

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอริยสัจ ๔ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

๒.๑ การบริหารแบบมีส่วนร่วม

๒.๑.๑ ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

๒.๑.๒ ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

๒.๑.๓ รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

๒.๑.๔ กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม

๒.๑.๕ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

๒.๒ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒.๒.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒.๒.๒ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒.๒.๓ ขั้นตอนการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒.๓ การบริหารตามหลักอริยสัจสี่

๒.๓.๑ องค์ประกอบของอริยสัจ ๔

๒.๓.๒ กระบวนการแก้ปัญหาตามหลักอริยสัจ ๔

๒.๓.๓ การแก้ปัญหาแบบอริยสัจ ๔ กับวิธีการทางวิทยาศาสตร์

๒.๓.๔ กระบวนการบริหารตามหลักอริยสัจ ๔

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

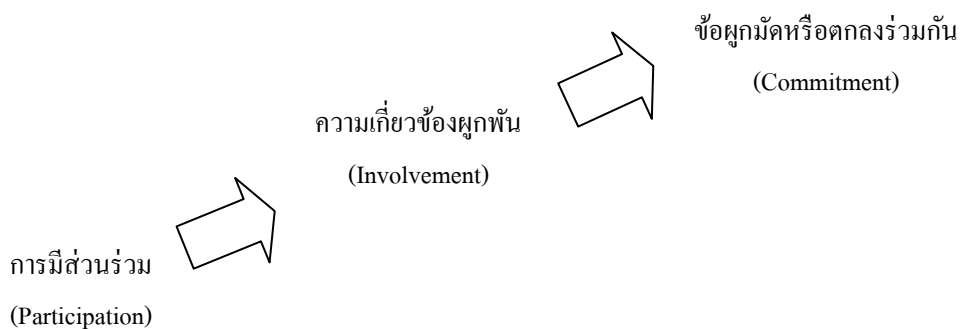
๒.๑ การบริหารแบบมีส่วนร่วม

๒.๑.๑ ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม (participation) เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรทุกประเภทมีนักคิดนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังต่อไปนี้

สมยศ นาวิการ ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นกระบวนการของการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง อย่างแท้จริงของบุคคล ใช้ความคิดสร้างสรรค์และเชี่ยวชาญของพวกเขา ในการแก้ไขปัญหาของการบริหารที่สำคัญ คืออยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่ของการบริหารของพวกเขา ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และประการสุดท้ายต้องให้ ผู้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร ไม่เพียงแต่สัมผัสปัญหาหรือแสดงความห่วงใย^{๑๑}

เอกชัย กี่สุขพันธ์ ได้ให้ความหมายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง รูปแบบของความเกี่ยวข้องผูกพันร่วมกัน (Involvement) ของสมาชิกในการประชุมเพื่อตัดสินใจและควบคุมการทำงานร่วมกัน ซึ่งระดับของความผูกพันดังกล่าวจะเห็นชัดเจนดังแผนภูมิที่ ๒.๑ ต่อไปนี้^{๑๒}



แผนภูมิที่ ๒.๑ แสดงระดับความผูกพันในการบริหารแบบมีส่วนร่วม

^{๑๑} สมยศ นาวิการ, การบริหารแบบมีส่วนร่วม, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๔๖.

^{๑๒} เมตต์ เมตต์การุณจิต, การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม : ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และราชการ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพฯ : บริษัทบุ๊คพอยท์ จำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๑๒-๑๓.

คริส อากิริส (Chris Argyris) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์การที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์การควรประกอบด้วยสาระสำคัญอย่างน้อย ๓ ประการ คือ

๑. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์การย่อมมีความผูกพันกับองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ แม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็น ก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ

๒. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้ว ยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิก และความร่วมนั้นจะแพร่ขยายไปทั้งองค์การ ทำให้สมาชิกทั้งองค์การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะมีผลทั้งทางใจ การยอมรับ การสนับสนุน และผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

๓. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์การ^{๑๓}

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคล หรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุน ทำประโยชน์ในเรื่องต่างๆ หรือกิจกรรมต่างๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือในกระบวนการมีส่วนร่วม ซึ่งเกี่ยวข้องกับสิ่งต่อไปนี้คือ

๑. การเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย (Involvement) ได้แก่ การวางแผน กำหนดเป้าหมาย ปรึกษาหารือ วิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุ การให้ข้อเสนอแนะ การให้คำแนะนำ การให้ข้อมูลการร่วมตัดสินใจ

๒. การช่วยเหลือและการทำประโยชน์ (Contribution) ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือด้านแรงงาน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ลงมือแก้ไขหรือดำเนินการให้เหมาะสม ประชาสัมพันธ์ ประสานงาน

๓. การรับผิดชอบ (Responsibility) ได้แก่ การตรวจสอบ การปฏิบัติตามแผน กำหนดมาตรฐาน^{๑๔}

^{๑๓} คริส อากิริส, อ้างถึงใน, จันทราณี สงวนนาม, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพฯ : บริษัทบุ๊คพอยท์ จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๑๖๖.

^{๑๔} เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, รายงานการวิจัยเรื่องการบริหารจัดการศึกษาไทย, (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๔๑), หน้า ๔-๖.

จากความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่กล่าวไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือมีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นแก้ไขปัญหา ตัดสินใจวางแผน กำหนดเป้าหมายร่วมกันรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ ตลอดถึงการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ยอมรับร่วมกันในองค์กร

๒.๑.๒ ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๘๐ ได้กำหนดไว้ว่า รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านสังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม ความในวรรคที่ ๔ เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจทางการศึกษา รัฐได้ให้ความสำคัญกับภาคส่วนต่างๆ ของสังคม ในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา โดยกำหนดไว้ ดังต่อไปนี้

(๔) รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนา และเอกชน จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา มาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ^{๔๕}

สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๘ และ ๙ ดังนี้

มาตรา ๘ ว่าการจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้

- (๑) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน
- (๒) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- (๓) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

มาตรา ๙ การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้

- (๑) มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ
- (๒) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา ทุกระดับและประเภทการศึกษา

(๔) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

- (๕) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา

^{๔๕} รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐, หน้า ๒๓-๒๔.

(๖) การมีส่วนร่วมของบุคคลครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น^{๑๖}

พนม พงษ์ไพบูลย์ กล่าวว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ รัฐได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจทางการบริหารจัดการศึกษา โดยให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษา เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น จึงกล่าวได้ว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้มีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการกำกับดูแลให้การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปตามเจตนารมณ์แห่งรัฐธรรมนูญ^{๑๗}

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ กล่าวว่า การกระทำกิจกรรมอะไรก็ตาม หากทำตามลำพังยากที่จะประสบความสำเร็จ ดังเห็นได้จากการทำงานธุรกิจส่วนตัว อาจมีโอกาสประสบความสำเร็จได้ และพัฒนาได้ยาก ในทางตรงกันข้าม การทำในรูปของห้างหุ้นส่วน บริษัท หรือระบบสหกรณ์มีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าสูง เพราะทำในรูปของคณะกรรมการหรือกลุ่มบุคคล สิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า กิจกรรมที่จะเจริญก้าวหน้าได้นั้น คนๆ เดียวไม่สามารถที่จะทำกิจกรรมทุกอย่างได้ด้วยตนเอง ทั้งนี้เพราะมีข้อจำกัดทางด้านชีววิทยา ทางด้านเศรษฐกิจ การมีส่วนร่วมเป็นความเกี่ยวข้องในด้านจิตใจ และอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อกิจกรรมของกลุ่มเป็นตัวกระตุ้นให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย เพราะการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย (Involvement) การช่วยเหลือ และการทำประโยชน์ (Contribution) และการรับผิดชอบ (Responsibility) ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับพลังที่จะผลักดันให้ภารกิจบรรลุเป้าหมายเป็นที่ยอมรับกันว่า โรงเรียนมีประสิทธิภาพและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงนั้น จะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน บ้าน ชุมชน เป็นอย่างดี^{๑๘}

สมยศ นาวิการ กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมโดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม PM (Participative Management) ว่ามีประโยชน์ดังนี้

๑. ช่วยปรับปรุงคุณภาพของการตัดสินใจในองค์กรให้ดีขึ้น

^{๑๖} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓.

^{๑๗} พนม พงษ์ไพบูลย์ และคณะ, รวมกฎหมายการศึกษา เข้าสู่โครงสร้างใหม่กระทรวงศึกษาธิการ, (กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, ๒๕๔๖), หน้า ๘-๑๐๔.

^{๑๘} เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, หน่วยที่ ๓ ปัญหาและแนวโน้มเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการศึกษา, ในประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาปัญหาและแนวโน้มทางการบริหารการศึกษา, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๙), หน้า ๑๘๒.

๒. ช่วยให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น
๓. ช่วยทำให้กำลังใจและความพอใจงานที่ทำมีมากขึ้น
๔. ช่วยลดความเนือยชาการขาดงานและการออกงานน้อยลง
๕. ช่วยในการติดต่อสื่อสารและการยุติความขัดแย้ง^{๑๕}

จากความสำคัญของการมีส่วนร่วมดังกล่าว จะเห็นว่าในการปฏิบัติกิจกรรมใดๆ ถ้าให้ประชาชนหรือชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มจะตอบสนอง หรือสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง เพราะผู้ปฏิบัติจะรู้ปัญหา และความต้องการขอมนำไปสู่การปฏิบัติที่มีคุณภาพ ดังนั้น ประชาชนจำเป็นต้องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาในชุมชนท้องถิ่นนั้นๆ เพราะการศึกษาที่ดีจะต้องจัดให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น การที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทราบถึงความต้องการของท้องถิ่นได้ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของประชาชนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา

๒.๑.๓ รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับความสนใจว่าจะศึกษาในด้านใดซึ่งจะเสนอแนวความคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ดังต่อไปนี้

รูปแบบที่ ๑ การบริหารในรูปคณะกรรมการบริหารโดยที่คณะกรรมการบริหารมีอำนาจหน้าที่ในการวินิจฉัยสั่งการหรือการตัดสินใจในภารกิจทั้งที่เป็นงานสำคัญและอาจมีบ้างที่เป็นงานประจำของการบริหารจัดการในสถานศึกษาทั้งในด้านการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

