

แนวโน้มการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์

Participatory relational trust-based school management trend

จันทรพิมพ์ รัตนเดชกำจาย¹, ทนง ทองภูเบศร์² และ วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย³

Chantarapim Rattanadechgumjay¹, Thanong Thongphubate² and

Weerawat Pattanakulchai³

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin

Corresponding Author: Chantarapim_rat@rmutr.ac.th

Retrieved 10-11 -2023; Revised 08-01-2024; Accepted 24-03-2025

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวโน้มการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ โดยเน้นในเรื่องประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาแนวคิดความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ ระหว่างผู้อำนวยการสถานศึกษากับครู ครูกับครู และครู กับนักเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา พร้อมทั้งมีทักษะชีวิต เพื่อก้าวสู่การเป็นพลโลกที่ดี โดยสามารถมีฐานความรู้และการดูแลตัวเองได้ในอนาคต นักเรียน จึงต้องได้รับทั้งวิชาการที่มีคุณค่าและทักษะชีวิตที่พร้อมจะก้าวสู่ระดับอุดมศึกษาต่อไป สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นความพร้อมที่บุคลากรในสถานศึกษาต้องมี ในสถานศึกษาที่มีนักเรียนจำนวนมาก ทำให้บุคลากรต้องแยกกันดำเนินการในแต่ละด้าน เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ จึงเป็นการดำเนินงานตามความรับผิดชอบของแต่ละงาน ไม่มุ่งเน้นการหลอมรวมทำให้การประสานงานในแต่ละงานเป็นเรื่องยาก ประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการมีโอกาสด้อยลงตามสัมพันธ์ภาพของบุคลากรที่น้อยลงเป็นลำดับ การศึกษาและนำแนวคิดการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์จึงได้รับความสนใจมากขึ้น เนื่องจากสถานศึกษาล้วนต้องขับเคลื่อนด้วยบุคลากรและความสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะจึงจะส่งเสริมให้คุณภาพการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยหลักการ แนวคิด และทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบกระบวนการทำงานร่วมกัน โดยรูปแบบกระบวนการที่ได้จะสามารถพัฒนาเป็นนวัตกรรม การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกระบวนการสร้างความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ ของแต่ละสถานศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของนวัตกรรม

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา ; การบริหารแบบมีส่วนร่วม ; ความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์

Abstract

This academic article aims to present the trend of participatory, relational trust-based school management, with a focus on the efficiency of school management. It explores the concept of relational trust between leaders and subordinates, achieved through active participation in tasks among school principals and teachers, between teachers, and between teachers and students. The goal is to develop students with both valuable academic knowledge and life skills, preparing them for a bright future in which they can acquire knowledge and take care of themselves. Secondary school students are expected to receive high-quality education and life skills to transition smoothly to higher education. All of these aspects require the readiness of school staff. In larger schools, staff members often need to operate independently in various aspects to maintain strength and efficiency. This can involve working according to the responsibilities of each department, rather than focusing on integration, which can make coordination challenging. The efficiency of management in different departments may decrease due to the reduced collaboration among staff. The study emphasizes the importance of building strong relationships and teamwork, along with the appropriate use of innovation, based on trust-building relationships within the school. This approach can foster problem-solving innovations. However, success ultimately depends on the trust-based relationships established within each school, the suitability of the approach, and the feasibility of the innovations.

Keywords: educational management; participatory management; relational trust

บทนำ

นับแต่ พ.ศ. 2563 ประเทศไทยประสบภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน (disruption) และการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID- 19) ที่ส่งผลกระทบต่อ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา อย่างชัดเจนต่อสถานศึกษา หากสถานศึกษาไม่มีนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา ตลอดจนการชักชวนความเข้าใจให้บุคลากรตื่นตัวกับภาวะการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็น การเปลี่ยนแปลงที่ผันผวน ไม่แน่นอน ไม่มีทิศทาง และไม่สามารถคาดเดาได้ (VUCA World) (จาตุรงค์ กอบแก้ว , 2565) อันเป็นสาเหตุให้สถานศึกษาจำนวนมากต้องประสบปัญหาด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่ส่วนมากเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีบุคลากรจำนวนมาก มีภารกิจปฏิบัติหน้าที่ที่หลากหลาย บุคลากรต้องปฏิบัติหน้าที่ตามสายงานของตนแยกตามภารกิจและใช้ เวลาส่วนใหญ่แยกกันปฏิบัติหน้าที่ด้วยข้อจำกัดของภาระงานและเงื่อนไขเวลา ส่งผลให้การสื่อสารและการประสานงานลดน้อยลง บุคลากรในสถานศึกษาขาดความสามัคคี ขาดความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ ดังเช่นปัญหาด้านงานบุคลากรของสถานศึกษาที่ขาดความร่วมมือไม่ยอมรับในความคิดต่างและไม่สามารถ

