

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ศึกษาการมีส่วนร่วมด้านกีฬาของผู้ปกครองนักเรียน
ในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผู้ศึกษาได้ ศึกษา
ค้นคว้า สืบค้นเรื่องที่เกี่ยวข้อง จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตาม ลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับกีฬา
 - 1.1 ความหมายของกีฬา
2. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
 - 2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม
 - 2.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม
 - 2.3 ทฤษฎีการมีส่วนร่วม
3. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานทางการบริหารจัดการด้วยปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการ
คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) การจัดการ (Management)
 - 3.1 ปัจจัยพื้นฐานทางการบริหาร
 - 1) ด้านกำลังคนมีปริมาณและคุณภาพ
 - 2) ด้านกำลังเงินงบประมาณ
 - 3) ด้านอุปกรณ์ สถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวก
 - 4) ด้านการจัดการ
 - 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการให้ขวัญและกำลังใจ
 - 1) ความหมายของการให้ขวัญและกำลังใจ
 - 2) ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ
 - 3) พฤติกรรมที่แสดงออกถึงขวัญและกำลังใจ
 - 3.3 แนวคิดการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง
 - 1) ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง
 - 2) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง
 - 3) กิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับกีฬา

ความหมายของกีฬา

วรศักดิ์ เพียรชอบ (2532, หน้า 210) ได้ให้ความหมายของกีฬาว่า กีฬา คือ กิจกรรมที่เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตเพื่อความสนุกสนานและเพื่อแสดงออกซึ่งความสวยงามด้วย กีฬาเป็นการเคลื่อนไหวของร่างกายในเวลาว่าง และให้เป็นไปตามกฎและระเบียบที่วางไว้ ทั้งนี้โดยไม่หวังผลตอบแทนอย่างอื่นจากผลที่เกิดจากกิจกรรมในตัวของมันเองเท่านั้น

สมคิด ชิตประสงค์ (2533, หน้า 65) ได้ให้ความหมายของกีฬาไว้ว่า กีฬาเป็นการใช้เวลาว่างให้เกิดความบันเทิง ให้ความสนุกสนานจากการได้เล่นภายใต้กติกา เนื้อที่และขอบเขตของเวลากำหนดไว้อย่างเป็นระเบียบที่ดี ซึ่งจะช่วยส่งเสริมทางด้านสังคมภายในกลุ่มของผู้เล่นเป็นเครื่องมือสื่อความเข้าใจของสังคมรอบด้านด้วย นอกจากนี้การกีฬายังหมายถึงการนำกิจกรรมที่มีลีลาทางการเล่นซึ่งจะต้องใช้ความเป็นธรรม เป็นกีฬาเพื่อกีฬาและเพื่อความพอใจของแต่ละคน

ประทุม ม่วงมี (2541, หน้า 3) ได้ให้ความหมายว่า เป็นกิจกรรมที่บุคคลหรือทีมทำโดยมีกติกา(Rules) ระเบียบข้อบังคับ (Regulation) อาจเป็นกิจกรรมที่ทำเพื่อสุขภาพ เพื่อการแข่งขันหรือเพื่อเป็นอาชีพก็ได้ เชื่อกันว่ากีฬาเป็นวัฒนธรรมสังคมจะอยู่กันอย่างมีกติกา สงบสุข หากคนในสังคมดำเนินชีวิตได้ตามปรัชญาของกีฬา เมื่อแบ่งกีฬาตามนิยามดังกล่าวทำให้สามารถแบ่งกีฬาออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ กีฬาที่ต้องอาศัยกล้ามเนื้อมัดใหญ่ และกีฬาที่ต้องอาศัยกล้ามเนื้อมัดเล็ก จากความหมายและทฤษฎีของนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายของกีฬาไปพอสรุป ได้ว่ากีฬาเป็นกิจกรรมที่มีการเคลื่อนไหวและลีลาการเล่นภายใต้กติกาอย่างเป็นระเบียบโดยมุ่งความสนุกสนานเพลิดเพลินและประโยชน์ในการพัฒนาร่างกาย อารมณ์ และสังคม

แนวคิดการมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วม

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2540, หน้า 12) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในกิจการใด ๆ ที่มีผลกระทบต่อตัวประชาชน

ภาวนา วงสวรรค์ (2541, หน้า 43) ให้ความหมายการมีส่วนร่วมว่า เป็นกิจกรรมที่บุคลากรในองค์กรร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมประเมินผล เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

ธีรภัทร์ เจริญดี (2542, หน้า 15) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง คือ กระบวนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบระหว่างผู้ปกครองและครูในการจัดการศึกษา ด้านต่าง ๆ นับตั้งแต่การระบุนโยบาย การวางแผนการตัดสินใจ การดำเนินงาน ตลอดจน การประเมินผล นอกจากนี้การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองยังหมายถึง งาน หรือกิจกรรมทางการศึกษา ที่ผู้ปกครองเข้าไปมีส่วนร่วมอีกด้วย

สมพันธ์ เตชะอธิก และคณะ (2547, หน้า 34) การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมตั้งแต่ คิดโครงการ กิจกรรม โดยเริ่มค้นหาปัญหา สาเหตุ วางแผน ตัดสินใจดำเนินการ ระดมทรัพยากร กำหนดเป้าหมาย สรุปบทเรียน ติดตามประเมินผลรับผลที่เกิดร่วมกัน โดยทั้งนี้ต้องตั้งอยู่ใน ความเป็นธรรม

นายท่านอง ภูเกิดพิมพ์ (2551, หน้า 99) บทความ : แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษาของชุมชนได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง การทำงานร่วมกันเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพความคิด ความเชื่อ และความยึดมั่นของแต่ละบุคคล แต่ละ หน่วยงาน แต่ละองค์กร อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับกาลเวลาแต่ละยุคแต่ละสมัยอีกด้วย การมีส่วนร่วมเป็น หัวใจของการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพในการ พัฒนา เพราะการมีส่วนร่วมทำให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วมเข้าใจสถานการณ์และอุปสรรคตมมาก ยิ่งขึ้น เพื่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา

จากการศึกษาความหมายของการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการศึกษาดังกล่าว หมายถึง การร่วมมือร่วมใจกัน ระหว่างสถานศึกษา กับผู้ปกครอง ประชาชนหรือชุมชนท้องถิ่นใน การกำหนดทิศทาง เป้าหมาย นโยบาย และแผนการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ นับตั้งแต่การระบุนโยบาย การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน ตลอดจนการประเมินผล เพื่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

นิภา มนูญปัจจุ (2529, หน้า36) ได้เขียนถึงความสำคัญของการสร้างสัมพันธภาพระหว่าง โรงเรียนและชุมชน ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน สรุปได้ดังนี้

1. เพื่อให้ชุมชนได้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน
2. เพื่อให้ชุมชนรับรู้ปัญหา ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา และร่วมแก้ปัญหาของโรงเรียน ในด้านการจัดเนื้อหาการเรียน การบริหารสุขภาพ และการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน
3. เพื่อให้ชุมชนได้มีส่วนร่วม สนับสนุน ให้กิจกรรมด้านต่าง ๆ ของนักเรียน
4. เพื่อให้โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากชุมชนในเรื่องงบประมาณและวัสดุ
5. เพื่อให้ชุมชนได้ใช้โรงเรียนให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชน ในด้านการบริหารทางวิชาการ

6. การประชาสัมพันธ์ เรื่องสุขภาพ งานอาชีพและอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการดำรงชีพ

ลีปพนนท์ เกตุทัต และคณะ (2540, หน้า 212) ได้กล่าวถึงการจัดการศึกษาที่จะให้เกิดคุณภาพว่าการจัดการศึกษาในอนาคตต้องใช้รูปแบบ “การบริหารโดยกลุ่มสถานศึกษาและชุมชน” เพื่อให้ชุมชนหรือองค์กรชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตั้งแต่การวางแผน และการกำหนดจุดหมายของการจัดการศึกษา การจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ตลอดจนการตรวจสอบคุณภาพและการสนับสนุนทรัพยากรทั้งในด้านทรัพยากรการเรียนรู้และทรัพยากรการเงิน เพื่อให้การศึกษาของเด็กและเยาวชนในชุมชนเป็นการศึกษาที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต และช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนให้ดีขึ้น

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2541, หน้า 53) กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนมิใช่มีจุดมุ่งหมายที่จะเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หรือเฉพาะงานรื่นเริงสังสรรค์เท่านั้น แต่โรงเรียนเป็นหน่วยงานของสังคมที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อสนองความต้องการของสังคม โดยมีชุมชนเป็นสิ่งแวดล้อมและมีอิทธิพลอยู่มาก เพราะเป็นที่ยอมรับกันว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงนั้น จะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน บ้าน ชุมชนเป็นอย่างดี ดังนั้นประชาชนจำเป็นต้องมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาเพราะการศึกษาที่ดีจะต้องจัดให้เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม จะเป็นวิธีหนึ่งที่จะทราบถึงความต้องการของท้องถิ่น

สุวัฒน์ มุทฺธเมธา (2542, หน้า 33-34) ได้กล่าวถึงความร่วมมือ สนับสนุนระหว่างบ้านกับโรงเรียนว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างมาก ถ้าพ่อแม่ ผู้ปกครองมีความเข้าใจจุดมุ่งหมาย การดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน พ่อแม่ ผู้ปกครองจะร่วมมือ ให้ข้อคิดเห็น ในการปรับปรุง ส่งเสริมโรงเรียน และทำให้เกิดความรู้สึกว่า โรงเรียนเป็นสมบัติของเขาที่ต้องช่วยกัน ส่งเสริม บำรุงรักษา และสรุปว่าพ่อแม่ ผู้ปกครอง สามารถให้ความร่วมมือ สนับสนุนโรงเรียน ดังนี้

1. สนับสนุนให้ความร่วมมือ ให้ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ในการจัดการเรียน การสอนและปรับปรุงกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน
2. ให้การสนับสนุนในด้านการเงิน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และแรงงาน
3. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่นร่วมเป็นกรรมการ หรือรับผิดชอบ ในการทำหน้าที่ต่าง ๆ ของโรงเรียน ในส่วนที่โรงเรียนยังขาดแคลน และต้องการความช่วยเหลือ
4. เป็นวิทยากร ช่วยเหลือการเรียนการสอนกีฬาในโรงเรียน

ในการที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานั้น ก่อนอื่นต้องมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนด้วย เนื่องจากความเข้าใจ และความสัมพันธ์อันดีต่อกัน จะทำให้เกิดแรงผลักดัน ส่งเสริมให้ผู้ปกครองและบุคลากรในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจ

กมล ตราฐ (2542, หน้า 38-41) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เป็นงานที่เน้นถึงความเข้าใจ และความร่วมมือที่ดีของสถานศึกษากับท้องถิ่น บทบาทของโรงเรียนเน้นทั้งการเป็นผู้ให้และผู้รับ เพราะโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน โดยชุมชน เพื่อชุมชน สิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนควรดำเนินการให้เกิดขึ้นได้แก่

1. การระดมสรรพกำลังจากชุมชนมาพัฒนาการศึกษาในโรงเรียน
2. การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน
3. การประชาสัมพันธ์กิจกรรมโรงเรียนและการรายงานประจำปี
4. การบริการอาคารสถานที่และด้านวิชาการแก่ชุมชน
5. กิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนกับชุมชน เช่น กีฬา วันสำคัญ

ข้อความที่กล่าวมาข้างต้นนี้ย่อมแสดงให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้ปกครอง เอกชนและองค์กรต่าง ๆ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนทั้งทางด้านการบริหารและการจัดการรวมทั้งคุณภาพของนักเรียน เพราะเมื่อประชาชน ผู้ปกครองมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาย่อมจะเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมตามความต้องการของชุมชน เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ และความผูกพัน แต่การที่โรงเรียนจะได้รับการสนับสนุนและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมได้มากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมเกิดจากความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน โดยต้องเริ่มจากโรงเรียน ต้องเป็นผู้ให้ก่อน การสนับสนุนและเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชน ประชาชน ผู้ปกครองและองค์กรจึงจะเกิดขึ้นอย่างแท้จริงและยั่งยืน ซึ่งผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อแสวงหการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และชุมชนให้เกิดขึ้นสถานศึกษา

แนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วม

การศึกษาเป็นภารกิจของทุกคนและสังคมต้องให้ความสนใจและระดมสรรพกำลัง และทรัพยากรทั้งหลายทั้งปวงร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และจะต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนและสถาบันต่างๆ ในสังคมด้วย แนวคิดเกี่ยวกับการที่ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนนั้น ได้เกิดขึ้นในชุมชนต่างๆ ทั่วโลก การมีส่วนร่วมเกิดจากแนวคิดสำคัญ 3 ประการ (บุญตั้ง อุ่นแก้ว, 2540, หน้า 205) คือ

- 1) ความสนใจและความกังวลร่วมกัน เกิดจากความสนใจและความห่วงกังวลส่วนบุคคลซึ่งบังเอิญเห็นพ้องด้วยกันกลายเป็นความสนใจและความห่วงกังวลร่วมกันของส่วนรวม

2) ความเดือดร้อนและความไม่พึงพอใจร่วมกันที่มีต่อสถานการณ์ที่เป็นอยู่นั้น ผลักดันให้มุ่งไปสู่การรวมกลุ่มวางแผนและลงมือกระทำร่วมกัน

3) การตกลงใจร่วมกันที่จะเปลี่ยนแปลงกลุ่มหรือชุมชนไปในทิศทางที่พึงสนองตอบความเห็นของคนส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้น

จากแนวคิดในเรื่องลักษณะของการมีส่วนร่วมของประชาชนดังกล่าว สามารถประมวลและสรุปหัวข้อของการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหมู่บ้าน ในการพัฒนาชนบทเพื่อการศึกษาในครั้ง นี้ ดังนี้คือ

1) การมีส่วนร่วมในการรับรู้ปัญหา เช่น ร่วมเสนอปัญหา สำรวจข้อมูล จปฐ. ค้นหาสาเหตุของปัญหา และสำรวจความต้องการของชุมชน

2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน เช่น ร่วมลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนดแผนและโครงการเพื่อแก้ปัญหา จัดทำแผนและโครงการ ศึกษาความเป็นไปได้ของแผนและโครงการ และทบทวนแผนและโครงการ

3) การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติ เช่น ร่วมพัฒนาโดยการออกแรง ออกเงินงบประมาณ สิ่งของ ให้คำแนะนำ ให้ความรู้ ร่วมป้องกัน และแก้ไข้ปัญหา

4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล รับทราบการแล้วเสร็จของโครงการ และร่วมประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมที่กล่าวมา ผู้วิจัยมีแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบของการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

1) การมีส่วนร่วมในการศึกษาปัญหา สาเหตุ และความต้องการ

2) การร่วมคิดค้นหาแนวทางเพื่อแก้ไข้ปัญหา

3) การร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4) ร่วมกันปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการให้บรรลุเป้าหมาย

5) ร่วมกันควบคุม ติดตาม และประเมินผล

นอกจากนี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมต้องให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน จำเป็นที่ชุมชนจะต้องดูแลรับผิดชอบในการดำเนินการ ทุกคนในชุมชนควรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ รักโรงเรียน เข้ามาร่วมคิด ร่วมทำให้เกิดผลต่อการพัฒนานักเรียน ตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

มาสโลว์ (Maslow, 1943 อ้างถึงใน กรมวิชาการ, 2540) นักจิตวิทยา ได้ค้นคว้าเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ ซึ่งเชื่อว่าเป็นตัวกำหนดค้นหาหรือความอยากและพยายามขวนขวายให้ได้มาซึ่งสิ่งที่

ต้องการตอบสนอง และความอยากนี้เกิดจากมนุษย์มีความจำเป็น (Need) ซึ่งแต่ละเผ่าพันธุ์จะแสดงออกมาซึ่งความต้องการไม่เหมือนกัน แต่อย่างน้อยที่สุดก็จะมีพื้นฐานที่เหมือนกันเป็นสำคัญ แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าได้รับการตอบสนองความต้องการระดับใด มากน้อยเพียงใดซึ่งมาสโลว์ สรุปว่า

- 1) มนุษย์เรามีความต้องการและความต้องการนี้มีอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด
 - 2) ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วย่อมลึกลงและความต้องการใหม่ในลำดับต่อไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดขึ้น
 - 3) มนุษย์มีความต้องการลำดับชั้นของความสำคัญจากต่ำไปหาสูง
- มาสโลว์ ได้ตั้งสมมุติฐาน เรียกว่า ลำดับชั้นแบ่งความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) แบ่งได้ 5 ลำดับ ดังนี้

- 1) ความต้องการสิ่งจำเป็นทางร่างกาย (Physiological Needs)
- 2) ความต้องการในด้านความปลอดภัย (Safety Needs)
- 3) ความต้องการในด้านสังคม (Social or Belongingness Needs)
- 4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs)
- 5) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-realization or Self-Actualization Needs)

แมกเกรเกอร์ (McGregor, 1960 อ้างถึงใน กรมวิชาการ, 2540) ได้ศึกษาพฤติกรรมมนุษย์พบว่าปัญหาขั้นพื้นฐานเกี่ยวข้องกับการทำงานและชีวิตในองค์การของคนเรามี 2 ทักษะเกี่ยวข้องกับธรรมชาติของคน ได้แก่ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

แนวความคิดของทฤษฎี X เป็นสมมุติฐานที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมมนุษย์ไปในทางที่ไม่ดีสรุปได้ดังนี้

- 1) โดยทั่วไปคนเราชอบสบาย มีความรู้สึกที่ไม่อยากทำงาน หากมีโอกาสเมื่อใดจะหลบหนีทันที
- 2) คนเรามีความเกียจคร้านต่อการทำงาน ดังนั้น การที่จะทำให้คนทำงานจึงต้องใช้วิธีบังคับควบคุม การสั่งการเด็ดขาด หรือข่มขู่ว่าจะลงโทษ คนจึงจะขยัน
- 3) คนโดยเฉลี่ยชอบให้คนอื่นคอยบังคับ แนะนำ จึงจะทำงาน ไม่มีความทะเยอทะยาน ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากที่สุด

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานทางการบริหารจัดการด้วยปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) การจัดการ (Management)

ปัจจัยพื้นฐานทางการบริหาร

สมคิด บางโม (2538, หน้า30-31) ได้กล่าวถึง ปัจจัยพื้นฐานทางการบริหารว่า การจัดการ หรือการบริหารกิจการต่าง ๆ จำเป็นต้องมีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐานทางการจัดการโดยทั่วไป ถือว่า ทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญของการจัดการมีอยู่ 4 ประการ ซึ่งรู้จักกันในนาม 4 M's ได้แก่

1. คน (Man) เป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมขององค์กรนั้น ๆ
2. เงิน (Money) แผนการใช้เงินให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โดยระบุให้ทราบว่าจะใช้จ่ายเงินเป็นจำนวนเท่าใด ใช้ในช่วงเวลาใด และเพื่อกิจกรรมอะไร
3. วัสดุอุปกรณ์ (Materials) หมายถึง อุปกรณ์ เครื่องใช้ เครื่องมือต่าง ๆ รวมทั้งอาคารสถานที่
4. การจัดการ (Management) หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องการใช้วัสดุ อุปกรณ์ที่คุ้มค่า เทคนิคตลอดจนกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการจัดโครงการทางพลศึกษาในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

กำลังคนที่มีปริมาณและคุณภาพ(Man)

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) (พะยอม วงศ์สารศรี, 2533, หน้า 153) ในการดำเนินการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นขบวนการที่ซับซ้อนที่จะทำให้คนในองค์กรนั้นทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขในการทำงาน เพื่อพัฒนางานและพัฒนาความสามารถของตนให้เกิดขึ้นกับองค์กรซึ่งในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เราใช้หลักการบริหารบุคคล (Personnel Administration) หรือการจัดการบุคคล(Personnel Management) การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เขาทำงานในองค์กร ได้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาอํารงรักษาให้บุคคลที่คัดเลือกเข้ามาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

2. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นการตั้งเป้าหมาย หรือจุดมุ่งหมายที่จะดำเนินการจัดสรรจำนวนคนให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมขององค์กรให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ สมคิด บางโม (2538, หน้า 127) การวางแผนกำลังคนคือ การคาดคะเนไว้ล่วงหน้าว่าหน่วยงานนั้นต้องการคนจำนวนเท่าใด จึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในกรณีที่ธุรกิจขยายตัวเพิ่มขึ้นก็ศึกษาวิเคราะห์ว่าคนที่ต้องการเพิ่มขึ้นนั้นเป็นคนประเภทใด มีความรู้ความชำนาญทางด้านใด

กำลังเงินงบประมาณ (Money)

ทुरुบูล (Turubull, 1970,P 24) งบประมาณ หมายถึง แผนการใช้เงินให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การนั้น โดยระบุให้ทราบว่า จะใช้จ่ายเงินเป็นจำนวนเท่าใด ในช่วงเวลาใด และเพื่อกิจกรรมอะไร

จรวาย แก่นวงษ์คำ (2539, หน้า 86) งบประมาณ คือ รายงานที่เกี่ยวกับรายรับและรายจ่าย งบประมาณจะบอกให้เราทราบถึงแผนการระยะยาวขององค์การหรือโรงเรียนให้ทราบความจำเป็นของแผนงานและราคาค่าใช้จ่ายโดยประมาณ

ด้านอุปกรณ์ สถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวก (Materials)

วรศักดิ์ เพียรชอบ (2527, หน้า 21 – 23) ได้แบ่งประเภทของอุปกรณ์ทางพลศึกษา ออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทครุภัณฑ์ เพราะมีความคงทนถาวร สามารถที่จะให้ใช้ได้เป็นระยะเวลานาน อุปกรณ์ที่เป็นเครื่องมือเครื่องใช้ประกอบการเรียนการสอนการฝึกหัดที่มีขนาดเล็กกว่า และระยะเวลาคงทนถาวรค่อนข้างน้อยกว่าประเภทแรก

1. สถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวก ได้วางหลักเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ และเครื่องอำนวยความสะดวกทางการพลศึกษาไว้ 10 ประการ ดังนี้

1.1 ความสามารถที่จะไปมาได้โดยง่าย

1.2 ความสวยงาม ดึงดูดความสนใจ และควรกระตุ้นให้เห็นความสำคัญในการช่วยกันบำรุงรักษา

1.3 จัดให้เป็นสัดส่วนหรือหมวดหมู่ กิจกรรมที่เป็นกลุ่มเดียวกัน มีความเกี่ยวข้องที่ต้องใช้งานด้วยกัน ควรจัดให้อยู่ใกล้กัน

1.4 ความประหยัด ทั้งด้านเวลา กำลังงาน และค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ ให้มีการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมอย่างถูกสุขลักษณะให้มากที่สุด

1.5 ความสามารถที่จะขยายได้ในโอกาสข้างหน้า ในขณะที่เดียวกันจัดให้มีความพร้อมที่บุคคลสามารถมีส่วนร่วมได้ด้วยความประหยัด

1.6 ความโดดเด่น ต้องมีการกำจัดไม่ให้มีกลิ่น เสียงหรือความชื้นมารบกวนมีการแยกกิจกรรมให้เป็นไปตามกลุ่มของผู้มีส่วนร่วม และมีการป้องกันมิให้บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องในกลุ่มอื่น ๆ เข้ามาได้ มีการควบคุมแสง เสียง ความร้อน และการถ่ายเทอากาศ ควรจะมีการแยกการควบคุมเป็นส่วน ๆ ไป

1.7 ความปลอดภัย ถูกต้องตามสุขลักษณะและสุขอนามัย

1.8 การควบคุมดูแล สามารถกระทำได้โดยให้ผู้นำที่มีความรับผิดชอบมองเห็น หรือไปยังสถานที่ที่เกี่ยวข้องนั้นได้โดยง่ายและรวดเร็ว ในขณะที่เดียวกันก็มีการแยกกลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องออกไปโดยชัดเจน

1.9 ความมีประโยชน์ ขึ้นอยู่กับความสามารถที่จะปรับสถานที่เหล่านั้นให้สามารถใช้ประโยชน์ได้หลาย ๆ อย่างด้วยความปลอดภัย มีความสนุกสนาน และการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.10 ความถูกต้อง สถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวกควรเป็นไปตามความต้องการ และสอดคล้องกับหลักสูตรการเรียน หลักวิชาการ และตามที่กฎหมายได้บังคับไว้

การจัดการ (Management)

การจัดการเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน เพราะเป็นระบบในด้านความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การบริหารจะต้องถือปฏิบัติ หรือกระบวนการบริหาร คือวิถีทางที่นำไปสู่ความสำเร็จ กระบวนการบริหาร เปรียบได้กับสมอ ขน ขา และผละกำลังของผู้บริหารนั่นเอง ประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการ แต่ละองค์ประกอบ คือภาระความรับผิดชอบเพื่อให้ได้มาซึ่งความถูกต้อง ความมีระเบียบ คือภาระความรับผิดชอบเพื่อให้ได้มาซึ่งความถูกต้อง ความมีระเบียบ และมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน หน้าที่ของผู้บริหารด้วยกระบวนการซึ่งอาจถือเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้ คือ

1. การวางแผน
2. การจัดองค์กรหรือการจัดหน่วยงาน
3. การจัดบุคลากร
4. การอำนวยความสะดวก
5. การประสานงาน
6. การรายงาน
7. การงบประมาณ

การจัดการ หมายถึง กระบวนการทำงานและการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการนี้มีความสำคัญต่อองค์การ เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

- 1) ช่วยทำให้องค์การมีระบบการบริหารงานที่ดี
- 2) ช่วยสร้างประสิทธิผลของงาน
- 3) ช่วยการบริหารทรัพยากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการตัดสินใจ

5) ช่วยให้เกิดการประสานความร่วมมือ

นักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้หลายประการ เพื่อช่วยเพิ่มความเข้าใจการบริหารมากขึ้น จึงขอให้ความหมายคำว่า การบริหาร และการบริหารจัดการ ไว้ดังนี้

ไพบุลย์ ช่างเรียน (2532, หน้า 17) ให้ความหมายการบริหารจัดการว่า หมายถึงระบบที่ประกอบไปด้วยกระบวนการในการนำทรัพยากรทางการบริหารทั้งทางวัตถุ และคนมาดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2542, หน้า 19) กล่าวว่า สิ่งที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งของกิจกรรมมนุษย์คือ การจัดการ มนุษย์มีการรวมกลุ่มกันเพื่อความสำเร็จในเป้าหมาย การจัดการจึงเป็นสิ่งสำคัญในการรวมกลุ่มของบุคคล และสังคม

สมพงษ์ เกษมสิน (2543, หน้า 5-6) กล่าวได้ว่า คำว่า การบริหารจัดการนิยมใช้กับการบริหารราชการ หรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย และคำว่า การจัดการ (Management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน หรือการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ การบริหารจัดการมี ลักษณะเด่นที่เป็นสากลอยู่หลายประการ ดังนี้

1. การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
2. การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบ
3. การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
4. การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ
5. การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคล
6. การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคลกล่าว คือความร่วมมือใจ(Collectivemind) จะก่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม (Group cooperation) อันจะนำไปสู่พลังของกลุ่ม (Group effect) ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์

7. การบริหารมีลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล

8. การบริหารมีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์

9. การบริหารไม่มีตัวตน (Intangible) แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์

อุทัย เลาหวิเชียร (2544, หน้า 36) กล่าวว่า การจัดการ (Management) หรืออาจจะเรียกว่า การบริหาร หรือ การบริหารจัดการ หมายถึง ชุดของหน้าที่ต่าง ๆ ที่กำหนดทิศทางในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) หมายถึง การใช้ทรัพยากรอย่างเฉลียวฉลาด และคุ้มค่า ส่วนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective) หมายถึงการตัดสินใจอย่าง

ถูกต้อง และมีการปฏิบัติได้สำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผลสำเร็จของการจัดการต้องมีทั้ง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กันไป

สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ (2545, หน้า 24) ได้กล่าวว่า การจัดการต้องปัจจัยทางด้านต่างๆ เข้ามาเกี่ยวข้องในการดำเนินการ ดังนี้ 1.คน (Man) 2. เงิน (Money) 3.วัสดุดิบ (Material) 4. การจัดการ (Management) เป็นการจัดการให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้

เสนาะ ตีเยาว์ (2546, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการไว้ว่า การบริหาร คือ การทำงานให้ประสบผลสำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น โดยการสั่งการให้บุคคลอื่นทำการใช้ทรัพยากร ขององค์กรในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยการวางแผน การจัดองค์การ การจูงใจ และการควบคุมทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรวัสดุให้บรรลุเป้าหมาย

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2547, หน้า 48) กล่าวว่า การบริหาร กับ การจัดการ นักการศึกษาใช้ สองคำ คือ “การบริหาร” (Administration) หรือคำว่า “การจัดการ” (Management) สลับกันไปมา ทั้งนี้เนื่องจากทั้งสองคำนี้มีความหมายเหมือนกันจึงใช้แทนกันได้ มีข้อแตกต่างกันบ้างเล็กน้อย ตรงที่ ประการแรก การบริหารมักใช้ในวงการสาธารณะหรือราชการ ในขณะที่การจัดการใช้กันใน วงธุรกิจหรือเอกชนเป็นหลัก ประการต่อมาการบริหารใช้กับผู้ปฏิบัติงานในระดับสูงขององค์กรที่มี หน้าที่ในการกำหนดกรอบนโยบายต่าง ๆ มักเรียกคนเหล่านี้ว่า ผู้บริหารระดับสูง ส่วนการจัดการใช้ กับผู้ปฏิบัติงานในระดับบริหาร รองลงมาที่มีหน้าที่ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่ง “ผู้จัดการ” นั้นเอง จะเห็นได้ว่า เป็นข้อแตกต่างเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ดังนั้นคำสองคำนี้จึงมักใช้แทน กันไปมาอยู่เสมอ ตัวอย่างเช่น บางครั้งท่านอาจเคยได้ยินคำว่า ฝ่ายจัดการ ไปพร้อม ๆ กับคำว่า ฝ่ายบริหาร ทั้งสองคำนี้มีความหมายเหมือนกัน และเรียกผู้ปฏิบัติงานในระดับสูงทั่วไปว่า ผู้บริหาร ซึ่งแตกต่างจากคำว่าผู้จัดการ อันเป็นตำแหน่งบริหารที่เฉพาะเจาะจงมากกว่าที่จะใช้เรียก ผู้ปฏิบัติงานระดับสูงทั่วไป

เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบกระบวนการจึงขอ นำหลักการของนักวิชาการที่อธิบายการบริหารแบบกระบวนการ และจะเน้นในเรื่องการบริหาร การศึกษาโดยเฉพาะดังต่อไปนี้

อังรี เฟโยล นักวิศวกรชาวฝรั่งเศสเป็นต้นกำเนิดในการพิจารณาการบริหารแบบกระบวนการ Fayol อธิบายกระบวนการบริหารงานว่าประกอบด้วยลำดับขั้นทางการบริหาร 5 ประการ คือ (POCCC)

การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ผู้บริหารที่จะคาดการณ์ล่วงหน้าถึง เหตุการณ์ต่าง ๆ แล้วกำหนดแผนการปฏิบัติไว้เป็นแนวทางในการทำงานในอนาคต

การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารในการจัดโครงสร้างของงานและกำหนดอำนาจหน้าที่ของบุคคล

การสั่งการ (Commanding) หมายถึง การสั่งการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทำงานตามหน้าที่ที่มีอยู่

การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารในการเชื่อมโยงงานของทุก ๆ ฝ่ายให้เข้ากันได้ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

การควบคุมงาน (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารในการกำกับงานให้กิจกรรมทุกอย่างดำเนินไปตามแผนงานที่วางไว้

ความสำคัญของการจัดการ

การจัดการเกิดควบคู่มากับการดำรงชีวิตของมนุษย์มาเป็นเวลาช้านาน การจัดการมีความสำคัญต่อมนุษย์ในหลาย ๆ ด้านด้วยกัน ดังนี้

1. ด้านการดำรงอยู่ของประชากรในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ต้องอาศัยการจัดการควบคู่ไปกับการดำเนินชีวิตของมนุษย์
2. การจัดการเป็นตัวบ่งชี้ความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความเจริญทางด้านวิทยาศาสตร์ในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะทางด้านอุตสาหกรรม เกิดการเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว
3. การจัดการมีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในสังกัดเดียวกัน ดังนั้นความสำเร็จของการจัดการขึ้นอยู่กับปัจจัยสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี วัฒนธรรม และการเมือง

ปัจจัยในการจัดการทรัพยากร

ทรัพยากรการบริหารที่ใช้ในการบริหารอันสำคัญที่เป็นพื้นฐาน ได้แก่ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการจัดการ (Management) หรือเรียกสั้น ๆ ว่า 4 M's ส่วนการบริหารจัดการธุรกิจได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารเพิ่มเติมต่างออกไป คือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) การจัดการ (Management)

นักวิชาการต่างก็มีความเห็นและมีเหตุผลเพิ่มเติมออกไปจากพื้นฐานเดิม คือ M's ซึ่งเหตุผลดังกล่าวก็มีความสำคัญ สุดแต่จะพิจารณาไปในลักษณะปลีกย่อยมาน้อยเพียงใดตามแนวทางที่แต่ละท่านได้ศึกษามา เช่น

ธงชัย สันติวงษ์ (2543, หน้า 21-22) กล่าวถึงลักษณะของงานบริหารจัดการไว้ 3 ด้าน คือ

1. ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์การ
2. ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำ งานบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบ

ทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การ และการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

3. ในด้านของความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

สุรพันธ์ อินทแดนสุวรรณ (2546, หน้า 5) การจัดการคือ กระบวนการ (Process) ของ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ความพยายามของสมาชิกในองค์การ และการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ที่องค์การกำหนดไว้ ทรัพยากรหรือปัจจัยที่นักบริหารต้องให้ความสนใจ เพื่อให้การดำเนินการตาม วัตถุประสงค์ขององค์การประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้คือ

คน (Man) เป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นหัวใจขององค์การ ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในการจัดการเพราะ คนมีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ความรู้สึก ดังนั้นการบริหารจึงให้ความสำคัญกับคนมากที่สุด

เงิน (Money) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนให้กิจกรรมต่างๆ ขององค์การดำเนินการต่อไปได้

วัสดุสิ่งของ (Materials) วัสดุหรือวัตถุดิบแบ่งประเภทออกเป็น 2 ประเภท คือประเภทครุภัณฑ์ ที่มีขนาดใหญ่ที่มีความคงทนถาวร และอุปกรณ์การฝึกหัดที่มีขนาดเล็กกว่า มีความคงทนน้อยกว่า ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญไม่แพ้ปัจจัยอื่น จำเป็นต้องมีคุณภาพและมีต้นทุนที่ต่ำเพราะมีผลกระทบต่อต้นทุนการผลิต

การจัดการ (Management) การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง อาศัยคนเป็นส่วนการดำเนินงาน วัสดุสิ่งของที่คุ้มค่า ตลอดจนเทคนิคกลยุทธ์วิธีต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนกิจกรรมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ในขณะเดียวกัน นักบริหารบางท่านกล่าวว่า การจัดการ (Management) คือหน้าที่ ในการบริหารจัดการ และรับผิดชอบต่อความล้มเหลวและความสำเร็จ และอีกกลุ่มหนึ่งกล่าวว่าการบริหารคือการกระทำให้สิ่งที่คนเห็นว่าได้รับผลประโยชน์ที่ต้องการ โดยอาศัยความพยายามของกลุ่มที่ใช้ความสามารถ ทรัพยากรมนุษย์ และทรัพยากรให้ได้ ประโยชน์สูงสุด แต่บางคนก็ กล่าวว่า การบริหารคือการกระทำสิ่งที่ต้องการให้สำเร็จ โดยประชาชน และกล่าวต่อไปว่า การบริหารคือการวางแผนแล้วปฏิบัติตามแผน และบางท่านกล่าวว่า การบริหารคือการกระทำให้เกิดความพอใจทางเศรษฐกิจ สังคม เพื่อเป็นผลิตผลแก่มวลมนุษย์ และนอกจากนั้นยังกล่าวว่า การบริหารคือการใช้ทรัพยากรที่ทุกคนใช้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ แต่บางท่านได้ให้คำจำกัดความของการบริหารว่า การบริหารเป็นกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การกระตุ้นให้ทำงาน การควบคุมปฏิบัติการ และการตัดสินใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์โดย

ใช้มวลมนุษย์ และทรัพยากรอื่น ๆ ดังนั้น การบริหารจึงประกอบด้วยหลายลักษณะ (บุญทัน ดอกไธสง, 2539, หน้า 2)

หลักการจัดการของ เทเรอท์ และ ฟาร์โย ช่างต้นนี้ ยังเป็นหลักเกณฑ์ที่ได้ใช้ปฏิบัติอยู่จนทุกวันนี้ เพราะไม่ว่าเราจะยกเอากิจการใดก็ตามขึ้นมาแยกแยะ ดูก็จะเห็นว่างานบริหารขององค์กรเหล่านี้ มีการจัดแบ่งหน้าที่ของผู้บริหารจัดการไว้ใกล้เคียงกับหลักเกณฑ์ที่แบ่งแยกเอาไว้ ผลงานที่ได้คิดค้นขึ้นมาในช่วงสมัยการจัดการที่มีหลักเกณฑ์นั้น ทั้งสองกรณีมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนซึ่งกันและกัน นักบริหารทั้งสองคนนี้ต่างมีความเชื่อตรงกันว่า ถ้าได้มีการจัดการด้านที่เกี่ยวกับบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ อย่างถูกต้องแล้ว ก็จะเป็นกุญแจที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ และทั้งสองก็ได้ใช้วิธีการที่เป็นวิทยาศาสตร์ในการจัดการด้วย (General principles of management) ตามทฤษฎีการจัดการของ Henri Fayol, (Online).

