrae-Hill.

Maanen, J.V. and S.R. Barley. 1985. "Cultural organization: Fragments of a theory" In **Organizational culture**. Newbery Park, CA: SAGE.

Marsh, R. M. and H. Mannari. 1977. "Organization commitment and turnover: a prediction study". **Administative science quarterly** 22: 57-75.

Maslow, A. H. 1970. **Motivation and personality**. 2th ed. New York: Harper & Row.

Mayo, E. 1945. **Human problem of an industrial civilization**. New York: The Viking Pr.

McClelland, Clarence. 1985. **Human motivation**. Glenview, I11.: Scott, Foreman.

Mondy, R.W. and R.M. Noe. 1996. **Human resource management**. 6th ed. New Jersey: Prentice-Hall.

Mondy, R. W., A. Sharoin and S. R. Premeaux. 1991. **Management.** 5th ed. Boston: Allyn and Bacon.

Morris, James L. 1987. Establishing and environment scanning/forecasting system to augment college and university planning planning for Higher Education. N.P.: n.p.

Mowday, R.T., R.M. Strees and L.W. Porter. 1979. "The measurement of organizational committed". **Journal of vocational behavior** 14: 224-247.

Murphy, P.J. 1989. " Collaborative school management: small within big is beautiful" pp. 33-60. In Edited by Francoise Caillods. **Administration and management of education : the challenges faced.** Paris: International Institute for Educational Planning.

Murrell. 1985. **Empowerer, empowering and empowerment: a phenomenological study of women learder.** Dissertation abstracts international 53 (May): 3805A.

Oakey, P. 1991. **Project with people**. Geneva: ILD.

Ouchi, W., and Wilkins. 1985. "A. organizational culture". **Annual review of sociology** 11: 457 – 83.

Owen, R.G. 1991. **Organization behavior in education**. Boston: Allyn & Bacon.

Pearse and Stiefel. 1979. **Participation administrative and organization**. London: McMillan.

Pongquan, S. 1992. **Participatory development activities at local level: case studies in villages of central Thailand.** Bangkok: Asia Institute of Technology.

Popham, W. J. 1993. **Educational evaluation**. 3th ed. MA: Allyn and Bacon.

Ranson, M. P. 1990. "A study to determine the relationship between elements of participative management and organizational health." **Dissertation abstracts international.** 51, 11 (May): 3587 – **A**.

Reddin, B. 1988. **The output – oriented organization**. London: Gower.

Reitzug. 1994. "Citizen empowerment: a developmental practice". **Journal prevention in human service** 3: 46.

Steers, Richard M. 1997. **Organizational effectiveness.** California: Goodyear.

Runes, D.D. 1971. **Dictionary of philosophy**. New Jersey: Littlefield Adam and Company.

Ritti, R. R., and G. R. Funkhouse. 1982. **The ropes to skip and the ropes to know. Columbus.** Ohio: Grid.

Robbin, S. P. 1996. **Organizational behavior: concepts, controversies, applications.** 7th ed., San Diego: Prentice – Hall.

Rodwell, C.M., "An analysis of the concept of empowerment". **Journal of advanced Nursing** 23 (January): 305-313.

Sathe, V. 1983. "Implications of corporate culture: a manager's guide to action". **Organizational dynamics** (Autum 1983): 5 – 23.

Schein, E. H. 1992. **Organizational culture and leadership**. 2nd ed. San Francisco: Jossey – bass.

Scott, C. D., and D. T. Jaffe. 1991a. **Empowerment: a practice guide for success.** California: Crisp publication, Inc.

Scott. C. D., and D. T. Jaffe. 1991b. **Empowerment: building a committed workplace.** California: Kogan Page.

Seashore, S.E. and D.C. Brwers. 1963. **Changing the structure and functioning of an organization: report an field experiment .** Michigan: Survey Research Center, University of Michigan.

Sergeovanni. 1989. **Cultural school**. Newbery park: SAGE.

Shadit, W., W. Prins and P.J.M. Nas. 1982. **Access and participation: a theoretical approach, in participation of the poor in development Leiden.** Leiden: University of Leiden.

Smircich, L. 1983a. "Is the concept of culture a paradigm for understanding organization an ourselves?". pp 339-358 In **Organization and culture**. Newbery Park, CA: Sage.

_____. 1983b. **Concepts of culture and organizational analysis.** Newbery Park : Administration science quarterly.

Steers, R.M. 1977. **Organizational effectiveness: a behavioral view**. California: Goodyear.

Steward, D.W. and P.N. Shamsadani. 1990. **Focus groups: theory and practices**. Newbery Park: SAGE.

Stewart, A.M. 1994. **Empowering people**. Singapore: Pitman.

Szilagyi, A.D.Jr. and M.J.Jr. Wallace. 1980. **Organization behavior and performance.** 2nd ed. California : Goodyear.

Tebbitt, B.V. 1993. "Demystifying organization empowerment". **Journal of nursing administration** 23 (January 1993): 18 – 23.

Tracy, D. 1990. **10 Steps to empowerment: a common – sense guide to managing people.** New York: William Marrow and Company.

Tri, H.C. 1988. **Participative administrative and endogenous development.** IIAS: UNESCO.

Vogt and Murrell. 1990. **Advance the theory of collective empowerment: a qualitative study.** PhD's thesis the University of Tessa H.S.C.E. of Public Health.

Vroom, V.H. 1966. **Organizational design and research: approaches to organizational design.** Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.

_____. 1985. **Management and motivation.** New York: McGraw-Hill.

Vroom, V.H. and Yetton, P.W. 1973. **Leadership and decision making.** Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.

Webster, M. 1988. **Bew collegiate dictionary.** Spring Field Mass: GXC Merison.

Whalley. 1992. Leadership in organizational. 2nd ed. New Jersey: Prentice-Hall.

Whyte, W.F. 1991. **Participatory action research.** Newbury Park: Sage Publications.

Wilson, B and H. K. Lashchinger. 1994. " Staff nurse perception of job empowerment and organization commitment : a test of Kanter's theory of structural power in organization". **Journal of nursing administration** 24 (April): 39-47.

Witkin, B.R. and J.W. Altschuld. 1995. **Planning and conducing needs assessments: apratical guide.** Thounsand Oakes, CA: SAGE.

Yuki, G.A. 1989. **Leadership in organization.** 2nd ed. Englewood liffs, New Jersey: Prentice Hall.

Zimmerman, J.F. 1986. **Participatory democracy.** Ney York: PRAEGER.

Zimmerman M.A. and J. A. Rappaport. 1998. "Citizen Participation Perceived Control and Psycho logical Empowerment American". **Journal of community Psychology** 19(1998): 121 – 148.

Zimmerman, M.A., and J. A. Rappaport. 1988. "A citizen participation, perception, perceived control, and psychological empowerment". **American journal of community psychology** 16: 121 – 148.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายชื่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนวัดบ้านธิ

1. นายเมืองดี	ศุภวัฒภิญโญ	ประธานคณะกรรมการ
2. นางภาวิตา	เขื่อนคำ	กรรมการผู้แทนผู้ปกครอง
3. นางอำพรรณ	คุณประทุม	กรรมการผู้แทนครู
4. นางบานเย็น	ปัญโญใหญ่	กรรมการผู้แทนองค์กรชุมชน
5. นายบุญศรี	มโนศรี	กรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
6. นายบุญเย็น	สายก้อน	กรรมการผู้แทนศิษย์เก่าสถานศึกษา
7. พระครูภาวนาพินิจ		กรรมการผู้แทนพระภิกษุสงฆ์
8. นายวรชาติ	ศรีไม้	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
9. นายวิเชียร	จิณะมูล	กรรมการาเลขานุการ

ภาคผนวก ข

รายชื่อคณะกรรมการที่ปรึกษา

รายชื่อคณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียนวัดบ้านธิ

1.	นางราตรี สายวังจิตย์	ผู้ใหญ่บ้านบ้านเตาปูน	กรรมการที่ปรึกษา
2.	นายสวิง เชียงรุ่ง	ผู้ใหญ่บ้านบ้านป่าเปา	กรรมการที่ปรึกษา
3.	นายสุเทพ ศรีนวลใหญ่	ผู้ใหญ่บ้านบ้านธิหลวง	กรรมการที่ปรึกษา
4.	นายอุดม อุนเสิง	ผู้ใหญ่บ้านบ้านดอยเวียง	กรรมการที่ปรึกษา
5.	นายเกษม ปัญโญใหญ่	ผู้ใหญ่บ้านบ้านแพะ	กรรมการที่ปรึกษา
6.	นายทวีศิลป์ สายแก้ว	ผู้ใหญ่บ้านบ้านศรีมูล	กรรมการที่ปรึกษา
7.	นายอินสร สายก้อน	ผู้ใหญ่บ้านบ้านป่าปี	กรรมการที่ปรึกษา
8.	นายเป็ง สิทธิใหญ่	ผู้ใหญ่บ้านบ้านท่าตุ้ม	กรรมการที่ปรึกษา
9.	พระครูอมร โสตถิวัฒน์	เจ้าอาวาสวัดศรีมูล	กรรมการที่ปรึกษา
10.	พระอธิการยงยุทธ วิบูรณ์รัตน์	เจ้าอาวาสวัดดอยน้อย	กรรมการที่ปรึกษา
11.	พระครูพิทักษ์ ถาวรกิจ	เจ้าอาวาสวัดบ้านธิหลวง	กรรมการที่ปรึกษา
12.	พระเดช สุทธิสัทโท	เจ้าอาวาสวัดปากกอง	กรรมการที่ปรึกษา
13.	นางเหมือนขวัญ หงส์วงค์ไพศาล	ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน ป.1	กรรมการที่ปรึกษา 1
14.	นางเกศินี อ้ายใหญ่	ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน ป.2	กรรมการที่ปรึกษา 2
15.	นางอัมพร ภูราบเรียบ	ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน ป.3	กรรมการที่ปรึกษา 3
16.	นายแสนศักดิ์ ศรีนวล	ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน ป.4	กรรมการที่ปรึกษา 4
17.	นางเดือนเพ็ญ สายเครื่อง	ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน ป.5	กรรมการที่ปรึกษา 5
18.	นางอุ่นแก้ว สายก้อน	ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน ป.6	กรรมการที่ปรึกษา 6
19.	นายจุมปี สมพงษ์	ตัวแทนองค์กรชุมชน	กรรมการที่ปรึกษา
20.	นายอุดร ทุมแป้น	ตัวแทนกลุ่มหนุ่มสาว	กรรมการที่ปรึกษา
21.	นายสมพงษ์ ศรีนวล	ตัวแทนกลุ่มหนุ่มสาว	กรรมการที่ปรึกษา
22.	นางบัวผัด สวัสดิ์จิตต์	ตัวแทนกลุ่มแม่บ้าน	กรรมการที่ปรึกษา

ภาคผนวก ค

รายชื่อกลุ่มประชากรตัวอย่างในงานวิจัย

รายชื่อกลุ่มประชากรตัวอย่างในงานวิจัย

1. นายเมืองแก้ว ใจยาใหญ่
2. นายแก้ว สุขะใหญ่
3. นายชำนาญ ศรีธิใหญ่
4. นายชุ่มใจ ควงเกิด
5. นางสายทอง ศรีไม้
6. นางมาลี ปัญโญใหญ่
7. นายบุญศรี สายปัน
8. นายอุ่น สายก้อน
9. นายเพชร ศรีใหญ่
10. นางบัวไข พานใหญ่
11. นางสาวขันคำ สีนวล
12. นางสาวศรีธร สีนวลใหญ่
13. นายไพรฑูรย์ เชียงรุ่ง
14. นายวิมล กลิ่นใหญ่
15. นายสวิง สายพนัส
16. นายไสว สายวังจิต
17. นายกองเงิน ปัญญาใหญ่
18. นายฤทธิ์ สายเครื่อง
19. นายศรีนิวัฒน์ สีนวลใหญ่
20. นายอินสอน ปัญโญใหญ่
21. นายศักดิ์ ปัญโญใหญ่
22. นายสมเพชร โยธาใหญ่
23. นายเจริญ สิทธิใหญ่
24. นายบุญช่วย สายวังจิต
25. นายบุญช่วย ศรีใหญ่
26. นายแดง ใจใหญ่
27. นายมนตรี สายปัน
28. นายวิชัย สายรัตน์

29. นายสุทัศน์ ชัยยาใหญ่
30. นายนรงค์ เชียงรุ้ง
31. นายสุเดช ศรีนวลใหญ่
32. นายรังสรรค์ สุยะใหญ่
33. นายสมาน สิทธิใหญ่
34. นายชวลิต สายวังจิตร
35. นายโสพล ปัญญาใหญ่
36. นายสมเพ็ชร พานใหญ่
37. นางสาววราภรณ์ เนตรใหญ่
38. นางอำไพ โยธาใหญ่
39. นายคำขา สิทธิใหญ่
40. นายประจักษ์ สุยะใหญ่
41 นางทองศรี ปัญญาใหญ่
42. นายบุญเลิศ ปัญโญใหญ่
43. นางสาวจรีรัตน์ สุยะใหญ่
44. นางกฤษกร สายเครื่อง
45. นายอนุรักษ์ ใจใหญ่
46. นางสาวเพ็ญนภา ปัญญาใหญ่
47. นางสมหมาย ใจยาใหญ่
48. นางบุญมา ปัญโญใหญ่
49. นางยุพเรศ สายปัญญาใหญ่
50. นางจันทร์เพ็ญ ใจใหญ่
51. นายสมชาย ศรีใหญ่
52. นายสุพล สายเครื่อง
53. นายอินแก้ว สายป้า
54. นายสุรพงศ์ ศรีใหญ่
55. นายสุรพล ใยธาใหญ่
56. นางพิมพกร ใจยาใหญ่
57. นางบุญยวง สุยะใหญ่
58. นายพิบูลย์ ปัญโญใหญ่

59. นายจันทร์ อ้ายใหญ่
60. นายฐิติพงศ์ ศุภวัฒน์ภิญโญ
61. นายจันทร์สม กลิ่นใหญ่
62. นายสมบูรณ์ สายปัน
63. นายข่ายแก้ว สายก้อน
64. นายประชา เนตรใหญ่
65. นายดวงตา สายเครื่อง
66. นางเกสร สายปัน
67. นายสุชาติ สิทธิใหญ่
68. นายประชา เนตรใหญ่
69. นายจำเนียน สุยะใหญ่
70. นายถนอมจิต สายเขียว
71. นายทองคำ คำลือ
72. นายอาทิตย์ สุยะใหญ่
73. นายสุนทร ปัญญาใหญ่
74. นายถวิล โยธาใหญ่
75. นายประทีป ใจมุข
76. นายประจวบ ใจยาใหญ่
77. นายทวีศิลป์ กลิ่นใหญ่
78. นายสมภพ กลิ่นใหญ่
79. นายเกรียงไกร ใจใหญ่
80. นายเสถียร สายปัญญา
81. นายทวีทรัพย์ สายแก้ว
82. นายตันติกา สิทธิใหญ่
83. นายบุญมา คำแคงใหญ่
84. นายหวัน ศรีธิใหญ่
85. นางจารุวรรณ กลิ่นใหญ่
86. นายไพบูลย์ เชียงรุ้ง
87. นางวาสนา สายปัญญา
88. นายอินถา สายปา