ดำเนินงานร่วมกันได้ ประกอบกับสถานการณ์ COVID- 19 ที่กำลังแพร่ระบาดจนเป็นอุปสรรคในการติดต่อประสานงานและมีข้อจำกัดในการทำงานมากขึ้น ทำให้ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีเป้าหมายเดียวกันของสถานศึกษาไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ทั้งยังส่งผลให้เกิดความแตกแยก ความไม่สามัคคีเป็นหมู่คณะ โดยข้อจำกัดอันเกิดจากสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่เกิดขึ้นนั้น ล้วนส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยตรง จึงเป็นปัญหาสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเร่งดำเนินการแก้ไขเพื่อให้เกิดความสามัคคี ในหมู่คณะและหลอมรวมจิตใจจนเกิดเป็นความร่วมมือซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ อันเป็นสิ่งที่จะช่วยให้สถานศึกษาพัฒนาได้อย่างรวดเร็วและมีมาตรฐาน ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผู้เขียน จึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ ซึ่งเป็นแนวคิดการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพที่กำลังได้รับความนิยม โดยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์เป็นการแลกเปลี่ยนทางสังคมของสถานศึกษาที่กำหนดความสัมพันธ์ตามบทบาทที่แตกต่างกัน คือ ครูกับนักเรียน ครูกับครูคนอื่น ๆ ครูกับผู้ปกครอง และครูกับผู้บริหารสถานศึกษา (Shibuya, 2023) ในบทความฉบับนี้ผู้เขียนนำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับแนวโน้มการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ ประกอบด้วย 1) แนวคิดการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม 2) แนวคิดการบริหารสถานศึกษาด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ 3) แนวโน้มการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจ เชิงสัมพันธ์ และ 4) การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ที่มีผลต่อการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

แนวคิดการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม

1.การบริหารสถานศึกษา

กฎกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546). ประกอบไปด้วยการบริหารงานของสถานศึกษาทั้ง 4 งาน โดยสรุปดังนี้

1.1 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินคุณภาพผู้เรียนผ่านกระบวนการ PLC การวิจัยในชั้นเรียน การนิเทศการจัดการเรียนรู้ การจัดทำทะเบียนนักเรียน การแนะแนวทางการศึกษา พัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี และการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การบริหารจัดการในเรื่องงบประมาณเน้นความคล่องตัวและการวางแผนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ยึดหลักการบริหารผลสำเร็จ รวมถึงการตรวจสอบภายใน การระดมทรัพยากรและจัดหารายได้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณภาพสำหรับผู้เรียน

1.3 การบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคคลให้มีความรู้และความสามารถที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนอัตรากำลังที่ดีมีการเลือกคณะบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องตามกฎหมายและข้อบังคับทางการศึกษา ความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีผลส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพการศึกษาของผู้เรียน

1.4 การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การจัดระบบการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ งานธุรการ สารบรรณ การดูแลอาคารสถานที่ ปรับภูมิทัศน์ การบริการพัสดุและครุภัณฑ์ รวมถึงการจัดหาสื่อเทคโนโลยี เพื่อให้บรรลุมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด นอกจากนี้ยังรวมถึงการบริหารงานยานพาหนะ งานอนามัย โภชนาการ และสาธารณูปโภค งานซ่อมบำรุง ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการประสานส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการบริหารสถานศึกษา

ผู้เขียนสรุปว่า งานบริหารงานวิชาการเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน งานบริหารงบประมาณที่เน้นความอิสระในการบริหารและตรวจสอบการบริหารงานบุคคลมุ่งส่งเสริมแรงจูงใจและความก้าวหน้า และการบริหารงานทั่วไปเพื่อสนับสนุนการให้บริการทางการศึกษา และพัฒนาระบบงานบริหารสถานศึกษา

2. การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม

2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เริ่มต้นจาก Cohen and Uphoff (1980) ได้กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า ประกอบด้วยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ในอีกหนึ่งปีถัดมา Yukl (1981) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่สอดคล้องกับ Cohen and Uphoff ว่า เป็นลักษณะการบริหารงานที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งลักษณะดังกล่าว ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจและมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น สำหรับประเทศไทย นุชนาถ สอนสง และสงวน อินทร์รักษ์ (2561) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นการบริหารสถานศึกษาที่ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมขององค์การเครือข่ายแบบมีส่วนร่วม บรรยากาศการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กิจกรรมที่ทำร่วมกัน การติดต่อสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา และอีกสามปีต่อมา วรชัย วิภูอุปโคตร. (2564) ได้กล่าวถึงการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาว่า จะต้องใช้ความสัมพันธ์การมีส่วนร่วมแนวระนาบของทุกภาคส่วนในพื้นที่ ในการร่วมกันบริหารจัดการสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การระดมทรัพยากรและความสัมพันธ์แนวตั้งของภาครัฐในการสนับสนุนกำกับดูแล จากนั้น ธัญญาดา ภัคธนา