การสนับสนุนด้านกีฬาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอต้องได้รับงบประมาณมาสนับสนุนการดำเนินงาน ต้องมีวัสดุสิ่งของตามความต้องการของหน่วยงาน ต้องสนองโครงการและแผนงาน และจะต้องมีระบบบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด ปัจจัยพื้นฐานในการบริหารการศึกษา ได้แก่ 4 M's คือ

1. Man Power กำลังคนที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพ พร้อมทั้งความรู้และความสามารถ
2. Money กำลังเงิน งบประมาณ
3. Materials วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการดำเนินการศึกษา
4. Management การจัดการ หรือการจัดระบบบริหาร และวิธีการที่ดี

จะเห็นได้ว่าปัจจัยพื้นฐานที่กล่าวมานี้ จะต้องมีความพร้อมบริบูรณ์หากขาดปัจจัยอย่างใดอย่างหนึ่งไม่อาจทำให้การบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพได้เช่นเดียวกันกับ (ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์วงศ์ 2541, หน้า 6) ได้กล่าวถึง ทรัพยากรที่เป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ รวมทั้งโรงเรียนว่า โดยปกติการบริหารงานในองค์กรจะมีทรัพยากรพื้นฐานอยู่ 4 ประการ คือ

1. คน (Man) กำลังคนที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพ
2. เงิน (Money) กำลังเงิน งบประมาณ
3. วัสดุสิ่งของ (Materials) อุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการดำเนินการ

การศึกษา

4. การจัดการ (Management) การจักระบบบริหารที่ดี เรียกว่า 4 M's การที่เรียกทรัพยากรเหล่านี้ว่าเป็นทรัพยากรพื้นฐานหรือเสมือนหนึ่งปัจจัยสี่นั้น เพราะว่าในการบริหารงานมีความจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรเหล่านี้ ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณที่เพียงพอ จึงจะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ

Greenwood (2526, หน้า 16) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นทรัพยากรพื้นฐานสำคัญในการบริหารการศึกษา 7 ประการ คือ

1. คน (Man)
2. เงินหรืองบประมาณ (Money)
3. วัสดุอุปกรณ์อาคารสถานที่ (Materials)
4. อำนาจหน้าที่ (Authority)
5. เวลา (Time)
6. กำลังใจในการทำงาน (Will)
7. การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ (Facilities)

นอกจากนี้ Greenwood พยายามเน้นความจำเป็นและความสำคัญของอำนาจหน้าที่และเวลาในการบริหารตลอดจนการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการบริหารการศึกษาหากปราศจากปัจจัยเหล่านี้แล้วก็ยากที่จะดำเนินการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพได้

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537, หน้า 1 – 2) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ดังนี้

1. คน (Man) เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้งานเป็นอย่างไรก็ได้ ทำให้งานสำเร็จเรียบร้อยสำเร็จรวดเร็วหรือล่าช้า สำเร็จแต่ไม่เรียบร้อย ผลของงานขึ้นอยู่กับคน และพฤติกรรมของคน คนที่มีพฤติกรรมในการทำงานดียอมทำให้งานสำเร็จด้วยดี

2. วัสดุ (Material) ได้แก่ สิ่งต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงาน หากขาดวัสดุที่จำเป็นต้องใช้งานงานนั้นก็สำเร็จไม่ได้

3. เงิน (Money) เงินเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงานเพราะต้องใช้เงินซื้อวัสดุต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ เงินเป็นค่าแรงงานเพื่อตอบแทนการทำงาน แม้เงินจะไม่ใช้สิ่งที่ใช้ในการทำงานโดยตรง แต่เงินก็ใช้เป็นสิ่งที่แลกเปลี่ยนกับสิ่งอื่น ๆ ที่ขาดหายไป

4. การจัดการ (Management) เป็นการวางแผน และดำเนินการด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ การจัดการที่ดีขึ้นอยู่กับคนจัดการ ซึ่งมักเรียกว่าผู้จัดการหรือผู้บริหาร ผู้จัดการที่ดี

จะต้องเป็นนักพัฒนาที่รู้จักหาวิธีต่าง ๆ มาเข้าใจผู้ร่วมงานหรือพนักงาน ให้ทำงานด้วยความเต็มใจ สนุกสนานเพลิดเพลินอยู่กับการทำงาน

5. การตลาด (Market) ได้แก่ การนำเอาผลการทำงานออกไปให้บริการแก่สังคม เริ่มตั้งแต่การประชาสัมพันธ์ผลงาน ประโยชน์ของผลงานและสิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น

วิจิตร ศรีสอ้าน (2541, หน้า 9 – 10) กล่าวถึง ทฤษฎีการพื้นฐานในการบริหารว่ามีแนวคิดแตกต่างกัน แนวคิดแรก มี 4 ประการ เรียกว่า 4 M's ได้แก่

1. คน (Man) เงิน (Money)
2. วัสดุสิ่งของ (Materials)
3. การจัดการ (Management)

แนวคิดที่ 2 มีเพียง 3 ประการ เรียกว่า 3 M's ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) การจัดการ (Management) โดยคิดว่าเมื่อมีเงินก็สามารถจัดซื้อหาวัสดุ (Materials) ได้แนวคิดที่ 3 เป็นแนวคิดทางฝ่ายธุรกิจเอกชน ได้แบ่งทรัพยากรการดำเนินงานออกเป็น 6 ประเภทเรียกว่า 6 M's ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) วิธีการ (Method) ตลาด (Market) และเครื่องจักรกล (Machine)

วิจิตร ศรีสอ้าน ได้เสนอ ความคิดเห็นว่า ในทางบริหารการศึกษา 4 M's เป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยพื้นฐานเช่นเดียวกัน กล่าวคือ การบริหารการศึกษาจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพและมีปริมาณเพียงพอ ต้องได้รับงบประมาณสนับสนุน การดำเนินงานมากพอ ต้องมีวัสดุสิ่งของตามต้องการของโครงการและแผนงานและจะต้องมีระบบบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2545, หน้า 2) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรการบริหารงาน (Management Resources) อันได้แก่ 4 M's ประกอบด้วยคน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และวิธีการ/จัดการ (Method/Management) ถูกนำเข้าไปในระบบเพื่อการประมวลผลหรือการบริการที่เติบโตและพัฒนาก้าวหน้าไปพร้อมกับอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการที่เติบโตและพัฒนาขึ้นไปอย่างรวดเร็วทำให้ทรัพยากรเพียง 4 ประการเริ่มไม่เพียงพอสำหรับเป้าหมาย จึงได้เพิ่มขึ้นอีก 2 M's เป็น 6 M's ได้แก่ เครื่องจักรกล (Machine) และการตลาด (Market) ในขณะเดียวกันการทำงานที่มองเห็นถึงความสำคัญ หรือคุณค่าของจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมีมากขึ้น โดยให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนงานมากขึ้น จึงเพิ่มขวัญและกำลังใจ (Morale) เข้าไปเป็น 7 M's และเมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ระบบการสื่อสารไร้พรมแดนที่ติดต่อเชื่อมโยงกันเป็นระบบเครือข่ายครอบคลุม ทั่วโลกทำให้การติดต่อสื่อสาร

รวดเร็วใครไม่รู้หรือไม่มีข้อมูลย่อมเสียเปรียบ ในเชิงธุรกิจจึงได้เพิ่มข้อมูลข่าวสาร (Message) เข้าไปในทรัพยากรกระบวนการผลิต รวมเป็น 8 M's ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้จะเพิ่มขึ้นไปเรื่อย ๆ ไม่สิ้นสุด トラบเท่าที่ระบบอุตสาหกรรมการผลิต การจัดจำหน่ายและ การบริการยังคงพัฒนาและก้าวไปไม่หยุดยั้ง

การจัดการจะสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้ จำเป็นต้องมีปัจจัยพื้นฐานหรือปัจจัยในการจัดการ หรือสิ่งจำเป็นในการจัดการ 7 ประการ ได้แก่

1. บุคลากร (Man) เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการปัจจัยอื่น เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จคือ เป้าหมายขององค์กร

2. เงิน (Money) เป็นปัจจัยหลัก หรือเป็นปัจจัยกลางที่จะบันดาร์ให้เกิดการจัดซื้อสิ่งของวัสดุที่ดินและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการขององค์กรในรูปแบบต่าง ๆ

3. วัสดุ (Material) เป็นปัจจัยที่จะต้องนำป้อนเข้าสู่กระบวนการผลิต เพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพของผลิตภัณฑ์

4. วิธีการ (Management) เป็นวิธีการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนในการทำงาน เพื่อแลกเปลี่ยนสภาพวัสดุให้เป็นผลิตภัณฑ์หรือการบริการ

5. เครื่องจักร (Machine) เป็นเครื่องมือ อุปกรณ์ใช้สำหรับผลิตสินค้า หรือการให้บริการแก่ลูกค้า

6. การตลาด (Marketing) เป็นการจัดจำหน่ายสินค้าหรือบริการเพื่อผลกำไรและความอยู่รอดขององค์กร

7. ขวัญและกำลังใจ (Morale) เป็นรางวัลตอบแทนหรือสิ่งกระตุ้นต่อจิตใจให้คนในองค์กรได้ทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป การบริหารจัดการ ทรัพยากรพื้นฐานการบริหารงาน มี 4 M's คือ ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) การบริหารจัดการ (Management) ในการบริหารด้านนี้พิจารณาเพิ่มหลักการบริหารอีก 1 M's คือ การให้ขวัญและกำลังใจ (Morale) แก่นักเรียนหรือนักกีฬา

แนวคิดเกี่ยวกับการให้ขวัญและกำลังใจ

ความหมายของการให้ขวัญกำลังใจ

ได้มีผู้กล่าวถึงความหมายของคำว่าขวัญกำลังใจไว้จำนวนมากทั้งที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกันเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจน ผู้ศึกษาได้รวบรวมไว้ ณ ที่นี้ด้วย

คำว่า “ขวัญ” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Morale บรรณานุกรมของ Webster (1971, P 25) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นสภาพของจิตใจที่นำมาสู่การทำงานอย่างมีระเบียบวินัย มีความเชื่อมั่น และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2552 ได้อธิบายความหมายของคำว่า “ขวัญ” ว่าหมายถึงสิ่งที่เป็นมงคล สิริ ความดี ไม่มีตัวตน นิยมกันว่ามีการจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมาซึ่งเชื่อถือกันว่าถ้ามีของขวัญอยู่กับตัวเป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญออกจากร่างไปเสีย ซึ่งเรียนกันว่า ขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น และคำว่า “กำลังใจ” หมายถึง สภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้น พร้อมทั้งจะเผชิญ กับเหตุการณ์ทุกอย่าง คำว่าขวัญกำลังใจ (Morale) มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน จึงขอเสนอ ดังต่อไปนี้

พูนศักดิ์ ปิยะมาตย์ (2532, หน้า55) ขวัญคือ สภาพจิตใจที่แสดงออกมาในแง่ที่พึงปรารถนาในด้านความขยันขันแข็ง ในการทำงาน ความกระตือรือร้น ความมีชีวิตชีวา ความหวัง ความมั่นใจ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความกล้าหาญ ความมุ่งมั่น ซึ่งเป็นลักษณะของผู้มีขวัญดี แต่ถ้าสภาพจิตใจที่แสดงออกมาในทางหมดหวัง ท้อแท้ หมดกำลังใจ หรือเหนื่อยหน่าย จะเป็นลักษณะของผู้มีขวัญไม่ดี ขวัญจะมีลักษณะเป็นนามธรรมไม่มีรูปร่างแต่จะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมของกลุ่ม