89. นายนวล คำแดงใหญ่
90. นายมนตรี ศรีธิใหญ่
91. นายวิเชียร จิณะมูล
92. นายสนิท อภิวงค์งาม
93. นายบริภัณฑ์ บำรุงรส
94. นางอำพรรณ คุณประทุม
95. นางนงคราญ ไพราม
96. นางสาวจิราวรรณ ธรรมขัน
97. นางธัญพร หอมนาน
98. นางพวงทอง ปัญโญใหญ่
99. นางริฐิพงญ์ ใจนวล
100. นางสายพิญ จิตรปราณี
101. นางพิมพ์มาศ ทัษหวรรัตน์
102. นายสุรินทร์ แซ่ซิน
103. นายประพันธ์ วันติ
104. นายจันทร์ กัญจา
105. นายวิเชียร ปัญญาใหญ่
106. นายวิชาญ อภิวงค์งาม
107. นายหิรัฐ ไชนุ
108. นายวินัย สมร
109. นางเข็มทอง ปัญโญใหญ่

ภาคผนวก ง

ประวัติหมู่บ้านในชุมชนบ้านธิ

ประวัติความเป็นมาของชุมชนบ้านธิ

ชุมชนบ้านธิเป็นชื่อที่ตั้งตามลำน้ำที่ไหลผ่านชุมชน มีชื่อว่าลำน้ำแม่ธิ ซึ่งเป็นลำน้ำที่ไหลมาจากเทือกเขาขุนแม่ธิ อยู่ทางเหนือชุมชนขึ้นไป ในอดีตของชุมชนจะเป็นป่าไม้สักและป่าไม้ไผ่ พื้นที่มีความอุดมสมบูรณ์ ดินดี น้ำไหลตลอดปี มีความเหมาะสมสำหรับทำการเกษตรทุกชนิด

ประมาณปี พ.ศ. 2348 คือราว 200 กว่าปีมาแล้ว ได้มีชาวลื้อ ไทลื้อ หรือไตลื้อกลุ่มหนึ่งได้อพยพหนีภัยสงครามมาจากเมืองเชียงรุ่ง แคว้นสิบสองปันนา โดยกลุ่มที่อพยพกลุ่มแรกได้เดินทางมา ได้เดินทางตามลำน้ำและภูเขาเพื่อหาทำเลตั้งหลักแหล่ง โดยแต่ละกลุ่มได้แยกย้ายไปแต่ละพื้นที่ โดยกลุ่มนี้ได้แยกย้ายกับกลุ่มอื่นมาทางจังหวัดลำพูน ได้มีการเคลื่อนย้ายมาพบดินแดนที่ดี มีพื้นที่ราบพอประมาณ แม่น้ำไหลผ่าน มีป่าไม้ ป่าไผ่ เพื่อปลูกบ้าน มีความอุดมสมบูรณ์มาก จึงได้ทำการตั้งเป็นชุมชนขึ้น และก็มีพวกที่อพยพตามมาอยู่ร่วมกันตลอดเวลา ชุมชนก็ใหญ่ขึ้น โดยมีชื่อว่า ชุมชนบ้านธิ เป็นชุมชนใหญ่ ยังไม่มีการแบ่งหมู่บ้าน ตำบล อำเภอเช่นปัจจุบัน โดยเฉพาะชุมชนบ้านธิ อยู่ร่วมกันของชาวไทลื้อที่อพยพมาเฉพาะกลุ่มไทลื้อเท่านั้น ไม่อยู่ร่วมกันกับชาวล้านนาเจ้าของถิ่นเดิมเลย

ชาวไทลื้อที่อพยพมาอาศัยอยู่ในชุมชนบ้านธิ เป็นชาวไทยกลุ่มหนึ่ง เป็นชาติพันธุ์ที่พูดภาษาตระกูลไท มีถิ่นฐานเดิมอยู่ในแคว้นสิบสองปันนา เมืองเชียงรุ่ง มณฑลยูนานของประเทศจีนในปัจจุบัน โดยชาวไทลื้อที่อพยพมาแยกย้ายไปอยู่ในจังหวัดต่างๆ ของประเทศไทย โดยมาด้วยกันหลายครั้งในจังหวัดต่างๆ คือ จังหวัดเชียงราย อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงของ อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงใหม่ อำเภอสะเมิง อำเภอดอยสะเก็ด อำเภอสันกำแพง อำเภอแม่ออน จังหวัดน่าน อำเภอเมืองน่าน จังหวัดพะเยา อำเภอเชียงม่วน อำเภอเชียงคำ จังหวัดลำปาง อำเภอเมือง อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำพูน อำเภอบ้านธิ หรือชุมชนบ้านธิเดิมนั่นเอง

ชาวไทลื้อที่อพยพมาอยู่ในชุมชนบ้านธิ จะมีเอกลักษณ์ คือ ขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมใกล้เคียงกับชาวล้านนา หรือชนพื้นเมืองเดิม แต่มีลักษณะบางประการที่เป็นเอกลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อ โดยภาษาพูด พิธีกรรม ประเพณี โดยศิลปะการทอผ้าที่เป็นเอกลักษณ์อันโดดเด่นมาก ตกทอดมาอย่างยาวนาน ชาวไทลื้อในชุมชนบ้านธิสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมท้องถิ่นของชาวล้านนาในจังหวัดลำพูนได้อย่างดี และมีวิถีชีวิตเรียบง่าย อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ป่าไม้ แม่น้ำ ภูเขา เป็นอย่างดี และเมื่อนับจากประมาณ ปี พ.ศ. 2348 เป็นเวลากว่า 200 ปี ที่มีผู้นำคือ พ่อหน่านปัญโญ และแม่อุ้ยขา ได้เป็นผู้นำชาวไทลื้อกลุ่มแรกที่อพยพมาอยู่ในชุมชนบ้านธิ และตลอดเวลาจนถึงทุกวันนี้ชาวไทลื้อยังคงรักษาเอกลักษณ์หรืออัตลักษณ์

ของชาติพันธุ์ตราบจนทุกวันนี้ เช่น การแต่งกาย อาหาร สถาปัตยกรรม ประเพณีความเชื่อ ยาสมุนไพร โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือ ภาษาพูดอันไพเราะ อุปนิสัยรักสงบ ขยันขันแข็งในการทำงาน โดยปัจจุบันชุมชนบ้านธิได้แบ่งการปกครองเป็นหมู่บ้าน เป็นตำบล ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 19 มกราคม 2523 เป็น 9 หมู่บ้าน คือ บ้านเตาปูน บ้านป่าเปา บ้านธิหลวง บ้านดอยเวียง บ้านแพะยางงาม บ้านป่าเหียง บ้านธิศรีมูล บ้านป่าปี บ้านใหม่กาดเหนือ

สภาพบริบทของชุมชนบ้านธิ ด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม เศรษฐกิจชุมชน การเมืองชุมชน และศิลปะพื้นเมืองของชุมชน โครงสร้างระบบเครือญาติ

สภาพบริบทของชุมชนบ้านธิเป็นชุมชนใหญ่ มีเศรษฐกิจ วัฒนธรรม สำนึกความเป็นคน “บ้านธิ” ต่อมามีการแบ่งแยกตามเขตปกครองเป็นตำบล หมู่บ้านต่างๆ แม้จะมีหลายหมู่บ้านแต่ก็ยังไปเรียนที่โรงเรียนวัดบ้านธิ โดยแต่ละหมู่บ้านมีความเป็นพี่น้องกัน มีความเป็นชาติพันธุ์เดียวกัน คือ ไทลื้อ

ภาพผนวก 1 การทำบุญในวันเข้าพรรษาของชุมชนบ้านธิ

ด้านศาสนา ชาวไทลื้อมีการสืบทอด ศรัทธา ศาสนาพุทธจากบรรพบุรุษ วันศีล (วันพระ) จะมีคนชราทั้งชายหญิง คนหนุ่ม คนสาว จะไปวัด ถือศีล ปฏิบัติธรรมที่วัด โดยมีวัดในชุมชนบ้านธิ มีหลายวัด คือ วัดพระธาตุดอยเวียง วัดดอยน้อย วัดปากกอง วัดศรีมูล วัดบ้านธิ

หลวง แต่ละวัดก็มีพระสงฆ์และเณร มีเจ้าอาวาส และพระสงฆ์ก็มาดูแลเรื่องการศึกษา ชุมชนบ้านธิมีตัวแทนพระสงฆ์เป็นกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วย คือ เจ้าอาวาสวัดดอยเวียง

ด้านประเพณี มีประเพณีหลายอย่างในชุมชนบ้านธิ ซึ่งประเพณีบางอย่างรับมาจากบรรพบุรุษ ประเพณีบางอย่างรับมาจากชาวล้านนาเดิม ผสมกลมกลืนเป็นประเพณีของชาวไทลื้อบ้านธิ เช่น ประเพณีปีใหม่เมือง ประเพณีตานก๋วยสลาก ประเพณีรดน้ำดำหัวผู้ใหญ่ ประเพณีสรงน้ำพระธาตุดอยห้างบาตร ประเพณีวันยี่เป็ง ประเพณีฟังเทศน์มหาชาติ ประเพณีดานข้าวใหม่ ประเพณีงานบุญออกแล้ง ประเพณีไหว้พระธาตุ 12 ราศี ประเพณีปอยหลวง ประเพณีตานตุง นอกจากนั้นยังมีประเพณีเลี้ยงผีขุนน้ำ โดยมีความเชื่อมโยงกับชาวบ้านธิ เพราะพื้นฐานสังคมเกษตรต้องมีการใช้น้ำเพื่อการเพาะปลูก น้ำเป็นปัจจัยสำคัญของเกษตรกร โดยมีประเพณีเลี้ยงผีขุนน้ำร่วมด้วยบวชป่า ต่อเนื่องด้วยสืบชะตาแม่น้ำธิ ต่อเนื่องกัน 3 กิจกรรม โดยที่ชี้ให้เห็นว่าชาวไทลื้อมีการยึดถือปฏิบัติปลุกกระแสสร้างจิตสำนึกให้คนในชุมชนบ้านธิเกิดความรัก สามัคคี ร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ มีป่าต้นน้ำ เพื่ออนุรักษ์รักษาน้ำ รักษาดิน เป็นวิธีการอันชาญฉลาดต่อสังคม ส่วนรวม โดยทุกกประเพณีในชุมชนบ้านธิจะมีความหมายแฝงไว้ทุกประเพณี

ภาพผนวก 2 การไปร่วมกันทำบุญในวัดบ้านธิของชาวชุมชนบ้านธิ

ด้านเศรษฐกิจ ชุมชน จะมีการเกษตรเป็นหลัก เป็นพื้นฐานของชุมชน โดยมีการปลูกข้าว อ้อย มัน ถั่วเหลือง (ถั่วเน่า) พริก หอม กระเทียม ผักพื้นบ้านต่างๆ โดยผลิตผลบางอย่างมีการแปรรูปได้ทั้งสิ้น เพื่อเป็นอาหารพื้นบ้านในการทำเกษตร อดีตมีการแลกเปลี่ยนให้เปล่ากัน แต่ในปัจจุบันเริ่มมีการซื้อขายกันแทนการแลกเปลี่ยนในอดีต แต่ปัจจุบันเริ่มมีการเป็นลูกจ้างในนิคมอุตสาหกรรม ผู้ชาย ผู้หญิง เริ่มไปเป็นลูกจ้างในนิคมอุตสาหกรรมมากขึ้น เหลือคนชราในชุมชนที่รับผิดชอบทำเกษตรต่อไป

ด้านการเมือง ชุมชน จะมีในระบบการปกครองในสังคม ในชุมชนจะมีการเลือกตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แต่ในชุมชนบ้านธิจะเลือกกันภายนอก คือมีการสมัครภายนอก และออกเสียงให้เหลือ 1 คน จึงเสนอชื่อเอามาเมื่อมี 1 คน ก็ไม่มีการเลือกตั้ง ไม่ขัดแย้ง ไม่แบ่งพวก เป็นวิธีการเฉพาะของชุมชนไทลื้อบ้านธิเท่านั้น แสดงให้เห็นความสามัคคีเป็นหนึ่งเดียว
ด้านศิลปะพื้นบ้าน ชุมชนบ้านธิเป็นชุมชนที่มีศิลปะพื้นบ้าน โดยเอาสิ่งที่อยู่ในธรรมชาติมาดัดแปลงเป็นงานศิลปะ และนำมาใช้ในชีวิตประจำวัน คือ เครื่องจักสาน เครื่องแกะสลัก การปั่นฝ้าย ทอผ้า สิ่งเหล่านี้มีพื้นฐานจากธรรมชาติทั้งสิ้น

ภาพผนวก 3 ชาวบ้านธิร่วมกันพัฒนาของชาวชุมชนบ้านธิ

โครงสร้างระบบเครือญาติ ระบบครอบครัวและเครือญาติ มีการจัดระเบียบความสัมพันธ์ของกลุ่มบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกัน หรือที่เกี่ยวพันธ์กันในการแต่งงาน โดยเฉพาะในชุมชนบ้านธิ พบว่า มีความเชื่อมโยงกันมาจากเชื้อสายพื้นเพเดียวกัน แล้วมีการแต่งงานทั้งในเชื้อสายเดียวกันและแต่งงานระหว่างเชื้อสายก็มี โดยมีการกระจายตั้งบ้านเรือนอยู่ในหลายหมู่บ้าน

ของชุมชนบ้านธิ ทั้งยังรักษาเอกลักษณ์ของความเป็นไทลื้อ โดยการเคารพในบรรพบุรุษ มีการตั้งนามสกุลมักขึ้นต้นด้วยชื่อบรรพบุรุษ หรือมีการลงท้ายนามสกุลด้วยคำ "ใหญ่" เช่น ลูกหลานของพ่อหนานปัญโญ แม่อุ้ยขา ใช้นามสกุล "ปัญโญใหญ่" ส่วนนามสกุลอื่นมักมีคำว่า "ใหญ่" ต่อท้าย เช่น "สิทธิใหญ่ ปัญญาใหญ่ ศรีนวลใหญ่ สุขะใหญ่ ใจยาใหญ่" รวมทั้งนามสกุลเชียงรุ่ง โดยที่ถือว่านามสกุลที่เป็นเครื่องแสดงที่มาของแผ่นดินเกิด บรรพบุรุษ ให้เห็นความรักผูกพันแผ่นดินเกิดของบรรพบุรุษหรือของบรรพชนของชาวบ้านธินั่นเอง