ภิญโญ. (2565) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นการเข้ามา มีส่วนร่วมในสถานศึกษา โดยร่วมกันคิดวางแผนร่วมกันตัดสินใจร่วมกัน ตรวจสอบ รับผิดชอบ และร่วมกันแก้ไขปัญหา การนำการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในสถานศึกษายังนำมาซึ่งความราบรื่น ในการทำงาน เกิดความรักความผูกพันกันในสถานศึกษา ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกันในสถานศึกษา จากการให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของนักวิชาการทั้งจากต่างประเทศและนักวิชาการของไทยมาอย่างต่อเนื่อง ผู้เขียนจึงได้สรุปได้ว่าการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม เป็นการร่วมกันพัฒนาและบริหารจัดการโดยอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมตัดสินใจ ร่วมแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดผลดีกับสถานศึกษา รวมทั้งสามารถเพิ่มประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพ และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี สถานศึกษาจึงควรมีระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยยึดหลักการทำงานร่วมกันเพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2.2 องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม

เป็นการสร้างบรรยากาศการบริหารสถานศึกษาแบบประชาธิปไตยโดยเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผลประโยชน์ ร่วมประเมินผล เพื่อพัฒนาระบบการบริหาร ซึ่งจะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความตระหนักและเข้าใจ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันจนเป็นมิตรภาพที่ดีมีความผูกพันในองค์กร อีกทั้ง ยังเป็นสิ่งจูงใจ ให้ทำงานร่วมกันได้อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความภาคภูมิใจ และมีความสุขในการทำงานซึ่งผู้เขียนได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม Cohen and Uphoff. (1980) ได้ดังนี้

1) **การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ** หมายถึง การร่วมกันตัดสินใจกำหนดรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ ร่วมกันตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษา รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อันเกิดจากการปฏิบัติงานในสถานศึกษาการมีส่วนร่วมในการคิด การวางแผน รวมทั้งการพิจารณาการกำหนดรูปแบบการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา การตัดสินใจวางแผนขั้นตอน การดำเนินงาน ของกิจกรรมต่างๆ การกำหนดและการใช้แหล่งทรัพยากรลงสู่การปฏิบัติตามสภาพของสถานศึกษา

2) **การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ** หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์คือการร่วมกันกำหนดเป้าหมายและนโยบาย แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนงบประมาณ และหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ร่วมทั้งปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานให้สำเร็จ และร่วมสนับสนุนทรัพยากรเงินทอง และวัสดุอุปกรณ์ เพื่อใช้ในกิจกรรมพัฒนาสถานศึกษาโดยร่วมกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของสถานศึกษาของผู้บริหารและครู ในกรอบการกระจายอำนาจและภาระงานการบริหารของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

3) **การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์** หมายถึง การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาจนประสบความสำเร็จ การได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านต่าง

ๆ เพื่อให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ด้านการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์แบบ ด้านการได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างราบรื่น เกิดผลดีในภาพรวม และด้านการได้รับการสนับสนุนให้เป็นผู้นำเพื่อนำความรู้มาใช้ในการสร้างผลงานที่ดีทั้งต่อตนเองและสถานศึกษา

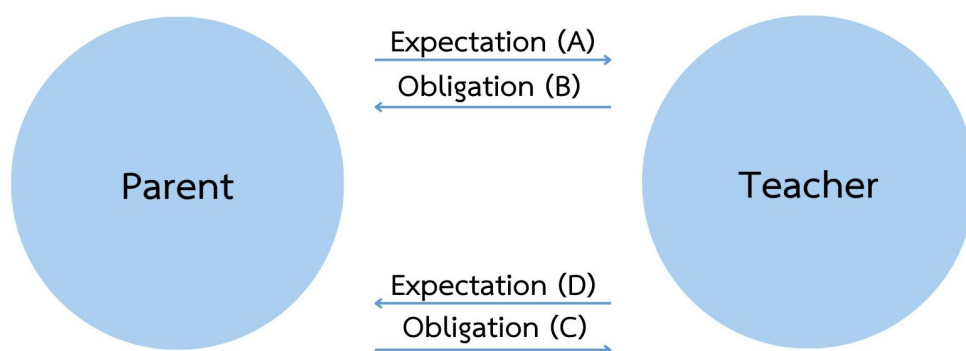
4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การมีส่วนร่วมการประเมินผลรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ ที่อาศัยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC เป็นขั้นตอนของการดำเนินงานที่ผู้เขียนสร้างขึ้น การมีส่วนร่วมในการเข้าไปสังเกตการณ์ และการติดตามผลการดำเนินงานของโครงการ ที่เกี่ยวกับ การพัฒนาต่าง ๆ การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC รวมทั้งการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในแต่ละขั้นตอนการดำเนินงานของเงื่อนไขเวลาที่สถานศึกษากำหนด และการตรวจสอบการบริหารจัดการของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมคือผู้บริหารทำงานร่วมกันโดยวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินการ รับผลประโยชน์ และตรวจสอบผล เพื่อบรรลุเป้าหมาย โดยสร้างเครือข่ายองค์กรของการบริหารแบบมีส่วนร่วมโอกาสให้ผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ รับผิดชอบ และร่วมประเมินผล เพื่อพัฒนา ส่งผลให้ผู้ร่วมงานเข้าใจสภาพและปัญหา และให้แรงบันดาลใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ.