Davis (1967 อ้างอิงใน สุบิน ฉัตรดอน, 2532 หน้า 32) กล่าวว่าขวัญเป็นสภาพที่สะท้อนให้เห็นถึงสภาพจิตใจ สภาพการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความเชื่อมั่น และอื่น ๆ

อุทัย หิรัญโต (2533, หน้า102) กล่าวว่า ขวัญคือ สภาพจิตใจและอารมณ์ ขวัญมีผลต่อเจตคติและความตั้งใจ ที่มีการปฏิบัติงานและอื่น ๆ

ธีรฉัตร กิบุญ (2542, หน้า214) ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพจิตใจของมนุษย์ที่มีพลังสามารถผลักดันให้บุคคลมีความรู้สึก และพฤติกรรมอันพึงประสงค์เป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตนแต่มีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา แสดงออกให้เห็นได้ในรูปของพฤติกรรม เช่น ความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น ความกล้าหาญ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลผู้มีขวัญกำลังใจดี หรือมีขวัญกำลังใจมาก หรือมีขวัญกำลังใจสูง แต่ถ้ามีความรู้สึกและพฤติกรรมในทางตรงกันข้ามคือ ท้อแท้ หดหู่ใจ เฉื่อยชา ตกใจ หวาดกลัว ไม่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันก็จะเป็นลักษณะของบุคคลที่มีขวัญกำลังใจไม่ดี หรือมีขวัญกำลังใจน้อย หรือมีขวัญกำลังใจต่ำ ซึ่ง

เป็นอาการของคนเสียขวัญ หรือขวัญหนี กล่าวคือ ขวัญกำลังใจที่มีอยู่ได้ออกจากร่างกายไปนั่นเอง

ประพันธ์ สุริหาร (2542, หน้า45) กล่าวว่า การบริหารงานจะสำเร็จไม่ได้หากไม่คำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะสนับสนุนให้องค์บรรลุปเป้าหมายได้ และการทำงานผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงส่วนประกอบที่สำคัญ 2 ส่วนคือ 1) เป้าหมายของงาน อันได้แก่ ความก้าวหน้าความสำเร็จของงาน และ 2) เป้าหมายของคน ได้แก่ ความพอใจในการทำงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ ในระบบราชการ (Bureaucracy) อำนาจการตัดสินใจของหน่วยงานหรือองค์กร จะเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารหัวหน้าองค์กร หรือองค์กรนั้น ๆ ส่วนรูปแบบหรือวิธีการที่นำไปสู่การตัดสินใจที่มีคุณภาพนั้นผู้บริหารย่อมเป็นผู้กำหนดว่าจะใช้รูปแบบใด หรืออาจจะใช้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่นการบริหารแบบรวมศูนย์อำนาจ การบริหารแบบกระจายอำนาจ การบริหารแบบองค์กรคณะบุคคล การบริหารแบบคุณภาพ การบริหารแบบมีส่วนร่วมและอื่น ๆ แต่ไม่ว่าผู้บริหารจะเลือกรูปแบบหรือวิธีใด ปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำการปฏิบัติงานก้าวไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้ก็คือ ความพึงพอใจและการมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง

กล่าวโดยสรุปความหมายของขวัญกำลังใจ คือสภาวะจิตใจและอารมณ์ของบุคคลที่มีผลต่อการทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อบุคคลและวัตถุประสงค์ขององค์กร

ความสำคัญของขวัญกำลังใจ

ภิญโญ สารธ (2526, หน้า74) กล่าวว่า ขวัญเป็นน้ำใจที่อยากทำงานให้ได้ดี โดยการสมัครใจและมีความสุขกับการทำงานเป็นเรื่องสำคัญ ที่ผู้บริหารจะละเลยเสียมิได้ ผู้บริหารเหมือนแม่ทัพเวลาออกรบ ขวัญของทหารเป็นเรื่องใหญ่ แม่ทัพต้องใช้เทคนิคนานาประการ เพื่อให้ทหารมีกำลังใจและขวัญที่ดีจึงจะออกรบได้

วิจิต เยี่ยมเวหา (2531, หน้า32) สรุป นักวิชาการและนักบริหารส่วนใหญ่ถือเอาความพอใจเป็นหลังสำคัญอย่างหนึ่งของเรื่องขวัญกำลังใจ อันเป็นเสมือนแกนกลางของบุคคลในการอุทิศกายและใจในการทำงานให้แก่องค์กร ความปรารถนาที่จะให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องหมั่นตรวจตราขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรเสมอ

สุบิน ฉัตรดอน (2532, หน้า56) สรุปว่า ขวัญกำลังใจเป็นหลักในการทำงาน เพื่อนำไปสู่จุดประสงค์ขององค์กร ซึ่งสามารถเห็นได้จากพฤติกรรมแสดงออกด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
2. ความรู้สึกรับผิดชอบหน้าที่
3. ความรู้สึกประสบความสำเร็จ

4. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน
5. ความรู้สึกพอใจในการทำงาน
6. ความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน

ธีรฉัตร กิณบุญ (2542, หน้า 214) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อบุคคลและองค์กร กล่าวคือขวัญกำลังใจมีสัมพันธ์โดยตรงกับความสุข ความพอใจ ความกล้าหาญ ความมุ่งมั่น ความมั่นใจ ความกระตือรือร้น และความรับผิดชอบของบุคคล ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร คือ ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานภายใต้กรอบแห่งความรัก ความสามัคคีด้วย ความซื่อสัตย์สุจริตต่อองค์กร และนอกจากนี้ยังมีผลสัมพันธ์โดยตรงต่อคุณภาพและประสิทธิผลของงาน ขวัญกำลังใจในการทำงานนั้นเปรียบไปแล้วก็คล้ายกับสุขภาพของคนเราที่อาจเป็นได้ทั้งอ่อนแอและแข็งแรง เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้อย่างเป็นสุข คนเราก็ต้องหมั่นออกกำลังกายและตรวจสุขภาพอยู่เสมอ ในทำนองเดียวกัน ถ้าต้องการให้องค์กรดำเนินงานไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผล ฝ่ายบริหารจัดการจะต้องหมั่นตรวจตราขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ ๆ ด้วย

สรุปความสำคัญของขวัญกำลังใจ คือสภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงความกระตือรือร้นหรือ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน ขวัญมีลักษณะเป็นนามธรรมแต่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมบุคคล

พฤติกรรมที่แสดงออกถึงขวัญกำลังใจ

1. พฤติกรรมที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรโดยทั่วไปจะสัมพันธ์กับองค์ประกอบต่างๆ กล่าวโดยละเอียดตามลำดับตัวแปรในการทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

1.1 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง หมายถึงการปฏิบัติงานโดยผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการทำงานกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการวางแผน และวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงาน สมยศ นาวิกการ (2522, หน้า 95-110) ได้พูดถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก ไว้ว่า คนมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานในลักษณะที่สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่สามารถทำด้วยตนเองได้ตั้งแต่ต้นจนจบ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ(2532, หน้า 113) กล่าวถึงการบริหารงานขององค์กรที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพว่า จะต้องพยายามให้องค์กรได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นการวินิจฉัย และการตัดสินใจมีคุณภาพดีขึ้น การยอมรับในผลงานสูงขึ้น การประสานงานดีขึ้น และการกระจายอำนาจมีมากขึ้น ชารี มณีศรี (2522, หน้า 434) ได้กล่าวถึงปัจจัยเบื้องต้นที่ทำให้บุคคลมีขวัญกำลังใจและบังเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ประกอบด้วยโอกาสก้าวหน้า เงิน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมใน

การวางแผนปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารจึงเป็นปัจจัยในการสร้างขวัญเพราะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเกิดความศรัทธา และเชื่อมั่นต่อองค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติงาน ในหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพ

โดยสรุป ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง คือการมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมทั้งการได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานขององค์กร เป็นสิ่งที่ทำให้ขวัญกำลังใจของบุคลากรสูงขึ้น เต็มใจที่จะทำงาน เสียสละและรับผิดชอบสูงขึ้น

1.2 ความรู้สึกปลอดภัย มาสโลว์ (Maslow, 1907, อ้างอิงใน สมพงษ์ เกษมสิน, 2523, หน้า 305-307) กล่าวว่า เมื่อมีความต้องการทางร่างกาย ของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็เข้ามามีบทบาทพฤติกรรมของมนุษย์ มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม ฯลฯ มนุษย์ปรารถนาที่จะอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบ และสามารถคาดหมายได้ ความต้องการความปลอดภัย หมายความว่า ความรู้แต่ละบุคคลถึงข้อจำกัดหรือขอบเขตพฤติกรรมซึ่งเป็นการยอมรับกันในสังคมในองค์กร ความปลอดภัย หรือความมั่นคงในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ ที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของลูกจ้าง ถ้าคนเราทำงานด้วยความหวั่นไหวอยู่ตลอดเวลาถึงความมั่นคงของตำแหน่งหน้าที่ทำอยู่แล้ว งานที่ทำไปย่อมไม่มีผลดีต่อองค์กร หัวหน้างานจึงมีหน้าที่จัดให้คนงานมีความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน เช่น การปลดออกหรือไล่ออก ควรจะมีการพิจารณาอย่างไร ระบบความชอบพอส่วนตัว (Favoritism) การเลือก (Disceimintion) เป็นสิ่งที่กระทบกระเทือนต่อทำที่ ขวัญและกำลังใจของคนงานมากที่สุด

1.3 ความรู้สึกรับผิดชอบ (Responsibility) เฮอริเบิร์ก (Herzberg, 1968, pp.113-115) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นลักษณะการทำงานที่เป็นข้อผูกพันของผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชาหมายถึงหน้าที่ให้กระทำจนเกิดความพอใจ จำนง สมประสงค์ (2520, หน้า 114) ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบของหัวหน้างานไว้สองประการ ประการที่หนึ่งต้องมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนา และการบำรุงรักษาสัมพันธภาพของการทำงานที่ดีต่อบุคคลในการปกครองให้คงไว้ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานประการที่สองต้องมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาและบำรุงรักษาระดับความมีประสิทธิภาพระหว่างบุคคลในการปกครองให้อยู่ในระดับสูงที่สุดเท่าที่จะสูงได้ หวน พินธุพันธ์ (2528, หน้า 134) ได้ให้ความหมายว่าความรับผิดชอบคือการที่บุคคลรับหน้าที่ใดมาแล้ว จะบากบั่นทำหน้าที่อย่างดีที่สุดโดยไม่ทอดทิ้งแม้จะมีอุปสรรคนานาประการมาเกี่ยวข้องก็ตาม รวมทั้งยินดีรับผิดชอบในสิ่งที่ตน

ทำผิดพลาด นอกจากนี้ ประชุม รอดประเสริฐ (2533, หน้า 231) เสนอว่าความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะของงานที่คาดว่าจะเกิดขึ้นโดยผลงานนั้นจะต้องมีข้อจำกัดว่าผู้ปฏิบัติงานสามารถควบคุมได้ ตัวอย่างเช่น เสมียนพนักงานควรสามารถที่จะเก็บเอกสารได้อย่างระเบียบและปัจจุบันอยู่เสมอ

1.4 ความรู้สึกประสบความสำเร็จ หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี สมยศ นาวิการ (2522, หน้า 95 – 110) ได้พูดถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบอร์กไว้ว่า เฮอริเบอร์ก ได้ศึกษาพบว่าความสำเร็จในการทำงานของบุคคลเกิดจากที่สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้งผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การดำเนินการมุ่งใจให้บุคคลกรประสบความสำเร็จในการทำงานนั้น มาสโลว์ (Maslow, 1954,p.80) พบว่าความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน (Needs for Actualization) เป็นลำดับขั้นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ที่ทุกคนอยากจะได้ อยากจะเป็นเพราะความสำเร็จเป็นสิ่งที่ได้นำมาซึ่งชื่อเสียงเกียรติยศ ความเชื่อถือ ความดีความชอบ อันส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลกร

2. พฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ

เบรช (Brecj, 1968,) อ้างอิงใน อุทัย หิรัญโต, 2531 หน้า 162) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานว่ามีดังนี้

1. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน
2. ความเพียงพอของค่าจ้างสำหรับครอบครัว
3. ความก้าวหน้า
4. ความยุติธรรม
5. การมีสภาพในการทำงานและได้รับการยอมรับนับถือ
6. การมีส่วนร่วมในเรื่องราวองค์กร การสื่อความหมาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความร่วมมืออันดี
7. การมีภาวะผู้นำที่ดี
8. การหาทางให้เจริญก้าวหน้า
9. ความภาคภูมิใจในงานผลิตและบริษัท
10. การปรึกษาหารือร่วมกัน

อุทัย หิรัญโต (2531, หน้า 162) มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 6 ปัจจัย คือ

1. ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. การมอบหมายงาน
3. การจัดสภาพการทำงาน
4. การวัดผลสำเร็จในการทำงาน คือ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง
5. การให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็น
6. การบำเหน็จรางวัลและการลงโทษ

ไพโรบลูย์ วิสัยจร (2523,หน้า6) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนราษฎร์ใน กรุงเทพมหานครเมื่อปี 2523 ได้จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจออกเป็น 6 ปัจจัย คือ

1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
2. ความรู้สึกรับผิดชอบ
3. ความรู้สึกประสบความสำเร็จ
4. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน
5. ความพอใจในงานที่ทำ
6. ความสัมพันธ์ของหน่วยงาน

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจจากนักวิชาการหลายท่านได้ให้รายละเอียดไว้ชัดเจนและครอบคลุมใน 6 ด้าน คือความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

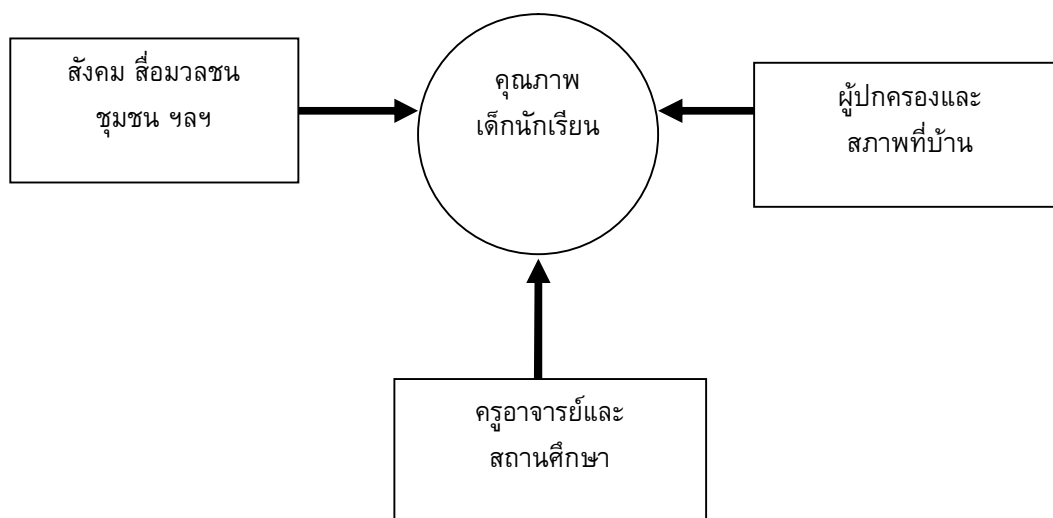
ทฤษฎีขอบเขตทับซ้อนของอิทธิพล (Overlapping Spheres of Influence Theory) เอปสไตน์ และคณะ (Epstein and others. 1997 P. 71-78) และ เอปสไตน์ (Epstein. 1995 P. 701-712) ได้เสนอทฤษฎีเพื่ออธิบายการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ด้วยทฤษฎีขอบเขตทับซ้อนของอิทธิพล (Overlapping Spheres of Influence Theory) โดยมีแนวคิดหลักดังนี้ คือ หากมุมมองของนักการศึกษาของเด็กว่าเป็น “นักเรียน” นักศึกษานั้นก็จะมองครอบครัวแยกต่างหากจากโรงเรียน นั่นคือ ครอบครัวก็就会被คาดหวังให้ทำหน้าที่ไปตามลำพัง และทิ้งหน้าที่การจัดการศึกษาของเด็กไว้ให้โรงเรียน แต่หากนักศึกษามีมุมมองว่านักเรียนเป็น “เด็ก” นักศึกษานั้นก็จะมองทั้งครอบครัวและชุมชนเป็นเสมือนหุ้นส่วน (Partners) กับโรงเรียนในการจัดการศึกษาและพัฒนาเด็ก ความเป็นหุ้นส่วนจะตระหนักถึงการแบ่งปันความสนใจ

ความรับผิดชอบ เพื่อเด็ก และจะทำงานร่วมกันริเริ่มโครงการที่ดีกว่าเดิม และโอกาสต่างๆ เพื่อเด็ก และความสำเร็จของความเป็นหุ้นส่วนกันนี้ก็คือ “การดูแล (Care) เด็ก” ซึ่งเป็นแนวคิดหลักพื้นฐาน

เมื่อผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาถึงขนาดเป็นหุ้นส่วนกับโรงเรียนแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนและครูจะริเริ่มบรรยากาศ “โรงเรียนเสมือนครอบครัว” (family-like school) มากขึ้น ๆ โรงเรียนเสมือนครอบครัวจะต้อนรับทุก ๆ ครอบครัว โรงเรียนเสมือนครอบครัวจะกระตุ้นเตือนความเป็นปัจเจกบุคคลของเด็กแต่ละคน และทำให้เด็กแต่ละคนรู้สึกว่าเป็นคนพิเศษ

ในทำนองเดียวกัน ความเป็นหุ้นส่วนนี้ ผู้ปกครองก็จะริเริ่มบรรยากาศ “ครอบครัวเสมือนโรงเรียน” (school-like family) ครอบครัวเสมือนโรงเรียนจะกระตุ้นให้เด็กแต่ละคนตระหนักว่าตนเป็นนักเรียน ครอบครัวจะเสริมแรงความสำคัญของโรงเรียน การบ้านและกิจกรรม ซึ่งสร้างทักษะความรู้สึกลำบากให้เด็ก ชุมชนรวมถึงกลุ่มของผู้ปกครองจะทำงานร่วมกัน ริเริ่มโอกาสการเรียนรู้เสมือนโรงเรียน เหตุการณ์ โครงการ ซึ่งเสริมแรง กระตุ้นเตือนให้รางวัลนักเรียน ที่พัฒนาก้าวหน้าด้วยดี มีความคิดริเริ่ม เสียสละ ทำดี ชุมชนก็จะริเริ่ม บรรยากาศ “ชุมชนเสมือนครอบครัว” (family-like community) จัดตั้ง บริการ เหตุการณ์ เพื่อสนับสนุนเด็ก ครอบครัวก็จะมีจิตใจให้ชุมชน (community-minded families) นักเรียนจะช่วยเพื่อนบ้านของเขาและครอบครัวอื่นๆ แนวคิดโรงเรียนชุมชนก็จะเกิดขึ้น เกิดโครงการบริการ เพื่อเด็ก ผู้ปกครอง และคนอื่นๆ ตลอดเวลา ทั้งก่อน ระหว่าง และหลังจาก เวลาทำการปกติของโรงเรียน โรงเรียนและชุมชนก็จะพูดคุยถึงโครงการและบริการที่เป็น มิตรกับครอบครัว(family friendly) เมื่อแนวคิดทั้งหมดนี้รวมเข้าด้วยกัน ก็จะเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (learning communities) หรือ ชุมชนแห่งความดูแล (care communities) คำต่างๆ เหล่านี้ประกอบกันขึ้น เป็นทฤษฎีขอบเขตทับซ้อนของอิทธิพล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธีระ รุญเจริญ (2545, หน้า 126-127) ที่ว่า ผู้ปกครอง/ครอบครัว ครู/สถานศึกษา และชุมชน/สังคม เป็นองค์ประกอบ 3 ประการที่มีอิทธิพลต่อเด็กและทำให้เด็กนักเรียนมีคุณภาพ

ดั่งภาพประกอบ



ที่มา : ธีระ รุญเจริญ (2545, หน้า 126)

เอปสไตน์ และคณะ (Epstein and others, 1997, P 3) เอปสไตน์ (Epstein, 1995 P 702) และ (รุ่ง แก้วแดง, 2541, หน้า 203) ได้เสนอทฤษฎีขอบเขตทับซ้อนของอิทธิพลว่าประกอบด้วย 2 โครงสร้าง ดังนี้

1. โครงสร้างภายนอก (External Structure) แสดงถึง 3 บริบทที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และพัฒนาการของเด็ก ขอบเขตที่ทับซ้อนนี้ชี้ให้เห็นว่า ครอบครัว โรงเรียน และชุมชน แบ่งปันความรับผิดชอบกันเพื่อเด็ก ความหลากหลายในแนวทางปฏิบัติ ปรัชญาประวัติศาสตร์ ฯลฯ ทำให้เกิดการทับซ้อนกันมากหรือน้อย การเชื่อมโยงกันของ 3 บริบทนี้มากหรือน้อย การปฏิบัติและการทับซ้อนกันนี้เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา

2. โครงสร้างภายใน (Internal Structure) แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ว่าจะเกิดกับต่อเมื่อบุคคลในโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน สื่อสารหรือทำงานร่วมกัน โดยเด็กเป็นศูนย์กลางและผู้กระทำ (actor) ปฏิสัมพันธ์นี้ ความเชื่อมโยง/การมีส่วนร่วมของบ้าน โรงเรียน และชุมชนอาจจะอยู่ในระดับสถาบัน (Institutional Level) เช่น ครอบครัว กลุ่มเด็ก นักการศึกษา และชุมชน หรือในระดับปัจเจกบุคคล (Individual Level) เช่น ครู ผู้ปกครอง เด็ก หน้าที่ของชุมชน หรือ กลุ่มเล็กๆ เช่นเดียวกับแนวคิดของ

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

หลักการสำคัญประการหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ก็คือ การให้ทุกส่วนของสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพ่อแม่ผู้ปกครอง ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับเด็กมากที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544, หน้า คำนำ) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545, หน้า 6-33) ได้บัญญัติสาระที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ในการจัดและพัฒนาการศึกษาไว้หลายมาตรา ดังต่อไปนี้

1. หลักการจัดการศึกษา มาตรา 8(2) บัญญัติว่า ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
2. การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา มาตรา 9(6) บัญญัติว่า ให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น
3. หน้าที่ของบิดา มารดา ผู้ปกครอง มาตรา 11 บัญญัติว่า บิดา มารดา หรือ ผู้ปกครอง มีหน้าที่จัดให้บุตรหรือ บุคคลซึ่งอยู่ในความดูแลได้รับการศึกษาภาคบังคับตามมาตรา 17 และตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องตลอดจนให้ได้รับการศึกษานอกเหนือจากการศึกษาภาคบังคับตามความพร้อมของครอบครัว
4. หน่วยจัดการศึกษา มาตรา 12 บัญญัติว่า นอกเหนือจากรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
5. สิทธิที่บิดา มารดา หรือผู้ปกครองได้รับ มาตรา 13 บัญญัติว่า บิดามารดา หรือผู้ปกครอง มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ ดังต่อไปนี้
 - 1) การสนับสนุนจากรัฐ ให้มีความรู้ ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูและการให้การศึกษาแก่บุตรหรือบุคคลซึ่งอยู่ในความดูแล
 - 2) เงินอุดหนุนจากรัฐสำหรับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุตรหรือบุคคลซึ่งอยู่ในความดูแลที่ครอบครัวจัดให้ ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายกำหนด
 - 3) การลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีสำหรับค่าใช้จ่ายการศึกษา ตามที่กฎหมายกำหนด และมาตรา 18 (3) บัญญัติว่า การจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานให้จัดใน ศูนย์การเรียนรู้ ได้แก่ สถานที่เรียนที่หน่วยงานจัดการศึกษานอกโรงเรียน บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ โรงพยาบาล สถาบันทางการแพทย์ สถานสงเคราะห์ และสถาบันสังคมอื่น

6. แนวการจัดการศึกษา มาตรา 23 บัญญัติว่า การจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา ในเรื่องดังต่อไปนี้

1) ความรู้เรื่อง เกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทยและระบบการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2) ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์เรื่องจัดการการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

3) ความรู้ เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทยและการประยุกต์ใช้ ภูมิปัญญา

4) ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

5) ความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

7. กระบวนการเรียนรู้ มาตรา 24(6) บัญญัติว่า ให้สถานศึกษาจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดาผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

8. หลักสูตร มาตรา 27 วรรคสอง บัญญัติว่า ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่ จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ในวรรคหนึ่ง ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและ สังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

9. ความเข้มแข็งของชุมชน มาตรา 29 บัญญัติว่า ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัด กระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล

ข่าวสาร และ รู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความ ต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนา ระหว่างชุมชน

10. การส่งเสริมหน่วยจัดการศึกษา มาตรา 38 บัญญัติว่า ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย

11. การบริหารการศึกษา มาตรา 38 วรรคสอง บัญญัติว่า คณะกรรมการการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วย ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรเอกชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้แทนสมาคมผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้แทนสมาคมผู้ประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษา ผู้แทนสมาคมผู้ปกครองและครู ผู้นำทางศาสนา และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม

12. การบริหารสถานศึกษา มาตรา 40 บัญญัติว่า ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาของแต่ละสถานศึกษาและสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา และ ผู้ทรงคุณวุฒิ

คำว่า “การมีส่วนร่วม” (Participation) ถึงแม้ว่าจะเป็นคำที่ใช้กันมานานแล้วแต่ความหมาย ของคำก็ยังไม่เป็นที่เข้าใจตรงกัน (Buijs & Galjart. 1982, P 2-3 ; Pearse & Stiefel. 1980, P 24) ซึ่ง ชาดิด และคณะ (Shadid and Others. 1982, P 33) ได้สรุปจากการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมจากสาขาวิชาต่างๆ ว่า ลักษณะของการศึกษาการมีส่วนร่วมส่วนใหญ่ไม่พิจารณา การมีส่วนร่วมในเชิงทฤษฎี แต่เป็นการศึกษารายละเอียดพฤติกรรมมีส่วนร่วมในลักษณะ ประยุกต์กับบริบทของการมีส่วนร่วมนั้นๆ เช่น

ยาดาฟ (Yadav, 1980, P 87) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือด้วยความตั้งใจและสมัครใจ ซึ่งกระบวนการความร่วมมือต้องมีความรู้สึกว่าได้ร่วมในการตัดสินใจ ได้ร่วมในการดำเนินงาน ได้ร่วมในการติดตามประเมินผล หรือ ได้ร่วมรับประโยชน์ แต่สหประชาชาติ (United Nations.1981 : 5) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม (participation) ว่าหมายถึง

การสร้างโอกาสให้ สมาชิกทุกคนเข้ามามีส่วนช่วยเหลือและเข้ามามีอิทธิพลต่อกระบวนการดำเนินกิจกรรม รวมทั้ง มีส่วนได้รับประโยชน์จากผลอย่างเท่าเทียมกัน

ไวท์ (White, 1982, P 9) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

หวัง (Whang, 1981, P 91-92) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง กระบวนการในการเข้าไปดำเนินงานของบุคคลหรือของกลุ่มเพื่อได้สะท้อนถึงความคิดเห็นของตน หรือ เพื่อให้การสนับสนุนทางด้านกำลังงานหรือทรัพยากรต่อสถาบัน/ระบบที่ครอบคลุมการดำเนินชีวิตของพวกเขา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน(2545, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันโดยเริ่มจาก การร่วมคิด การร่วมวางแผน การร่วมดำเนินงาน/ปฏิบัติ การร่วมมือกันพบปัญหาหรือเผชิญอุปสรรค พร้อมทั้งแก้ไขให้ลุล่วง การร่วมมือกันพบความสำเร็จ และ การร่วมกันชื่นชมยินดีภาคภูมิใจในความสำเร็จในงานนั้น

อรพิน สพิโชคชัย (2538, หน้า 2) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมโดยทั่วไปจะมีความหมายที่กว้างขวาง สำหรับความหมายในเชิงการพัฒนา มักจะหมายถึงความถึง การมีส่วนร่วมของสมาชิกผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders) ในการเข้ามามีบทบาทดำเนินงาน แต่การมีส่วนร่วมในความหมายที่กว้างกว่าอาจหมายถึง การเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ โดยตรง

ดูล์ลาห์ (Douglass, 1970, P 89-90) ได้ชี้ให้เห็นว่า ความหมายของการมีส่วนร่วมในบริบทที่ต่างกัน จะให้ความหมายของการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกัน แต่นักการศึกษาใช้คำนี้ในการอ้างอิงถึงการมีส่วนร่วมในเหตุการณ์ กิจกรรม หรือโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา

ส่วน “การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา” นั้น นักการศึกษา เช่น โกรลนิก และ สโลว์เวซิค (Grolnick & Slowiaczek, 1994, P 238) ให้ความหมายว่า เป็นการอุทิศทรัพยากรโดยผู้ปกครองให้กับเด็ก แต่ ชัมซัน และ ยอนเน่ กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา คือ การที่ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในโรงเรียน โดยการสนับสนุนด้านความคิดเห็นตัดสินใจ สละแรงงาน และเวลาให้โรงเรียนในการวางแผน การกำหนดนโยบาย การติดต่อ สื่อสารระหว่างบ้านและโรงเรียน การแก้ปัญหา พัฒนาสนับสนุนด้านการเงินและการประเมินผลการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประการ คือ 1) การมีส่วนร่วมอย่างไม่เป็นทางการ 2) การมีส่วนร่วมอย่างเป็นทางการ แต่ กุลยา ตันติผลาชีวะ (2544, หน้า 30) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองกับโรงเรียน หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองกับครูและโรงเรียนในการสร้างสรรค์และพัฒนาเด็กให้เจริญเติบโตและพัฒนาได้เต็มศักยภาพ

กล่าวโดยสรุปความหมายของ “การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในด้านกีฬา” ว่าหมายถึง การที่ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในเหตุการณ์ กิจกรรมกีฬา หรือโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา หรือการเรียนรู้ให้กับลูกหลานหรือเด็กในอุปการะของตนกับโรงเรียน

กิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากประสบการณ์ที่คนเรามี ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมหรือการฝึกหัด ซึ่งรวมถึงการเปลี่ยนแปลงปริมาณความรู้ด้วย (Bell-Gredler, 1989, P 1-8 ; อารี พันธุ์มณี. 2534, หน้า 86 ; กาญจนา คุณารักษ์, 2543 : 168 ; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543, หน้า 29) และ สภาพแวดล้อมที่ใกล้ตัวเด็กมากที่สุดก็คือ บ้าน (Evanthia, 1996, P 435 ; จรรยา สุวรรณทัต. 2545, หน้า 11) การเรียนรู้ที่บ้าน ตามโครงสร้าง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน 6 แบบของเอปสไตน์นั้น เอปสไตน์ (Epstein. 1995, P 701-705) ก็ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่บ้านให้ เหมาะสมหรือส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของเด็ก

กิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในการเรียนรู้ที่บ้าน นั้น เอปสไตน์ (Epstein, 1995, P 704) ได้เสนอตัวอย่างเพื่อนำไปปฏิบัติ ดังนี้

1. โรงเรียนได้จัดเตรียมข้อมูลข่าวสารเพื่อเพิ่มทักษะของครอบครัวในทุกวิชาทุกระดับชั้น
2. โรงเรียนได้มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายและการติดตามการบ้านที่บ้าน
3. โรงเรียนได้มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการช่วยเหลือเด็กในการปรับปรุงทักษะในแต่ละชั้น และ งานที่โรงเรียนมอบหมาย

4. โรงเรียนได้จัดให้มีการบ้านที่让孩子ต้องปรึกษาหรือปฏิสัมพันธ์กับครอบครัวเป็นประจำ เพื่อให้ครอบครัวรู้ว่าเด็กได้เรียนอะไรบ้าง

5. โรงเรียนได้จัดให้มีปฏิทินกิจกรรมให้ผู้ปกครองและนักเรียนเรียนที่บ้าน
6. โรงเรียนได้จัดให้มีกิจกรรมการอ่าน คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ที่บ้าน
7. โรงเรียนได้จัดให้มีการเรียนรู้และกิจกรรมในช่วงปิดเทอม
8. โรงเรียนได้จัดให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายของนักเรียนและโรงเรียนทุกปี

เอปสไตน์ (Epstein, 1995, P 706) ยังได้คาดหวังผลที่จะได้รับจากกิจกรรมการมีส่วนร่วม ของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในการเรียนรู้ที่บ้าน ดังนี้

1. ผลที่ได้รับต่อผู้ปกครอง คือ
 - 1.1 ผู้ปกครองได้เรียนรู้ วิธีสนับสนุน กระตุ้น และช่วยนักเรียนที่บ้านทุกปี
 - 1.2 ผู้ปกครองมีการพูดคุยปรึกษาเกี่ยวกับเรื่องโรงเรียน การเรียน และการบ้าน
 - 1.3 ผู้ปกครองเข้าใจหลักสูตรในแต่ละปีและสิ่งที่เด็กได้เรียนในแต่ละวิชา

1.4 ผู้ปกครองได้แสดงความชื่นชมต่อทักษะการสอนของคุณ

1.5 ผู้ปกครองตระหนักว่าเด็กเป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลา

2. ผลที่ได้รับต่อครู

2.1 ครูได้ปรับปรุงการมอบหมายการบ้านอยู่เสมอ

2.2 ครูได้เคารพในเวลาของครอบครัว

2.3 ครูได้ตระหนักว่าต้องช่วยเหลือและเสริมแรงการเรียนรู้ของเด็ก โดยเฉพาะครอบครัวที่มีพ่อหรือแม่คนเดียว ครอบครัวที่มีการศึกษาน้อย ครอบครัวที่ต้องทำงาน ทั้งพ่อและแม่

2.4 ครูได้แสดง ความพึงพอใจในการมีส่วนร่วม หรือการสนับสนุนของครอบครัว สำหรับบริบทของสังคมไทยนั้น กลุ่มงานปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544, หน้า 72) ได้สรุปและสังเคราะห์กิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในการเรียนรู้ที่บ้าน ดังนี้

2.4.1 ด้านพ่อแม่ผู้ปกครอง

1) จัดสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยให้เอื้ออำนวยต่อกระบวนการเรียนรู้และการคิดสร้างสรรค์ได้ด้วยตนเอง

2) ถ่ายทอดขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมตามศักยภาพ

2.4.2 ด้านโรงเรียน

1) ให้ความรู้เรื่องการจัดสภาพแวดล้อมของที่อยู่อาศัยให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของเด็ก

2) จัดกิจกรรมการสืบสานประเพณีวัฒนธรรมเพื่อให้เด็กได้แสดงออก เช่นเดียวกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2544 , หน้า 26-27) ที่เสนอกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในการเรียนรู้ที่บ้าน ดังนี้

2.1) การให้ความรัก โดยการเอาใจใส่ดูแล ให้ความสบาย และความปลอดภัย มีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

