

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนระยองวิทยาคมปากน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาในโรงเรียนระยองวิทยาคมปากน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

2. การบริหารงานวิชาการ

3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

4. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ

4.1 การกำหนดเป้าหมาย

4.2 การมีบทบาทร่วมในการปฏิบัติงาน

4.3 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4.4 การติดต่อสื่อสาร

5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาในโรงเรียนระยองวิทยาคมปากน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ข้อมูลทั่วไป

ชื่อสถานศึกษา โรงเรียนระยองวิทยาคมปากน้ำ ตั้งอยู่เลขที่ 9/13 ถนนอดุลย์ธรรมประภาส ตำบลปากน้ำ อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง รหัสไปรษณีย์ 21000 โทรศัพท์ 0-3894-0381

โทรสาร 0-3894-0382 E-mail: webmaster@paknam.net, info@paknam.net Website:

<http://www.paknam.ac.th> สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เปิดสอนตั้งแต่

ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 มีเนื้อที่ 12 ไร่ 2 งาน 35 ตารางวา โดยมีเขตพื้นที่บริการ 8 หมู่บ้าน

ได้แก่ ปากน้ำ เชิงเนิน ท่าประดู่ ตะพง บ้านแสง น้ำคอก ทับมา เนินพระ

ประวัติโรงเรียน

ในปี พ.ศ. 2535 ท่านพระครูพิทักษ์รัตตเขต เจ้าอาวาสวัดปากน้ำได้เสนอความจำนงจะให้ใช้ที่ดินบริเวณหลังวัดปากน้ำ จำนวน 11 ไร่ เพื่อก่อสร้างโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อนายมังกร กุลวานิช ผู้อำนวยการโรงเรียนระยองวิทยาคม ในโอกาสที่อธิบดีกรมสามัญศึกษา นายบรรจง พงษ์ศาสตร์ ได้เดินทางมาประชุมสัมมนาข้าราชการกรมสามัญศึกษาที่จังหวัดระยอง และได้ไปดูสถานที่ที่มีความเห็นชอบจึงมอบให้นายมังกร กุลวานิช ผู้อำนวยการโรงเรียนระยองวิทยาคม ดำเนินการจัดตั้งโรงเรียนมัธยมศึกษาผ่านสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดระยอง โดยนายอานวย ท้วทippy ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดระยอง โดย พณฯ รัฐมนตรีนายสัมพันธ์ ทองสมัคร ได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องตั้งโรงเรียนระยองวิทยาคมปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2537

ในวันที่ 14 มีนาคม 2537 กรมสามัญศึกษาได้จัดสรรงบประมาณในโครงการจัดตั้งโรงเรียนมัธยมศึกษาใหม่ เพื่อก่อสร้างอาคารเรียนแบบเปิดเสร็จแบบ ก ข และ ค ต่อมาโรงเรียนได้ขอเปลี่ยนแปลงอาคารเรียนเป็นแบบ 318 ล/30 (พิเศษ) มีลักษณะเป็น อาคารเรียน 4 ชั้นใต้ถุนโล่ง มีห้องน้ำภายในอาคาร และได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ. 2537 กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีคำสั่งแต่งตั้ง นายมานพ งามสุวรรณ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนระยองวิทยาคม เป็นผู้บริหารโรงเรียน ระยองวิทยาคมปากน้ำ คนแรกเมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม พ.ศ. 2537 โรงเรียนระยองวิทยาคมปากน้ำ ทำพิธีวางศิลาฤกษ์เพื่อก่อสร้างอาคารเรียน หลังแรกในวันที่ 18 พฤศจิกายน พ.ศ.2537 เวลา 09.39 น. โดยมีท่านพระครูพิทักษ์รัตตเขต เป็นประธาน ปัจจุบันโรงเรียนระยองวิทยาคมปากน้ำ อยู่ภายใต้การบริหารงานของ ดร.พีระ รัตนวิจิตร

สภาพทางภูมิศาสตร์ ตำบลปากน้ำเป็นตำบลที่อยู่ทางด้านทิศใต้ของอำเภอเมืองระยอง ติดชายฝั่งทะเล เดิมเป็นเมืองท่าค้าขาย และการเดินเรือ ปัจจุบันตำบลปากน้ำตั้งอยู่ในเขตเทศบาลระยอง เป็นที่ประกอบกิจการประมง จัดทำท่าเรือ แพลตาและบ่อน้ำปลาบางส่วน สภาพภูมิประเทศเป็นที่ราบชายฝั่งทะเล บ้านเรือนปลูกกันหนาแน่นมาก ราษฎรส่วนมากประกอบอาชีพด้านการประมง

คำขวัญ : มีวินัย ใฝ่คุณธรรม เลิศล้ำวิชา กีฬาก้าวไกล

คติพจน์ประจำโรงเรียน : ปัญญา โลกสมบัติ ปชโซโต “ปัญญาเป็นแสงสว่างในโลก

ข้อจำกัดในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน ในปีการศึกษา 2556

1. ด้านวิชาการ

1.1 ผู้ปกครองส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้าง และการประมง จึงไม่สนับสนุนให้นักเรียนมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อการเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นเท่าที่ควร ส่วนใหญ่ต้องการให้บุตรหลานศึกษาเพียงเพื่อการประกอบอาชีพเท่านั้น

1.2 นักเรียนที่เข้ามาเรียนส่วนใหญ่ผ่านการคัดเลือกจากสถานศึกษาสองแห่งที่อยู่ใกล้เคียง ซึ่งตั้งมานานและน่าเชื่อถือกว่า ก่อนที่จะเลือกมาเรียนที่นี่ในลำดับหลัง