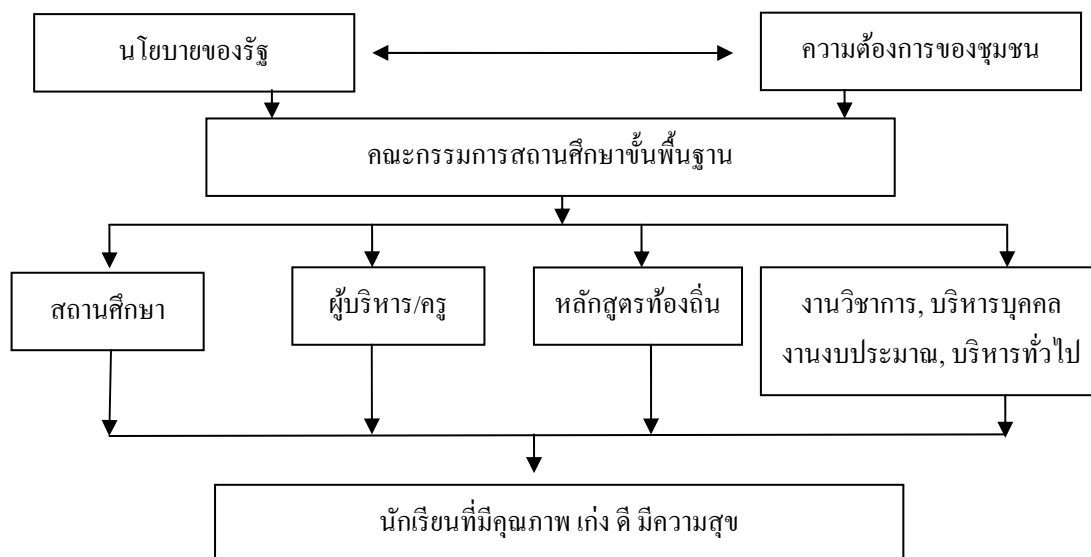
รูปแบบที่ ๒ การบริหารในรูปคณะกรรมการที่ปรึกษาคณะกรรมการที่ปรึกษามีหน้าที่ในการให้คำปรึกษาแนะนำสนับสนุนส่งเสริมการบริหารจัดการแก่ผู้บริหารและอาจมีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจในงานประจำของสถานศึกษาได้ ตลอดจนการดำเนินการหรือร่วมในการดำเนินการบางเรื่องคณะกรรมการในรูปแบบนี้จึงไม่มีอำนาจหน้าที่ในการวินิจฉัยสั่งการหรือการตัดสินใจในภารกิจการบริหารจัดการของสถานศึกษา

รูปแบบที่ ๓ การบริหารในรูปคณะกรรมการกึ่งบริหารและที่ปรึกษามีอำนาจหน้าที่ในการวินิจฉัยตัดสินใจในเรื่องสำคัญบางเรื่องหรือหลายเรื่องหรือมีอำนาจในการตัดสินใจ

^{๑๕} สมยศ นาวิการ, การบริหารแบบมีส่วนร่วม, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๔๗.

งานประจำของสถานศึกษาในบางเรื่องหรือหลายเรื่องนอกนั้นก็มีความหน้าที่ในการให้คำปรึกษา แนะนำสนับสนุนส่งเสริมการบริหารจัดการแก่ผู้บริหารเท่านั้น^{๒๐}

จากแนวคิดดังกล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นดังแผนภูมิที่ ๒.๒ ต่อไปนี้



แผนภูมิที่ ๒.๒ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมนึก ปัญญาสิงห์ ได้เสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมไว้ว่า

๑. เน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการแก้ไขปัญหา กล่าวคือ เน้นบทบาทของประชาชนและชุมชนเป็นศูนย์กลาง ชุมชนเป็นเจ้าของเรื่อง เจ้าของโครงการ เพื่อให้ชุมชนมีบทบาทแก้ไขปัญหาด้วยพลังความรู้ ความสามารถของตนเองมากขึ้น หน่วยงานภายนอกเป็นผู้ให้การสนับสนุนเรื่องเทคนิควิชาการ ความรู้ ตลอดจนงบประมาณสมทบ

๒. พัฒนาขีดความสามารถและสร้างพลังกลุ่มชุมชนให้เข้มแข็ง ช่วยเหลือให้เขาคิด ไม่ใช่คิดให้เขาทำ และช่วยให้เขาทำ ไม่ใช่ทำให้เขา ทำนี้เพื่อให้กลุ่มหรือองค์กรเข้มแข็ง สามารถบริหารจัดการและพึ่งตนเองได้

๓. พัฒนากระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมจากชุมชน ได้แก่ การวิเคราะห์ การเสนอแนะการวิจารณ์ การตรวจสอบอย่างเปิดเผย โปร่งใส ช่วยคิดและแนะนำปรับปรุง เช่น การมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานของรัฐกับองค์กรประชาชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนด้วยตนเอง

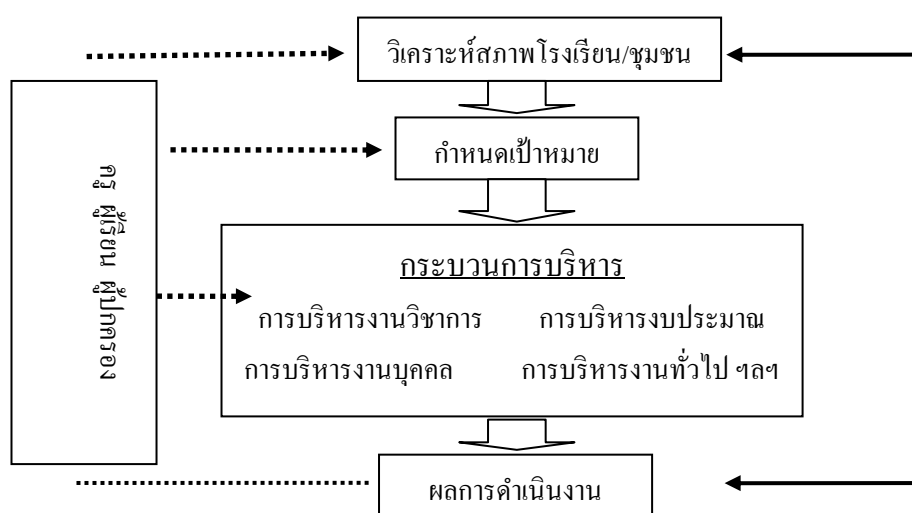
^{๒๐} ชีระ บุญเจริญ, การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา, (กรุงเทพฯ : ขั้วฟ้า, ๒๕๔๖), หน้า ๔๖-๔๘.

๔. การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา และทำงานร่วมกัน ฝึกกำลังความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่ การแก้ไขปัญหาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐทั้งในระดับภาคและระดับท้องถิ่น องค์กรเอกชนและประชาชนผู้ได้รับผลกระทบ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

๕. การดำเนินโครงการ และจัดกิจกรรมร่วมกัน เช่น การสร้างผลงานและการติดตามตรวจสอบ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของโครงการ เช่น ใช้งบประมาณน้อยแต่ได้ผลงานมาก ไม่มีการสูญเปล่า ทำได้อย่างประหยัด ใช้ทรัพยากรบุคคลน้อย คุ่มค่า และที่สำคัญคือการแก้ไขปัญหาพร้อมกับชุมชน^{๒๑}

๒.๑.๔ กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นับตั้งแต่มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นและสถานศึกษาเพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยควรให้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความรู้สึกผิดชอบและเป็นเจ้าของ องค์กรอันจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการบริหารทั้งยังเป็นการแบ่งเบาภาระของโรงเรียนได้อีกด้วยซึ่งมีกระบวนการดำเนินงานดังแผนภูมิที่ ๒.๓ ต่อไปนี้^{๒๒}



แผนภูมิที่ ๒.๓ ภาพแสดงกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา

^{๒๑} สมนึก ปัญญาสิงห์, การทำงานแบบมีส่วนร่วม, (ขอนแก่น : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๒), หน้า ๒๗.

^{๒๒} สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ, รูปแบบการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา, วารสารวิชาการ, ปีที่ ๕ (เมษายน ๒๕๔๕) : หน้า ๘-๑๒.

๒.๑.๕ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

แนวคิดการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับพนักงาน ในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญและควรค่าแก่การดูแลรักษาขององค์กร เป็นอย่างยิ่ง และเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร และจัดการองค์การ ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ และสถานการณ์ปัจจุบัน องค์กรต่างๆ ให้การยอมรับ และนำมาประยุกต์ใช้กันอย่างแพร่หลาย นอกจากนี้แนวคิดการจัดการแบบมีส่วนร่วมยังเกี่ยวข้องกับเรื่องต่างๆ ในองค์การ ได้แก่ เรื่องการตัดสินใจ การสื่อสารข้อมูล การกำหนดระบบการให้รางวัลและการเสริมสร้างทักษะ พัฒนาความรู้ ความสามารถ โดยให้สมาชิกในองค์การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือแสดงความคิดเห็นและความต้องการของตนเองในเรื่องต่างๆ

จากการศึกษาทฤษฎีการมีส่วนร่วมของนักวิชาการทั้งหลาย พบว่า การมีส่วนร่วมจะเกี่ยวข้องกับด้านจิตวิทยาและสังคมวิทยา มีทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ดังต่อไปนี้

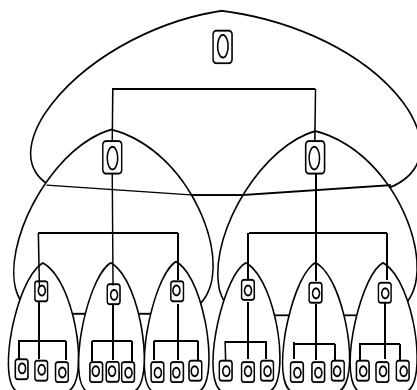
มิดเกลีย์ และคณะ (Midgley and others.) ได้ให้แนวคิดของการมีส่วนร่วม โดยอ้างถึงข้อตกลงของสหประชาชาติและสังคมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Economic and Social Council States) ที่ได้อภิปรายถึงเรื่องการมีส่วนร่วมและได้สรุปไว้ว่า การมีส่วนร่วมนั้นต้องการการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องตามแบบประชาธิปไตยจากประชาชนอย่างสมัครใจ ๓ ประการ คือ

๑. เป็นเรื่องที่สนับสนุนส่งเสริมต่อการพัฒนา
๒. มีการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เป็นผลจากการพัฒนานั้นอย่างเสมอภาคกัน
๓. มีความเชื่อถือในการตัดสินใจ เพื่อกำหนดเป้าหมาย กำหนดนโยบาย และแผนรวมทั้งการนำโครงการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไปสู่การปฏิบัติ^{๒๓}

ทฤษฎีหมุดเชื่อมโยงของไลเคิร์ท (Linking Pin function theory) เมื่อ ค.ศ. ๑๙๖๗ เรนซิสไลเคิร์ท (RensisLinkert) ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมิชิแกน กล่าวถึง ทฤษฎีการจัดรูปองค์การเชิงมนุษย์สัมพันธ์ เรียกว่า “ทฤษฎีหมุดเชื่อมโยง” กล่าวโดยสรุป องค์การจะปฏิบัติหน้าที่ได้ดีที่สุดก็ต่อเมื่อการปฏิบัติหน้าที่โดยสมาชิกจะต้องไม่ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะคนเดียว หากแต่การปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในลักษณะกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมาย การปฏิบัติงานชัดเจน ฝ่ายบริหารต้องรับผิดชอบต่อการสร้างกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพ มีความ

^{๒๓} มิดเกลีย์ และคณะ, อ้างใน, ชูชาติ พ่วงสมจิตร, “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ ดุษฎีบัณฑิต, (กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๑๑.