ข้อมูลพื้นฐานและบริบทของชุมชนบ้านธิแต่ละหมู่บ้าน

ชุมชนบ้านธิในอดีตเป็นชุมชนที่ใหญ่มาก ซึ่งมีชาวบ้านได้อยู่ร่วมกันโดยภายในชุมชนมีโรงเรียนวัดบ้านธิเป็นแหล่งการศึกษาและสถาบันสังคม โดยในปัจจุบันมีการแบ่งเป็นหมู่บ้าน ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย และประกาศของจังหวัดลำพูน ได้แบ่งออกเป็น 9 หมู่บ้าน ดังนี้คือ หมู่บ้านเตาปูน หมู่บ้านป่าเปา หมู่บ้านธิหลวง หมู่บ้านดอยเวียง หมู่บ้านแพะ หมู่บ้านป่าเหียง หมู่บ้านศรีมูล หมู่บ้านป่าปี้ หมู่บ้านใหม่ภาคเหนือ โดยสภาพชุมชนบ้านธิในอดีตมีการแบ่งปัน 10 หมู่บ้านแล้วนั้น ยังมีวัดถึง 5 วัด คือ วัดศรีมูล วัดดอยน้อย วัดบ้านธิหลวง วัดปากกอง และวัดพระธาตุดอยเวียง ซึ่งวัดทั้ง 5 วัดอยู่ในชุมชนบ้านธิทั้งหมด จะเป็นเครื่องชี้วัดว่าชาวไทยลื้อมีการนับถือพุทธศาสนา มีความผูกพันกับพุทธศาสนาอย่างยั่งยืนและยาวนาน โดยมีศาสนาพุทธเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ และใช้พุทธศาสนาเป็นเครื่องมือในการดำเนินวิถีชีวิต โดยได้มีการศึกษาให้เห็นความเป็นมาของชุมชนบ้านธิแล้วก็ได้ศึกษาแต่ละหมู่บ้านในปัจจุบัน เพื่อให้ความเป็นข้อมูลของชุมชนบ้านธิมีความชัดเจนและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

หมู่บ้านเตาปูน

ความเป็นมาของหมู่บ้าน

ในอดีตหมู่บ้านเตาปูนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนบ้านธิ โดยเป็นหย่อมบ้านที่มีขนาดใหญ่มาก มีอาณาเขตที่กว้างขวาง ในปัจจุบันถูกแบ่งตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยและประกาศของจังหวัดลำพูนไปอีก 4 หมู่บ้าน คือ หมู่ 1 บ้านเตาปูน หมู่ 11 บ้านแพะ หมู่ 13 บ้านป่าเหียง หมู่ 17 บ้านป่าปี้ ในสมัยในอดีต ที่จะตั้งชื่อหมู่บ้าน สถานที่ของแต่ละแห่ง จะมีประวัติความเป็นมาตามตำนานความเชื่อ ตามเอกลักษณ์ความเชื่อของชาวบ้านในชุมชน หรือหย่อมบ้านนั้นๆ โดยหมู่บ้านเตาปูนในอดีตได้มีประวัติความเป็นมาดังนี้คือ ได้มีคนแก่สองคนตา

ยายได้สร้างเตาเผาปูนขนาดใหญ่และเก่าแก่มาก พร้อมกับชุมชนบ้านธิ โดยคนแก่ในชุมชนได้อาศัยปูนมาเคี้ยวกับหมากพลู และสีเสียด โดยในอดีตไม่เฉพาะคนแก่เท่านั้นที่เคี้ยวหมากพลูและสีเสียด คนหนุ่มสาวกลางคนทุกกลุ่มอายุก็เคี้ยว เพราะในอดีตไม่มียาสีฟัน ต้องอาศัยการรักษาฟันโดยการเคี้ยวหมากพลูและสีเสียดผสมกับปูน ที่ผ่านการเผาเพื่อลดความเป็นกรดและด่าง ในและแวกหย่อมบ้านดังกล่าวจึงชื่อว่าเตาปูนมาจนปัจจุบัน

ที่ตั้งของหมู่บ้านและจำนวนประชากร

ที่ตั้งของหมู่บ้านบ้านเตาปูน ตั้งอยู่หมู่ที่ 1 ตำบลบ้านธิ อำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน โดยอยู่ทางทิศเหนือของโรงเรียนวัดบ้านธิ

จำนวนประชากร จากการสำรวจจำนวนประชากรในหมู่บ้านเตาปูน มีทั้งหมด 508 คน ชาย 251 คน หญิง 257 คน ครัวเรือน 173 หลังคา ผู้ใหญ่บ้านชื่อ นางสาวอภิญญา สุยะใหญ่ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านชื่อ นางราตรี สายวังจิต และนายแก้วมูล สายหล้า

สภาพภูมิศาสตร์ การคมนาคม และอาณาเขตติดต่อ

สภาพภูมิศาสตร์ พบว่า พื้นที่รอบๆ หมู่บ้านประกอบด้วยสามส่วน คือ พื้นที่ราบที่เป็นทุ่งนา โดยมีการทำนาปลูกข้าง เพราะระบบน้ำจากเขื่อนของชุมชนที่มากตลอดปี พื้นที่ห่างออกไปเป็นป่าไม้ ที่มีการอนุรักษ์ของชุมชนบ้านธิไว้เป็นแหล่งเก็บกักน้ำ มีการปลูกฝังสวนครัวไว้รอบๆ บ้าน และด้านข้างหมู่บ้านเป็นแม่น้ำแม่ธิ หรือลำน้ำแม่ธิ รอบๆ หมู่บ้านหรือรอบบ้านที่ไม่ใช้ประโยชน์อะไรก็มีการปลูกลำไยไว้

การคมนาคมติดต่อกับภายนอกหมู่บ้าน

มีถนนสายหลักของหมู่บ้านเป็นถนนลาดยางหนึ่งสาย เชื่อมติดต่อกันทุกหมู่บ้านในชุมชนบ้านธิ และถึงโรงเรียนวัดบ้านธิ ทำให้นักเรียนสามารถเดินทางมาโรงเรียนได้สะดวก โดยใช้ยานพาหนะ รถยนต์ รถจักรยานยนต์ รถจักรยาน โดยเฉพาะในหมู่บ้านเตาปูนมีการใช้รถจักรยานกันมาก ทั้งคนแก่ คนหนุ่ม และนักเรียน

จารีตประเพณี ศาสนา ความเชื่อ และวิถีการดำเนินชีวิต

ชาวไทลื้อบ้านเตาปูนในหมู่บ้านนับถือศาสนาพุทธ มีความเชื่อในเรื่องพุทธศาสนาตั้งแต่ครั้งบรรพบุรุษ สถานที่และวัตถุสิ่งของในวัดเป็นสิ่งที่ศักดิ์สิทธิ์ โดยความเชื่อในลักษณะการผลิตซ้ำแบบสืบทอดจากบรรพบุรุษ สถานที่และวัตถุสิ่งของในวัดเป็นสิ่งที่ศักดิ์สิทธิ์

โดยความเชื่อในลักษณะการผลิตซ้ำแบบสืบทอดจากบรรพบุรุษ จากรุ่นเก่ามาจนปัจจุบัน และจะสืบต่อไปเรื่อย รวมทั้งพิธีกรรม ประเพณี จะอิงกับพุทธศาสนา โดยมีพระสงฆ์จะร่วมด้วยทุกประเพณีในหมู่บ้าน

ประเพณีที่คล้ายคลึงกับคนไทยในภาคเหนือ หรือไทยโยนก หรือไทยวน เช่น ประเพณีรดน้ำดำหัว พิธีสืบชะตา พิธีดานข้าวใหม่ พิธีเลี้ยงผีขุนน้ำ พิธีประเพณีลอยกระทง พิธีประเพณีการเล่ากะโลง โดยเฉพาะชุมชนบ้านธิ ชาติพันธุ์ไทยลื้อ มีความผูกพันกับธรรมชาติ โดยเฉพาะป่า ภูเขา แม่น้ำ จะมีการอนุรักษ์ป่า จะทำพิธีกรรมประเพณีการเลี้ยงผีขุนน้ำ ถือว่ามีความสำคัญมากที่สุดในการร่วมกันทุกหมู่บ้านในชุมชนบ้านธิ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในวิธีการดำเนินชีวิตในรอบ I ปี

ในการดำเนินชีวิตตั้งแต่อดีตมามีลักษณะเรียบง่ายในเรื่องการอยู่ร่วมกันในบ้านในชุมชน ในหมู่บ้าน นับถือผู้สูงอายุ พระสงฆ์ การให้เกียรติสามีภรรยา มีการดำเนินการมาจนปัจจุบัน โดยภรรยารับผิดชอบในเรื่องครอบครัว สามีจะรับผิดชอบทำมาหากิน เป็นการแบ่งบทบาทกันชัดเจนมาก ทุกคน ทุกส่วน จะมีบทบาทที่แบ่งแยกกันไว้ว่า ทุกคน เด็ก ผู้ใหญ่ คนแก่ คนชรา

เศรษฐกิจของหมู่บ้านเตาปูน

ด้านเศรษฐกิจของหมู่บ้านเตาปูน เป็นระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง มีการพึ่งพากันในหมู่บ้านเตาปูน โดยการมีอาชีพเกษตรกรรม ทำไร่ ทำนา เข้าป่าหาของป่า มีระบบการแลกเปลี่ยน ยังมีใช้ในหมู่บ้าน มีการนำข้าวไปแลกผัก หรือมีการให้กันเปล่ากันในบ้านใกล้เรือนเคียง แต่ปัจจุบันคนรุ่นใหม่เริ่มมีการได้รับการศึกษาสูงขึ้น ก็ทำงานราชการ เป็นครู พยาบาลบ้าง ทำงานนิคมอุตสาหกรรมบ้าง บางส่วนก็ไปทำงานต่างจังหวัด เช่น กรุงเทพมหานคร หรือจังหวัดใกล้เคียง คือ จังหวัดเชียงใหม่ มีทั้งไปอาศัยค้างคืน และไปกลับเนื่องจากปัจจุบันการคมนาคมเส้นทางดีมาก สามารถเดินทางไปกลับได้ใน I วัน

หมู่บ้านป่าเปา

ความเป็นมาของหมู่บ้าน

ในอดีตหมู่บ้านป่าเปาก็เป็นส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนประกอบของชุมชนบ้านธิ เป็นชุมชนที่ใหญ่ โดยเป็นหย่อมบ้าน โดยเฉพาะในระยะหลังมีการประกาศแยกหมู่บ้านตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย และประกาศของจังหวัดลำพูน จึงได้มีการแยกจากชุมชนเดิม คือ ชุมชนบ้านธิ ให้เป็นหมู่บ้านป่าเปา โดยประวัติความเป็นมา เอกลักษณ์ของหมู่บ้าน คงไม่แตกต่างจาก

หมู่บ้านอื่น คือจะต้องมีประวัติความเป็นมาที่แท้จริง คือ ในอดีต 200 ปีล่วงมา บริเวณที่ชาวบ้านหรือส่วนของชุมชนบ้านธิตั้งอยู่ มีไม้ชนิดหนึ่งอยู่มาก คือ ไม้เปา เป็นไม้เนื้อแข็งใช้ไม้สร้างบ้านได้ ทนทานต่อแมลงและอุณหภูมิ ฝน มีไม้เปาขึ้นอยู่มากจนหนาแน่น ทึบ ชาวบ้านเรียกว่า ป่าเปา ใครที่อยู่อาศัยบริเวณนี้จะใช้ไม้เปาในการเป็นวัสดุอุปกรณ์สร้างบ้าน สะดวก และตั้งบ้านอยู่หย่อมบ้านอื่นใช้ไม้เปาบริเวณดังกล่าวค่อนข้างลำบาก จึงมีชาวบ้านต้องการใช้ไม้เปาอย่างสะดวกจึงอพยพมาอยู่มากขึ้น และในตอนช่วงหลังมีการใช้กันมาก ไม้เปาหมดเหลือเพียงแค่สัญลักษณ์ของหมู่บ้านไว้เล็กน้อย ให้เด็กรุ่นหลังได้รู้จักไม้เปาที่มาของชื่อหมู่บ้านป่าเปาก็มีชื่อเรียกกล่าวตามเหตุนี้ดังกล่าวไม่เปลี่ยนแปลงเลย

ที่ตั้งของหมู่บ้านและจำนวนประชากร

ที่ตั้งของหมู่บ้าน บ้านป่าเปา หมู่ที่ 2 ตำบลบ้านธิ อำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน โดยหมู่บ้านอยู่ทางทิศเหนือของโรงเรียนวัดบ้านธิ

จำนวนประชากร จากการสำรวจจำนวนประชากรในบ้านป่าเปาทั้งหมด 900 คน ชาย 400 คน หญิง 500 คน จำนวนครัวเรือน 300 ครัวเรือน ผู้ใหญ่บ้านชื่อ นายสวิง เชียงรุ้ง ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านชื่อ นายพรหมา ปัญญายิ่ง นายสว่าง ทาทอง

สภาพภูมิศาสตร์ การคมนาคม และอาณาเขตติดต่อ

สภาพภูมิศาสตร์ มีหลายส่วนคือ รอบหมู่บ้านมีที่ราบที่เป็นทุ่งนาของหมู่บ้านของชุมชน มีป่าไม้บางส่วน มีไม้เปาซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของชื่อหมู่บ้านอยู่บ้าง บางส่วนก็เป็นการทำสวนลำไย สวนมะม่วง และพืชผักสวนครัว และพืชผักตามฤดูกาลบ้าง บริเวณหมู่บ้านถ้ามีฝนตกหลักจะถูกน้ำท่วม ถ้าไม่ท่วมขังน้ำจะไหลแรงมากลงมาจากบนดอยขุนธิ มาตามลำน้ำแม่ธิหรือน้ำธิ แม่น้ำมากน้ำจะล้นท่วมเรือกสวนไร่นาของชาวบ้านและชุมชน แต่ถ้าปีไหมฝนตกน้อยน้ำก็ไม่ท่วม มีน้ำใช้เพื่อการเกษตรตลอดปี เพราะมีเขื่อนแม่ธิ ซึ่งเป็นเขื่อนพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ทรงดำริไว้นานมาแล้ว

การคมนาคมติดต่อกับภายนอกหมู่บ้านและโรงเรียนวัดบ้านธิ โดยมีถนนสายหลักของหมู่บ้านแต่ในอดีต ปัจจุบันได้มีการลาดยางดีมากแล้ว และมีถนน ซอย สำหรับติดต่อกับบ้านที่ห่างไกลออกไป มีการใช้รถยนต์ รถจักรยานยนต์ รถจักรยาน คนแก่มีอายุมากก็ใช้เดินด้วยเท้าไปวัด หรือติดต่อในชุมชน