1.3 ถึงแม้ว่า โรงเรียนระยองวิทยาคมปากน้ำ ไม่ได้จัดเป็นโรงเรียนยอดนิยม ดังเช่นโรงเรียนอื่น ๆ ก็ตาม แต่ก็เป็นที่ต้องพร้อมจะรองรับนักเรียนในหลายท้องถิ่นที่พลาดโอกาสตามที่ตนเองคาดหวังไว้ จึงทำให้ประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านวิชาการยังคงขาดประสิทธิภาพตามเป้าหมายของสถานศึกษาหรือของเขตพื้นที่การศึกษา หรือของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียนมิใช่ผู้คงแก่เรียนมีเพียง กลุ่มน้อยที่เป็นผู้สามารถเรียนรู้ ไขว่คว้าด้วยตนเองได้ ซึ่งแตกต่างไปจากส่วนใหญ่ที่ต้องคอยให้ความช่วยเหลือชี้แนะอยู่เป็นนิจ ดังนั้น ผลการประเมินคุณภาพภายนอกจาก สมศ. ในตัวบ่งชี้ที่ 5 จึงได้รับการประเมินอยู่ในระดับ “พอใช้”

2. ด้านบุคลากร

โรงเรียนได้ดำเนินการพัฒนาทักษะวิชาชีพแก่บุคลากรให้ตรงกับสายงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรม ประชุมสัมมนา ศึกษาดูงาน การเลื่อนวิทยฐานะ เป็นต้น แต่การพัฒนาบุคลากร ขาดความต่อเนื่อง และการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบในการนำผลการพัฒนาไปปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

เนื่องจากการบริหารงานบุคลากร พบว่า ครูปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในหลายด้าน เช่น ด้านการเรียนการสอน และงานพิเศษอื่น ๆ จึงทำให้ภาระงานบางเวลากระทบต่อการเรียนของนักเรียน ต่อวิชาการ แต่โรงเรียนก็ได้แก้ไขโดยนำนักเรียน ศึกษาตามแหล่งเรียนรู้ เชิงวิทยากร ในชุมชน หน่วยงานอื่น เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

3. ด้านงบประมาณ

3.1 งบประมาณมีจำกัดสำหรับการพัฒนา ด้วยฐานะของผู้ปกครอง และภาวะการตกต่ำของเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้การระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนา ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

3.2 ปริมาณงานมีมากกว่าจำนวนบุคลากร จึงจำเป็นต้องจ้างครูอัตราจ้างและบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานด้านการสอนและบริหารจัดการ จำนวน 14 คน เพื่อแบ่งเบาภาระงานด้านการสอน และงานพิเศษ ซึ่งส่งผลให้ต้องใช้งบประมาณในการจ้างบุคลากรแทนการพัฒนาอื่น ๆ

4. ด้านบริหารทั่วไป

พื้นที่ของโรงเรียนมีอยู่เพียง 11 ไร่เศษ ไม่สอดคล้องกับจำนวนนักเรียน เนื่องจากต้องรองรับจำนวนนักเรียนทั้งใน และนอกเขตพื้นที่บริการ ในเนื้อที่ที่มีอยู่อย่างจำกัดขณะนี้ ได้พยายามบริหารจัดการอย่างดี และให้เกิดความเหมาะสม และคุ้มค่าที่สุดแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถทำได้ดีเท่าที่ควร บริเวณที่พักผ่อนหย่อนใจมีน้อยไม่เพียงพอ ด้วยข้อจำกัดตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น

5. ด้านกิจการนักเรียน

ผู้ปกครองประมาณร้อยละ 75 มีอาชีพรับจ้าง และมีปัญหาทั้งในเรื่องฐานะ และการหย่าร้าง ครอบครัวแตกแยก ส่งผลกระทบถึงนักเรียนมีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ การร่วมกันแก้ไขพฤติกรรมของนักเรียนระหว่างบ้านกับ โรงเรียนจึงมีปัญหาเรื่องการประสานความร่วมมือ ไม่ดีเท่าที่ควร

ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนระยองวิทยาคมปากน้ำ ประจำปีการศึกษา 2556 วิสัยทัศน์ (Vision)

โรงเรียนระยองวิทยาคมปากน้ำ มุ่งจัดการศึกษานำเน้นการมีส่วนร่วม ให้ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ ทักษะทางดนตรี กีฬา และมีคุณธรรม ส่งเสริมวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น บิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์โรงเรียนระยองวิทยาคมปากน้ำประจำปีการศึกษา 2555

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถ ด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม ความเป็นไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และห่างไกลยาเสพติด

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และลดอัตราการออกกลางคัน โดยระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และความร่วมมือกับองค์กรส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

พันธกิจ (Mission)

1. มุ่งจัดการศึกษาโดยเน้นการมีส่วนร่วม ตามรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Base Management)
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ

3. พัฒนาผู้เรียนให้มีสุนทรีย์ สุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี
4. พัฒนาผู้เรียนให้มีสุนทรีย์ภาพทางด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา
5. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม
6. ส่งเสริมให้มีการใช้แหล่งเรียนรู้และรักษามรดกภูมิปัญญาวัฒนธรรมท้องถิ่น
7. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
8. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี
9. พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร
10. พัฒนาสภาพแวดล้อมและสร้างบรรยากาศทางการศึกษาในโรงเรียนให้เอื้อต่อ