เชื่อมโยงระหว่างกันทั้งองค์การ ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มหนึ่งย่อมจะเป็นผู้ได้บังคับบัญชาในอีกกลุ่มหนึ่งที่สูงขึ้นไป และเป็นเช่นนี้ไปตลอดทั้งองค์การดังแผนภูมิที่ ๒.๔ ต่อไปนี้



แผนภูมิที่ ๒.๔ โครงสร้างขององค์การแบบหมดเชื่อมโยง

การเปิดโอกาสให้ทุกคนในหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานใดๆ ร่วมกัน ด้วยการตัดสินใจ ร่วมจัดการและพัฒนา การให้ข้อเสนอแนะและให้ความคิดเห็นต่างๆ ในองค์การ การให้เกียรติและถือว่าทุกคนในองค์การล้วนมีความสำคัญอย่างเท่าเทียมกัน หน่วยงานที่มีคุณภาพ จะมีโครงสร้างการปฏิบัติงานร่วมกันแบบหมดเชื่อมโยง

๑. การทำงานเป็นกลุ่มช่วยให้งานมีประสิทธิภาพ สิ่งจูงใจมากขึ้น หน่วยงานได้ผลงานที่ดีที่สุด เมื่อทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานไม่ใช่ต่างคนต่างทำ ในการบริหารงานต้องสร้างกลุ่มปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๒. การปฏิบัติงานกลุ่มใช้ได้กับทุกระดับองค์การ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับหมดเชื่อมโยง คือ ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปเป็นผู้นำกลุ่มหรือตัวแทนกลุ่ม เพื่อเชื่อมโยงกับกลุ่มในระดับสูงต่อไป

๓. หลักการสำคัญที่สุดต้องถือว่าการวางแผนและการแก้ไขปัญหาเป็นเรื่องของกลุ่ม ให้กลุ่มตัดสินใจโดยสมาชิกทุกคน ทุกคนจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผูกพันยอมรับกัน^{๒๔}

^{๒๔} สมคิด บางโม, องค์การและการจัดการ, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพฯ : บริษัท วิทิตพัฒน จำกัด, ๒๕๕๔), หน้า ๓๓-๓๔.

ทรงสิทธิ์ ยืนชีวิต แบ่งทฤษฎีการมีส่วนร่วมออกเป็น ๒ กลุ่มใหญ่ คือ

๑. ทฤษฎีความเป็นผู้แทน ทฤษฎีนี้เน้นการเป็นตัวแทนของผู้นำและถือว่าการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งและหรือถอดถอนผู้นำ เป็นเครื่องหมายของการที่จะทำให้เป็นหลักประกันกับการบริหารงานที่ดี อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้เน้นเฉพาะการวางโครงสร้างสถาบัน เพื่อเป็นเครื่องมือในการให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมเท่านั้น เช่น การเลือกตั้งทั่วไปการเลือกตั้งโดยคะแนนลับ และการประชุมปรึกษาหารือประจำปีจะเห็นได้ว่า การมีส่วนร่วมตามนัยของทฤษฎีนี้มีได้ปิดโอกาสให้ผู้ตามได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กรอย่างแท้จริง ผู้ที่มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการตัดสินใจ ได้แก่ บรรดาผู้นำต่างๆ ที่เสนอตัวเข้ามารับเลือกตั้งส่วนผู้ตามนั้นเป็นเพียงไม้ประดับเท่านั้น

๒. ทฤษฎีประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ตามแนวความคิดของทฤษฎีนี้ การมีส่วนร่วมไม่เฉพาะวัตถุประสงค์ แต่เข้าไปพิจารณาเลือกตั้งหรือถอดถอนเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการวางนโยบาย ยิ่งกว่านั้นทฤษฎีนี้ยังมองการมีส่วนร่วมเป็นการให้คำปรึกษา และพัฒนาการกระทำทางการเมืองและการกระทำทางสังคม ให้เด็กมีความรับผิดชอบ นั่นคือการไม่ยอมให้มีส่วนร่วมถือว่าเป็นการคุกคามเสรีภาพ^{๒๕}

วีระ บำรุงรักษา กล่าวถึง แนวคิดในการบริหารงานรวมถึงการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมต้องอาศัยหลักประชาธิปไตยอย่างมีระบบ และต่อเนื่อง กล่าวคือ ผู้บริหารจะต้องยึดหลัก ๓ ประการ ดังต่อไปนี้ คือ

๑. หลักการระดม คือ หลักการที่ว่า มนุษย์ทุกคนมีคุณค่ามีศักดิ์ศรี มนุษย์ทุกคนมีเกณฑ์ของตนเองและค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับความถูกต้องดีงาม ตลอดทั้งมีพลังสร้างสรรค์ด้วยทุกคนในหลักการนี้ผู้บริหารจะต้องให้ความเคารพในการเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน และดำเนินการให้ผู้ร่วมงานทุกประเภทและทุกระดับมีความเคารพในคุณค่า และศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ซึ่งกันและกันอย่างจริงใจและจริงจัง

๒. หลักสามัคคีธรรม คือ หลักการที่ว่า การสร้างสรรค์ใดๆ จะมีพลังงานมากน้อยแค่ไหนเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความเห็นชอบและความร่วมมือกันของคนหมู่มาก สำหรับการบริหารใดๆ ถึงแม้ผู้บริหารจะเก่งกล้าสามารถเฉพาะตัวเพียงใด ถ้ามีความสามารถดำเนินการให้ผู้ร่วมงานทุกคนเห็นชอบและร่วมมือกันอย่างแท้จริง แล้วสิ่งที่สร้างสรรค์นั้น ไม่ควรค่าแห่งความภูมิใจและ

^{๒๕} ทรงสิทธิ์ ยืนชีวิต, “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๓), หน้า ๒๓.

ไม่มีความเป็นอมตะแต่ประการใด ดังนั้น สิ่งที่ยิ่งใหญ่และยั่งยืนนั้น คือ ผลงานที่ทุกคนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมืออย่างแท้จริงในทุกขั้นตอนของการบริหาร

๓. หลักปัญญารธรรม คือ หลักการของความถูกต้องอิงตามกฎของเหตุผล ซึ่งเป็นกฎธรรมชาติและเป็นกระแสพื้นฐานของความเจริญก้าวหน้าของสังคมมนุษย์ และเป็นพื้นฐานของวิชาการทุกประเภท และทุกระดับโดยหลักการนี้ผู้บริหารจะต้องพิจารณาเห็นว่า ผลทุกอย่างไม่ว่า จะเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมย่อมมาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องนั้นขึ้นมาเสียก่อน และในทางกลับกัน การสร้างเหตุปัจจัยเพื่อให้บรรลุผลนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ซึ่งเป็นวิธีการของเหตุและผล เช่น วิธีการวิทยาศาสตร์ วิธีการวิจัยและการพัฒนา และวิธีการอริยสัจ เป็นต้น^{๒๖}

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (Herzberg's two – factors theory) เฟเดอริกเฮร์เบิร์ต (Frederick Herzberg) ได้นำประเด็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยรวมกัน เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย นำเสนอปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานให้แก่พนักงาน เพื่อให้การเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยปัจจัย ๒ ประการ คือ

๑. **ปัจจัยรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย (Maintenance Factors or Hygiene Factors)** เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก ได้แก่ นโยบายและการบริหาร เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงานและสถานภาพ

๒. **ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)** นับเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยภายใน ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อพนักงานคล้ายกับการรักษาอนามัยของคน ได้แก่ ความก้าวหน้าส่วนตัว ลักษณะงานที่ท้าทาย ความสำเร็จ การยกย่องชมเชย ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน^{๒๗}

สรุปการบริหารแบบมีส่วนร่วม ถือเป็นการกระจายอำนาจทางการศึกษา มีความเป็นอิสระและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการจัดสรรงบประมาณ มีอำนาจจากการบริหารและจัดการทั้งด้านหลักสูตร การพัฒนาบุคลากรและงบประมาณได้สะดวกมากขึ้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีลักษณะสำคัญดังนี้

^{๒๖} อูไร อุณวงศ์, “การศึกษาปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำนาจเจริญ”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ๒๕๕๓), หน้า ๒๖.

^{๒๗} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, **องค์การและการจัดการ ฉบับมาตรฐาน**, (กรุงเทพฯ : บริษัท วิสิทธ์พัฒนา จำกัด, ๒๕๓๘), หน้า ๒๔๓-๒๔๔.

๑. กระบวนการกำหนดจุดมุ่งหมาย นโยบายการวางแผน งบประมาณการปฏิบัติ และการประเมินผลเชิงบูรณาการ

๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม มีการกำหนดบทบาท ความรับผิดชอบ ที่ชัดเจน

๓. เน้นหน้าที่หลักของสถานศึกษา คือ การเรียนการสอนโดยจะมีหน้าที่ในการจัดการด้านงบประมาณ บุคลากรและงานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งต้องร่วมบริหาร และร่วมกันจัดการศึกษา ให้ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน

ดังนั้น แนวทางในการจัดการศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา จะต้องมีการรณรงค์ในการ สร้างจิตสำนึกของการมีส่วนร่วม โดยการสร้างให้ประชาชนเข้าใจบทบาทและหน้าที่ ตามการปกครองระบอบประชาธิปไตย เข้าใจเกี่ยวกับการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษา แนวการจัดการศึกษาจะต้องให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม ในการกำหนดรูปแบบและวิธีการ ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในสถานศึกษา เป็นผู้ให้การสนับสนุนเพื่อให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมบริหารการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของของสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ

๒.๒ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒.๒.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๔๐ ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ในการกำกับและส่งเสริม สนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน และการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษา รวมทั้งการพัฒนาองค์กรชุมชนความเข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้และสามารถจัดการศึกษาในชุมชนได้

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นองค์กรคณะบุคคลที่ทำงานร่วมกับสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง สามารถบริหารจัดการศึกษาด้วยตนเองได้ ตามกรอบที่กฎหมายกำหนด ดังนั้น ความหลากหลายของบุคคล ที่เข้าร่วมคณะกรรมการ จึงเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ต้องอาศัย ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในด้านต่างๆ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ดังนี้

ผู้แทนผู้ปกครอง เป็นผู้สะท้อนปัญหาและความต้องการด้านคุณภาพทางการศึกษาและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ทั้งในส่วนที่คาดหวังและสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นและร่วมมือกับครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ผู้แทนครู เป็นผู้ที่มีความชำนาญในสาขาวิชาชีพครู มีความสำคัญต่อการนำเสนอข้อมูลด้านกระบวนการเรียนรู้ ปัญหา และความต้องการการสนับสนุน ช่วยเหลือ รวมทั้งรายงานผลการจัดการศึกษา

ผู้แทนองค์กรชุมชน เป็นผู้สะท้อนสภาพปัญหาและความต้องการ ในการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งของชุมชน และให้ความร่วมมือกับสถานศึกษา ในด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่งเรียนรู้

ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้สะท้อนสภาพปัญหาและความต้องการที่ครอบคลุมทั้งเขตพื้นที่บริการของสถานศึกษา ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ ทรัพยากร เชื่อมโยงแผนกับแผนพัฒนาท้องถิ่น

ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา เป็นผู้สะท้อนภาพของความรัก ความศรัทธาความภาคภูมิใจ ต่อสถาบันการศึกษาที่ตนได้รับการศึกษา ช่วยจรรโลงคุณค่าของสถาบันไปสู่ศิษย์รุ่นหลังให้ประสบความสำเร็จในการศึกษาเช่นกัน

ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ เป็นผู้นำเสนอและเติมเต็มข้อมูลด้านคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมของศาสนา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีของสังคม

ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในด้านต่างๆ ที่จะช่วยเสริมให้สถานศึกษา จัดการศึกษาได้ครอบคลุมในทุกๆ ด้าน อย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งและมีการพัฒนาที่ยั่งยืน

ผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะกรรมการและเลขานุการ ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของสถานศึกษา เป็นบุคคลสำคัญที่จะสะท้อนภาพของการบริหารจัดการ ผู้ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นการทำงาน ทบทวนรายงาน สะท้อนความคิด เปิดโอกาสให้ผู้แทนแต่ละกลุ่มได้แสดงบทบาทอย่างเต็มที่ จัดเตรียมการประชุม บันทึกการประชุม รายงานผลการประชุมและสนับสนุนด้านอุปกรณ์ ห้องประชุม วัสดุใช้สอย ฯลฯ รวมทั้งการพิจารณานามติ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากที่ประชุมไปสู่การปฏิบัติ

ดังนั้น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นองค์คณะบุคคลในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม จึงต้องอาศัยผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาหลากหลายและเข้าใจการศึกษา มีความมุ่งมั่น มีเวลาที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจพัฒนาสถานศึกษาของชุมชน ให้มีคุณภาพ

และได้มาตรฐานตามที่ชุมชน สังคมและประเทศชาติต้องการ ซึ่งจะส่งผลให้ชุมชนสังคมเข้มแข็ง และประเทศชาติก้าวหน้า^{๒๔}

๒.๒.๒ บทบาทหน้าที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตามมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ รวมทั้งอำนาจหน้าที่การบริหารงานบุคคลที่จะเกิดขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สรุปอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน ได้ดังนี้

๑) กำกับการดำเนินงานกิจการของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการกิจการด้านต่างๆ ของสถานศึกษา

๓) มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษาตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด

๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนดให้เป็นอำนาจ หน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน^{๒๕}

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานบริหารจัดการศึกษา ได้สรุปบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พร้อมทั้งเสนอบทบาทหน้าที่ ที่คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรปฏิบัติในการบริหารจัดการศึกษาด้านต่างๆ อาจเปรียบเทียบ ดังปรากฏ ตามตารางที่ ๒.๑ ต่อไปนี้

^{๒๔} คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๗), หน้า ๑๕ – ๒๑.