2.2) การให้ลูกได้มีเวลาส่วนตัว ที่จะทำในสิ่งที่เขาสนใจและแสดงออกอย่างหลากหลาย

- 2.3) การให้อิสระทางความคิด การพูดและการกระทำแก่เด็กอย่างเหมาะสม
- 2.4) แสดงความสนใจ หรือชื่นชมในสิ่งที่ลูกนำเสนอหรือ การค้นพบสิ่งต่าง ๆ แก่ลูกตามควรแก่กรณี
- 2.5) มีการอดทนในการรับฟังความคิดเห็นและผลงาน โดยการหลีกเลี่ยงการลงโทษที่ลูกไม่เข้าใจความคิดของตน
- 2.6) เสริมสร้างให้ลูกมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความพึงพอใจ และให้การยกย่อง หรือเลือกดูรายการโทรทัศน์ที่มีประโยชน์
- 2.7) อ่านหนังสือให้ลูกฟังหรือเลือกดูรายการโทรทัศน์ที่มีประโยชน์ โดยให้คำนึงถึงวัยและพัฒนาการเป็นหลัก รวมทั้งให้ความรู้เพิ่มเติมแก่ลูก
- 2.8) กระตุ้นและฝึกทักษะพื้นฐานให้ลูกในแง่มุมต่างๆ อยู่เสมอ
- 2.9) ปรับสภาพแวดล้อมที่บ้าน รวมทั้ง จัดหาอุปกรณ์การเรียนเพื่อให้ลูกได้เรียนรู้ด้วยตนเองมากที่สุด
- 2.10) ตั้งคำถามและฝึกการค้นหาคำตอบด้วยเหตุผลบ่อยๆ
- 2.11) พาลูกไปชมนิทรรศการ กิจกรรม และสถานที่สำคัญๆ
- 2.12) ฝึกสร้างนิสัยที่ดีให้แก่ลูก เช่น ฝึกให้มีความรับผิดชอบ รู้จักความอดทน รู้จักความสำเร็จ และความผิดพลาด มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักคุณค่าแท้และคุณค่าเทียมของสิ่งต่างๆ ฯลฯ
- 2.13) ตรวจสอบและพัฒนาสุขภาพของลูกอย่างสม่ำเสมอ
- 2.14) สนทนาร่วมกับลูก โดยคำนึงถึงความสนใจของลูกเป็นหลัก รวมทั้งอธิบายความหมายของสิ่งต่างๆ ด้วยภาษาง่ายๆ สั้นๆ
- 2.15) เป็นแบบอย่างที่ดีให้ลูก
- 2.16) ให้ความร่วมมือกับครู ในการส่งเสริมการเรียนรู้ของลูกอย่างใกล้ชิด เช่น พบปะครูของลูกอย่างสม่ำเสมอ ให้ข้อเสนอแนะต่อโรงเรียน เป็นต้น
- 2.17) ส่งเสริมให้ลูกเป็นตัวของตัวเอง รู้จักคิดวางแผน และตัดสินใจด้วยตนเอง
- 2.18) จัดเตรียมห้องหรือส่วนหนึ่งของห้องไว้เป็นสัดส่วนรวมทั้งจัดหาเครื่องเล่น และสิ่งพิมพ์ต่างๆ ไว้ให้ลูก

2.19) เอาใจใส่คำถามและคำตอบของลูกด้วยความอดทน จริงใจที่สุดเท่าที่จะทำได้

2.20) เชื่อและศรัทธาว่าลูกมีความรู้สึกที่ดี

สภาพแวดล้อมมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมที่อยู่ใกล้ตัวเด็กมากที่สุดก็คือ บ้าน (Evanthia, 1996, P 435-438) ครอบครัวแต่ละครอบครัวจึงจัดเป็นสภาพแวดล้อมสำคัญต่อการพัฒนาและการเจริญเติบโตของเด็ก ครอบครัวจึงมีอิทธิพลสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อการพัฒนาเด็ก ทั้งทางความคิด การกระทำ และการเติบโตของเด็ก (จรรยา สุวรรณทัต, 2527, หน้า 12) การจัดสภาพแวดล้อมที่บ้านให้เหมาะสมหรือส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของเด็ก เป็นกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่สำคัญอีกกิจกรรมหนึ่ง นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 มาตรา24(6) กำหนดว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ที่มีการประสานร่วมมือกับบิดามารดาผู้ปกครองเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองกลุ่มโรงเรียน ส่วนมากจะเป็นการศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและครูของโรงเรียนต่าง ๆ

งานวิจัยในประเทศ

สุภาภรณ์ ศัพท์เสน (2551, หน้า บทคัดย่อ). การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาโรงเรียนวัดช่องนนทรี สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดช่องนนทรี ใน 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการเป็นผู้ประสานในการระดมทรัพยากร ด้านพัฒนาเพื่อการศึกษา และด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของโรงเรียน กลุ่มประชากรจำนวน 74 คน ได้แก่ ผู้บริหาร 4 คน ครู 49 คน กรรมการสถานศึกษา 10 คน คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง 5 คน ประธานชุมชน 6 คน ได้มาโดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดช่องนนทรี ผู้ศึกษาได้กรอบแนวคิดมาจาก นายปรีชา นิพนธ์พิทยา โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการเป็นผู้ประสานในการระดมทรัพยากร ด้านพัฒนาเพื่อการศึกษา คือ แบบสอบถาม ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง

ประธานชุมชน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมกับบรรยายประกอบความเรียง

ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาโรงเรียนวัดช่องนนทรี สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ ปฏิบัติเป็นประจำ 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร (\bar{X} = 2.69) 2) รongลงมา ด้านการเป็นผู้ประสานงานในการระดมทรัพยากร (\bar{X} = 2.62) 3) ด้านพัฒนาการศึกษา (\bar{X} = 2.52)

อุษา ภูมิและคณะ (2534, หน้า บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความร่วมมือระหว่างโรงเรียนประถมศึกษา กับชุมชน ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ลักษณะชุมชนมีส่วนในการกำหนดความร่วมมือในการทำกิจกรรมร่วมกับโรงเรียนประถมศึกษา คือ ชุมชนเกษตรกรรมให้ความร่วมมือมากกว่าชุมชนอุตสาหกรรมที่ต้องทำงานในโรงงานทำให้ไม่มีโอกาสเพียงพอที่จะร่วมกิจกรรมกับโรงเรียนได้เท่ากับชุมชนเกษตรกรรม ส่วนการร่วมมือของชุมชนอุตสาหกรรมพบได้ในรูปการบริจาคเงินและสิ่งของ

กิตติชัย การโสภาน (2536, หน้า บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษาในโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุงพุทธศักราช 2553) จังหวัดอุดรธานี พบว่า

1. ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น 3 ขั้นตอน คือ มีส่วนร่วมเป็นผู้ให้ข้อมูลในขั้นตอนการสำรวจปัญหาความต้องการเกี่ยวกับอาชีพในชุมชน มีส่วนร่วมประชุมเพื่อให้ข้อเสนอแนะในขั้นตอนการกำหนดจุดประสงค์และเนื้อหาของหลักสูตร และมีส่วนร่วมเป็นวิทยากรในขั้นตอนการนำหลักสูตรไปจัดการเรียนการสอน ส่วนขั้นตอนการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร การวิเคราะห์หัดตัดสินใจ เลือกรายอาชีพเพื่อจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น และการสร้างหลักสูตร ประชาชนไม่มีส่วนร่วม

2. เงื่อนไขที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษาพบว่าทุกเงื่อนไขที่ศึกษาส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนทั้งสิ้น ยกเว้นเงื่อนไขการปรับปรุงหลักสูตรให้สนองความต้องการชุมชน เพราะท้องถิ่นไม่มีความพร้อม

เพ็ญรำไพ รามบุตร (2536, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กได้ดำเนินการ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8 ผลการศึกษา พบว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กได้ดำเนินการ จัดบุคลากรของโรงเรียน จัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับชุมชน ช่วยศึกษาสภาพและปัญหาการประกอบอาชีพของบุคคลในชุมชนโดยรวบรวมข้อมูลจากนักเรียน เชิญผู้เชี่ยวชาญสาขาวิชาต่าง ๆ ในชุมชน

มาให้ความรู้แก่นักเรียน เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและประชาชนใช้อาคารสถานที่ของโรงเรียนจัดสถานที่ต่าง ๆ และมีการประเมินนโยบายและแผนงาน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ส่วนปัญหาที่พบในมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ได้แก่ งบประมาณไม่เพียงพอ ครู-อาจารย์มีชั่วโมงสอนและทำงานด้านอื่นมาก แหล่งวิทยากรในชุมชนมีน้อย ผู้ปกครองและประชาชนมีฐานะยากจน และการประสานงานโรงเรียนกับชุมชนไม่สม่ำเสมอ

วรารภรณ์ วงศ์ใหญ่ (2540, หน้า 142 – 147) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน สังกัดงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก พบว่าโดยรวมการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก แต่ด้านความสัมพันธ์ของชุมชน และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาการศึกษาด้านวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านการประสานงานกับแหล่งวิทยากรต่าง ๆ ในท้องถิ่นอยู่ในระดับมาก โดยชุมชนมีส่วนร่วมด้านการเงิน (บริจาคเงิน) การจัดงานของโรงเรียน สำหรับการมีส่วนร่วมของชุมชนด้านติดตามผลการดำเนินงานโครงการของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ธีรภัทร์ เจริญดี (2542, หน้า บทคัดย่อ) ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 11 พบว่า ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในโรงเรียนด้านงานวิชาการของโรงเรียน ด้านงานบริหารของโรงเรียน ด้านการพัฒนานักเรียน และด้านการติดต่อสื่อสารในระดับปานกลาง และมีความคาดหวังที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในโรงเรียนในระดับมากทุกด้าน

งานวิจัยต่างประเทศ

บาร์นส์ (1975, อ้างอิงใน อุทร ก้อนสมบัติ (2544, หน้า 30) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนของผู้ปกครองนักเรียน พบว่า ในอุดมคติแล้วผู้ปกครองต้องการมีบทบาทในโรงเรียนหรือในชั้นเรียน แต่ความเป็นจริงไม่เป็นไปตามอุดมคติ พบว่าผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนที่บ้าน นอกจากนี้การศึกษายังพบว่า บิดา มารดาชาวอเมริกา ชาวแอฟริกันมีความต้องการมีสิทธิมีเสียงเกี่ยวกับการสอนของลูก ๆ ของตนด้วย

เวสเดน (Wasden, CD – ROM. 1996) วิจัยเรื่องทัศนคติของผู้มีส่วนร่วม 4 กลุ่ม ที่มีผลกระทบต่อภาระกระจายอำนาจในการบริหารการศึกษาตามโครงการปฏิรูปการศึกษา ของรัฐยูทาห์ซึ่งจากการวิจัยพบว่าถึงแม้ผู้บริหารเป็นผู้สำคัญเป็นอย่างยิ่ง ที่จะทำให้การบริหารการศึกษาบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดคุณภาพ

ฟอร์ด (Ford, CD – ROM, 1996) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของสภาโรงเรียนในท้องถิ่น สรรวจโรงเรียนประถมศึกษา 4 แห่งในชิคาโก ทำการวิจัยในท้องถิ่นที่โรงเรียนและ

สภาโรงเรียนตั้งอยู่ในเขตเดียวกัน ซึ่งหมายความว่าสมาชิกของสภาโรงเรียนจะเป็นผู้ที่มีส่วนร่วม ดำเนินการบริหาร และสนับสนุนโรงเรียน ผู้วิจัยพยายามหาคำตอบที่จะอธิบายว่า ทำไมสภาโรงเรียนบางแห่งสามารถตัดสินใจได้ในขณะที่แห่งอื่น ๆ ไม่สามารถทำได้ ซึ่งการวิจัยพบว่าการพัฒนารูปแบบการทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญของการตัดสินใจได้ขณะที่แห่งอื่น ๆ ไม่สามารถทำได้ ซึ่งการวิจัยพบว่าการพัฒนารูปแบบการทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญของการตัดสินใจและการสนับสนุนโรงเรียน

ก็อดวิน (Godwin, CD – ROM. 1996) ได้ศึกษาทัศนคติของผู้ปกครองที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อสำรวจสัดส่วนของคณะกรรมการสถานศึกษาที่เป็นผู้ปกครอง และสำรวจทัศนคติของผู้ปกครองที่มีต่อบทบาทที่พึงประสงค์ และบทบาทที่เป็นจริงของคณะกรรมการสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมผู้ปกครองมีความต้องการมีส่วนร่วมกับโรงเรียนตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น และพบว่าผู้ปกครองเชื้อสายแอฟริกัน (ผิวดำ) มีสัดส่วนในคณะกรรมการสถานศึกษามากขึ้น นอกจากนั้นจากการศึกษาายังแสดงให้เห็นว่าผู้ปกครองเชื้อชาติอื่น ๆ มีความพึงพอใจน้อยที่สุดในบทบาทการมีส่วนร่วม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาข้างต้น แนวคิดในการจัดกิจกรรมการศึกษาโดยให้ชุมชนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมกันคิด ร่วมกันทำ มีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง เพราะโรงเรียนถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและชุมชนที่ไม่สามารถแยกจากกันได้ การจัดการศึกษาที่จะสนองความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริงนั้น ต้องเกิดจากการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดแนวทาง นโยบาย และสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ตลอดจนการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานของโรงเรียน ดังนั้นโรงเรียนจึงต้องแสวงหาความร่วมมือจากชุมชน โดยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนในเกิดความรัก ความผูกพันและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน ซึ่งผู้ที่มีความสำคัญในการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมการศึกษากับโรงเรียน คือผู้ปกครอง และผู้นำชุมชน สิ่งที่ต้องตระหนักคือการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการศึกษาของผู้ปกครองในชุมชน ย่อมแตกต่างกันตามศักยภาพ และความสามารถของผู้ปกครองในชุมชนนั้น ๆ