จารีประเพณี ศาสนา ความเชื่อ และวิถีการดำเนินชีวิต

พี่น้องชาวไทยลื้อบ้านป่าเปา ได้มีการนับถือศาสนาพุทธ มีการบวชเมื่ออายุครบบวช คือ 20 ปี หรือเป็นเณรหรือเด็กวัดเมื่ออายุน้อย รับใช้พระในชุมชนบ้านธิทั้ง 5 วัดในชุมชน ชาวบ้านป่าเปามีความศรัทธานับถือในพุทธศาสนาสูง คนแก่ คนเฒ่า แม่บ้าน พ่อบ้าน จะนำลูกหลานไปวัดในวันพระ วัดที่มีเทศกาลต่างๆ มกามาย ก็เหมือนเช่นหมู่บ้านอื่นในชุมชนบ้านธิ คือ ในการมีประเพณีหรือวัฒนธรรมต่างๆ จะมีเรื่องทางศาสนามาเกี่ยวข้องด้วยทุกเรื่อง ชาวบ้านในบ้านป่าเปาจะมีความเกี่ยวพันกับธรรมชาติสูง คือได้มีการร่วมอนุรักษ์ป่า ทรัพยากรป่าไม้ จากการร่วมมือร่วมใจกันกับหมู่บ้านอื่นในชุมชนบ้านธิ เพื่อจะได้รักษาป่าให้ชุมชน ให้ลูกหลาน และโลกต่อไป มีขนบธรรมเนียมประเพณีคล้ายชาวไทยโยนก หรือไทยยวน เจ้าของพื้นที่ทั้งในเรื่องต่างๆ ที่คล้ายกัน คือ ประเพณีรดน้ำดำหัว พิธีสืบชะดา พิธีตานข้าวใหม่ พิธีลอยกระทง พิธีประเพณีเล่ากะโลง โดยเฉพาะการรักษาธรรมชาติ อนุรักษ์รักษาป่า คือ พิธีเลี้ยงผีขุนน้ำ ที่ต้นน้ำในป่า จะมีประเพณีนี้ทุกปี

ในการดำเนินชีวิต ชาวบ้านหมู่บ้านป่าเปาจะมีน้ำใจในส่วนรวม ช่วยกันทำเพื่อส่วนรวม เสนอทำให้มีชีวิตที่เรียบง่าย และมีการมีส่วนร่วมในการทำงานกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนบ้านธิ ชาวบ้านป่าเปาจะไปช่วยกันเต็มที่ตลอดเวลา มีการร่วมมือต่อส่วนรวม

หมู่บ้านธิหลวง

ความเป็นมาของหมู่บ้าน

ในอดีตมาแล้วได้มีพี่น้องชาวไทยลื้อได้อพยพมาจากทางประเทศจีน ต้อนให้มาอยู่ในดินแดนทางเหนือของเมืองลำพูน หรือเมืองหริภุญชัยเดิมนั่นเอง ต่อมาได้อพยพมาอีกหลายครั้ง ทั้งสมัครอพยพมา ถูกต้อนมา หนีภัยในการเกิดสงครามมา โดยเฉพาะพากันอพยพมารวมกันเป็นชุมชนใหญ่มากขึ้น เพราะทำเลดี มีป่าหลังชุมชน มีดอยหรือขุนแม่ธิหลังชุมชน และมีแม่น้ำไหลผ่านข้างชุมชน คือน้ำแม่ธิ เลยทำให้เรียกว่า บ้านธิ และชุมชนบ้านธิอันยาวนานมาตลอด ต่อมามีประกาศของกระทรวงมหาดไทย และประกาศของจังหวัดลำพูน มีการแยกตำบล แยกหมู่บ้าน แต่ชุมชนหรือหย่อมบ้านนี้เป็นแห่งแรกที่ชาวไทยลื้ออพยพมาอยู่ก่อน พื้นที่ใดๆ จึงเรียกว่า บ้านธิหลวง คำว่าหลวงในภาษาไทยลื้อแปลว่าใหญ่ ภาษาไทยโยนก หรือไทยยวนก็แปลว่าใหญ่ คือชาวไทยลื้อมาอยู่ก่อนหรือเป็นที่แรกที่อพยพมาอาศัยอยู่ ก็เลยได้มีชื่อว่าบ้านธิหลวงมาตลอดไม่เปลี่ยนแปลง นี่เป็นประวัติชื่อหมู่บ้านที่ได้สืบค้นและมีการตรวจสอบยืนยันกันอย่างละเอียดรอบคอบทุกด้านแล้ว

ที่ตั้งของหมู่บ้านและจำนวนประชากร

ที่ตั้งของหมู่บ้าน บ้านธิหลวงตั้งอยู่หมู่ที่ 4 ตำบลบ้านธิ อำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน

จำนวนประชากรจากการสำรวจประชากรในหมู่บ้านธิหลวงนั้น อาจจะน้อยไปบ้าง เพราะได้ถูกแบ่งพื้นที่ ถูกแบ่งจำนวนประชากร ตามการประกาศของกระทรวงมหาดไทย และการประกาศซ้ำของจังหวัดลำพูน ทำให้เหลือประชากรในปัจจุบัน คือ ชาย 186 คน หญิง 189 คน รวมทั้งสิ้น 375 คน มีจำนวนครอบครัว 97 ครอบครัว โดยมีผู้ใหญ่บ้านชื่อ นายสุเทพ ศรีนวล ใหญ่ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านคือ นายแดง ใจใหญ่ และนายวิชาญ ชัยยา

สภาพภูมิศาสตร์ การคมนาคม และอาณาเขตติดต่อ

โดยสภาพปัจจุบันนั้นต้องมีการมองย้อนในอดีต ชุมชนบ้านธิเป็นบ้านใหญ่ ชุมชนใหญ่ ไม่มีการแบ่งเป็นหมู่บ้านหรือตำบลเช่นปัจจุบัน หมู่บ้านหรือชุมชนที่มีการอพยพมาอยู่ก่อนจะอยู่ตรงกลาง เช่น บ้านธิหลวง หรือจุดพื้นที่ตรงกลาง แต่เมื่อถูกแบ่งโดยอะไรก็ไม่เป็นไร ก็ทำให้เล็กลงในเชิงพื้นที่และประชากร แต่ชื่อก็ยังเป็นเครื่องบ่งบอกความเก่า ความมีมาก่อน หรือจะพูดว่าความอาวุโสก็น่าจะได้ คือ บ้านธิหลวง และสภาพทางภูมิศาสตร์ มีทุ่งนาที่ราบทั้งสองข้างหมู่บ้าน คือ ทิศตะวันออกและทิศตะวันตก ไม่ติดภูเขาหรือป่า จะติดหมู่บ้านอื่นทั้งทิศเหนือและทิศใต้ โดยโรงเรียนวัดบ้านธิจะตั้งอยู่ตรงกลางของหมู่บ้านธิหลวง โดยมีแม่น้ำแม่ธิ หรือน้ำธิ ไหลผ่านกลางหมู่บ้าน โดยเฉพาะปี พ.ศ. 2519 ฝนตกหนักมาก โดยมีน้ำจากขุนธิหรือดอยแม่ธิไหลลงมาตามลำน้ำธิมาก จนลำน้ำธิรับปริมาณน้ำไม่ไหว จึงไหลแรงทำความเสียหายให้เรือกสวนไร่นา บ้าน โดยเฉพาะโรงเรียนวัดบ้านธิ ตั้งอยู่ริมน้ำแม่ธิ ได้รับความเสียหายมากหมดทุกอย่าง จึงต้องมีการประชุมระดมความคิดในการย้ายโรงเรียนวัดบ้านธิมาตั้งใหม่ที่เห็นในปัจจุบันนั่นเอง

การคมนาคมติดต่อกับภายนอกหมู่บ้าน ทำได้สะดวกมาก เพราะมีถนนสายเดิมของชุมชนบ้านธิเดิมได้รับการลาดยางผ่านกลางหมู่บ้าน และถนนซอยเข้าทุกหลังคาเรือน ติดต่อไปสะดวก การมาโรงเรียนก็สะดวกมาก ชาวบ้านในหมู่บ้านธิหลวงได้มีพาหนะ รถยนต์ รถจักรยานยาน รถจักรยาน

จารีต ประเพณี ศาสนา ความเชื่อ และวิถีการดำเนินชีวิต

ชาวไทยลื้อได้อพยพมาอยู่ในหย่อมบ้าน เป็นชุมชนบ้านธิหลวงในปัจจุบันก่อน โดยมีชื่อว่า ชุมชนบ้านธิ ได้มีการนำประเพณี ศาสนา ความเชื่อ และวิถีการดำเนินชีวิตมาด้วย ตามคติความเชื่อจากบรรพบุรุษ โดยในบางอย่างก็สามารถที่จะใช้ได้หรือปรับใช้ได้เหมือนกับคนในท้องถิ่นเดิมในเมืองลำพูน คือคนไทยโยนก หรือไทยยวน มีบางอย่างที่ละม้ายคล้ายคลึงกัน บางอย่างก็มีการคิดใหม่ตามคติความเชื่อเพื่อเป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิต บางอย่างก็เป็นการผลิตซ้ำ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการสืบทอดต่อไป จารีตประเพณีในหมู่บ้านธิหลวงก็คงเหมือนกับหมู่บ้านอื่นๆ ในชุมชนบ้านธิ แต่ที่สำคัญคือ ทางด้านการนับถือพุทธศาสนา มีความยึดมั่นมากต่อการนับถือจนถึงปัจจุบัน เด็กหนุ่มสาว คนแก่คนเฒ่า พ่อแม่ มักจะไปวัดพร้อมเพรียงกัน ในวันพระหรือวันสำคัญทางศาสนาอยู่จนถึงปัจจุบัน ในด้านประเพณีวัฒนธรรมความเชื่อหลายอย่าง ต้องมีพระสงฆ์ร่วมด้วยตลอดทุกอย่าง โดยให้ความสำคัญกับศาสนาพุทธ โดยพระสงฆ์เป็นตัวแทนศาสนาพุทธนั่นเอง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาต่างๆ ในชุมชนตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน จะมีพระสงฆ์ เจ้าอาวาส ตัวแทนวัดต่างๆ เข้าร่วมตลอด

ในการดำเนินชีวิตของชาวบ้านธิหลวง เรียบง่าย มีการช่วยเหลือกันในทุกเรื่อง พึ่งพาอาศัยกัน ปัจจุบันลูกหลานของชาวบ้านธิหลวงมีการได้รับการศึกษาสูงขึ้น ได้ออกไปทำงานในที่ต่างๆ และเมื่อถึงเทศกาลสงกรานต์ถือว่าปีใหม่ทางเหนือ พวกเขาจะกลับมารดน้ำดำหัวพ่อแม่ปู่ย่าตายาย บรรพบุรุษต่างๆ ที่ยังมีชีวิตอยู่

บ้านดอยเวียง

ความเป็นมาของหมู่บ้าน

ในอดีตหมู่บ้านดอยเวียงเคยเป็นเมืองเก่า หรือเวียงเก่า ปัจจุบันยังมีซากอิฐตัวเมืองเก่าอยู่เป็นบริเวณกว้าง โดยมีพระธาตุเก่าอยู่บนยอดภูเขา หรือบนยอดดอย ซึ่งพระธาตุเก่าแก่ได้มีการสันนิษฐานว่าสร้างในปลายสมัยเจ้าแม่จามเทวี ผู้ครองนครลำพูนองค์แรก รักษาเมืองเก่าหรือเวียงเก่า ปัจจุบันกำลังจะมีการสืบค้นหรือขุดค้นกันโดยหน่วยราชการ เมื่อในอดีตแถบนี้เป็นบริเวณอุดมสมบูรณ์ ป่า ภูเขา หนาทึบ มีการอพยพโยกย้ายมา แรกก็มาอยู่บริเวณในกลางพื้นที่ราบบริเวณหมู่บ้านธิหลวงในปัจจุบัน และเมืองมีการอพยพมาหลายครั้งหลายหน ก็ทำให้ต้องหาพื้นที่รองรับ ก็มีบริเวณเหนือสุดของชุมชนบ้านธิ แต่ติดภูเขา เป็นที่สูง เมื่อมาทีหลังหรืออพยพมาทีหลัง ก็จำเป็นต้องอยู่ไกลกว่าผู้อื่นที่อพยพมาก่อน และในตอนหลังจากประกาศของ

กระทรวงมหาดไทยและประกาศของจังหวัดลำพูนก็มีชื่อว่า หมู่บ้านดอยเวียง ตามชื่อและประวัติความเป็นมาของหมู่บ้าน

ที่ตั้งของหมู่บ้านและจำนวนประชากร

ที่ตั้งของหมู่บ้าน บ้านดอยเวียง ตั้งอยู่ที่ หมู่ 9 ตำบลบ้านธิ อำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน โดยอยู่ทางทิศเหนือสุดของชุมชนบ้านธิเดิม และอยู่ทางทิศเหนือของโรงเรียนวัดบ้านธิ จำนวนประชากร จากการสำรวจประชากรในหมู่บ้าน ทั้งหมด 360 คน ชาย 200 คน หญิง 160 คน ครัวเรือน 100 ครัวเรือน โดยมีผู้ใหญ่บ้านชื่อ นายพายัพ สมพงค์

สภาพทางภูมิศาสตร์ การคมนาคม และอาณาเขตติดต่อ

สภาพทางภูมิศาสตร์รอบหมู่บ้านด้านทิศเหนือ เป็นป่า ภูเขา และเขื่อนแม่ธิ ทางทิศใต้เป็นสวนลำไย ทุ่งนา ทางทิศตะวันออกเป็นทุ่งนาสลับกับแนวป่า ทางทิศตะวันตกเป็นภูเขาและป่าไม้ จะเห็นว่าบริเวณโดยรอบหมู่บ้านดอยเวียงจะประกอบด้วยธรรมชาติ ป่า ภูเขา ทุ่งนา ทำให้ชุมชนได้อาศัยจุดเด่นทางธรรมชาติเป็นแหล่งทำมาหากินของชุมชน โดยบนภูเขามีป่าทึบ ของจากป่ามีมาก เช่น สมุนไพร สัตว์ป่าต่างๆ แต่ปัจจุบันก็มีการอนุรักษ์โดยชุมชนและกลุ่มอนุรักษ์ป่า โดยชุมชนบ้านธิถือว่าเป็นนิมิตอันดีที่จะทำให้ลูกหลานมีทรัพยากรธรรมชาติสืบต่อไป