กระบวนการจัดการเรียนรู้

11. ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน

เป้าประสงค์

1. ร้อยละ 80 ของผู้เรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีผลการเรียนในรายวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา และภาษาต่างประเทศ ตั้งแต่ 2.00 ขึ้นไป
2. ร้อยละ 70 ของผู้เรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย มีผลการเรียนในรายวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคม และภาษาต่างประเทศ ตั้งแต่ 2.50 ขึ้นไป
3. ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติโดยเฉลี่ยของผู้เรียน สูงกว่า ผลการประเมินเฉลี่ยระดับประเทศ
4. ร้อยละ 70 ของผู้เรียนสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้ 2 ภาษา
5. ผู้เรียนร้อยละ 90 ปฏิบัติตามระเบียบวินัยของโรงเรียน
6. ผู้เรียนร้อยละ 90 ประพฤติตนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม
7. ผู้เรียนทุกคนมีจิตสำนึกของความเป็นไทยและช่วยเหลือสังคม
8. ผู้เรียนทุกคนปลอดสิ่งเสพติดและอบายมุข
9. ผู้เรียนทุกคนมีความเป็นประชาธิปไตย
10. ผู้เรียนทุกคนรู้จักแหล่งเรียนรู้และนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์
11. ผู้เรียนร้อยละ 80 สามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการสื่อสารข้อมูล
12. ผู้เรียนทุกคนสามารถเล่นกีฬาได้อย่างน้อย 1 ประเภท
13. ผู้เรียนทุกคนสามารถเล่นเครื่องดนตรีได้อย่างน้อย 1 อย่าง
14. ผู้เรียนร้อยละ 90 มีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน
15. ผู้เรียนทุกคนสามารถแสดงทักษะด้านศิลปะได้ตามศักยภาพของตน

16. ผู้เรียนทุกคนภาคภูมิใจในภูมิปัญญาไทยและนำภูมิปัญญาไทยมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม

17. บุคลากรร้อยละ 90 มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการประกอบวิชาชีพ

18. บุคลากรทุกคนมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

19. โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา

20. โรงเรียนได้รับการประเมินคุณภาพ ของ สมศ.ได้ระดับดีขึ้น

21. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนการสอน

22. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรและหน่วยงานทั้งภาครัฐ

และเอกชน

เอกลักษณ์

ดนตรี กีฬา

อัตลักษณ์

สุนทรียภาพด้านดนตรี กีฬา

ข้อมูลผู้บริหารและครู

1. ผู้อำนวยการโรงเรียน	จำนวน 1 คน
2. รองผู้อำนวยการโรงเรียน	จำนวน 3 คน
3. ครูประจำการ	จำนวน 52 คน
4. พนักงานราชการ	จำนวน 6 คน
5. ครูอัตราจ้าง	จำนวน 17 คน

ข้อมูลสภาพชุมชนโดยรวม

1. สภาพชุมชนรอบบริเวณโรงเรียนมีลักษณะพึ่งพาอาศัยกันแบบชุมชน ประชากรส่วนหนึ่งเป็นชาวต่างด้าวที่มาเป็นแรงงานประมง บริเวณใกล้เคียงโดยรอบโรงเรียน ได้แก่ ชุมชนชาวประมง และโรงน้ำปลา อาชีพหลักของชุมชน คือ อาชีพรับจ้าง เนื่องจากเป็นแหล่งท่าเรือประมงติดกับชายฝั่งทะเล ส่วนใหญ่นับถือศาสนา พุทธ ประเพณี/ ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นที่รู้จักโดยทั่วไปคือ ประเพณีการแข่งขันเรือ

2. ผู้ปกครองส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อาชีพหลัก คือ รับจ้าง คิดเป็นร้อยละ 45.59 ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ 92.49 ฐานะทางเศรษฐกิจ/ รายได้ โดยเฉลี่ยต่อครอบครัวต่อปี ตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 63.53 จำนวนคนเฉลี่ยต่อครอบครัว 2-5 คน คิดเป็นร้อยละ 81.53

3. โอกาสและข้อจำกัดของโรงเรียน

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นประชาชนในชุมชนและมีบทบาทในการพัฒนาโรงเรียนเป็นอย่างมาก ชุมชนให้ความร่วมมือในการสนับสนุนเงินทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน และวัสดุ ครุภัณฑ์ได้ในระดับหนึ่งแต่ยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ชุมชนรอบบริเวณโรงเรียน ประชากรส่วนใหญ่หรือผู้ปกครองนักเรียนมีอาชีพรับจ้างมีปัญหาในเรื่องฐานะทางเศรษฐกิจ และปัญหาการหย่าร้าง ครอบครัวแตกแยก ส่งผลกระทบถึงนักเรียนทำให้มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เป็นผลให้การพัฒนาและความร่วมมือเป็นไปอย่างช้า ๆ และในการดำเนินงานบางส่วนไม่สืบหน้าเท่าที่ควรและมีแหล่งเรียนรู้ เช่น โรงงานผลิตน้ำตาล อู่ต่อเรือ หมู่บ้านประมง โรงงานผลิตผลิตภัณฑ์จากทะเล วัด สุเหร่า โบราณสถาน โบราณวัตถุ แหล่งอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พระสมุทรเจดีย์

การบริหารงาน

การบริหารวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร โรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในสาระสำคัญตามขอบข่ายของงานวิชาการเป็นอย่างดี ซึ่งเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จคุณภาพประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมให้โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรทุกฉบับที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2545, หน้า 143)

งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญ ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ดังมาตรต่อไปนี้

มาตรา 24 จัดกระบวนการเรียนรู้

มาตรา 25 รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต
ทุกรูปแบบ

มาตรา 26 การจัดการประเมินผู้เรียน

มาตรา 27 จัดทำสาระหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลางในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในชุมชน และสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว

มาตรา 30 พัฒนาระบบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

มาตรา 48 จัดให้มีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน

มาตรา 66 พัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของผู้เรียน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการ ได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น

2. เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพ สอดคล้องกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและการประกันคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินจากหน่วยงานภายนอก

3. เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

4. เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง

ความหมายของงานวิชาการ

ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่คาดหวังนั้น ประกอบด้วยงานหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ งานเกี่ยวกับหลักสูตร ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และแนวความคิดในการปฏิรูปการศึกษา สถานศึกษาจะต้องนำหลักสูตรแกนกลางมาจัดเป็นหลักสูตรสถานศึกษา ร่วมกับสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับท้องถิ่น ที่สถานศึกษาเป็นผู้กำหนดขึ้นงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงความคิดที่ให้นั้น ผู้เรียนเป็นสำคัญเน้นการปฏิบัติจริง งานเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียน ที่หันมาเน้นการประเมินตามสภาพจริง ไม่เน้นการใช้ทดสอบแต่เพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ ยังมีงานอีกหลาย ๆ ด้านที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ซึ่งรวมเรียกงานทั้งหมดนี้ว่า งานวิชาการ การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญยิ่ง และถือเป็นงานหลักของสถานศึกษาเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการ เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิด ในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลัก

ของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร ได้มีนักการศึกษาให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2541, หน้า 324) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและการมีประสิทธิผลมากที่สุด

รุจิร ภู่อาระ และจันทราณี สงวนนาม (2545, หน้า 56) ได้ให้ความหมายของงานวิชาการว่าหมายถึง เป็นการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน ให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตร อย่างมีประสิทธิภาพ

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2545, หน้า 192) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกประเภทที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนของครู และนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

กมล ภู่อาระ (2547, หน้า 5-6) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2551, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ว่าเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลให้ดีขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 21) กล่าวว่า งานวิชาการ คือ งานที่เป็นหัวใจของสถานศึกษาหรือโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยงานย่อยอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น หลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล การประกันคุณภาพการศึกษา และงานอื่น ๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการให้บรรลุผลสำเร็จ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า หมายถึง เป็นการจัดการกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารและการจัดประสบการณ์ทุกชนิดภายในสถานศึกษาให้แก่ผู้เรียน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ให้ผู้เรียนมีความประพฤติดี มีลักษณะนิสัยที่ดีในสังคมได้อย่างมีความสุข

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการจัดเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตร คุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยมีขอบข่ายและภารกิจของงาน 12 ด้าน คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแยกได้เป็น 2 ด้าน ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้และด้านการเรียนการสอน 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 5) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ 6) การนิเทศการเรียนการสอน 7) การแนะแนวการศึกษา 8) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 9) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 10) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ๆ 11) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 12) การวัดประเมินผลและการเทียบโอน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ก, หน้า 32) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของหน่วยงานและนักการศึกษาที่กล่าวไว้ดังนี้

สมิทธ์ (Smith, 1961, p. 170 อ้างถึงใน อุทัย บุญประเสริฐ 2540) ได้ศึกษาการใช้เวลาในการบริหาร และการให้ความสำคัญของงานในสถานศึกษางานในความรับผิดชอบของผู้บริหาร โดยแยกงานออกเป็น 7 ประเภท พบว่า

- | | |
|---|------------------|
| 1. การบริหารงานวิชาการ | คิดเป็นร้อยละ 40 |
| 2. งานบริหารบุคลากร ได้แก่ ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ | คิดเป็นร้อยละ 20 |
| 3. งานบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา | คิดเป็นร้อยละ 20 |
| 4. งานบริหารการเงิน | คิดเป็นร้อยละ 5 |
| 5. งานบริหารอาคารสถานที่ | คิดเป็นร้อยละ 5 |
| 6. งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน | คิดเป็นร้อยละ 5 |
| 7. งานบริหารทั่วไป | คิดเป็นร้อยละ 5 |

จันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 143) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนการบริหารงานด้านอื่นๆนั้น แม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกันแต่ก็เป็นเพียงส่วนส่งเสริม

สนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการบริหาร จะต้องสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร องค์การ อินครัมพรรย์ (2545, หน้า 161-162) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียน ส่วนการบริหารบุคลากรที่ดี งานธุรการที่ดี เป็นเพียงส่วนประกอบที่เป็นปัจจัยส่งเสริมงานวิชาการให้มีคุณภาพ และอำนวยความสะดวกแก่การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนจะดีหรือเลว ขึ้นกับงานวิชาการของโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการบริหารงานวิชาการอยู่ที่การสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ ให้มีความรู้ มีจริยธรรม และคุณสมบัติที่ต้องการ งานวิชาการจึงมิใช่อยู่นักเรียนอ่านออกเขียนได้ เท่านั้น แต่จะต้องสามารถปรับตัวในสังคม มีคุณธรรม มีความขยันหมั่นเพียร มีความรู้ในการประกอบอาชีพตามอัธยาศัย และมีความเป็นพลเมืองดีในระบบประชาธิปไตย งานวิชาการจึงเน้นที่สร้างความมั่นคงในอาชีพ และความสำเร็จในชีวิตของพลเมืองแต่ละคนโดยส่วนรวม จึงเป็นงานที่รับผิดชอบต่อคุณภาพของพลเมืองและความมั่นคงของชาติด้วย