^{๒๕} พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖, (ออนไลน์), แหล่งที่มา , http://www.moe.go.th/new_stru/P2.htm (๒๑ พ.ย. ๒๕๕๕).

ตารางที่ ๒.๑ บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทบาทหน้าที่ของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	บทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
๑. ด้านวิชาการ	๑. ด้านวิชาการ
๑.๑ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของผู้เรียนชุมชนและท้องถิ่น	๑.๑ ให้ความเห็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของผู้เรียนชุมชนและท้องถิ่น
๑.๒ จัดการเรียนการสอนสภาพแวดล้อมบรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสมและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตลอดจนการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	๑.๒ ให้ข้อเสนอแนะและส่งเสริมสนับสนุนในการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมกระบวนการเรียนรู้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นฯลฯเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
๑.๓ จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและรายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการสถานศึกษารับทราบ	๑.๓ รับทราบและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดระบบและการดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
๒. ด้านงบประมาณ	๒.ด้านงบประมาณ
๒.๑ จัดตั้งและรับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาตามที่กฎหมายระเบียบประกาศ ฯลฯ กำหนด	๒.๑ ให้ความเห็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดตั้งและการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา
๒.๒ ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และแนวปฏิบัติ ฯลฯ เกี่ยวกับการบริหารการเงินและการจัดหารายได้จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ทั้งนี้ ตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด	๒.๒ ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ ในการออก ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการบริหารการเงินและการจัดหารายได้จากทรัพย์สินของสถานศึกษา หรือปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับเรื่องนี้ตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด

บทบาทหน้าที่ของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	บทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
๓. ด้านการบริหารบุคคล	๓. ด้านการบริหารงานบุคคล
๓.๑ ดำเนินการตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดการบริหารงานบุคคล	๓.๑ ปฏิบัติตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔. ด้านการบริหารทั่วไป	๔. ด้านการบริหารทั่วไป
๔.๑ จัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาของ สถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและแผน ของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษารวมทั้งความต้องการของ ชุมชนและท้องถิ่น	๔.๑ ให้ความเห็นเสนอแนะและให้คำปรึกษาใน การจัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาของ สถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและแผน ของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษารวมทั้งความต้องการของ ชุมชนและท้องถิ่น
๔.๒ ดำเนินการและกำกับ ติดตาม และ ประเมินผลงานตามแผนงาน โครงการของ สถานศึกษา	๔.๒ รับทราบ ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะใน การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาและ กิจการของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง นโยบาย และแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชน และท้องถิ่น และรายงานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเมื่อสถานศึกษาไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง นโยบายและแผน ของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชน และท้องถิ่น

บทบาทหน้าที่ของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	บทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔. ด้านการบริหารทั่วไป (ต่อ)	๔. ด้านการบริหารทั่วไป (ต่อ)
๔.๓ ระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษา รวมทั้ง ปกครองดูแลบำรุงรักษา ไร่ และจัดหา ผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด	๔.๓ ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนเกี่ยวกับการระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษา รวมทั้งปกครองดูแลบำรุงรักษา ไร่ และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ สถานศึกษา ตามที่กฎหมายระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด
๔.๔ ออกระเบียบข้อบังคับประกาศแนวปฏิบัติ ฯลฯในการดำเนินงานด้านต่างๆ ตามกฎหมาย ระเบียบประกาศ ฯลฯ กำหนด	๔.๔ ให้ความเห็นข้อเสนอแนะและให้คำปรึกษา ในการออกระเบียบข้อบังคับประกาศแนวปฏิบัติ ฯลฯในการดำเนินงานด้านต่างๆของสถานศึกษา ตามที่กฎหมายระเบียบประกาศ ฯลฯ กำหนด
๔.๕ ส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชนและสร้าง ความสัมพันธ์กับสถาบันอื่นๆ ในชุมชนและ ท้องถิ่น	๔.๕ ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะและให้ คำปรึกษาในการส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชน และสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอื่นๆ ใน ชุมชนและท้องถิ่น
๔.๖ ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของ สถานศึกษาหรือตามที่ได้รับมอบหมายและ ตามที่กฎหมายระเบียบประกาศ ฯลฯ กำหนด	๔.๖ ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของ สถานศึกษาตามที่กฎหมายระเบียบประกาศ ฯลฯ กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ที่มา : คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๗), หน้า ๗-๘.

๒.๒.๓ ขั้นตอนการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายในสถานศึกษา แบ่งได้ ๘ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ ๑ ศึกษาข้อมูลพื้นฐานก่อนการดำเนินงาน ผู้บริหารโรงเรียนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรเป็นผู้ดำเนินการภายใต้เงื่อนไขที่ว่า ต้องร่วมกันคิดที่จะดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่ยังมีข้อมูลไม่เพียงพอหรือยังไม่แน่ใจว่าจะดำเนินการอย่างไร

ขั้นที่ ๒ สร้างความสัมพันธ์กับคนในชุมชน ในช่วงแรกผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความสัมพันธ์กับคนในชุมชน โดยเริ่มจากการติดต่อ พบปะ พูดคุย กับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคนในชุมชนที่มีวัยใกล้เคียงกันก่อน หลังจากนั้นจึงทำการคุ้นเคยกับคนในชุมชนทั่วๆ ไป อาศัยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้เชื่อมโยงความสัมพันธ์ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะแทรกตนเองเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้น ต้องกระทำตนโดยการปฏิบัติให้ชุมชนยอมรับ เช่น ไปร่วมงานชุมชนสม่ำเสมอ แสดงความสามารถของตนเองให้ชุมชนเห็น และยอมรับด้วยการร่วมทำงานในสิ่งที่ชุมชนมอบหมายให้สำเร็จ ส่วนคณะครูก็จะต้องแสดงความรู้ความสามารถให้ประชาชนได้เห็นจนเกิดการยอมรับ

ขั้นที่ ๓ สร้างเครือข่ายกลุ่มผู้มีส่วนร่วม เช่น กลุ่มคณะครู กลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มผู้ปกครองนักเรียน กลุ่มวิทยากรภายนอก ฯลฯ แต่ละกลุ่มไม่มีบทบาทเด่นชัด จะมีบทบาทโดดเด่นหรือไม่ขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่สถานศึกษาจัดขึ้นมา กลุ่มบุคคลผู้เป็นเครือข่ายเหล่านี้ไม่มีบทบาทตายตัว การกำหนดบทบาทให้มีส่วนร่วมแต่ละครั้งขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่ชุมชนหรือสถานศึกษาจัดขึ้น

ขั้นที่ ๔ ร่วมสร้างกิจกรรม เป็นขั้นตอนที่ผู้ที่เข้ามาร่วมกันคิด ร่วมวางแผน เช่น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วมเข้ามาเป็นผู้ร่วมคิดร่วมสร้างกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันหลายฝ่าย ทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของหุ้นส่วน ทำให้มีความเต็มใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างกิจกรรมต่อไป

ขั้นที่ ๕ ร่วมต่อรองเพื่อการดำเนินการ ขั้นตอนนี้จะสอดแทรกอยู่ในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ในการจัดกิจกรรมหรือดำเนินงานของชุมชน และสถานศึกษาทุกขั้นตอนเป็นไปในรูปของการอภิปราย การแสดงความคิดเห็นเพื่อวางแผนดำเนินงาน บางครั้งก็จะเป็นขั้นตอนของการพยายามที่จะให้ความคิดของตนเองถูกเลือกนำมาใช้ โดยเฉพาะในส่วนจากรูปแบบกระบวนการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา มีการต่อรองในการขอรับบริจาคและจำนวนเงินที่จะบริจาค

หรือการสร้างความชอบธรรมในการดำเนินกิจกรรมว่าได้มีการต่อรองเพื่อให้เกิดความยินยอม ตามความต้องการของแต่ละกลุ่มที่มาร่วมกิจกรรมจะเกิดการยอมรับร่วมกันได้

ขั้นที่ ๖ ร่วมกันดำเนินงานเป็นขั้นตอนที่แสดงถึงบทบาทของผู้มีส่วนร่วมได้อย่างชัดเจน บางครั้งแสดงถึงแบบแผนการมีส่วนร่วมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล และลักษณะของการมีส่วนร่วม ดำเนินการจะมีความแตกต่างกัน ดังนี้

๖.๑) ร่วมดำเนินงานในระดับน้อย ได้แก่ กลุ่มผู้ปกครอง และกลุ่มประชาชนทั่วไป เป็นกลุ่มที่มาร่วมงานหรือสนับสนุนตามที่ได้รับเชิญชวนหรือการร้องขอจากผู้นำชุมชนและทางโรงเรียนมากกว่าที่จะริเริ่มงาน หรือเสนอตัวเข้าร่วม ลักษณะของการร่วมงานร่วมมือ ร่วมสนับสนุน ร่วมแสดงความคิดเห็น บทบาทการมีส่วนร่วมจะอยู่ในระดับน้อย ไม่มีอำนาจที่จะตัดสินใจเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมหรือดำเนินงานได้

๖.๒) ร่วมดำเนินงานในระดับมาก ได้แก่ กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มคณะครู กลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มผู้บริหารทรัพยากรให้แก่สถานศึกษา ลักษณะการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเป็นผู้ริเริ่มกิจกรรม บริหารทรัพยากรและสิ่งของ บทบาทในการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ร่วมแสดงความคิดเห็นได้อย่างมั่นใจ มีอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาพอสมควร

๖.๓) ร่วมดำเนินงานในระดับมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มที่มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานร่วมกับสถานศึกษา ได้แก่ เจ้าอาวาส ผู้บริหารสถานศึกษา ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้นำชุมชนที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการ เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ลักษณะของการมีส่วนร่วมริเริ่มงาน ร่วมสนับสนุน ร่วมดำเนินงาน ติดตามงาน บทบาทหน้าที่ในการมีส่วนร่วมในชุมชนจะอยู่ในระดับมากที่สุด ร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างแน่นนอนจริงจัง มีอำนาจในการตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงกิจกรรมหรือดำเนินงานบางอย่างได้

ขั้นที่ ๗ ร่วมกันประเมินผลการดำเนินงานหลังจากมีการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ผู้มีส่วนร่วมร่วมดำเนินงานจะประเมินผลการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อปรับปรุงข้อบกพร่อง ลักษณะของการประเมินจะใช้แบบสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนร่วมจากกลุ่มต่างๆ ประชาชนให้มากที่สุด คือ ประเมินผลจากจำนวนผู้ร่วมงาน

ขั้นที่ ๘ ร่วมกันรับผลจากการดำเนินงาน ผลจากการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมและการมีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการจัดการศึกษาของชุมชน ส่วนมากเป็นประโยชน์ในทางด้านจิตใจมากกว่าเป็นสิ่งของตอบแทนด้วยวัตถุ ที่สถานศึกษานำมาใช้แสดงความขอบคุณต่อคนในชุมชนเป็นประจำ คือ แสดงความคุ้นเคย การทักทาย การเยี่ยมเยียน การรดน้ำคำหัวในวันสงกรานต์ การมอบเกียรติบัตร การประกาศคุณความดี การตั้งชื่ออาคารเรียนตามชื่อของผู้ที่บริจาครายใหญ่

การมีส่วนร่วมในงานพิธีต่างๆ ทำให้เกิดมีเครือข่ายการมีส่วนร่วมมากขึ้น และมีจำนวนผู้เต็มใจเข้ามามีส่วนร่วมจัดกิจกรรมสนับสนุนงานด้านต่างๆ ของโรงเรียนมากขึ้น

๒.๓ การบริหารตามหลักอริยสัจสี่

๒.๓.๑ องค์ประกอบของอริยสัจ ๔

พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในส่วนของ พระสูตรตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มูลปัณณาสก์ สัมมาทิฎฐิสูตร ได้อธิบายเรื่องอริยสัจ ๔ ไว้ดังต่อไปนี้

๑. ทุกข์ (สภาวะที่ทนได้ยาก)
๒. ทุกขสมุทัย (เหตุเกิดทุกข์)
๓. ทุกขนิโรธ (ความดับทุกข์)
๔. ทุกขนิโรธคามินีปฏิปทา (ข้อปฏิบัติให้ถึงความดับทุกข์)

ทุกข์ เป็นอย่างไร คือ ชาติเป็นทุกข์ ชราเป็นทุกข์ มรณะเป็นทุกข์ โสกะ ปรีทเวะ ทุกข์ โทมนัส อุปายาสเป็นทุกข์ การประสบกับอารมณ์อันไม่เป็นที่รักเป็นทุกข์ ความพลัดพรากจากอารมณ์อันเป็นที่รักเป็นทุกข์ การไม่ได้สิ่งที่ต้องการเป็นทุกข์ ว่าโดยย่อ อุปาทาน-ขันธ ๕ เป็นทุกข์นี้เรียกว่า ทุกข์

ทุกขสมุทัย เป็นอย่างไร คือ ตัณหาอันทำให้เกิดอีก ประกอบด้วยความเพิลิดเพิลินและความกำหนัด มีปกติให้เพิลิดเพิลินในอารมณ์นั้นๆ ได้แก่ กามตัณหา (ความทะยานอยากในกาม) ภวตัณหา (ความทะยานอยากเป็นนั่นเป็นนี่) วิภวตัณหา (ความทะยานอยากไม่เป็นนั่นเป็นนี่) นี้เรียกว่า ทุกขสมุทัย

ทุกขนิโรธ เป็นอย่างไร คือ ความดับตัณหาไม่เหลือด้วยวิราคะ ความสละ ความสละคืน ความพ้นความไม่อาลัยในตัณหา นี้เรียกว่า ทุกขนิโรธ ทุกขนิโรธคามินีปฏิปทา เป็นอย่างไร คือ อริยมรรคมีองค์ ๘ นี้เรียกว่า ทุกขนิโรธคามินีปฏิปทา^{๓๐}

เอกชัย จุละจาริตต์ ได้อธิบายว่า อริยสัจ ๔ คือ ความจริงอันประเสริฐ ๔ ประการที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้และตรัสสอน เพื่อพัฒนาจิตใจมนุษย์ให้ห่างไกลจากกิเลส กองทุกข์ หรือเป็นบุคคลที่ประเสริฐ (อริยบุคคล) อริยสัจ ๔ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่สุดของพระพุทธศาสนา ซึ่งประกอบด้วย ๔ เรื่องหลักๆ คือ

^{๓๐} ม.ม. (ไทย) ๑๒/๕๑/๘๕-๘๖.

๑. ความทุกข์ (ทุกข์)
๒. สาเหตุของความทุกข์ (สมุทัย)
๓. ความดับทุกข์ (นิโรธ)
๔. ทาง (วิธี) ปฏิบัติเพื่อความดับทุกข์ (มรรค)^{๓๑}

๒.๓.๒ กระบวนการแก้ปัญหาตามหลักอริยสัจ ๔

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้อธิบายว่ากระบวนการแห่งอริยสัจ ๔ เป็นกระบวนการทางความคิด เรียกว่า “วิธีคิดแบบอริยสัจสี่” หรือ “การคิดแบบแก้ปัญหา” เรียกตามภาษาธรรมว่า “วิธีแห่งความดับทุกข์” จัดเป็นวิธีคิดแบบหลักอย่างหนึ่งเพราะสามารถขยายให้ครอบคลุมวิธีคิดแบบอื่นๆ ได้ทั้งหมดวิธีคิดแบบอริยสัจสี่นี้มีลักษณะทั่วไป ๒ ประการ คือ

๑. เป็นวิธีคิดตามเหตุและผล หรือเป็นไปตามเหตุผลสืบสาวจากผลไปหาเหตุแล้วแก้ไขและทำการที่ต้นเหตุจัดเป็น ๒ คู่ คือ

คู่ที่ ๑ : ทุกข์ เป็นผล เป็นตัวปัญหา เป็นสถานการณ์ที่ประสบซึ่งไม่ต้องการสมุทัย เป็นเหตุ เป็นที่มาของปัญหา เป็นจุดที่จะต้องกำจัดหรือแก้ไขจึงจะพ้นจากปัญหาได้

คู่ที่ ๒ : นิโรธ เป็นผล เป็นภาวะสิ้นปัญหา เป็นจุดหมายซึ่งต้องการจะเข้าถึงมรรค เป็นเหตุ เป็นวิธีการ เป็นข้อปฏิบัติที่ต้องกระทำในการแก้ไข สาเหตุเพื่อบรรลุจุดหมายคือภาวะสิ้นปัญหา คือ ความดับทุกข์

๒. เป็นวิธีคิดตรงจุดตรงเรื่อง ตรงไปตรงมา ตรงต่อสิ่งที่จะต้องทำต้องปฏิบัติ เกี่ยวข้องของชีวิต ใช้แก้ปัญหา ไม่ออกไปในเรื่องฟุ้งเพื่อที่สักราคิดเพื่อสนองตัณหา มานะ ทิฐิ ซึ่งไม่อาจนำมาใช้ปฏิบัติ ไม่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหา

วิธีคิดแบบอริยสัจสี่นี้รับกันหรือต่อเนื่องกันกับวิธีคิดแบบสามัญญลักษณะ (วิธีคิดแบบเท่าทันธรรมดา) กล่าวคือ เมื่อประสบปัญหาได้รับความทุกข์ และสามารถวางใจวางท่าที่ต่อสถานการณ์ได้อย่างถูกต้องตามวิธีคิดแบบสามัญญลักษณะ ขั้นที่ ๑ คือ รู้เท่าทันและยอมรับความจริงนั้นแล้ว ต่อจากนั้น เมื่อจะปฏิบัติด้วยปัญญาเพื่อแก้ไขปัญหามาตามวิธีปฏิบัติขั้นที่ ๒ ของวิธีคิดแบบสามัญญลักษณะ คือ แก้ไขไปตามเหตุปัจจัยของเรื่องนั้นๆ

หลักการหรือสาระสำคัญของวิธีคิดแบบอริยสัจสี่ ก็คือ การเริ่มต้นจากปัญหาหรือความดับทุกข์ที่ประสบ โดยกำหนดรู้ทำความเข้าใจกับปัญหาคือ ความทุกข์นั้นให้ชัดเจน แล้วสืบค้นหา

^{๓๑} เอกชัย จุละจาริตต์, แก่นธรรม (อริยสัจ ๔), (ออนไลน์), แหล่งที่มา : <http://www.thai60.com/> (๑๔ ธ.ค. ๒๕๕๕).

สาเหตุเพื่อเตรียมแก้ไข ในเวลาเดียวกันก็กำหนดเป้าหมายของตนให้แน่ชัดว่าคือ อะไรจะเป็นไปได้หรือไม่ และเป็นไปได้อย่างไร แล้วคิดวางวิธีปฏิบัติที่จะกำจัดสาเหตุของปัญหาโดยสอดคล้องกับการที่จะบรรลุจุดหมายอย่างถูกต้องด้วย เพื่อให้มองเห็นเค้าความในเรื่องนี้ โดยมีวิธีปฏิบัติดังนี้

ขั้นที่ ๑ ทุกข์ คือ สภาพปัญหา ความคับข้อง ดิดขัด กดดัน บีบคั้น บกพร่อง ที่เกิดมีแก่ชีวิตหรือที่คนได้ประสบ ซึ่งเมื่อว่าอย่างกว้างที่สุดก็คือ ภาวะที่สังขาร หรือนามรูปหรือขั้น ๕ หรือโลกและชีวิตตกอยู่ในอำนาจของกฎธรรมดา เป็นของไม่เที่ยงแท้คงที่ ถูกเหตุปัจจัยต่างๆ กดดันบีบคั้น และขึ้นต่อบ้างก็ไม่มีตัวตนที่จะอยู่ในอำนาจครอบครองบังคับได้จริงนั่นเอง สำหรับทุกข์นั้นเรามีหน้าที่เพียงกำหนดรู้คือ ทำความเข้าใจและกำหนดขอบเขตให้ชัด เหมือนอย่างแพทย์กำหนดรู้หรือตรวจให้รู้ว่าเป็นอาการของโรคอะไร เป็นที่ไหน หน้าที่นี้เรียกว่าปริยญา เราไม่มีหน้าที่เอาทุกข์มาครุ่นคิด มาแบกไว้ หรือคิดขัดเคืองเป็นปฏิปักษ์กับความทุกข์หรือหวั่นกังวลอยากหายทุกข์ เพราะคิดอย่างนั้นมีแต่จะทำให้ทุกข์เพิ่มขึ้น เราอยากแก้ทุกข์ได้ แต่เราแก้ทุกข์ด้วยความอยากไม่ได้เราต้องแก้ด้วยรู้มันและกำจัดเหตุของมัน ดังนั้นจะอยากไปก็ไม่มีประโยชน์ มีแต่โทษมากขึ้น ขึ้นนั้นนอกจากกำหนดรู้แล้ว ก็เพียงวางใจวางท่าทีแบบรู้เท่าทันคตินิธรรมดา เมื่อกำหนดรู้และเข้าใจปัญหา เรียกว่าทำปริยญา แล้วก็ป็นอันปฏิบัติหน้าที่ต่อทุกข์หรือต่อปัญหาเสร็จสิ้นพึงก้าวไปสู่ขั้นที่ สองทันที