แนวคิดการบริหารสถานศึกษาด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์

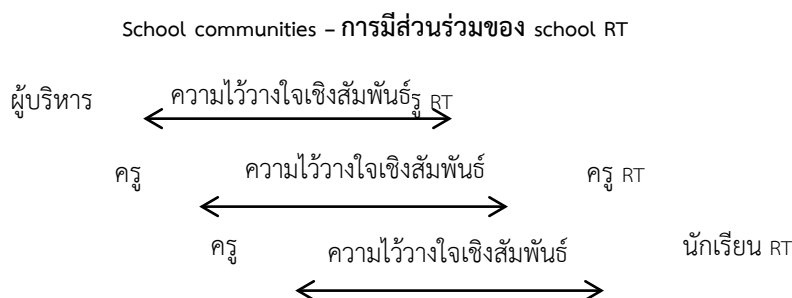
1. แนวคิดเกี่ยวกับความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ (Relational Trust: RT)

แนวคิดความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์คือความเชื่อและคาดหวังในแง่บวกระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความเข้าใจกัน เกื้อกูลและมีมิตรภาพ และสร้างเชื่อมโยงทางจิตใจในทุกเหตุการณ์ มี 3 ประเภทของความไว้วางใจ คือ ความไว้วางใจทั่วไป ความไว้วางใจตามสัญญา และความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ ซึ่งความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์เหมาะสมในการร่วมงานระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียน (Bryk and Schneider, 2002; Tsuyuguchi, 2009) นอกจากนี้ Byrk and Schneider(2002) ยังยืนยันว่าการบำรุงรักษาความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ให้เติบโตจำเป็นต้องประสานความคาดหวังร่วมกันระหว่างผู้มีบทบาทในการบริหารจัดการโรงเรียน ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ภาพที่แยกย่อยของการซึ่งใครโน้ในความสัมพันธ์และความคาดหวังร่วมกันและภาระผูกพันระหว่างผู้ปกครองและครู
ที่มา: Bryk and Schneider (2002)

ดังแสดงในภาพที่ 1 ผู้ปกครองคาดหวังว่าครูจะดำเนินการที่จำเป็น เพื่อช่วยให้เด็กเรียนรู้ (A) ครูรู้สึกว่าการจำเป็นต้องทำงานในลักษณะที่เหมาะสมในวิชาชีพและยินดีที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้ปกครอง (B) ในทางกลับกัน ผู้ปกครองมีหน้าที่ที่ต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าบุตรหลานของตนเข้าเรียนอย่างสม่ำเสมอเพื่อสนับสนุน ความพยายามของครูที่บ้าน (D) ในกรณีนี้ ครูอาจคาดหวังให้พ่อแม่ทำหน้าที่เลี้ยงดูลูกที่บ้าน (C) (Altbach, Gumpert, & Berdahl, 2018) ให้เด็กเป็นศูนย์กลางของความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน นอกจากนี้ Byrk and Schneider(2002) ให้ความเห็นว่า RT สามารถทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องช่วยเหลือเด็กๆ ได้อย่างเต็มที่ พ่อแม่/ผู้ปกครองจะมีบทบาทในการเรียน การมีส่วนร่วม ความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ เป็นความไว้วางใจโดยเฉพาะระหว่างผู้บริหารกับครู ครูกับครู และครูกับนักเรียนซึ่งมีความไว้วางใจร่วมกัน โดยมีรูปแบบ ดังนี้



โดยสรุปในบริบทของประเทศกำลังพัฒนาที่มีความสำคัญที่จะต้องให้ความสนใจ กับองค์ประกอบความสอดคล้องกันในความคาดหวังและภาระผูกพันร่วมกัน ของปัจจัยในการจัดการโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนในประเทศกำลังพัฒนาประสบปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรอย่างมาก และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียระดับโรงเรียนต้องพึ่งพาอาศัยกันเพื่อสนับสนุนการจัดการของโรงเรียน ดังนั้น การมีข้อมูลว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีคุณลักษณะที่น่าเชื่อถือ จะเป็นความเชื่อมั่นซึ่งกันและกันในการร่วมมือโดยมีภาระผูกพันร่วมกัน

2. การบริหารสถานศึกษาด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์

การบริหารสถานศึกษาด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ หมายถึง ความเชื่อมั่น ความเชื่อถือ หรือคาดหวังในแง่บวก ความไว้วางใจระหว่างผู้อำนวยการสถานศึกษากับครู และความไว้วางใจระหว่างครูกับนักเรียนที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในฐานะผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง ครูกับครูในฐานะเพื่อนร่วมงาน และครูผู้สอนกับนักเรียน ตามลำดับ ซึ่งความสัมพันธ์เชิงบวกจะช่วยให้ผู้อำนวยการสถานศึกษากับครู ครูกับครู และครูกับนักเรียน มีความเข้าใจกัน เห็นอกเห็นใจกันมีความเกื้อกูลกัน มีมิตรภาพที่ดีต่อกัน และสามารถดำเนินงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีและเมื่อมีระยะเวลาในการดำเนินการร่วมกันนานขึ้น ยังพบว่ามี ความเชื่อมโยงทางจิตใจที่ดีต่อกันมากขึ้น