การคมนาคมติดต่อกับภายนอกหมู่บ้าน

ในการคมนาคมติดต่อภายนอกหมู่บ้าน มีถนนลาดยางเดิมสมัยเก่า แต่ปัจจุบันได้รับการจัดทำลาดยางจนดีมาก ทำให้การติดต่อกับชุมชนบ้านธิสะดวกขึ้น โดยห่างจากตัวหมู่บ้านอื่นๆ มาก ถึง 6 – 7 กิโลเมตร หรือห่างจากโรงเรียนวัดบ้านธิ 7 กิโลเมตร มีการใช้รถยนต์ รถจักรยานยนต์ รถจักรยานมีบ้าง

จารีต ประเพณี ศาสนา ความเชื่อ วิถีการดำเนินชีวิต

ในการดำเนินชีวิต มีจารีต ประเพณี ศาสนา ความเชื่อ คล้ายกับหมู่บ้านอื่นในชุมชนบ้านธิ โดยศาสนาพุทธยังเป็นความเชื่อถือ เลื่อมใส ของชาวบ้าน การดำเนินชีวิตเรียบง่าย ปรับตัวเข้ากับธรรมชาติได้ดี โดยเฉพาะเป็นหมู่บ้านเจ้าภาพในการจัดประสานประเพณีเลี้ยงผีขุนน้ำ ในทิศเหนือของหมู่บ้านของชุมชนบ้านธิทุกปี

เศรษฐกิจของหมู่บ้าน

เป็นระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง แลกเปลี่ยนให้เปล่า พึ่งพาอาศัยกัน พึ่งธรรมชาติ หาของป่า ไม่ต้องใช้เงินในการลงทุน ปัจจุบันทำให้ชาวบ้านชุมชนหันกลับมาอนุรักษ์ป่า ร่วมมือกันทำฝายแม้ว ฝายน้ำล้น ฝายหินทิ้ง และการร่วมมือกันปรับเปลี่ยนวิธีคิดในการรักธรรมชาติ พร้อมพึ่งพาธรรมชาติ

บ้านแพะ

ความเป็นมาของหมู่บ้าน

มีที่มาจากอดีตตั้งแต่ชื่อเพราะมีประวัติของชุมชนของหมู่บ้านในสมัยที่มีการอพยพมา ท้องถิ่นนี้เดิมเป็นป่า ภูเขา แม่น้ำ ทุ่งกว้าง มีอยู่พื้นที่หนึ่งมีต้นไม้เล็กๆ มากมาย ไม่งาม เป็นเนินหินลูกรัง ประกอบกับการอพยพมาทีหลังจึงไม่มีพื้นที่ในการเลือก ต้องมีการถางป่าแพะหรือป่าทึบที่ไม้ไม่งามเป็นต้น รู้จักใช้ประโยชน์ได้น้อย คือ ทำฟืน จึงเรียกว่าบ้านแพะ ตั้งแต่นั้นมาไม่เปลี่ยนแปลง ปัจจุบันยังมีต้นไม้ที่เป็นสัญลักษณ์ของป่าแพะริมหมู่บ้านที่มาของชื่อบ้านแพะอยู่เลย

ที่ตั้งของหมู่บ้านและจำนวนประชากร

ที่ตั้งของหมู่บ้านแพะ ตั้งอยู่หมู่ 11 ต.บ้านธิ อ.บ้านธิ จ.ลำพูน โดยมีผู้ใหญ่บ้านชื่อ นายเกษม ปัญโญใหญ่ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน นายสุพล สายเครื่อง นายสุนทร ปิ่นไชย
จำนวนประชากร จากการสำรวจประชากรในหมู่บ้านทั้งหมด 265 คน เป็นชาย 127 คน หญิง 138 คน ครัวเรือน 78 ครัวเรือน

สภาพทางภูมิศาสตร์ การคมนาคม และอาณาเขตติดต่อ

สภาพทางภูมิศาสตร์โดยรอบหมู่บ้าน คือ ด้านเหนือติดต่อทุ่งนา ทิศใต้ติดต่อทุ่งนา ด้านตะวันออกติดต่อหมู่บ้านอื่น และด้านตะวันตกติดต่อหมู่บ้านอื่นๆ และบางส่วนติดแม่น้ำธิหรือแม่ธิ อยู่ด้วย

การติดต่อคมนาคมในหมู่บ้านกับหมู่บ้านอื่น ใช้ถนนลาดยางเส้นเดิมของหมู่บ้านบ้านธิ แต่ปัจจุบันได้รับการลาดยางอย่างดี ใช้ติดต่อในชุมชน ระหว่างชุมชน และไปโรงเรียนวัดบ้านธิด้วย ถือว่าการติดต่อได้สะดวกมากในปัจจุบัน

จารีต ประเพณี ศาสนา ความเชื่อ และวิถีการดำเนินชีวิต

ในการดำเนินชีวิตโดยมีวิถีการดำเนินชีวิตของชาวบ้านหมู่บ้านแพะ ได้มีจารีตประเพณี ศาสนา ความเชื่อ เข้ามาประกอบในการใช้ชีวิต โดยเหมือนกับหลายหมู่บ้านในชุมชนบ้านธิ โดยศาสนาพุทธยังคงเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจคนอยู่ตลอดไป ประเพณีต่างๆ ที่บรรพบุรุษได้มีการดำเนินการสืบต่อต่อ สิ่งต่างๆ เมื่อไปศึกษาดูแล้ว เป็นการผลิตซ้ำทางสังคม ทำให้การสืบทอดส่งต่างๆ ยั่งยืนต่อไป โดยจะถือว่าชาวไทยลื้อเป็นนักอนุรักษ์สิ่งของเดิมที่ดีได้อย่างดีมาก ทางด้านเศรษฐกิจของหมู่บ้าน ก็ยังใช้ระบบเศรษฐกิจแบบพึ่งพากัน มีการแลกเปลี่ยนแบ่งปันกัน โดยบ้านใกล้เรือนเคียงอาศัยพึ่งพากันในหลายเรื่อง

บ้านป่าเหียง

ความเป็นมาของหมู่บ้าน

ในสมัยอดีต บริเวณที่ตั้งหมู่บ้านป่าเหียงเป็นบริเวณหนึ่งของการอพยพโยกย้ายมาอยู่ของชาวไทยลื้อ จากตอนใต้ของประเทศจีน บริเวณนี้มีไม้เนื้อแข็งชนิดหนึ่งอยู่มาก ทางเหนือเรียกว่าไม้เหียง เป็นไม้เนื้อแข็งมาใช้สำหรับทำเสาบ้าน ทำโครงสร้างบ้าน มด ปลวก มอด ไม่กินเลย โดยเฉพาะปัจจุบันก็มีต้นเหียงอยู่เป็นสัญลักษณ์อยู่บ้าง แต่ไม่มาก เพราะชาวบ้านในชุมชนบ้านธิคงจะใช้ไม้เหียงในการก่อสร้างบ้านมาตลอด 200 ปีที่อพยพโยกย้ายมา โดยเฉพาะที่มาของชื่อประวัติความเป็นมาของหมู่บ้าน จากการตรวจสอบ พบว่า ข้อมูลทุกด้านตรงกัน โดยที่เมื่อมีการประกาศของกระทรวงมหาดไทย พร้อมด้วยประกาศของจังหวัดลำพูนในเรื่องการตั้งตำบล ตั้งชื่อหมู่บ้าน โดยในชุมชนบ้านธิได้แยกเป็นหมู่บ้านต่างๆ หลายหมู่บ้าน และหมู่บ้านป่าเหียงก็เป็นอีกหมู่บ้านที่ได้ชื่อตามแหล่งที่มา คือ เป็นป่าไม้เหียง เลยมีการตั้งชื่อหมู่บ้านว่าบ้านป่าเหียงเป็นต้นมา

ที่ตั้งหมู่บ้านและจำนวนประชากร

ที่ตั้งหมู่บ้านป่าเหียง ตั้งอยู่หมู่ที่ 13 ตำบลบ้านธิ อำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน โดยอยู่ทางด้านเหนือของชุมชนบ้านธิ และอยู่ทางเหนือของโรงเรียนวัดบ้านธิ

จำนวนประชากร จากการสำรวจประชากรในหมู่บ้านทั้งหมด 547 คน ผู้ชาย 267 คน ผู้หญิง 280 คน จำนวนครัวเรือน 248 ครัวเรือน ผู้ใหญ่บ้านชื่อว่า นายเมืองดี ศุภวัฒน์กิญโญ

สภาพทางภูมิศาสตร์ การคมนาคม และอาณาเขตติดต่อ

สภาพทางภูมิศาสตร์ของหมู่บ้าน ทางเหนือติดชุมชนหมู่บ้านด้วยกัน ทางใต้ติดชุมชนและหมู่บ้านข้างเคียง ทางตะวันออกเป็นทุ่งนาทั้งหมด ทิศตะวันตกเป็นทุ่งนา และมีแม่น้ำธิหรือแม่ธิผ่ากลางหมู่บ้าน

การคมนาคม มีการเดินทางได้สะดวก โดยถนนลาดยางผ่านหมู่บ้านธิทั้งหมด และถนนราดยางดังกล่าวก็ไปถึงโรงเรียนวัดบ้านธิด้วยเหมือนกัน

จารีตประเพณี ศาสนา ความเชื่อ และวิถีการดำเนินชีวิต

ในเรื่องดังกล่าวในการมีวิถีการดำเนินชีวิต มีการใช้หลักศาสนาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต การมีประเพณีต่างๆ ความเชื่อ ความคล้ายกับหมู่บ้านอื่นของชุมชนบ้านธิ เพราะเป็นชาติพันธุ์เดียวกัน คือ ไทยลื้อ และได้มาจากต้นตอหรือที่มาเหมือนกัน คือ ทางตอนใต้ของจีน ทำให้สิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิตไม่ค่อยแตกต่างกัน ก่อนที่จะแยกเป็นหมู่บ้านตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย มีการดำเนินชีวิตตามความเชื่อ จารีต ประเพณีร่วมกันในชุมชนบ้านธิ แต่เมื่อแยกเป็นหมู่บ้านแล้ว หลายกิจกรรมก็ยังร่วมกันอยู่ โดยมีความผูกพันกันในเรื่องชาติพันธุ์เดียวกัน

ทางด้านเศรษฐกิจของชุมชนก็เหมือนกับหมู่บ้านอีกหลายหมู่บ้านของชุมชนบ้านธิ แต่การดำเนินชีวิตบางครั้งเศรษฐกิจก็เปลี่ยนไปบ้าง เพราะหมู่บ้านป่าเหียงลูกหลานของชุมชนนี้ได้มีโอกาสไปเรียนหนังสือสูงขึ้น ก็เป็นการได้งานแตกต่างจากบรรพบุรุษเดิม คือ เกษตรกร แต่ลูกหลานเป็นครู ตำรวจ พยาบาล ทำงานนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ หรืออยู่ที่จังหวัดใกล้เคียงบ้าง จะพบบรรพบุรุษก็ตอนปีใหม่ สงกรานต์ คือ 13 เมษายน – 15 เมษายน ทำให้เศรษฐกิจของชุมชนเป็นการซื้อขายมากกว่าให้เปล่าหรือแลกเปลี่ยน ค่อนข้างแตกต่างจากหมู่บ้านอื่นมากพอสมควร

บ้านศรีมูล

ความเป็นมาของหมู่บ้าน

ความเป็นมาของหมู่บ้านศรีมูล มีความเป็นมาจากความนับถือ เลื่อมใสในศาสนา คือ เมื่อมีการอพยพมาเป็นชุมชน ชื่อว่าชุมชนบ้านธิ มีหย่อมบ้านในชุมชนต่างๆ โดยหย่อมบ้านไหนที่มีความพร้อมก็สร้างวัดและยุคสมัยแรกก็มีการนำพระสงฆ์มาจากถิ่นเดิมด้วย หรือมาบวชใหม่ในชุมชนใหม่ด้วย เพราะฉะนั้นเมื่อมีการตั้งวัดใหม่ ให้ชื่อวัดว่าวัดศรีมูล เป็นวัดในชุมชน

บ้านธิ เมื่อมีประกาศของกระทรวงมหาดไทย และประกาศของจังหวัดลำพูน ในเรื่องการตั้งตำบล หมู่บ้าน ก็ให้ชื่อย่อมบ้านในชุมชนบ้านธิว่า บ้านศรีมูล มาจนถึงปัจจุบัน โดยหลักใหญ่ได้นำชื่อวัดมาเป็นชื่อหมู่บ้าน

ที่ตั้งหมู่บ้านและจำนวนประชากร

ที่ตั้งของหมู่บ้านศรีมูล ตั้งอยู่หมู่ที่ 14 ตำบลบ้านธิ อำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน โดยอยู่ทางทิศใต้ของโรงเรียนบ้านธิ

จำนวนประชากร จากการสำรวจจำนวนประชากรในหมู่บ้านศรีมูล มีทั้งหมด 275 คน เป็นชาย 196 คน หญิง 179 คน จำนวนครัวเรือน 97 ครัวเรือน โดยผู้ใหญ่บ้านชื่อว่า นายทวีศิลป์ สายแก้ว ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน นายวิมล โยธาใหญ่ และนายขาล ด้วยสถาน

สภาพภูมิศาสตร์การคมนาคม อาณาเขตติดต่อ

สภาพภูมิศาสตร์ของบ้านศรีมูล มีเขตที่ตั้งอยู่ในบริเวณที่ดี คือ มีทุ่งนาด้านทิศเหนือ ทิศใต้เป็นทุ่งนาเช่นกัน ทิศตะวันออกติดหมู่บ้าน และทิศตะวันตกก็ติดหมู่บ้าน
การคมนาคมติดต่อกับภายนอกหมู่บ้านและโรงเรียนวัดบ้านธิ ใช้ถนนลาดยางเส้นเดียวกัน ติดต่อได้สะดวก

จารีตประเพณี ศาสนา ความเชื่อ และวิถีการดำเนินชีวิต

ในด้านวิถีการดำเนินชีวิต เรียบง่ายตามแบบฉบับไทยลื้อ มีการนับถือศาสนาพุทธ มีความเชื่อในเรื่องการทำความดี กฎแห่งกรรม พร้อมสอนให้ลูกหลานไปวัดในชุมชน วัดในหมู่บ้าน ในวันพระหรือวันสำคัญทางพุทธศาสนา โดยพระสงฆ์ในศาสนาพุทธจะมีส่วนร่วมในเรื่องพิธีตามประเพณีต่างๆ ในทุกเรื่อง มีความเชื่อในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับการทำบุญ การนับถือผู้สูงอายุ บรรพบุรุษ โดยในชุมชนบ้านธิมีการจัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน โดยมากไม่ค่อยแบ่งแยกหมู่บ้านเพราะทุกหมู่บ้านในชุมชนบ้านธิจะเป็นชาติพันธ์ไทยลื้อเหมือนกันหมดทุกหมู่บ้าน