ขั้นที่ ๒ สมุทัย คือ เหตุเกิดแห่งทุกข์หรือสาเหตุของปัญหาได้แก่เหตุปัจจัยต่างๆ ที่เข้าสัมพันธ์ขัดแย้งส่งผลสืบทอดกันมาจนปรากฏเป็นสภาพบีบคั้น กดดัน ดิดขัด อึดอัด บกพร่องในรูปต่างๆ แปลกๆกันไปอันจะต้องค้นหาให้พบแล้วทำหน้าที่ต่อมันให้ถูกต้อง คือ ปหาน ได้แก่ กำจัดหรือละเสียตัวเหตุแกนกลางที่ยืนพื้นฐานของมนุษย์ พระพุทธเจ้าได้แสดงไว้ทั้งระดับตัวแสดงหน้าโรง คือ ตัณหา และระดับเต็มกระบวนการหรือเต็มโรงคือ การสัมพันธ์สืบทอดกันแห่งเหตุปัจจัยเริ่มแต่อวิชชาตามหลักปฏิจาสมุปบาท เมื่อประสบทุกข์หรือปัญหาจำเพราะแต่ละกรณีก็ต้องพิจารณาสืบสาวหาสาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ถ้าเป็นปัญหาเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านมนุษย์ ก็พึงนำเอาตัวเหตุแกนกลางหรือเหตุยืนโรงมาพิจารณาร่วมกับเหตุปัจจัยเฉพาะกรณีด้วย เมื่อสืบค้นวิเคราะห์และวินิจฉัยจับมูลเหตุของปัญหา ซึ่งจะต้องกำจัดหรือแก้ไขได้แล้ว ก็ป็นอันเสร็จสิ้นขั้นที่สอง

ขั้นที่ ๓ นิโรธ คือ ความดับทุกข์ ความพ้นทุกข์ ภาวะไร้ทุกข์ ภาวะพ้นปัญหาหมดหรือปราศจากปัญหาเป็นจุดหมายที่ต้องการ ซึ่งเรามีหน้าที่ สัจฉิกิริยา หรือประจักษ์แจ้ง ทำให้เป็นจริงทำให้สำเร็จหรือบรรลุถึง ในขั้นนี้จะต้องกำหนดรู้ได้ว่าจุดหมายที่ต้องการคือ อะไรการที่ปฏิบัติอยู่นี้หรือจะปฏิบัติเพื่ออะไร จะทำกันไปไหน จุดหมายนั้นเป็นไปได้หรือไม่ เป็นไปได้ได้อย่างไร มีหลักการในการเข้าถึงอย่างไร มีจุดหมายรองหรือจุดหมายลดหลั่นแบ่งเป็นขั้นตอนในระหว่างได้อย่างไรบ้าง

ขั้นที่ ๔ มรรค คือ ทางดับทุกข์ ข้อปฏิบัติให้ถึงความดับทุกข์หรือวิธีแก้ไขปัญหาคือวิธีการและรายละเอียดสิ่งที่จะต้องปฏิบัติ เพื่อกำจัดเหตุและปัจจัยของปัญหา ให้เข้าถึงจุดหมายที่ต้องการ ซึ่งมีหน้าที่ ภาวนา คือ ปฏิบัติหรือลงมือกระทำ สิ่งที่ต้องทำในขั้นของความคิด ก็คือกำหนดวางวิธีการแผนการและรายการสิ่งที่จะต้องทำ ซึ่งจะช่วยให้แก้สาเหตุของปัญหาได้สำเร็จโดยสอดคล้องกับจุดหมายที่ต้องการ^{๓๒}

๒.๓.๓ การแก้ปัญหาแบบอริยสัจ ๔ กับวิธีการทางวิทยาศาสตร์

วิธีทางวิทยาศาสตร์ที่ให้ความสำคัญแก่การปฏิบัติ มีส่วนคล้ายกับวิธีการแก้ปัญหาแบบอริยสัจสี่ ในพระพุทธศาสนาเราอาจเรียกวิธีการแก้ปัญหาตามแบบอริยสัจสี่ว่าเป็นวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Method) วิธีการทางวิทยาศาสตร์ประกอบไปด้วย ๕ ขั้นตอน ดังนี้

๑. การกำหนดปัญหาให้ถูกต้อง (Location of Problems)
๒. การตั้งสมมติฐาน (Setting of Hypothesis)
๓. การสังเกตและการทดลอง (Observation and Experimentation)
๔. การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis of Data)
๕. การสรุปผล (Conclusion)

วิธีการทางวิทยาศาสตร์ดังกล่าวมานี้อาจเทียบกับวิธีการแบบอริยสัจ ๔ ดังนี้

๑. ขั้นกำหนดทุกข์ กิจหรือหน้าที่ในอริยสัจสี่ ข้อที่หนึ่งปริยญาได้แก่การกำหนดรู้ทุกข์หรือปัญหาว่าคือ อะไร มีขอบเขตแค่ไหน หน้าที่ที่ควรทำในขั้นแรกคือ ให้เผชิญหน้ากับปัญหา แล้วกำหนดรู้สภาพและขอบเขตของปัญหานั้นให้ได้ ข้อสำคัญคือ อย่าหลบปัญหาหรือฝืนเพื่องว่าปัญหาจะดับไปเองโดยที่เราไม่ต้องทำอะไร หน้าที่ในขั้นนี้เหมือนกับการที่หมอตรวจอาการของคนไข้เพื่อให้รู้ว่าเป็นโรคอะไร ที่ส่วนไหนของร่างกาย ลูกกลมไปมากน้อยเพียงไรในชั้นมัจจกัปปวัตตสูตรมีตัวอย่างการกำหนดรู้ทุกข์ตามแนวของพุทธพจน์ที่ว่า “เกิดเป็นทุกข์ แก่เป็นทุกข์ ตายเป็นทุกข์ ปรารถนาสิ่งใดไม่ได้สิ่งนั้นเป็นทุกข์ เมื่อว่าโยย่ออุปาทานขันธ ๕ เป็นทุกข์”

ขั้นนี้ตรงกับวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ข้อที่ ๑ คือ การกำหนดปัญหาให้ถูกต้อง

๒. ขั้นสืบสาวหาสาเหตุ อริยสัจสี่ ข้อที่ ๒ คือ ค้นหาสมุทัยได้แก่เหตุของทุกข์หรือสาเหตุของปัญหาแล้วจัดการปหานคือ การกำจัดให้หมดไป ขั้นนี้เหมือนกับการที่หมอวินิจฉัย

^{๓๒} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บริษัทสหธรรมิก จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๖๘๑-๖๘๓.

สมมุติฐานของโรคก่อนลงมือรักษา ตัวอย่างสาเหตุของปัญหาที่พระพุทธเจ้าแสดงไว้ก็คือ คัมภีระ ๓ ได้แก่ กามคัมภีระ ภาวคัมภีระและวิภวคัมภีระ ขึ้นนี้ยังอยู่ในวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ข้อที่ ๑

๓. ขึ้นแก้นิโรธ อริยสัจข้อที่ ๓ นิโรธได้แก่ ความดับทุกข์หรือสภาพที่ไร้ปัญหา ซึ่งเรามีหน้าที่สังคัลยกรรมคือ ทำให้สำเร็จความเป็นจริงขึ้นมา ในขั้นที่ต้องตั้งสมมติฐานว่าสภาพไร้ปัญหานั้นคือ อะไร เข้าถึงได้หรือไม่ โดยวิธีใด เหมือนกับการที่ถามหาคำว่าโรคนี้รักษาให้หายขาดได้หรือไม่ ใช้เวลารักษานานเท่าไร ตัวอย่างเช่น นิพพานคือ การดับทุกข์ทั้งปวงเป็นสิ่งที่เราสามารถบรรลุได้ในชาตินี้ด้วยการเจริญสติพัฒนาปัญญาเพื่อตัดอวิชชา และดับตัณหา

ขั้นนี้ตรงกับวิธีการทางวิทยาศาสตร์ข้อที่ ๒ คือ การตั้งสมมติฐาน

๔. ขึ้นเจริญมรรค อริยสัจข้อที่ ๔ คือ มรรคได้แก่ การดับทุกข์หรือวิธีแก้ปัญหา ซึ่งเรามีหน้าที่ภาวนาคือ ปฏิบัติหรือลงมือทำเหมือนกับการที่หมอลงมือรักษาคณเฑาะว์ด้วยวิธีการและขั้นตอนที่เหมาะสมแก่การรักษาโรคนั้น ขึ้นนี้อาจแบ่งเป็น ๓ ขั้นย่อย คือ

๔.๑) มรรคขั้นที่ ๑ (เอสนา) เป็นการแสวงหาและทดลองใช้วิธีการต่างๆ เพื่อค้นหาวิธีการที่เหมาะสมที่สุด เช่น พระพุทธเจ้าในช่วงที่เป็นคฤหัสถ์เคยใช้ชีวิตแบบบำรุงบำเรอตน หมกหมุ่นในโลภียสุข แต่ก็ทรงรู้สึกเบื่อหน่าย จึงออกผนวชแล้วไปบำเพ็ญโยคะบรรลุสมาธิขั้นสูงสุดจากสำนักอาฬารดาบสและอุทกดาบส แม้ในขั้นนี้พระองค์ก็ยังไม่บรรลุความพ้นทุกข์ จึงทดลองฝึกการทรมานตนด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การอดอาหาร

มรรคขั้นที่ ๑ นี้ ตรงกับวิธีการทางวิทยาศาสตร์ข้อที่ ๓ คือ การสังเกตและทดลอง

๔.๒) มรรคขั้นที่ ๒ (วิมังสา) เป็นการวิเคราะห์ผลการสังเกตและทดลองที่ได้ปฏิบัติมาแล้วเลือกเฉพาะวิธีการที่เหมาะสมที่สุด ดังกรณีที่พระพุทธเจ้าทรงพิจารณาเห็นว่าทั้งกามสุขัลลิกานุโยค (การบำเรอตนด้วยกาม) และอัตถิกลมนานุโยค (การทรมานตนเอง) ที่ได้ทดลองมาแล้ว ไม่ใช่วิธีการที่ถูกต้องเพราะเป็นเรื่องสุดโต่งเกินไป ทั้งการบำเพ็ญโยคะก็ทำให้ได้เพียงสมาธิ ยังไม่ได้ปัญญาเครื่องดับทุกข์ ดังนั้นวิธีการแห่งปัญญาย่อมจะสามารถช่วยให้พ้นทุกข์ได้

มรรคขั้นที่ ๒ นี้ตรงกับวิธีการทางวิทยาศาสตร์ข้อที่ ๔ คือ การวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๓) มรรคขั้นที่ ๓ (อนุโหร) เป็นการสรุปผลของการสังเกตและการทดลอง เพื่อให้ได้ความจริงเกี่ยวกับเรื่องนั้น ดังกรณีที่พระพุทธเจ้าได้ข้อสรุปว่า ทางสายกลางที่ไม่ช้งแวงสุดโต่งทั้งสองข้างเป็นทางดับทุกข์ ทางนี้เป็นวิถีแห่งปัญญาที่เริ่มต้นด้วยสัมมาทิฐิ (ความเห็นชอบ) สรุปได้ว่าทางที่ถูกต้อง คือ มรรคมรรค ๘ นั่นเอง

มรรคขั้นที่ ๓ นี้ ตรงกับวิธีการทางวิทยาศาสตร์ข้อที่ ๕ คือ การสรุปผล^{๓๓}

^{๓๓} พระอนุพงษ์ พรหมสอาด, “การประยุกต์ใช้อริยสัจในการจัดการความเครียด”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑), หน้า ๔๓-๔๕.