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ เป็นการบริหารงาน ด้วยความเชื่อมั่น โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นขั้นตอน มีการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน โดยมีความเชื่อมั่น ความไว้วางใจและความคาดหวังเชิงบวกร่วมกัน ซึ่งความเชื่อมโยงทางจิตใจเชิงบวกที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานร่วมกันจะก่อให้เกิดมิตรภาพที่ดีในการทำงานร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้อำนวยการสถานศึกษากับคณะครู ครูกับครู และครูผู้สอนกับนักเรียน ทั้งนี้เมื่อมีระยะเวลายาวนานในการดำเนินการเชิงบวกมากขึ้น ก็จะสามารถเพิ่มมิตรภาพเป็น ความผูกพัน โดยที่ต่างรู้สึกผูกพันต่อกันด้วยความสมัครใจ ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานร่วมกันมีประสิทธิภาพและเป็นการดำเนินงานที่มีความสุข

แนวโน้มการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์

หลักการบริหารสถานศึกษาด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ ประกอบด้วย การบริหารสถานศึกษาให้เกิดการมีส่วนร่วมซึ่งกันและกัน โดยต่างมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันในการดำเนินงานร่วมกันในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งเป็นหลักการบริหารที่เน้นในเรื่องความสามัคคีเป็นหมู่คณะเพื่อพัฒนาสถานศึกษา และมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งอาศัยหลักของการบริหารหลักการ ดังนี้

1. **การบริหารแบบมีส่วนร่วม** หมายถึง การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ในการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมงานได้ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผลประโยชน์ ร่วมประเมินผลเพื่อพัฒนา และร่วมรับผิดชอบสิ่งเหล่านั้น ซึ่งจะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันจนเป็นมิตรภาพที่ดีมีความผูกพันในองค์กร อีกทั้งยังเป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานร่วมกันได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งประกอบไปด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลซึ่งจากการศึกษาข้อมูลการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา พบว่าผู้บริหารควรบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยยึดหลักการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นการเปิดโอกาส ให้ผู้เข้าร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และรับผิดชอบสิ่งเหล่านั้น โดยการร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับ

ผลประโยชน์ และร่วมในการประเมินผลเพื่อพัฒนา โดยให้ความสำคัญต่อแนวโน้มเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมเชิงทัศนคติมากขึ้น

2. แนวคิดความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ หมายถึง ความเชื่อมั่น ความเชื่อถือหรือคาดหวังในแง่บวก ความไว้วางใจระหว่างผู้อำนวยการสถานศึกษากับครู ครูกับครูและความไว้วางใจระหว่างครูกับนักเรียนที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในฐานะผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง ครูกับครูในฐานะเพื่อนร่วมงาน ครูผู้สอนกับนักเรียน ตามลำดับ ซึ่งความสัมพันธ์เชิงบวกจะช่วยให้ผู้อำนวยการสถานศึกษากับครู และครูกับนักเรียน มีความเข้าใจกัน เกื้อกูลกัน มีมิตรภาพที่ดีต่อกันและนำไปสู่การเชื่อมโยง ทางจิตใจที่ดีต่อกันในทุก ๆ เหตุการณ์

3. หลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชา เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา หมายถึง ศึกษาจน เข้าใจ อย่างถ่องแท้ เข้าถึง อย่างมีประสิทธิภาพ และนำมาสู่การ พัฒนา ที่แก้ปัญหาได้ผลในท้ายที่สุดโดยนำมาสนับสนุนกระบวนการทำงานของผู้อำนวยการสถานศึกษากับครู ครูกับนักเรียน ที่ต้องการความสัมพันธ์ ความเชื่อมโยงต่อกัน เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อใจและเชื่อมั่นต่อกัน ตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ โดยมีกระบวนการให้ศึกษาจนเข้าใจสภาพความเป็นมา ขอบเขต กระบวนการ ลำดับขั้นตอน รวมถึงผลความสำเร็จ ภาพสะท้อนความล้มเหลว ตลอดจนเกิดเป็นความสำเร็จในท้ายที่สุด รวมทั้ง การศึกษาจนเข้าใจ ความปกติที่เกิดขึ้นอย่างถ่องแท้ เข้าไปใช้วิธีปฏิบัติจนเข้าใจอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความชำนาญจนเข้าใจถึงสภาพและปัญหาของการดำเนินงานตามกรอบภารกิจ และสามารถเลือกได้ว่าสิ่งใดเหมาะสม หรือสภาพแวดล้อมใดมีคุณสมบัติที่มีความเหมาะสมกับการพัฒนาจนประสบความสำเร็จ และเลือกที่จะดำเนินการได้อย่างเชี่ยวชาญ จนนำมาสู่การพัฒนา คือ การดำเนินการที่เป็นประโยชน์ เกิดคุณค่า มีการพัฒนาขึ้น หรือสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของภารกิจได้ประสบผลสำเร็จ โดยเกิดผลดีกับทุกฝ่าย

แนวโน้มในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ จึงเป็นสิ่งที่สถานศึกษาต่างให้ความสำคัญและเป็นเรื่องของการสนับสนุนให้เกิดความรักความสามัคคีกันในองค์กร โดยมีสัมพันธภาพอันดีต่อกันในการบริหารงานต่างๆ ของสถานศึกษาเชิงทฤษฎีการบริหาร ดังนี้