ทางด้านเศรษฐกิจของชุมชน

หมู่บ้านศรีมูลเริ่มมีเศรษฐกิจชุมชนในแบบการค้าขายมากขึ้น ในเรื่องการค้าขายไม้เก่า การทำการค้าขายอาหาร มีตลาดใหญ่ของอำเภออยู่ในบ้านศรีมูล เศรษฐกิจในหมู่บ้านศรีมูลเป็นเศรษฐกิจระบบทุนนิยม ส่วนมากเงินเป็นหลัก แต่โรงเรียนวัดบ้านธิขอความร่วมมือช่วยเหลือก็ได้รับการช่วยเหลือได้ด้วยดี

บ้านป่าปี้

ความเป็นมาของหมู่บ้าน

ในอดีตพื้นที่บริเวณที่ตั้งบ้านป่าปี้มีต้นไม้ชนิดหนึ่ง ขนาดเล็ก ใช้สำหรับทำปี่เป่ากับสะล้อ ซอ ซึง เป็นไม้ไผ่ที่ใช้ทำปี่โดยเฉพาะ บุคคลที่จะทำนี้ต้องมาตัดไม้ไผ่บริเวณนี้ตลอดจนกระทั่งมีการอพยพโยกย้ายมาของไทยลื้ออยู่บริเวณนี้ และเป็นหย่อมบ้าน เรียกว่า ป่าปี้ หรือป่าที่มีไม้ไผ่สำหรับทำปี่ เลยเรียกกันมาตลอดจนหลังสุดเรียกว่าป่าปี้ จากการสืบค้นตรวจสอบ มีความตรงกันในเรื่องดังกล่าว พอมีการประกาศของกระทรวงมหาดไทยและประกาศของจังหวัดลำพูน เรื่องการแต่งตั้งชื่อตำบลและชื่อหมู่บ้าน ชุมชนบ้านธิซึ่งประกอบด้วยหลายหมู่บ้าน มีการตั้งชื่อหมู่บ้านตามความเป็นมาของชื่อและประวัติความเป็นมาดังกล่าว

ที่ตั้งของหมู่บ้านและประชากร

ที่ตั้งของหมู่บ้านป่าปี้ คือ ตั้งอยู่หมู่ที่ 17 ตำบลบ้านธิ อำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน จำนวนประชากรจากการสำรวจประชากรในหมู่บ้านป่าปี้ มีประชากรทั้งหมด 408 คน เป็นชาย 194 คน หญิง 214 คน จำนวนครัวเรือน 129 ครัวเรือน โดยมีผู้ใหญ่บ้าน คือ นายอินสร สายก้อน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน นายสุรพล วงค์คม และนายไสว ใจยา

สภาพภูมิศาสตร์ การคมนาคม และอาณาเขตติดต่อ

สภาพภูมิศาสตร์ของหมู่บ้านป่าปี้ ทิศใต้ติดทุ่งนา ทิศเหนือติดแม่น้ำธิ หรือน้ำธิ ทิศตะวันออกติดทุ่งนา ทิศตะวันตกติดหมู่บ้าน

การคมนาคม มีการติดต่อกันทางถนนลาดยาง ตลอดเส้นทาง และติดต่อกับทางโรงเรียนวัดบ้านธิได้โดยใช้ถนนเส้นเดียวกัน

จารีตประเพณี ศาสนา และความเชื่อ และวิถีการดำเนินชีวิต

การดำเนินตามวิถีชีวิต จารีต ประเพณี ความเชื่อ บางส่วนก็ได้มีสภาพเหมือนอย่างหมู่บ้านอื่นในเรื่องเหล่านี้ และมีการนับถือศาสนาพุทธตามบรรพบุรุษ แต่ในหมู่บ้านป่าปี้มีโบสถ์ของศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอริกในหมู่บ้านมีประชาชนในหมู่บ้านป่าปี้ประมาณ 20% เปลี่ยนไปนับถือศาสนาคริสต์ นิกายโรมันคาทอลิค โดยบาทหลวงที่ประจำโบสถ์คือ ชายไทยลื้อที่ได้รับการศึกษาทางคริสตศาสนามาหลายปี และมาประจำที่โบสถ์แห่งนี้ จึงทำให้หมู่บ้านป่าปี้นับถือ 2 ศาสนา คือ จำนวน 80% นับถือศาสนาพุทธ และอีก 20% นับถือศาสนาคริสต์ โดยได้

ทราบว่าบาทหลวงท่านนี้กำลังเผยแพร่ศาสนา โดยมีการชักชวนให้ชาวไทยลื้อหมู่บ้านอื่นๆ ในชุมชนบ้านธิเปลี่ยนมานับถือศาสนาคริสต์ แต่ในเวลาปัจจุบันยังไม่ทราบว่าอนาคตจะมีการไปในทิศทางแบบใด

ทางด้านเศรษฐกิจชุมชน

เมื่อการมองสังคมในปัจจุบันต้องเชื่อมโยงแนวทาง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และศาสนา มาเชื่อมโยงต่อกับเศรษฐกิจแบบเดิมในหมู่บ้านป่าปี้ กำลังจะเปลี่ยนแปลงไปในเชิงทุนนิยม มีการซื้อขายแลกเปลี่ยนกำลังจะหมดไปจากหมู่บ้านนี้

บ้านใหม่กาดเหนือ

ความเป็นมาของหมู่บ้าน

หลังจากชุมชนบ้านธิได้ผ่านกาลเวลามาอย่างยาวนานได้มีหย่อมบ้านเกิดใหม่หลายหย่อมบ้าน โดยเกิดจากการค่อยขอพยพเคลื่อนย้ายมาไม่พร้อมกัน โดยสาเหตุจากหลายสาเหตุ จากภัยสงคราม จากการย้ายติดตามพรรคพวก จากการถูกชักชวน จากการถูกกวาดต้อน เมื่อมีการเคลื่อนย้ายมาก็ตั้งบ้านเรือน ชุมชนเล็กเป็นหย่อมบ้าน โดยมีอยู่หย่อมบ้านหนึ่งเป็น เป็นชาวไทยลื้อ มาจากทางตอนใต้ของจีน คือ สิบสองปันนา หมู่บ้านเดิมที่มามีชื่อว่าบ้านจำหงส์ ก็เอามาตั้งที่ชุมชนบ้านธิ และขม้อ เวลาได้ผ่านมา 200 ปีกว่า มีการประกาศของกระทรวงมหาดไทยและประกาศของจังหวัดลำพูน ในเรื่องการตั้งตำบลและหมู่บ้าน ก็ทำให้มีการเปลี่ยนชื่อหมู่บ้างบางหมู่บ้านที่เคยมีมาก่อน โดยได้เปลี่ยนชื่อจากบ้านจำหงส์ ซึ่งมีที่มาจากชื่อหมู่บ้านในอดีตที่เคยอยู่ในเมืองจีนตอนใต้ คือ สิบสองปันนา จากชื่อเดิมบ้านจำหงส์เป็นบ้านใหม่กาดเหนือ จากการต้องการชื่อใหม่จากคนรุ่นใหม่ เพราะต้องการเปลี่ยนให้เข้ากับยุคสมัย ทำให้ชื่อเดิมที่บอกหลักฐานรากเหง้าที่มาของตนในอดีตเดิมไม่ถูกลืมเลือนไป แต่ก็มีคนรุ่นเก่าอายุ 70 – 80 ปี จำนวนหนึ่ง ก็ยังต้องการมีชื่อเดิม หรือเรียกชื่อเดิมของหมู่บ้านอยู่ว่าบ้านจำหงส์ เขาบอกกันเป็นเสียงส่วนหนึ่งว่า เพื่อระลึกถึงที่มาในอดีตของบรรพบุรุษ

ที่ตั้งของหมู่บ้านและจำนวนประชากร

ที่ตั้งของหมู่บ้านใหม่กาดเหนือ คือ หมู่ที่ 20 ตำบลบ้านธิ อำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน

จำนวนประชากรในหมู่บ้านกาดเหนือ ทั้งหมด 510 คน ชาย 217 คน หญิง 293 คน จำนวนครัวเรือน 175 ครัวเรือน

สภาพภูมิศาสตร์ การคมนาคม และอาณาเขตติดต่อ

สภาพพื้นที่เดิมของหมู่บ้านใหม่กาดเหนือ เดิมเป็นป่าไม้ปัจจุบันด้านต่างๆ ได้ถูกเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา คือ ด้านเหนือเป็นทุ่งนาของหมู่บ้าน ด้านใต้เป็นทุ่งนา ด้านตะวันออกติดหมู่บ้านอื่นๆ ด้านตะวันตกก็เป็นทุ่งนาสลับกันป่าไม้เล็กๆ โดยมีแม่น้ำธิหรือแม่ธิของชาวชุมชนบ้านธิไหลผ่านริมหมู่บ้าน ในอดีตใช้น้ำแม่ธิในการเกษตร อุปโภคบริโภคในชุมชนในหมู่บ้าน ปัจจุบันน้ำที่ใช้ในการบริโภคได้เปลี่ยนเป็นประปาหมู่บ้านแล้ว

การคมนาคมระหว่างหมู่บ้านภายนอกได้มีการติดต่อกันโดยใช้ถนนราดยางเป็นเส้นหลักสำคัญ และมีถนนซอยเล็กๆ เข้าบ้านที่ห่างไกลออกไป การติดต่อคมนาคม ใช้รถยนต์บ้าง รถจักรยานยนต์บ้าง และรถจักรยาน คนแก่คนสูงอายุจะใช้การติดต่อคมนาคมโดยใช้เดินเท้าเหมือนเช่นในอดีต

จารีตประเพณี ศาสนา ความเชื่อ และวิถีการดำเนินชีวิต

ในชุมชนบ้านธิ ซึ่งประกอบด้วยหมู่บ้านที่มีชาวไทยลื้อทั้งหมด 9 หมู่บ้าน มีประวัติความเป็นมาชัดเจน มีชื่อบ้านนามเมืองที่มาสามารถที่จะศึกษาและสืบค้นได้ถูกต้องตามข้อมูล จากคนแก่คนเฒ่า คนที่เข้าศึกษาในเรื่องประวัติ ท้องถิ่น ความเป็นมา ความเป็นตัวตนของชาวไทยลื้อบ้านธิ ความสำนึกในการเป็นไทยลื้อ วิธีการดำเนินชีวิตของชาวบ้านหมู่บ้านใหม่กาดเหนือซึ่งชื่อเดิมคือ บ้านจำหงส์ โดยได้นำชื่อมาจากท้องถิ่นเดิมที่อพยพมา และได้เปลี่ยนใหม่ตามการเปลี่ยนแปลงของโลกและกาลเวลา แต่ด้านจารีตประเพณี ศาสนา ความเชื่อ คงไว้เช่นเดิมเหมือนชาวไทยลื้อหมู่บ้านอื่นๆ ในชุมชนบ้านธิ แต่มีแกนหลักในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ คือ พุทธศาสนา โดยพระสงฆ์จะมีส่วนร่วมหลักในทุกกิจกรรม ตั้งแต่การเกิดจนกระทั่งตาย การดำเนินตามวิถีชีวิต ศาสนาพุทธมีส่วนอย่างมากมาย

การดำเนินตามวิถีชีวิตบางอย่างเริ่มเปลี่ยนแปลงตามโลกและเวลา และก็มีกลุ่มใหญ่ๆ ที่อนุรักษ์และรักษาสิ่งที่ดีของบรรพบุรุษไว้ในเรื่องการรดน้ำดำหัว พิธีสืบชะตา พิธีตาน

ข้าวใหม่ สรงน้ำพระธาตุ พิธีแห่ไม้ค้ำสะหลี พิธีสร้างสิ่งต่างๆ ในวัดก็มี ปอยหลวง พิธีเลี้ยงผีขุนน้ำ และยังมีพิธีต่างๆ อีกหลายพิธี

เศรษฐกิจชุมชน

ทางด้านเศรษฐกิจของชุมชนในหมู่บ้านใหม่กาดเหนือ มีการประกอบอาชีพอย่างหลากหลาย คือ เกษตรกรรม ทำนา ทำไร่ ทำสวน การค้าขายไม้เก่า การจัดทำเฟอร์นิเจอร์ ตู้เตียง และเป็นข้าราชการ ตำรวจ ครู พยาบาล ถือว่ามีอาชีพมากมายหลากหลายในหมู่บ้านนี้ และการมีน้ำใจเกื้อกูลกันก็ยังมีมาก การให้การแบ่งปันกันในบ้านใกล้เรือนเคียงยังมีให้เห็นตลอด ถือว่าเป็นระบบที่ดีและน่าส่งเสริมยกย่องเป็นอย่างยิ่ง

ตารางผนวก 1 แสดงจำนวนประชากรชุมชนบ้านธิ ประจำปี พ.ศ. 2550

ลำดับ	รายการ	หมู่ 1 (เตาปูน)	หมู่ 2 (ป่าเปา)	หมู่ 3 (ธิหลวง)	หมู่ 9 (ดอยเวียง)	หมู่ 11 (แพะ)	หมู่ 13 (ป่าเหียง)	หมู่ 14 (ศรีมูล)	หมู่ 17 (ป่าปี้)	หมู่ 20 (ใหม่กาดเหนือ)
1	หลังคาเรือน	137	300	97	100	78	248	97	129	175
2	ครอบครัว	140	294	93	96	75	231	91	121	157
3	ประชากรชาย	251	400	186	200	127	267	196	194	217
4	ประชากรหญิง	257	500	189	160	138	280	179	214	293
5	รวมประชากรชาย – หญิง	508	900	372	360	265	547	275	408	510

ที่มา: สำนักงานทะเบียนอำเภอบ้านธิ (2550)

ภาคผนวก จ

ประวัติวัดในชุมชนบ้านธิ

วัดในพุทธศาสนาของชุมชนบ้านธิ

ชุมชนบ้านธิเป็นชุมชนเก่า อดีตความเป็นมายาวนาน มีประวัติความเป็นมาที่ชัดเจน โดยมีการเขียนจดบันทึกหลักฐานต่างๆ ชัดเจนมาก คนที่อพยพมาอยู่รวมเป็นชุมชนไทยลื้อเป็นคนที่มีความขยันขันแข็ง มีความรู้ สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพท้องถิ่น สภาพภูมิประเทศ ภูมิอากาศ โดยมีเข้ากับชุมชนข้างเคียงของพื้นที่เดิมได้ ชาวไทยลื้อมีจารีตประเพณี ความเชื่อ วิถีการดำเนินชีวิต ที่มีศาสนาพุทธเป็นแกนหลัก ที่เชื่อมโยงสิ่งต่างๆ ให้เป็นแนวทางในการดำเนินวิถีชีวิตต่อไปอย่างยาวนานและยั่งยืน