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2545, หน้า 192) กล่าวว่า ในสถาบันการศึกษาทุกระดับมีงานสำคัญอย่างยิ่งงานหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องมีความรู้ มีความเข้าใจและให้ความสนใจอย่างสำคัญยิ่ง คือ การบริหารงานวิชาการ ถ้าสถาบันการศึกษาหรือสำนักงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาไม่ให้ความสนใจต่อการบริหารงานวิชาการก็เท่ากับว่าสถาบันการศึกษาหรือสำนักงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาแห่งนั้นไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบอย่างสมบูรณ์แบบ หรืออาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารยังมีข้อบกพร่องในหน้าที่อยู่

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2550, หน้า 28) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์

ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วม จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 1) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใดมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดโปรแกรมการศึกษา การจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับการบริหารและบุคลากรทุกระดับ

ของสถานศึกษา ซึ่งอาจเกี่ยวข้องโดยตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานได้ให้หลักการในการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

1. หลักแห่งประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การได้ผลผลิตเพิ่มขึ้นโดยไม่เพิ่มการลงทุน นั่นคือ นักเรียนสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตร โดยไม่ออกกลางคันเรียนเกินเวลา และเรียนช้ากว่ากำหนด

2. หลักแห่งประสิทธิผล (Effecicency) หมายถึง ผลผลิตได้ตามจุดหมายที่วางไว้ คือ นักเรียนทุกคนมีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถ ทักษะคุณธรรมและการจัดการได้

มิลเลอร์ (Miller, 1967, p. 175) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของของงานวิชาการว่างานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียน และที่สำคัญมากที่สุด ได้แก่ การจัดโปรแกรมการสอน และการปฏิบัติตามโปรแกรมตลอดจนการวัดผล เพื่อที่จะได้ติดตามผลการเรียนการสอนเพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยดีนั้นเป็นหน้าที่หลักของที่จะละเลยมิได้

เฟรด และออนสไตน์ (Fred & Omstein, 1996, pp. 409-530) ได้กล่าวถึง การบริหารงานวิชาการในรูปของการบริหารโปรแกรมและการบริหารต่าง ๆ (Administration of Programs and Services) ของผู้บริหารไว้ว่ามีอยู่ 3 งานที่สำคัญ คือ การพัฒนาหลักสูตร และการนำไปใช้ การคิดวิเคราะห์และปรับปรุงการสอน และการบริหารงานบุคคล ซึ่งแต่ละงานเกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนโดยตรง

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่าการบริหารงานในสถานศึกษาให้ความสำคัญต่องานวิชาการเป็นอันดับแรกดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งกล่าวได้ว่าการที่พัฒนาคนไทยให้มีคุณลักษณะดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนตลอดจนหน่วยงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญกับงานวิชาการและร่วมมือกันในการบริหารงานวิชาการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ส่วนงานด้านอื่น ๆ ก็เป็นเพียงส่วนที่ช่วยสนับสนุนให้การบริหารงานวิชาการเป็นไปอย่างคล่องตัวและราบรื่น

ขอบข่ายของงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ ครอบคลุมกิจกรรมในทุกด้านที่ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ขอบข่ายของงานวิชาการจึงกว้าง และครอบคลุมงานหลายด้าน จึงจำเป็นที่จะต้องกำหนดขอบข่ายให้ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเป็นแนวเดียวกัน มีนักวิชาการ นักการศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา ได้กล่าวถึงขอบข่ายงานบริหารวิชาการไว้ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2540, หน้า 17-19) กล่าวว่า งานวิชาการจะครอบคลุมการจัดการวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดการบริการสอน การวัดและประเมินผล รวมทั้งการติดตามผล ขอบข่ายของงานวิชาการประกอบด้วยงาน ดังนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน มีรายละเอียดของงานดังนี้

1.1 แผนการปฏิบัติงานวิชาการ ได้แก่ การประชุมเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดปฏิทินการศึกษา ความรับผิดชอบงานตามหน้าที่ การจัดชั้นตอนและเวลาในการทำงาน

1.2 โครงการสอน เป็นการจํายละเอียดเกี่ยวกับวิชาที่ต้องสอนตามหลักสูตร

1.3 บันทึกการสอน เป็นการแสดงรายละเอียดของการกำหนดเนื้อหาที่จะสอนในแต่ละวัน หรือสัปดาห์ โดยวางแผนไว้ล่วงหน้าและยึดโครงการสอนเป็นหลัก

2. การจัดดำเนินการเกี่ยวกับการสอนเพื่อให้การสอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดี จึงต้องมีการจัดเกี่ยวกับการเรียนการสอนดังนี้

2.1 การจัดตารางสอน เป็นการกำหนดวิชา เวลา ผู้สอน สถานที่

2.2 การจัดชั้นเรียนเป็นงานที่ฝ่ายวิชาการต้องประสานกับฝ่ายอาคาร รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในห้องเรียน

2.3 การจัดครูเข้าสอน จะต้องพิจารณาถึงความพร้อมของสถานศึกษาและความพร้อมของบุคลากร รวมทั้งการเชิญวิทยากรภายนอกมาช่วยสอน