1. แนวโน้มเชิงทฤษฎีการบริหารงานวิชาการ

Altbach and Gumpert (2018) ได้ให้ความเห็นด้านการบริหารวิชาการเชิงทฤษฎีว่าการบริหารงานวิชาการเชิงทฤษฎี เป็นกระบวนการที่ใช้ทฤษฎีและหลักการทางการบริหารเพื่อนำไปสู่การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สามารถช่วยให้สถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่วนใหญ่อาศัยหลักการและทฤษฎีจากสาขาวิชาการบริหาร วิชาการศึกษา สังคมวิทยา จิตวิทยาและมนุษยวิทยา ซึ่งเกี่ยวข้องต่อการดำรงชีวิต ความผูกพันและสัมพันธภาพในการใช้ชีวิตร่วมกัน ของมนุษย์ การบริหารงานวิชาการมุ่งเน้นให้การจัดการเรียนรู้มีคุณภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยมีหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ เชิงทฤษฎี ดังนี้

1.1 ทฤษฎีการบริหารผลการเรียนรู้ (Learning Outcome Management Theory): การใช้ หลักการ ในการวางแผนการเรียนรู้และการสอนโดยมีการกำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวังของการเรียนรู้ เป็นหลักในการ ประเมินและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.2 ทฤษฎีการบริหารความรู้ (Knowledge Management Theory): การนำเอาหลักการการจัดเก็บ และใช้ความรู้ในองค์กรเพื่อสร้างความเข้าใจและนำไปสู่การพัฒนาความรู้และความสามารถใหม่

1.3 ทฤษฎีการบริหารความสัมพันธ์ (Relationship Management Theory): การสร้างและ บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา คณาจารย์กับนักศึกษา ผู้บริหารกับคณะครู และ ครูกับนักเรียน เพื่อสนับสนุนซึ่งกันและกัน

1.4 ทฤษฎีการบริหารทรัพยากรคน (Human Resource Management Theory): การบริหารจัดการ ทรัพยากรคนในองค์กรเพื่อสร้างทีมงานที่มีความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ในการเรียนรู้และสอน

1.5 ทฤษฎีการบริหารความเปลี่ยนแปลง (Change Management Theory): การนำเสนอและ ดำเนินการเพื่อจัดการความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อให้การเรียนรู้และการสอนเป็นไป ได้ อย่างราบรื่น

2. แนวโน้มเชิงทฤษฎีการบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณในเชิงทฤษฎี Brautigam and Lima(2013) ได้กล่าวว่าการบริหารงาน งบประมาณเป็นกระบวนการที่ใช้หลักการและทฤษฎีในการวางแผน และการบริหารงบประมาณของ องค์กร สถานศึกษา หรือสถาบันต่างๆ เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรทางการเงินอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายทางธุรกิจหรือการเสริมสร้างคุณค่าในการให้บริการ ซึ่งหลักการและทฤษฎีใน การบริหารงานงบประมาณอาจมีหลายแนวทาง ดังนี้

2.1 ทฤษฎีงบประมาณแบบที่ 1 (Incremental Budgeting Theory): ทฤษฎีนี้เน้นการใช้งบประมาณ ของปีที่แล้วเป็นฐานในการกำหนดงบประมาณปีถัดไป โดยมีการปรับปรุงเพิ่มหรือลดจากงบประมาณเดิม ในอัตราส่วนที่นิยม ซึ่งช่วยให้การวางแผนงบประมาณง่ายและรวดเร็ว

2.2 ทฤษฎีงบประมาณแบบที่ 2 (Zero-Based Budgeting Theory): ทฤษฎีนี้เน้นให้ต้องตรวจสอบ และประเมินทุกๆ รายการในงบประมาณที่มีของภาคีนี้ใหม่ โดยต้องให้เหตุผลที่มา ของเงินทุนและความ จำเป็นในการใช้งบประมาณในแต่ละรายการ

2.3 ทฤษฎีการบริหารงบประมาณทางเศรษฐกิจ (Economic Budgeting Theory): ทฤษฎีนี้เน้นให้ คำนี้ถึงสถานการณ์เศรษฐกิจที่มีผลต่องบประมาณและความสามารถในการใช้ทรัพยากรทางการเงินใน องค์กร

2.4 ทฤษฎีการบริหารงบประมาณตามกลุ่มงาน (Program Budgeting Theory): ทฤษฎีนี้เน้นการ กำหนดงบประมาณตามกลุ่มงานหรือโครงการที่มีตัวชี้วัดและผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยจำแนกตามงานและตาม ตัวบุคคลผู้รับผิดชอบงาน

2.5 ทฤษฎีการบริหารงบประมาณตามผลผลิต (Performance Budgeting Theory): ทฤษฎีนี้เน้นการบริหารงบประมาณตามผลลัพธ์ที่คาดหวังในการใช้ทรัพยากรทางการเงิน เพื่อให้ มีการประเมินผลผลิตและประสิทธิภาพในการใช้งบประมาณ ให้สอดคล้องต่อเป้าหมายและความต้องการของบุคลากรในองค์กร