จากการเปรียบเทียบกระบวนการแก้ปัญหาแบบอริยสัจ ๔ กับวิธีการทางวิทยาศาสตร์ สามารถสรุปได้ดังตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๒ เปรียบเทียบวิธีการแก้ปัญหาแบบอริยสัจ ๔ กับหลักการทางวิทยาศาสตร์

ลำดับที่	อริยสัจสี่	วิทยาศาสตร์
๑	ทุกข์	๑. การกำหนดปัญหา (Locaation of Problem)
๒	สมุทัย	
๓	นิโรธ	๒. การตั้งสมมติฐาน (Setting of Hypothesis)
๔	มรรคแยกเป็น ๓ ขั้นตอน	
	มรรค ๑ : เอสนา	๓. การสังเกตและทดลอง
	มรรค ๒ : วิมังสา	๔. การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis of Data)
	มรรค ๓ : อнуโพธ	๕. การสรุปผล (Conclusion)

๒.๓.๔ กระบวนการบริหารตามหลักอริยสัจ ๔

นวพร เรืองสกุล กล่าวถึงการบริหารเชิงพุทธโดยใช้หลักอริยสัจ ๔ มาเป็นแนวทางในการบริหาร เพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น เป็นกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งทำให้ผู้ประสบปัญหาสามารถมองเห็นสิ่งที่ปัญหาที่แท้จริง และสามารถแก้ไขปัญหาดได้อย่างถูกต้อง โดยดำเนินการให้ครบทั้ง ๔ ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ ๑ จำแนกแจกแจงปัญหาให้ชัดเจนเสียก่อน

ขั้นตอนที่ ๒ หาที่มาหรือต้นตอของปัญหานั้นว่าใครหรืออะไรเป็นตัวการที่แท้จริง

ขั้นตอนที่ ๓ ระบุเป้าหมายที่พึงประสงค์

ขั้นตอนที่ ๔ สิ่งที่ต้องทำเมื่อรู้ว่าต้องการแก้ปัญหอะไร ให้บรรลุผลประการใด คือการกำหนดวิธีปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลที่พึงประสงค์นั้น^{๓๔}

วิระพล สุวรรณนันทน์ กล่าวถึงขั้นตอนในการแก้ปัญหาดตามหลักอริยสัจ ในกระบวนการแก้ปัญหจะประกอบด้วย ๔ ขั้นตอนดังต่อไปนี้

^{๓๔} นวพร เรืองสกุล, ๒๖ ศตวรรษ พระพุทธเจ้าสุทธอด ชี.อี.โอ., (กรุงเทพฯ : บุญศิริการพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๖.

๑. ระบุปัญหา (ทุกข์)

๒. สาเหตุแห่งปัญหา (สมุทัย)

๓. การกำหนดจุดหมายในการแก้ปัญหา (นิโรธ)

๔. การกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา (มรรค)

ขั้นระบุปัญหาเป็นขั้นตอนแรกและเป็นขั้นตอนสำคัญที่สุดในบรรดา ๔ ขั้นตอน ก่อนที่จะแก้ปัญหานั้นจะต้องทราบก่อนว่า ปัญหานั้นคืออะไร หลังจากที่หาปัญหาที่ตรงประเด็นได้อย่างถูกต้องแล้ว การหาสาเหตุ การกำหนดจุดหมายในการแก้ปัญหาและการแก้ไขปัญหาก็สามารถทำได้ไม่ยากนัก ตรงกันข้ามถ้าหากไม่สามารถหาได้ว่าอะไรคือปัญหา แม้จะหาสาเหตุการกำหนดจุดหมายในการแก้ปัญหาและแนวทางแก้ไขได้ดีเพียงใด ปัญหานั้นจะไม่สามารถแก้ไขให้สำเร็จลุล่วงไปได้ เคยมีผู้ทดสอบดูสัดส่วนของการใช้เวลาของการกำหนดปัญหาสัดส่วนอื่นๆ ปรากฏว่าผู้แก้ปัญหาอาจยอมเสียเวลาถึง ๔๐-๖๐% ของเวลาทั้งหมดในการระบุปัญหาเวลาที่เหลือ ๓๐-๔๐% ให้ใช้ในการหาสาเหตุ การกำหนดจุดในการแก้ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา ดังนั้น ขั้นตอนการระบุปัญหาจึงเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดและเป็นขั้นตอนแรกด้วย

ขั้นตอนต่อมาเป็นการหาสาเหตุแห่งปัญหาซึ่งหาได้ไม่ยากนัก อาจหาได้โดยหลักของตรรกวิทยา หรืออาจหาได้โดยใช้หลักประสบการณ์ หลังจากได้สาเหตุแห่งปัญหาแล้วจะนำสาเหตุนั้นมาเรียงลำดับความสำคัญ โดยจะเน้นในพลังของสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาจากมากไปหาน้อย ดูสาเหตุที่อยู่ในบทบาทที่แก้ไขได้ จัดสาเหตุที่เป็นสาเหตุสุดวิสัยที่จะแก้ไขได้ออกไป ซึ่งเรียกว่าการกำหนดจุดหมายในการแก้ปัญหา ต่อจากนั้นจึงเข้าสู่ขั้นการแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหา ในการแก้ไขปัญหานั้นจะเน้นการแก้สาเหตุแห่งปัญหา เมื่อสาเหตุแห่งปัญหาได้รับการแก้ไขให้หมดสิ้นลงแล้ว ปัญหาจะถูกแก้ไขโดยปริยาย การแก้ไขสาเหตุแห่งปัญหาจะต้องแก้ไขให้ครบระบบ การแก้ไขเพียงส่วนใดส่วนหนึ่ง สาเหตุและปัญหาจะไม่ได้รับการแก้ไข^{๓๕}

บุญทัน ดอกไธสง กล่าวว่า อริยสัจ ๔ นั้น เป็นรูปแบบของการวิจัยและการวางแผนกระบวนการทำงานและกระบวนการของชีวิตจิตใจ ดังการบริหารของชาวตะวันตกที่กล่าวถึงการแก้ปัญหาทางการบริหาร Managerial problems solving สี่ขั้นตอน ดังนี้

๑. การพิจารณาหลักการหรือสภาพของปัญหา

๒. การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา

๓. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหา

๔. การหาทางเลือกที่ดีที่สุด

^{๓๕} วีระพล สุวรรณนันทน์, **หลักกระบวนการแก้ปัญหา**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพฯ : บริษัทประยูรพงศ์ จำกัด, ๒๕๓๒), หน้า ๗.

ซึ่งถ้าเปรียบเทียบกับอริยสัจ ๔ แล้วก็มีหลักฐานมาจากแนวคิดเดียวกัน คือ

๑. ทุกข์ ความทุกข์ ความขัดแย้ง ความบกพร่องขาดแก่นสารและความเที่ยงแท้

๒. สมุทัย สาเหตุแห่งทุกข์

๓. นิโรธ ความดับทุกข์ภาวะที่เข้าถึงเมื่อกำจัดอวิชชา

๔. มรรค ข้อปฏิบัติให้ถึงความดับทุกข์หรือทางเลือกเพื่อเข้าไปสู่ทางดับทุกข์^{๓๖}

การบริหารตามหลักอริยสัจ ๔ คือ การร่วมมือกันดำเนินการพัฒนาแก้ไขปัญหาขององค์กรตามหลักอริยสัจ ๔ ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้กับการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยบุคคลากรในองค์กรนั้นๆ ร่วมมือกันในการดำเนินงานขององค์กร ๔ ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๑. **ขั้นทุกข์** คือการกำหนดปัญหา เป็นขั้นตอนของการร่วมระดมความคิด และทำความเข้าใจความกระจ่างเกี่ยวกับปัญหาขององค์กรหรือกิจการนั้นๆ บุคลากรที่เป็นผู้บริหารสูงสุด หรือกลุ่มบุคคลมาร่วมกันทำความเข้าใจแจ่มชัดว่าปัญหาขององค์กรคืออะไร

๒. **ขั้นสมุทัย** คือการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา เมื่อทราบว่าจะอะไรคือปัญหาแล้วขั้นนี้เป็นการร่วมกันคิดวิเคราะห์ให้แจ่มชัดว่า ปัญหาต่างๆ ขององค์กรนั้นมีสาเหตุเกิดจากอะไร เป็นสาเหตุที่เกิดจากภายใน หรือภายนอกองค์กร ฯลฯ เช่น บุคคลขาดคุณภาพ บุคคลขาดความรับผิดชอบ เงินทุนไม่พอเพียง เครื่องมือและอุปกรณ์ล้าหลัง กฎระเบียบล้าหลัง เป็นต้น

๓. **ขั้นนิโรธ** คือการกำหนดเป้าหมาย หรือสิ่งที่จะทำให้เกิดขึ้นภายหลังแก้ปัญหาเป็นขั้นการกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม ทั้งด้านปริมาณ คุณภาพ เวลา การเงิน ที่สอดคล้องกับปัญหาและสาเหตุของปัญหา เป็นเป้าหมายที่สามารถสังเกตและวัดได้ในการแก้ปัญหาแต่ละปัญหา

๔. **ขั้นมรรค** คือ กำหนดวิธีการแก้ปัญหา เป็นการร่วมกันวางแผน และลงมือดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับปัญหา สาเหตุของปัญหาและเป้าหมายในการแก้ปัญหา ปัญหาหนึ่งๆ อาจมีวิธีแก้ปัญหาได้หลายวิธี แต่ละวิธีก็มีข้อดี ข้อเสีย ข้อจำกัด ต่างๆ กัน เลือกวิธีที่ดีที่สุด ประหยัดทั้งเวลา และเงินทุน สามารถปฏิบัติได้ นำไปใช้แก้ปัญหาได้จริง

^{๓๖} บุญทัน ดอกไธสง, การบริหารเชิงพุทธ (กระบวนการทางพุทธธรรม), (กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์, ๒๕๒๘), หน้า ๓๑๒-๓๑๓.

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๔.๑ งานวิจัยในประเทศ

เอกสารรายงานการวิจัย สรุปผลการดำเนินงาน ๕ ปี ของการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๖) ประเด็นที่ ๓ การกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา พบว่า กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอยู่ยังไม่สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทที่กฎหมายกำหนด โดยเฉพาะการกำหนดทิศทางและนโยบายของสถานศึกษา สถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังไม่มีอิสระหรือความคล่องตัวในการบริหารจัดการเท่าที่ควร ไม่เป็นนิติบุคคลที่แท้จริง^{๓๖}

ธีระ รุณเจริญ ศึกษาวิจัยเรื่อง “สภาพปัจจุบันและปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ได้สรุปสภาพปัญหาและความต้องการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ดังนี้

๑. คณะกรรมการสถานศึกษายังปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ไม่สมบูรณ์ ส่วนมากยึดวัฒนธรรมการปฏิบัติแบบเดิมๆ หลายคณะเป็นเพียงร่างเงาของโรงเรียน โรงเรียนไม่ค่อยกระจายอำนาจและยอมรับในความจำเป็น และกระทรวงศึกษาธิการยังไม่สนับสนุนส่งเสริมเต็มที่

๒. กรรมการสถานศึกษาจำนวนมากยังมีศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะยังไม่ถึงระดับที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษายังมีปัญหาหลายประการ ทั้งนี้เนื่องมาจากกรรมการเอง และเนื่องจากโรงเรียนซึ่งได้แก่ผู้บริหารคณะครู และทรัพยากรอื่นๆ

๔. ทั้งกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน และครูเห็นว่ากรรมการสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนายกระดับสมรรถภาพ หรือศักยภาพทั้งความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะพึงประสงค์โดยใช้รูปแบบและแนวทางหลากหลาย^{๓๗}

^{๓๖} กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, สรุปผลการดำเนินงาน ๕ ปี ของการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๕๖), หน้า ๒๒.