ประชาชนชาวไทยลื้อในชุมชนบ้านธิ นับถือศาสนาพุทธเป็นหลัก โดยบรรพบุรุษได้มีการนับถือศาสนาพุทธมาอย่างยาวนาน ก็มีการสืบทอดความศรัทธาต่อจากบรรพบุรุษสืบต่อมา ในการดำเนินตามวิถีชีวิตในกิจกรรม ประเพณีต่างๆ จะต้องมีศาสนาพุทธโดยพระสงฆ์เป็นตัวแทนศาสนาพุทธ เป็นสิ่งที่เป็นตัวเชื่อมให้เป็นแกนกลางของกิจกรรมทุกชนิด โดยสิ่งที่เป็นเครื่องชี้วัดความนับถือ ศรัทธาต่อศาสนาพุทธคือ วัดในชุมชนบ้านธิที่ตั้งมาพร้อมกับการตั้งชุมชนบ้านธิ โดยในชุมชนบ้านธิมีวัดถึง 5 วัดด้วยกัน คือ วัดบ้านธิหลวง วัดปากกอง วัดดอยน้อย วัดศรีมูล วัดพระธาตุดอยเวียง โดยแต่ละวัดก็มีประวัติอันยาวคู่กับชุมชนบ้านธิ โดยเป็นแหล่งที่ศึกษาในอดีตของเด็กชาย หรือผู้ชาย ที่ได้มีโอกาสบวชเณร บวชพระ เฉพาะเด็กชายหรือผู้ชาย ส่วนเด็กหญิงหรือผู้หญิงไม่มีโอกาสเข้ารับการศึกษาเลย พระสงฆ์จะเกี่ยวข้องกับชุมชนบ้านธิตลอดมา มีส่วนร่วมในการจัดการอบรม และมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตลอดมา จากหลักฐานที่ปรากฏต่างๆ จนกระทั่งพุทธศักราช 2465 คือ มีการจัดตั้งโรงเรียนวัดบ้านธิ พระสงฆ์ก็เป็นผู้ร่วมโดยมีส่วนร่วมเป็นผู้นำบ้าง เป็นผู้ตามบ้าง ที่สำคัญ ครูใหญ่ในยุคต้นๆ ของโรงเรียนวัดบ้านธิ จะมีพระในวัดของชุมชนบ้านธิได้เป็นครูใหญ่มาหลายท่าน จะเห็นได้ว่าพระสงฆ์ในพุทธศาสนากับสถาบันสังคมหรือชุมชนบ้านธิ ได้มีความผูกพันเกื้อกูลโดยเชื่อมโยงกันมาอย่างยาวนานและต่อไปตลอดอย่างยั่งยืน โดยมีข้อมูลเบื้องต้นในเรื่องวัดต่างๆ ดังนี้คือ

วัดบ้านธิหลวง

ประวัติความเป็นมาของวัดบ้านธิหลวง

เมื่อกล่าวถึงตำนานประวัติความเป็นมา ไม่ปรากฏ ไม่มีใครทราบ แต่ตามข้อมูลในหนังสือประวัติวัดทั่วราชอาณาจักร เล่ม 9 ได้ให้ข้อมูลว่า สร้างเมื่อ พ.ศ. 2308 คือ เมื่อประมาณ 244 ปีมาแล้ว คือเป็นช่วงแรกของการอพยพโยกย้ายมาของชาวไทยลื้อ มาจากสิบสอง

ปันนา ทางตอนใต้ของประเทศจีน เป็นวัดแรกในตำบลบ้านธิ ในสมัยก่อนชาวบ้านมักจะมาทำบุญที่วัดบ้านธิหลวงแห่งนี้

รายนามเจ้าอาวาสตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีดังนี้ คือ

1. เจ้าอาวาสรูปที่ 1 พระอธิการเตจ๊ะ
2. เจ้าอาวาสรูปที่ 2 พระอธิการมูล
3. เจ้าอาวาสรูปที่ 3 พระอธิการเป็ง
4. เจ้าอาวาสรูปที่ 4 พระอธิการขา
5. เจ้าอาวาสรูปที่ 5 พระอธิการลอด
6. เจ้าอาวาสรูปที่ 6 พระอธิการอิ่นแก้ว
7. เจ้าอาวาสรูปที่ 7 พระอธิการหวัน
8. เจ้าอาวาสรูปที่ 8 พระเงิน (พระครูวิสิฐจันทวงค์)
9. เจ้าอาวาสรูปที่ 9 พระอธิการชำนาญ
10. เจ้าอาวาสรูปที่ 10 พระครูพิทักษ์ถาวรกิจ (พ.ศ. 2526 – ปัจจุบัน)

อาณาเขตพื้นที่ของวัดบ้านธิหลวง

เนื้อที่ของวัดจำนวน 3 ไร่ 3 งาน 66 ตารางวา ตั้งอยู่หมู่บ้านบ้านธิหลวง หมู่ที่ 14 ตำบลบ้านธิ อำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ บ้านศรีมูล
ทิศใต้	ติดต่อกับ ทุ่งนา
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ บ้านใหม่กาดเหนือ
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ บ้านธิหลวง

วัดป่ากกอง

ประวัติความเป็นมาของวัดป่ากกอง

ได้มีการดำเนินการมาอย่างยาวนานพอสมควร คือ หลังจากมีวัดแห่งแรกในชุมชนบ้านธิ คือ วัดบ้านธิหลวง ชาวบ้านก็จะไปทำบุญประกอบพิธีกรรมต่างๆ ที่วัดบ้านธิหลวง แต่พอมีการอพยพคนไทยลื้อมาเพิ่ม ประกอบกับมีการเพิ่มประชากรมากขึ้น การไปทำบุญประกอบพิธีกรรมก็มากขึ้น วัดบ้านธิหลวงแคบไปทันที ชาวบ้านในชุมชนบ้านธิก็ตั้งใจจะมีการก่อสร้างวัดเพิ่มอีก คือ ใน พ.ศ. 2413 คือระยะเวลา 136 ปี มาแล้ว ชาวบ้านในหย่อมบ้านป่าเปาก็

ได้ช่วยกันก่อสร้างและนิมนต์พระมาจากวัดบ้านธิหลวงมาจำพรรษา โดยบ้านที่สร้างใหม่ตั้งบนที่สูงในระยะแรก ชื่อวัดว่าวัดต้นเปา เพราะชุมชนที่สร้างวัดมีต้นไม้ชนิดหนึ่งเนื้อแข็ง ใช้ไม้ในการสร้างบ้านทำเสาบ้าน แต่พื้นที่ในการสร้างวัดอยู่ที่สูง น้ำท่วมไม่ถึง ชาวบ้านเรียกว่า วัดปากคลอง เพราะอยู่ใกล้บริเวณแม่น้ำธิ ต่อมาการเรียนนานๆ เข้าก็เปลี่ยนมาเป็นชื่อว่า วัดปากกอง จนถึงทุกวันนี้

รายนามเจ้าอาวาสตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีดังนี้ คือ

1. เจ้าอาวาสรูปที่ 1 พระอธิการกู้
2. เจ้าอาวาสรูปที่ 2 ครูบาอูป อินทวกโก
3. เจ้าอาวาสรูปที่ 3 พระอธิการนวล
4. เจ้าอาวาสรูปที่ 4 พระอธิการอุ่น คันธรโส
5. เจ้าอาวาสรูปที่ 5 พระอธิการรอม เตชธัมโร
6. เจ้าอาวาสรูปที่ 6 พระอธิการสุนทร สุนทรจาโร
7. เจ้าอาวาสรูปที่ 7 พระอธิการศุภกิจ สุภปัญโญ
8. เจ้าอาวาสรูปที่ 8 พระอธิการทีม อดิภทโท
9. เจ้าอาวาสรูปที่ 9 พระอธิการเดช สุทธิสัทโท

อาณาเขตพื้นที่วัดปากกอง

เนื้อที่ของวัดจำนวน 4 ไร่ 3 งาน 20 ตารางวา ตั้งอยู่หมู่บ้านป่าเปา หมู่ที่ 2 ตำบลบ้านธิ อำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ลำน้ำแม่ธิ
ทิศใต้ ติดต่อกับ ทางสาธารณะ
ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ถนนสาธารณะ (ลาดยางใหญ่)
ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ทางสาธารณะ

วัดดอยน้อย

ประวัติความเป็นมาของวัดดอยน้อย

มีความเป็นมาไม่ปรากฏ แต่ทราบว่าเป็นวัดร้างไม่มีพระภิกษุจำพรรษา มีการสังเกตจากสิ่งปลูกสร้างเดิม ทำให้รู้ว่ามีความเก่ามากพอสมควร แต่มีพระภิกษุเดินธุดงค์มาปักกลดปฏิบัติธรรมอยู่ตลอดเวลา บางครั้งก็มีพระภิกษุมาปักกลดปฏิบัติธรรมจำพรรษาก็มี เป็นบางครั้ง

บางคราวเท่าที่มีการสืบกันดู เช่น หลวงปู่หล้า มาพักอาศัยจำพรรษา ต่อมาก็มรณภาพไป และต่อมาหลวงพ่อยอดไปมาพักปฏิบัติธรรม ก็ได้มรณภาพไปอีก ก็เว้นจากการมาของพระภิกษุเป็นเวลานานมาก

หลังจากนั้นได้มีนักบุญที่นุ่งขาวห่มขาวได้มาพักปฏิบัติธรรม มีชื่อว่าพ่อหนานดวงตา ได้เป็นที่ศรัทธาของชาวบ้านในละแวกใกล้เคียงมาก่อขึ้นเรื่อย ได้มีชาวบ้านร่วมแรงร่วมใจกันก่อกุฏิและวิหาร และได้สร้างพระพุทธรูปปูนปั้นปางสมาธิขึ้นมาองค์หนึ่ง ชาวบ้านเรียกว่าหลวงพ่อโพธิทอง หน้าตักกว้าง 1.20 เมตร สูง 1.88 เมตร ในราวปี พ.ศ. 2482 นั่นเอง

จากนั้นเมื่อมีการสร้างสิ่งต่างๆ เพื่อให้มีความพร้อมที่จะเป็นวัดได้ ก็มีการฉลองโดยพ่อหนานดวงตา ก็ได้ให้มีผู้มาดูแลวัด ส่วนพ่อหนานดวงตาก็จากไปอยู่ที่อื่น เพื่อทำความดีต่อไป แต่ไม่ทราบว่าไปอยู่ที่ใด ในราวปี พ.ศ. 2485 ได้เกิดไฟไหม้กุฏิ และวิหารวอด เหลือแต่ซาก หลังจากนั้นมาก็เป็นวัดร้าง ไม่มีพระภิกษุจำพรรษานานประมาณกว่า 60 ปี

ต่อมาเมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2537 ชาวบ้านป่าเหียงโดยการนำของผู้ใหญ่บ้าน คือ นายเมืองดี ศุภวัฒน์ภิญโญ ได้ชักชวนชาวบ้านใกล้เคียงมาช่วยกันบูรณปฏิสังขรณ์วัดดอยน้อย ที่เป็นวัดร้างมากว่า 60 ปี ขึ้นมาเป็นวัด และร่วมกันนิมนต์พระมาจำพรรษาจนกระทั่งทุกวันนี้

รายนามเจ้าอาวาสตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

1. เจ้าอาวาสรูปที่ 1 พระอธิการอินทา อินทวัณโณ (พ.ศ. 2537 – 2539)
2. เจ้าอาวาสรูปที่ 2 พระครูวิศิษฐ์จันทวงศ์ (พ.ศ. 2539 – 2543)
3. เจ้าอาวาสรูปที่ 3 พระอธิการสายชล ฐิตสาธร (พ.ศ. 2543 – 2544)
4. เจ้าอาวาสรูปที่ 4 พระอธิการยงยุทธ นารโท (พ.ศ. 2544 – ปัจจุบัน)

อาณาเขตพื้นที่วัดปากกอง

เนื้อที่ของวัดจำนวน 45 ไร่ 3 งาน 28 ตารางวา ตั้งอยู่หมู่ 13 บ้านป่าเหียง ตำบลบ้านธิ อำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ทุ่งนา

ทิศใต้ ติดต่อกับ ทุ่งนา

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ สวนลำไย และทุ่งนา

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ สวนลำไย และทุ่งนา

วัดศรีมูล

ประวัติความเป็นมา

ประวัติความเป็นมาของวัดศรีมูล เดิมชาวบ้านทั่วไปในชุมชนบ้านธิเรียกว่า วัดน้ำล้อม เพราะว่าเหตุผลดังกล่าวที่ชาวบ้านเรียกวัดน้ำล้อม เพราะภูมิทัศน์โดยรอบมีลำน้ำล้อมรอบบริเวณวัดเป็นดอนทรายที่เกิดจากการทับถมของตะกอนในลำน้ำแม่ธิ ชาวบ้านในชุมชนบ้านธิจึงเรียกว่าวัดน้ำล้อม ต่อมาเพื่อให้ตรงและสอดคล้องกับชื่อหมู่บ้านที่วัดตั้งอยู่จึงได้เปลี่ยนชื่อใหม่เป็นวัดศรีมูล โดยมีประวัติของวัดดังกล่าวคือ ในสมัย พ.ศ. 2430 มีครูบาคันธะ ได้นำชาวบ้านและชุมชนในละแวกต่างๆ มาช่วยกันแผ้วถางเพื่อปลูกสร้างเสนาสนะขึ้น โดยมีการสร้างศาลาการเปรียญ กุฏิสงฆ์ และก็มีพระอยู่บ้าง เป็นวัดร้างบ้าง และก็เป็นปรากฏการณ์ดังกล่าวจนกระทั่งชาวบ้านมีความสนใจ จึงช่วยกันดูแลและแผ้วถาง จนเมื่อ พ.ศ. 2548 ก็ได้รับการจัดตั้งเป็นวัดที่ถูกต้องตามกฎหมายของสงฆ์ คือได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เป็นวัดที่สมบูรณ์ถูกต้องทุกประการ

เนื้อที่ของวัดและอาณาเขตของวัด

จำนวนเนื้อที่ของวัดมี 1 ไร่ 3 งาน 81 ตารางวา โดยตั้งอยู่ที่ หมู่ 3 คือหมู่บ้านศรีมูล ตำบลบ้านธิ อำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน

อาณาเขตติดต่อของวัด
ทิศเหนือ ติดต่อกับ ทางสาธารณะ
ทิศใต้ ติดต่อกับ ลำน้ำแม่ธิ
ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ทางสาธารณะ
ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ลำน้ำแม่ธิ และที่นา และสวนลำไย