2.6 ทฤษฎีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานงบประมาณ (Technology in Budgeting Theory): ทฤษฎีนี้เน้นการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการบริหารงานงบประมาณเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความถูกต้องในการวางแผนและการควบคุมงบประมาณ

3. แนวโน้มเชิงทฤษฎีการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเชิงทฤษฎี (Theory of Personnel Management) ของ Jackson, Schuler, and Werner (2020) ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเชิงทฤษฎีเป็นกระบวนการที่ใช้หลักการและทฤษฎีในการจัดการและพัฒนาบุคคลในองค์กร เพื่อให้มีบุคลากรที่มีความสามารถและความพร้อมในการทำงาน การบริหารงานบุคคลเชิงทฤษฎีมุ่งเน้นการปรับปรุงและส่งเสริมสมรรถนะและสมรรถนะในการทำงานของบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการขององค์กร การบริหารงานบุคคลเชิงทฤษฎีเป็นกระบวนการที่ใช้หลักการและทฤษฎีในการจัดการและบริหารงานบุคคลในองค์กร การบริหารงานบุคคลที่มีฐานที่แข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพและสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลเชิงทฤษฎี มีดังนี้

3.1 ทฤษฎีการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Theory) การใช้หลักการและวิธีการในการจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กร เพื่อให้มีบุคลากรที่มีความสามารถและความพร้อมในการทำงาน

3.2 ทฤษฎีการพัฒนางานองค์กร (Organizational Development Theory) การใช้หลักการของการพัฒนางานองค์กรในการส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาบุคคลในองค์กร

3.3 ทฤษฎีการบริหารความสัมพันธ์ (Relationship Management Theory) การสร้างและบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 ทฤษฎีการบริหารประสิทธิภาพ (Efficiency Management Theory) การใช้หลักการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการบริหารบุคคลในองค์กร

3.5 ทฤษฎีการบริหารผลการทำงาน (Performance Management Theory) การใช้หลักการ ในการวางแผนและการประเมินผลการทำงานของบุคคลในองค์กร

3.6 ทฤษฎีการบริหารความเปลี่ยนแปลง (Change Management Theory) การนำเสนอและดำเนินการเพื่อจัดการความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อให้บุคคลมีความพร้อมในการเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

4. แนวโน้มเชิงทฤษฎีการบริหารงานบริหารทั่วไป

การบริหารงานบริหารทั่วไปเชิงทฤษฎี (General Management Theory) เป็นทฤษฎีที่นำเสนอหลักการและกรอบความคิดในการบริหารองค์กร Drucker(2018) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบริหารทั่วไป

เชิงทฤษฎี สามารถนำไปใช้ในทุกประเภทขององค์กรและสถานการณ์ ทฤษฎีนี้เน้นการสร้างความเข้าใจในหลักการและการดำเนินงานของการบริหาร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในทุกส่วนขององค์กรทั้งในระดับบริหารสูงสุดและระดับหน่วยงานที่ต่างกัน การบริหารงานบริหารทั่วไปของสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ศึกษาหาความรู้และเทคนิคในการจัดการและดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังเช่น

4.1 ทฤษฎีการบริหารงานแบบของฮาร์ซเบิร์ก (Hawthorne Theory): ในเรื่องของผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงของเงื่อนไขการทำงานต่อบุคลากร ซึ่งความสำคัญของทฤษฎีนี้คือการให้ความสำคัญในความต้องการของมนุษย์และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยพบว่า การตั้งค่าสภาพแวดล้อมและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรในการทำงาน สถานศึกษาที่ใช้ทฤษฎีนี้อาจมีแนวทางในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรในสถานศึกษา

4.2 ทฤษฎีการบริหารแบบมุ่งไปทางผลลัพธ์ (Management by Objectives – MBO): มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ คือการกำหนดเป้าหมายที่ให้บุคลากรทำควบคู่กับการให้ความสำคัญรับผิดชอบในการสำเร็จของเป้าหมายนั้น ซึ่งหลักการนี้สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา เช่น การกำหนดเป้าหมายให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้มีการมุ่งมั่นทำงานให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในการส่งเสริมคุณภาพของการศึกษาและการเรียนรู้ของนักเรียน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การบริหารงาน ด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ (Relation Trust-Based Management) เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ที่ส่วนใหญ่มุ่งเน้นในการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในหน่วยงาน โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรต่างเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์ ความซื่อตรง และศักยภาพในการดำเนินงานของกันและกัน การไว้วางใจมีบทบาทที่สำคัญในการสร้างสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้เกิดการสื่อสารและการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้งานที่ดำเนินการมีความสำเร็จและเติบโตไปในทิศทางที่ดีขึ้น การดำเนินงานตามกรอบการบริหารที่อาศัยการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ จึงสามารถดำเนินการเป็นขั้นตอนได้ ดังนี้



ภาพที่ 2 รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์

บทสรุป

การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ที่มีผลต่อการบริหารสถานศึกษา