^{๓๗} ธีระ รุณเจริญ, สภาพปัจจุบันและปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, (กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์, ๒๕๕๖), หน้า ๑๔๕-๑๕๐.

ทศพร ผลทวีบุญกุล ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหา อุปสรรค การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต ๑ ส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับไม่ค่อยมีเวลาเข้าร่วมประชุม ไม่ค่อยให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วม ไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็น และโรงเรียนขาดแคลนงบประมาณเพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของทางโรงเรียน^{๓๕}

สายัณห์ วิจิตรโชติ ได้ศึกษาเรื่อง “สภาพปัญหาและแนวทางการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางคนที่ จังหวัดสมุทรสงคราม” จากการวิจัยพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางคนที่ จังหวัดสมุทรสงคราม มีสภาพการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีส่วนร่วมด้านการวางแผนมากที่สุด มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ซึ่งมีปัญหาการมีส่วนร่วมด้านการวางแผนมากที่สุด ด้านแนวทางการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าคณะกรรมการควรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนประจำปีของสถานศึกษา ให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น การเชิญปราชญ์ชาวบ้านหรือวิทยากรภายนอกมาร่วมจัดการเรียนการสอน และควรศึกษาระเบียบ ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะแนวทางปฏิบัติเพื่อพัฒนาการศึกษา^{๓๖}

เฉลิม นิลแก้ว ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียนในการจัดการศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า กรรมการส่วนใหญ่มีส่วนร่วมมากในด้านการวิเคราะห์ปัญหา ความต้องการ การจัดทำแผนพัฒนาและแผนการใช้เงินของโรงเรียน การจัดซื้อจัดจ้าง การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นแหล่งความรู้ของชุมชน แต่ตัวแทนชุมชนที่เป็นคณะกรรมการโรงเรียนมีส่วนร่วมน้อยในการจัดทำ

^{๓๕} ทศพร ผลทวีบุญกุล, “การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต ๑”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๑), หน้า ๑๓๔.

^{๓๖} สายัณห์ วิจิตรโชติ, “การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางคนที่ จังหวัดสมุทรสงคราม”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๗), บทคัดย่อ.

แผนพัฒนา แผนการใช้เงินของโรงเรียน การจัดซื้อจัดจ้าง และการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นแหล่งความรู้ของชุมชน^{๔๑}

วิมล ม่วงเงิน ได้ทำการศึกษาเรื่อง “รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาในอำเภอสรรพยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชัยนาท” ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง ๔ ด้าน มีปัญหาอยู่ในระดับมากปัญหาอันดับสูงสุด คือ ปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารวิชาการ มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ปัญหาสูงสุด คือการมีส่วนร่วมในการประชุม รับทราบ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุง และพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงบประมาณ ปัญหาอยู่ในระดับมาก ปัญหาอันดับสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมวางแผน ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะและให้ความเห็นชอบ ในการจัดทำและเสนอของบประมาณของสถานศึกษา^{๔๒}

๒.๔.๒ งานวิจัยต่างประเทศ

อเมนู เทคา (Amenu-TeKaa) ได้ศึกษาทัศนคติของชาวอินเดียน ในประเทศแคนาดา เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษา ซึ่งผลการวิจัย พบว่า การจัดการศึกษา ประสบความสำเร็จในชุมชนที่มีประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการศึกษาที่สามารถตอบสนองความต้องการของชุมชน และสอดคล้องกับวัฒนธรรมของชุมชนนั้นๆ เมื่อประชาชนมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งการจัดการศึกษาก็จะประสบผลสำเร็จ^{๔๓}

ชูเลอร์ และแวนดรา (Schuler & Vandra) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ บริหารการศึกษาในมหาวิทยาลัยมินนิโซตาสหรัฐอเมริกา โดยศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของ

^{๔๑}เฉลิม นิลแก้ว, “การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๒), บทคัดย่อ.

^{๔๒} วิมล ม่วงเงิน, “รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาในอำเภอสรรพยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, ๒๕๔๕), หน้า ๕๕-๕๖.

^{๔๓} อเมนู เทคา, อังโน, เมตต์ เมตต์การุณจิต, “การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของ คณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๑), หน้า ๒๕๑.

ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ผลปรากฏว่า การมีส่วนร่วมอย่างไม่มีประสิทธิภาพเกิดจากความบกพร่องในการติดต่อสื่อสาร ปัญหาการมีส่วนร่วม ได้แก่ ระดับของการเข้าร่วมเพียงเรื่องเดียว การเข้าร่วมโดยขาดความเข้าใจในสถานการณ์ขาดข้อตกลงเกี่ยวกับขอบเขตของการมีส่วนร่วม^{๔๔}

บอสตรอม (Bostrom) ได้ศึกษาการพัฒนาชุมชนโดยโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบริการพบว่า การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพจะต้องให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาการจัดการศึกษาต้องสอดคล้องกับผู้เรียนผู้เรียนจะเรียนรู้ เติบโตมีการพัฒนาการในทางสร้างสรรค์ชุมชนจะเจริญก้าวหน้า ครูในเขตชนบทต้องมีศักยภาพเป็นผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ปัจจัยเหล่านี้จะมีผลต่อการพัฒนาชนบท ผู้บริหารสถานศึกษา จะเป็นตัวจักรสำคัญที่จะประสานงานขอความร่วมมือจากชุมชน ให้การจัดกิจกรรมของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ งานหลักของสถานศึกษาคือการให้ความรู้แก่สมาชิกในชุมชนไม่ว่าจะเป็นเยาวชน หรือผู้ใหญ่อย่างเท่าเทียมกัน วัฒนธรรมของชุมชนมีอิทธิพลต่อการอยู่ร่วมกัน การดำรงชีวิตของสมาชิกในชุมชน^{๔๕}

เฟรดเดอร์ริก ไมเคิลแมคคัลเลอร์ (Frederick Michael McCollor) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษากรณีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ๓ โรงเรียน ในเขตเมือง (Case Studies of School-Based Management in Three Urban Middle Schools) ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการโรงเรียนทำหน้าที่เป็นองค์กรที่ปรึกษามากกว่าเป็นองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่ที่ตัดสินใจ มีความต้องการอบรมหรือพัฒนาให้คณะกรรมการโรงเรียน ได้ตระหนักถึงบทบาทที่แท้จริงของคณะกรรมการโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียนมิได้ใช้อำนาจการบริหารดั่งแบบจำลองทางทฤษฎี โดยไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องการปฏิบัติงาน การวางแผนปฏิบัติงาน และควบคุมงบประมาณเท่าที่ควรจะเป็น^{๔๖}

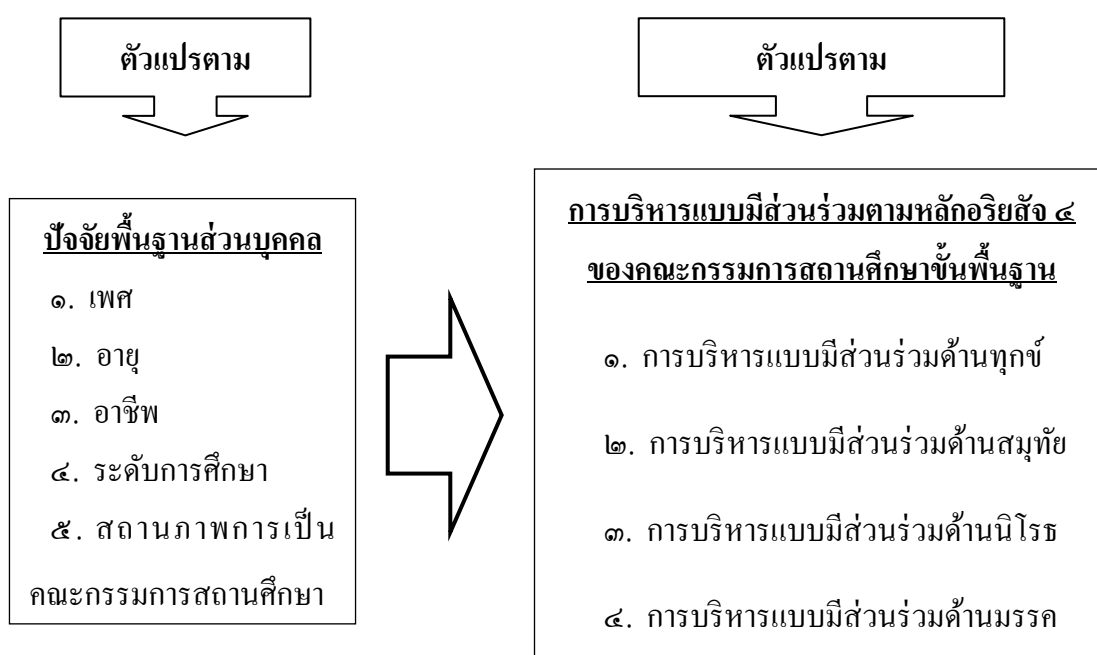
^{๔๔} ชูเลอร์ และแวนดรา, อ้างใน, ลดาวัลย์ มหะศรี, “การมีส่วนร่วมการบริหารการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต ๑”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๐), หน้า ๖๑.

^{๔๕} บอสตรอม, อ้างใน, เพลินตา กะลัมพากร, “การมีส่วนร่วมในการวางแผนป้องกันสารเสพติดของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๔๔), หน้า ๕๗.

^{๔๖} เฟรดเดอร์ริก ไมเคิลแมคคัลเลอร์, อ้างใน, รุติมา แดงทอง, “บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๔๔”, สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๗), หน้า ๗๐.

สรุป จากการได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน เนื่องจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา ยังไม่เห็นความสำคัญของการร่วมกันบริหารจัดการศึกษาเท่าที่ควร คิดว่าเรื่องบริหารจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ครู ในโรงเรียน จึงไม่สามารถเข้าร่วมปฏิบัติหน้าที่ได้ตามความประสงค์ของการกระจายอำนาจทางการศึกษา ที่ให้สถานศึกษาร่วมกับตัวแทนทุกภาคส่วนในท้องถิ่นบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของชุมชน หรือเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสมาชิกในท้องถิ่นของตน

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภูมิที่ ๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา : แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน^{๔๖} บูรณาการกับกระบวนการแก้ปัญหาตามหลักอริยสัจ ๔^{๔๗}

^{๔๖} พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ ๒) แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๕, มาตรา ๔๐.

^{๔๗} นวพร เรืองสกุล, ๒๖ สดวรรษ พระพุทธเจ้าสุดยอด ซี.อี.โอ., (กรุงเทพฯ : บุญศิริการพิมพ์, ๒๕๕๕), หน้า ๖.