รายนามเจ้าอาวาสตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน
1. เจ้าอาวาสรูปที่ 1 ครูบากันธะ
2. เจ้าอาวาสรูปที่ 2 พระอธิการก๋อง คันธโร
3. เจ้าอาวาสรูปที่ 3 พระอธิการคำตั๋น เตชวโร
4. เจ้าอาวาสรูปที่ 4 สามเณรศรีทน ปัญโญใหญ่
5. เจ้าอาวาสรูปที่ 5 สามเณรขันแก้ว สิทธิใหญ่

6. เจ้าอาวาสรูปที่ 6 พระอธิการสมบูรณ์ พลวโร

7. เจ้าอาวาสรูปที่ 7 พระครูอมรโสตถิวัฒน์

วัดพระธาตุดอยเวียง

ประวัติความเป็นมา

ประวัติความเป็นมาของวัดพระธาตุดอยเวียง มีมาอย่างยาวนานกว่าวัดอื่นใดๆ ในชุมชนบ้านธิ โดยตามหลักฐานเจดีย์และสิ่งก่อสร้างในวัด มีการสำรวจจากข้อสันนิษฐาน สร้างเมื่อ พ.ศ. 1220 ตรงกับสมัยพระนางเจ้าจามเทวี ปฐมกษัตริย์ของเมืองลำพูน และได้เป็นวัดร้างในช่วงหนึ่ง มาบูรณอีกครั้งในปี พ.ศ. 2495 จนถึงปัจจุบัน จากการค้นพบในใบลานที่จารเป็นภาษาพื้นเมือง เมื่อนำมาแปลเป็นภาษาไทยแล้วได้ความว่า ขุนปาระวิจา ได้มาตั้งเมืองเล็กๆ ที่นี่ และได้สร้างพระวิหารและพระพุทธรูปทองสัมฤทธิ์ 1 องค์ ตลอดจนเจดีย์ธาตุอยู่บนดอย พระสัมฤทธิ์มีความศักดิ์สิทธิ์มาก หน้าตักกว่า 29 นิ้ว เป็นพระพุทธรูปนั่งปางมารวิชัย ชาวบ้านในชุมชนบ้านธิตั้งชื่อหลวงพ่อดอยเวียง เมื่อเกิดฝนแล้งมากในเวลาไม่นานมานี้ ฝนไม่ตก ชาวบ้านได้นำพระพุทธรูปหลวงพ่อดอยเวียงไปแห่ขอฝน หลังจากนั้นแห่เสร็จฝนตกลงมามาก ทำไร่ทำนาได้ นับว่าเป็นความศักดิ์สิทธิ์ของหลวงพ่อดอยเวียง ตั้งแต่นั้นมาชาวบ้านในชุมชนบ้านธิจะเรียกท่านให้ชื่อใหม่ว่า หลวงพ่อสายฝน

ปัจจุบันหลวงพ่อสายฝนเป็นที่เคารพบูชาของชาวบ้านดอยเวียงและชาวบ้านในชุมชนบ้านธิ และตำบลหมู่บ้านใกล้เคียงมาก และวัดพระธาตุดอยเวียงยังเป็นที่ปฏิบัติธรรมของพระสงฆ์ทั่วไป พร้อมเป็นสถานที่ปฏิบัติธรรมของนักเรียน นักศึกษา ในจังหวัดลำพูน และจังหวัดใกล้เคียงอีกด้วย

เนื้อที่และอาณาเขตของวัด

จำนวนเนื้อที่ของวัด มีจำนวน 98 ไร่ 3 งาน 30 ตารางวา โดยแบ่งออกเป็นเนื้อที่ราบ 8 ไร่ 3 งาน 30 ตารางวา เนื้อที่บนภูเขาและบริเวณที่ตั้งอีกประมาณ 90 ไร่เศษ โดยวัดตั้งอยู่หมู่ที่ 9 บ้านดอยเวียง ตำบลบ้านธิ อำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน

อาณาเขตติดต่อของวัด

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ถนนสายทางหลวงชนบท

ทิศใต้ ติดต่อกับ เทือกเขา

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ สวนลำไย

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ สวนลำไย

รายนามเจ้าอาวาสตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน คือ

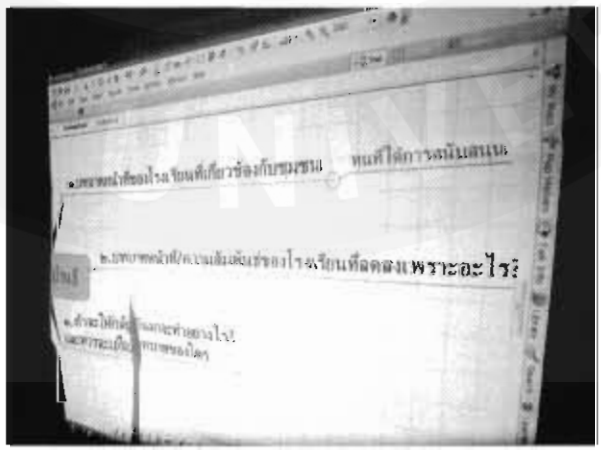
1. เจ้าอาวาสรูปที่ 1 พระครูอินปัน สุรินโท (พ.ศ. 2511 – 2512)
2. เจ้าอาวาสรูปที่ 2 พระอธิการละ สิริสาโร (พ.ศ. 2513 – 2530)
3. เจ้าอาวาสรูปที่ 3 พระอธิการก๋อง ภิญโญจิต (พ.ศ. 2530 – 2531)
4. เจ้าอาวาสรูปที่ 4 พระอธิการทวีศิลป์ รัตนวัณโน (พ.ศ. 2531 – 2533)
5. เจ้าอาวาสรูปที่ 5 พระอธิการละ สิริสาโร (พ.ศ. 2533 – 2534)
6. เจ้าอาวาสรูปที่ 6 พระอธิการบัณฑิต จิตตธัมโม (พ.ศ. 2534 – 2535)
7. เจ้าอาวาสรูปที่ 7 พระครูภาวนาพินิจ (พ.ศ. 2536 – ปัจจุบัน)

ภาคผนวก ฉ

ภาพกิจกรรมงานวิจัย

ภาพผนวก 4 ประธานเปิดงานพร้อมบรรยายเรื่องการศึกษากับชุมชน

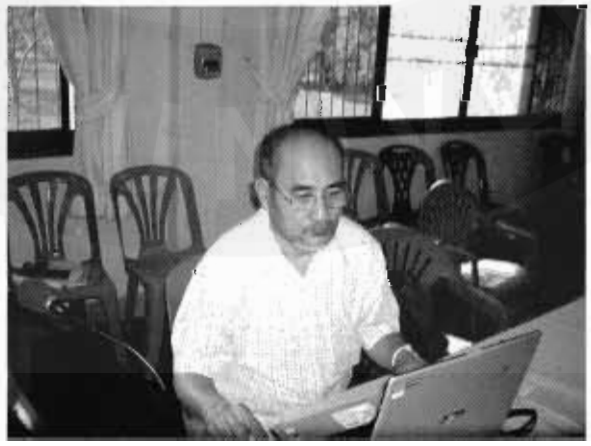
ภาพผนวก 5 วิทยากรให้ความรู้กระบวนการวางแผนการจัดกระบวนการอบรม



ภาพผนวก 6 คำถามกระตุ้นความคิดคณะกรรมการสถานศึกษา

ภาพผนวก 7 วิทยากรกระบวนการกับการระดมความคิด

ภาพผนวก 8 คณะกรรมการสถานศึกษาในการเข้าร่วมกระบวนการ



ภาพผนวก 9 วิทยากรกระบวนการตรวจสอบประเด็นสำคัญ

ภาพผนวก 10 คณะกรรมการสถานศึกษารับฟังการพัฒนากระบวนการ

ภาพผนวก 11 บรรยากาศการแบ่งกลุ่มย่อย

ภาพผนวก 12 นำเสนอการสรุปประเด็นกลุ่มย่อย

ภาพผนวก 13 การเข้าร่วมกระบวนการของคณะกรรมการสถานศึกษา

ภาพผนวก 14 การแลกเปลี่ยนทัศนะระหว่างคระกรรมการสถานศึกษา

ภาพผนวก 15 รับประทานอาหารร่วมกัน

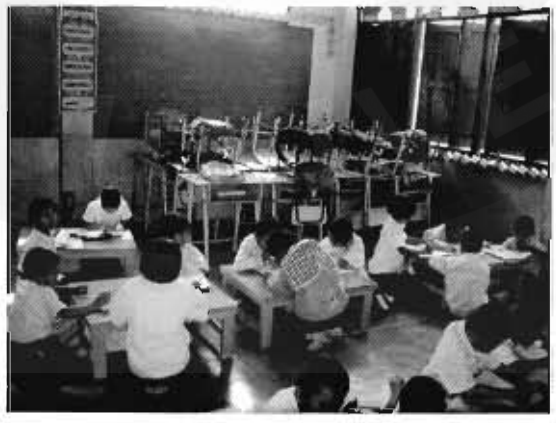
ภาพผนวก 16 ผู้วิจัยเข้าร่วมสังเกตการณ์

ภาคผนวก ช

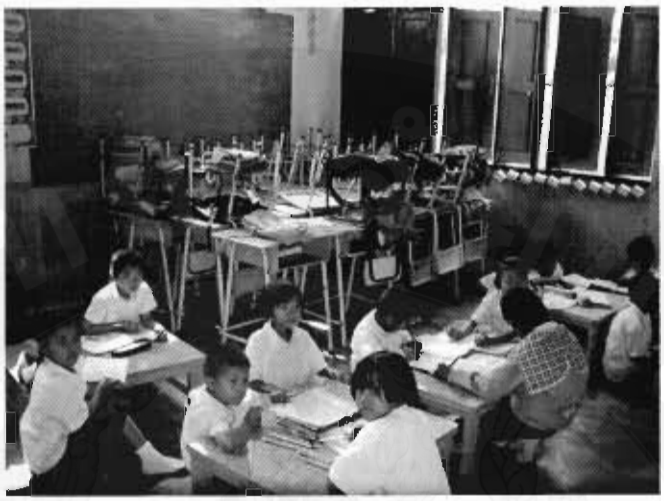
ภาพผลงานจากการวิจัย

ภาพผนวก 17 ประตูทางเข้าผลงานการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ภาพผนวก 18 สวนกล้วยผลงานจากการพัฒนากระบวนการ



ภาพผนวก 19 นักเรียนคือเป้าหมายของการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ



ภาพผนวก 20 นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน

ภาพผนวก 21 เรือนไทลื้อ ผลงานการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ภาคผนวก ซ

ภาพประวัติศาสตร์แห่งความทรงจำของชาวชุมชนบ้านธิ

ภาพผนวก 22 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาเสด็จพระราชดำเนินมาชุมชนบ้านธิ พ.ศ. 2530

ภาพผนวก 23 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาร่วมสนทนากับครูและเด็กนักเรียนโรงเรียนวัดบ้านธิ พ.ศ. 2530

ภาพผนวก 24 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทอดพระเนตรบริเวณสร้างเขื่อน พ.ศ. 2530

ภาพผนวก 25 เจ้าฟ้าหญิงจุฬาภรณ์ร่วมสนทนากับชาวบ้านชุมชนบ้านธิ พ.ศ. 2530

ภาพผนวก 26 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวสนทนากับชาวบ้านชุมชนบ้านธิ พ.ศ. 2530

ภาพผนวก 27 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวสนทนากับชาวบ้านชุมชนบ้านธิในเรื่องเขื่อน

ภาคผนวก ฌ

ภาพเก่าในชุมชนบ้านธิ

ภาพผนวก 28 ชาวบ้านชุมชนบ้านธิมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

ภาพผนวก 29 ชาวบ้านชุมชนบ้านธิร่วมทำบุญวันเข้าพรรษา

ภาพผนวก 30 หญิงสาวชาวบ้านธิมีส่วนร่วมในการฟ้อนเล็บในงานของชุมชน

ภาพผนวก 31 การถ่ายรูปร่วมกกันของชาวชุมชนบ้านธิและพระสงฆ์ในวัด

ภาพผนวก 32 วัดบ้านธิเมื่อ พ.ศ. 2473

ภาพผนวก 33 ชาวบ้านชุมชนบ้านธิร่วมกันพัฒนาถนนในชุมชน พ.ศ. 2501

ภาพผนวก 34 กิจกรรมการต่อตัวในงานกีฬานักเรียนโรงเรียนวัดบ้านธิ พ.ศ. 2505

ภาพผนวก 35 คณะครูโรงเรียนวัดบ้านธิ พ.ศ. 2504

ภาพผนวก 36 คณะครูและนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 พ.ศ. 2507

ภาพผนวก 37 คณะครูโรงเรียนวัดบ้านธิถ่ายรูปกับนักเรียน พ.ศ. 2497

ภาพผนวก 38 ชาวบ้านชุมชนบ้านธิร่วมพิธีทำบุญอาคารเรียนใหม่ พ.ศ. 2509

ภาพผนวก 39 กิจกรรมการฟ้อนดาบในงานโรงเรียนวัดบ้านธิ พ.ศ. 2509

ภาพผนวก 40 ชาวบ้านชุมชนบ้านธิร่วมจัดผ้าป่าฉลองอาคารเรียนใหม่ พ.ศ. 2503

ภาพผนวก 41 การจัดงานกีฬาสีโรงเรียนวัดบ้านธิ พ.ศ. 2534

ภาพผนวก 42 การเดินขบวนกีฬาสีโรงเรียนวัดบ้านธิ พ.ศ. 2536

ภาพผนวก 43 ท่านเจ้าอาวาสวัดดอยเกียงกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนวัดบ้นธิ

ภาคผนวก ญ

ภาพประธานที่ปรึกษามาติดตามงานวิจัย

ภาพผนวก 44 อาจารย์ ดร.สมคิด แก้วทิพย์ประธานที่ปรึกษา

ภาคผนวก ฎ

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นายบัณฑิต ชุนสิทธิ์	
เกิดเมื่อ	7 พฤศจิกายน 2501	
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2523	ครุศาสตรบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร
	พ.ศ. 2535	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
	พ.ศ. 2549	ประกาศนียบัตรการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ Lincoln University, New Zealand
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2526	ตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนบ้านหนองหลัก กิ่งอำเภอทุ่งหัวช้าง จังหวัดลำพูน
	พ.ศ. 2533	ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ โรงเรียนตำบลริมปิง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน
	พ.ศ. 2533	ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษา กิ่งอำเภอทุ่งหัวช้าง จังหวัดลำพูน
	พ.ศ. 2537	ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน
	พ.ศ. 2539	ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน
	พ.ศ. 2543	ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน
	พ.ศ. 2547	เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน สพท.ลำพูน เขต 1
	ปัจจุบัน	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1