จากแนวโน้มการบริหารงานเชิงทฤษฎีในการบริหารสถานศึกษาข้างต้น ในการบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ของสถานศึกษาตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ต้องอาศัยการบริหารงานตามสัมพันธ์ภาพของบุคลากรในองค์กร โดยในแต่ละหลักการบริหารต่างต้องอาศัยการบริหารงานบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้มีการขับเคลื่อนในรูปแบบของการดำเนินงานร่วมกันในสถานศึกษา จนเกิดเป็นความไว้วางใจ ซึ่งการบริหารงานด้วยความไว้วางใจ (Trust-Based Management) เป็นแนวทางในการบริหารองค์กรที่ส่วนใหญ่นิยมในการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในหน่วยงาน โดยที่ผู้บริหารและบุคลากรต่างเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์ ความซื่อตรง และศักยภาพในการดำเนินงานของกันและกัน การไว้วางใจมีบทบาท ที่สำคัญ ในการสร้างสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้เกิด การสื่อสารและการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้งานที่ดำเนินการมีความสำเร็จและเติบโต ไปในทิศทางที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม การบริหารงานด้วยความไว้วางใจไม่ใช่เพียงแค่การเชื่อ ในความซื่อสัตย์ของผู้อื่นเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับการกำหนดกฎระเบียบและกระบวนการในองค์กร ที่เพื่อให้งานทำได้ราบรื่นและสอดคล้องกับเป้าหมายทางธุรกิจ การไว้วางใจและความซื่อสัตย์ ของผู้บริหาร จึงเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในการบริหารงานด้วยความไว้วางใจ การบริหารงาน ด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ (Relational Trust-Based Management) จึงเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาที่เน้นการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ความไว้วางใจในเชิงสัมพันธ์นี้เกิดขึ้นเนื่องจากความเป็นกลุ่มและความรู้สึกของสมาชิก ในองค์กรที่มีต่อกัน ความไว้วางใจจะส่งผลให้สมาชิกในองค์กรมีความเข้าใจและความรู้สึกที่ดีต่อกันและกันมากขึ้น การสื่อสารในองค์กรมีความราบรื่น ลดปัญหาความขัดแย้ง อีกทั้ง การบริหารงานด้วย

ความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ยังก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกันและความเข้าใจในการตัดสินใจ ทำให้สามารถดำเนินการและบริหารงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การบริหารงานด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ต้องการเวลา ในการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและบุคลากร การสร้างสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจในองค์กรอาจเป็นกระบวนการที่อาจใช้เวลานานเพื่อสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่ง ผู้บริหาร จึงต้องให้ความเข้าใจ ใส่ใจ ให้เวลา เห็นความสำคัญ และเป็นผู้นำที่ดี จึงจะทำให้การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา เกิดประสิทธิภาพได้ดีและใช้เวลาไม่มากนัก

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ มีผลต่อการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กรเป็นกระบวนการขับเคลื่อนให้เกิดความผูกพันที่ดี มิตรภาพ การทำงานร่วมกันแบบทัศนคติเชิงบวก สามัคคี ประองดองและนำไปสู่ความผูกพัน ซึ่งเมื่อศึกษาแนวโน้มของการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจกับการบริหารงานในสถานศึกษา พบว่า มีแนวโน้มเชิงทฤษฎีในการบริหารสถานศึกษาทั้ง ๔ ด้านของการบริหารจัดการได้อย่างมีคุณภาพ ตามแนวคิด ทฤษฎีและหลักการ รวมทั้งงานวิจัยอื่นๆ ที่ให้ความสำคัญและแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องต่อแนวทางการพัฒนาในรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์

เอกสารอ้างอิง

- กฎกระทรวงศึกษาธิการ, (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. องค์การการค้าสุสภา
- กระทรวงศึกษาธิการ, (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. องค์การการค้าสุสภา
- จาตุรงค์ กอบแก้ว, (2565). ความผันผวนในยุคVUCA World.บทความเศรษฐกิจ. นิตยสารอีแม็กกาซีน.
- ธัญดา ภัคธนาภิญโญ, (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา. วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา, 1(1), 1–9.
- นุชนาถ สอนสง และสงวน อินทร์รักษ์, (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษา. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, 14(1), 115–132.
- วรชัย วิญญูปรโคตร, (2564). การจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารปัญญาภิวัฒน์, 13(3), 320–332.
- Altbach, P. G., Gumport, P. J., & Berdahl, R. O. (Eds.). (2018). *American higher education in the twenty-first century: Social, political, and economic challenges* (3rd ed.). The Johns Hopkins University Press.

- Bräutigam, R. R., & Lima, V. F. (2013). *The political economy of budgeting in Latin America*. The Oxford Handbook of Latin American Political Economy.
- Bryk, A.S., & Schneider, B. (2002). *Trust in Schools: A Core Resource for Improvement*. Russell Sage Foundation.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). "Participation's Place in Rural Development: Seeking Clarity Through Specifity." *Word Development*, 8(3), 213–235.
- Drucker, P. F. (2018). *The practice of management*. Routledge.
- Gray A. Yukl (1981). *Leadership in Organization*. Prentice–Hall
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Werner, S. (2020). *Managing Human Resources*. Cengage Learning.
- Shibuya, K. (2023). *Community participation in school management: relational trust and educational outcomes*. Routledge.