2.4 การจัดแบบเรียน โดยปกติสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จะใช้แบบเรียนที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดคนจากนั้นครูอาจใช้หนังสือซึ่งเป็นเอกสารประกอบที่ครูเตรียมเอง

2.5 การปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวหน้าวิทยาการ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการต้องการ ความก้าวหน้าของสังคมธุรกิจและอุตสาหกรรม

2.6 การฝึกงาน จุดมุ่งหมายของการฝึกงาน เป็นการให้นักเรียนรู้จักนำเอาทฤษฎีมาประยุกต์ใช้กับชีวิตจริงเพื่อให้โอกาสนักเรียนได้เตรียมตัวออกไปเผชิญกับชีวิตจริงต่อไป

จันทราณี สงวนนาม (2545, หน้า 142) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการมีขอบข่ายของงานวิชาการดังนี้

1. หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ประกอบด้วย

1.1 การศึกษาสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรและการจัดระบบ

1.2 การพัฒนาการเรียนรู้

1.3 สื่อการเรียนรู้

1.4 การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้

2. การวิจัยในชั้นเรียน
3. การสอนซ่อมเสริม
4. การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร
5. การนิเทศภายในสถานศึกษา
6. การประกันคุณภาพการศึกษา

ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ตามคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็น
 นิติบุคคล ได้กำหนดไว้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ข, หน้า 33-38)

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 159) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร เป็นกระบวนการหรือ
 ขั้นตอนของการตัดสินใจเลือกหาทางเรียนการสอนที่เหมาะสม หรือเป็นที่รวบรวมของทางเลือก
 ที่เหมาะสมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน จนเป็นระบบที่สามารถปฏิบัติได้

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยที่
 ไม่เคยมีหลักสูตรนั้นมาก่อนและการปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ขึ้น ทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย
 การจัดเนื้อหาการเรียนการสอน การวัดผลและการประเมินผลอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมาย
 อันใหม่ที่วางไว้ แนวในการปฏิบัติมีดังต่อไปนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สาระแกนกลาง
 ของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม
 ชุมชนและท้องถิ่น
2. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์
 ภารกิจ เป้าหมายคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการ
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา
 ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหา
 สาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามเหมาะสม
4. นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการ ใช้หลักสูตร
 ให้เหมาะสม
5. นิเทศการใช้หลักสูตร
6. ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

7. ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ค, หน้า 34)

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

นวลจิตต์ เชาวศิริพิงศ์ (2545, หน้า 9) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพและเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

คณะอนุกรรมการการปฏิรูประบบการบริหารการศึกษา (2542, หน้า 20) ได้กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การกำหนดจุดหมาย สาระกิจกรรม แหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้และการวัดประเมินผลที่มุ่งพัฒนา “คน” และ “ชีวิต” ให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้เต็มตามความสามารถ สอดคล้องกับความถนัดความสนใจความต้องการของผู้เรียน

สรุปได้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียน หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูอาจารย์ จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และสรุปองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยมีการศึกษา ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความถนัด ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรอย่างแท้จริงแนวในการปฏิบัติ มีดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. ส่งเสริมให้จัดระบบการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจความถนัดของผู้เรียนฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการปฏิบัติจริงการส่งเสริมให้รักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน ปลุกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม ทั้งนี้ โดยจัดกิจกรรมและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม
3. จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่างๆ โดยเน้นการนิเทศร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน หรือแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

4. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม
(กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ข, หน้า 34-35)

3. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ณัฐพล ชมวรฐาธิ (2545, หน้า 89) ได้กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การพัฒนา
นวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนในชั้นเรียน

พิชิต ฤทธิจัญญ (2544, หน้า 24) ได้กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การวิจัย
เชิงปฏิบัติการที่ครูได้แสวงหาวิธีการหรือนวัตกรรม ทางเลือกในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้
ของผู้เรียนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

สรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การวิจัยที่กระทำโดยครูผู้สอน
ในชั้นเรียนเพื่อนำเอาผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้ดีขึ้นโดยมีจุดเน้น
เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพของแต่ละคนมีแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการบริหารการจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ
ในภาพรวมของสถานศึกษา
2. ส่งเสริมให้ครู ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แก่กลุ่มสาระ
การเรียนรู้
3. ประสานความร่วมมือในการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัย
หรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษาบุคคล ครอบครัวองค์กร
หน่วยงานและสถาบันอื่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ง, หน้า 34)

4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

นิคม ทาแดง (2545, หน้า 1) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีการศึกษาหมายถึง การประยุกต์
หลักการวิทยาศาสตร์กายภาพและวิศวกรรมศาสตร์ให้เป็นวัสดุ เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ สามารถ
นำไปใช้ในการเสนอแสดง และถ่ายทอดเนื้อหาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชม ภูมิภาค (2543, หน้า 15-17) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง การนำ
เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน
เพื่อให้การเรียนการสอนมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการศึกษา

สรุปได้ว่า การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง การส่งเสริม
สนับสนุนให้การจัดการเรียนของครูอาจารย์ได้เลือกพัฒนาและใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
อย่างได้ผลและสื่อและเทคโนโลยีควรเน้นตั้งแต่การจัดทำ จัดหาจากท้องถิ่น ไปจนถึงสื่อที่ทันสมัย
เป็นสากล มีแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการ

2. ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน

3. จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางาน ด้านวิชาการ

4. ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหาพัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

5. การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ข, หน้า 36)

5. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

นิคม ทาแดง (2545, หน้า 33) ได้กล่าวว่า แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ หมายถึง ศูนย์รวมของวิชาความรู้ที่เป็นทรัพยากรธรรมชาติ บุคคล สิ่งประดิษฐ์ วัตถุ อาคาร สถานที่ซึ่งมีอยู่กระจัดกระจาย ทั้งชุมชนเมืองและชุมชนชนบท อันเป็นชุมทรัพย์แห่งปัญญาที่แทรกซึมอยู่ในวิถีชีวิตของมนุษย์ เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่ค้นพบได้อย่างไม่รู้จบ

ปัญญา แก้วกริฐ (2545, หน้า 9) ได้กล่าวว่า แหล่งการเรียนรู้ หมายถึง การจัดแหล่งการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนทุกรูปแบบ เช่น ห้องสมุด การจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่ดีภายในโรงเรียน การจัดกิจกรรมเสริมความรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน การใช้แหล่งความรู้ เช่น พิพิธภัณฑ์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ เป็นต้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการและสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา มุ่งเน้นไปที่การจัดให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในและนอกโรงเรียน โรงเรียนจึงต้องพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้มีความพร้อมสำหรับจัดการเรียนพร้อมสำหรับจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งประสานจัดการเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนด้วย มีแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง

2. จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง

3. จัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ และประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ในการจัดตั้ง ส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน

4. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน ในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546ข, หน้า 36)

6. การนิเทศการเรียนการสอน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2545, หน้า 396) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึงกระบวนการในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อปรับปรุงและพัฒนาและพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามเป้าหมายหลักสูตร

ซารี มณีศรี (2542, หน้า 19) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึงความพยายาม อย่างหนึ่งในหลาย ๆ อย่างที่จะช่วยส่งเสริมให้การศึกษามีคุณภาพทั้งบ้านการเรียนและการสอน

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึงกระบวนการสร้างสรรค์ที่ไม่หยุดนิ่งในการให้คำแนะนำ และการชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครูและนักเรียนเพื่อการปรับปรุงตัวครูและนักเรียนเอง ตลอดจนสภาพการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์ มีแนวปฏิบัติดังนี้

1. จัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา
2. ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา
3. ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา
4. ติดตาม และประสานงานกับกองการศึกษา เทศบาลเมืองศรีราชา เพื่อพัฒนาระบบ และกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา

5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์การจกระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ข, หน้า 36-37)

7. การแนะแนวการศึกษา

การแนะแนวการศึกษา คือกระบวนการต่าง ๆ ที่จะช่วยให้คนเราได้รับความสำเร็จทางการศึกษาตามความสามารถ ซึ่งบางครั้งการที่ใครก็ตามไม่สามารถจะประสบผลสำเร็จได้นั้น อาจเป็นเพราะมีอุปสรรคหรือปัญหาต่าง ๆ เช่น วิชาเรียนที่ไม่เหมาะสม ขาดวิธีการเรียนที่ดี ขาดจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่จะทำให้มีความกระตือรือร้นในการเรียน ด้วยเหตุนี้จึงควรมีการจัดบริการแนะแนวเพื่อแก้ปัญหาให้หมดไป การศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้ผู้เรียน

เกิดความรู้และวิทยาการด้านต่าง ๆ คล่องจนส่งเสริมให้เกิดทักษะและความเข้าใจในสิ่งตนเองได้ ศึกษาเล่าเรียนไปและยังสามารถนำความรู้ประสบการณ์ที่ได้รับไปพัฒนาตนเองได้ การแนะแนว หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้เราเข้าใจตนเองละสิ่งแวดล้อม สามารถแก้ปัญหาหรือตัดสินใจได้ถูกต้อง สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มความสามารถทุกด้านและยังสามารถปรับตัวและดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขอีกด้วย

สรุปได้ว่า การแนะแนวการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญาความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล การแนะแนวนั้นควร หมายถึง

1. การแนะแนวในเรื่องสถานที่เรียน
 2. การแนะแนวในเรื่องการสอบคัดเลือกเข้าเรียนต่อ
 3. การแนะแนวในการปรับตัวให้เข้ากับชีวิตใน โรงเรียนได้ทุก ๆ ระยะ หรือทุก ๆ ตอน
- ดังนั้น การแนะแนวการศึกษาจึงครอบคลุมถึงการส่งเสริมความสามารถทางการเรียน

ทุกด้าน เช่น ช่วยให้นักเรียนรู้จักวิธีการเรียน การศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติม รู้จักหลักเกณฑ์ในการเลือกวิชานั้นหรือ โปรแกรมการเรียนให้สอดคล้องกับความสามารถ ช่วยให้อาจารย์วางแผน ด้านการศึกษาต่อไปในอนาคตได้รู้แนวทางในการเลือกสถานที่เรียนต่อ รู้วิธีที่จะเตรียมตัวในการสอบ คัดเลือกเข้าสถานศึกษาต่อและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพชีวิตภายในสถานศึกษาได้

8. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

วันทนา วงศ์ศิลปกริรมย์ (2545, หน้า 4) ได้กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมใด ๆ เพื่อสร้างความมั่นใจต่อผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมว่า การดำเนินงานของสถานศึกษาตามพันธกิจที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้นั้นจะให้ผลผลิตของการศึกษาที่มีคุณภาพอันพึงประสงค์ตามความคาดหวังของผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม

พลฤทธิ์ ศรีบรรณพิทักษ์ (2545, หน้า 6) ได้กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นการสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการการศึกษา ทั้งยังเป็นการป้องกันการจัดการศึกษาที่ด้อยคุณภาพและสร้างสรรค์การศึกษาให้เป็นกลไกที่มีพลังในการพัฒนาประชาชนให้มีคุณภาพสูงขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานคุณภาพการศึกษาและกระบวนการตรวจสอบ หรือการประเมินว่าเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษามากน้อยเพียงไร มีแนวปฏิบัติดังนี้

1. จัดระบบโครงสร้างองค์กร ให้รองรับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
2. กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา
3. วางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายตามสำเร็จของสถานศึกษา
4. ดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายใน เพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
5. ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ในการปรับปรุงและพัฒนา ระบบประกันคุณภาพภายในและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา
6. ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา
7. ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษา ในการประเมินสถานศึกษา เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (กระทรวง ศึกษาธิการ, 2546 ข, หน้า 37)

9. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน

กระทรวงศึกษาธิการ (2544, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน หมายถึง การสร้างความเข้มแข็ง โดยการให้บุคคล ชุมชน ทั้งของรัฐ เอกชน สถาบันต่าง ๆ รวมทั้ง สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนเพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรมแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน หมายถึง ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดทำหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาและร่วมมือกันวิเคราะห์เนื้อหาที่มีอยู่เพื่อปรับให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ และเงื่อนไขของชุมชนมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. การศึกษา สืบหาความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน
2. จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิด และเทคนิค ทักษะทางวิชาการ เพื่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น
3. การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น เข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการ ของสถานศึกษา และที่จัดโดยบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

4. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ง, หน้า 38)

10. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น หมายถึง การจัดทำแผนโครงการส่งเสริมวิชาการชุมชนการเชื่อมโยงเครือข่ายวิชาการเพื่อบริการชุมชน การแสวงหาความร่วมมือ และเผยแพร่ผลงานด้านวิชาการของครูและนักเรียน

สรุปได้ว่า การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น หมายถึง การให้การอบรมเผยแพร่ความรู้แก่ชุมชน การสร้างเครือข่ายทางการศึกษาในความร่วมมือศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีแนวปฏิบัติดังนี้

1. ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาชีพกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาทั้งในบริเวณใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่การศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา

2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ข, หน้า 38)

11. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ปรีชญา เวสารัชช์ (2345, หน้า 51 อ้างถึงใน สนั่น มณีสังห์, 2547) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา หมายถึง การร่วมมือในการจัดการศึกษาซึ่งต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานการมีส่วนร่วมตัดสินใจร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตร ร่วมจัดทำหลักสูตรและติดตามผลการศึกษา ร่วมสนับสนุนกิจการศึกษารวมทั้งสามารถเป็นผู้จัดการศึกษาเองได้

สรุปได้ว่า การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษามีแนวปฏิบัติดังนี้

1. สำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษารวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

3. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ข, หน้า 38)

12. การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผล การเรียน

ปัญญา แก้วกริฐ (2545, หน้า 29-30) ได้กล่าวว่า การวัดผล ประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่ครูใช้พัฒนาคุณภาพผู้เรียน จะช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน

กมล ภูประเสริฐ (2544, หน้า 86) ให้กล่าวว่า การวัดผลประเมินผลนั้นมีความสัมพันธ์กัน การวัดผล หมายถึง กระบวนการในการกำหนดค่าตัวเลขให้กับสิ่งของหรือเหตุการณ์ใด ๆ อย่างมีเกณฑ์ ส่วนการประเมินผล หมายถึง กระบวนการในการใช้ดุลยพินิจ หรือคำนิยมในการพิจารณาคุณค่า ความเหมาะสม หรือสัมฤทธิ์ผลของเหตุการณ์ โครงการ หรือสิ่งอื่นใด หลังจากการเปรียบเทียบ ผลการวัดกับเป้าหมาย หรือกับวัตถุประสงค์หรือเกณฑ์ที่กำหนด

สรุปได้ว่า การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การประเมิน ผู้เรียนตามสภาพจริง โดยวิธีการประเมินผู้เรียนหลายวิธี ๆ ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน และการรวมกิจกรรม การใช้แฟ้มสะสมงาน การทดสอบ การสัมภาษณ์ ควบคู่ไปกับกระบวนการ เรียนการสอน มีแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา
2. ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับ มาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรม การเรียนรู้
3. ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนโดยเน้นการประเมิน ตามสภาพจริง จากกระบวนการปฏิบัติ และผลงาน
4. จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด
5. พัฒนาเครื่องมือวัดแลประเมินผลให้ได้มาตรฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ข, หน้า 35)

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นที่นิยมใช้ทางธุรกิจที่มีการแข่งขัน เน้นเป้าหมายการมี ส่วนร่วมของผู้บริหาร ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ องค์การ (Bateman & Snell, 1999, p. 325) การบริหารแบบมีส่วนร่วมเน้นการดำเนินการ โดยมี การพัฒนาการติดต่อสื่อสาร การฝึกอบรม แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ และความร่วมมือสอดคล้องกับแนวคิด ของเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2542, หน้า 4-5) ที่กล่าวว่า การให้บุคคลมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ

ยอมทำให้บุคคล มีความผูกพันต่อกิจกรรมและองค์การ เช่นนี้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการบริหาร ร่วมคิด ร่วมทำ ช่วยเหลือสนับสนุนและร่วมรับผิดชอบ

แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล ที่ควรเอาใจใส่ดูแล และให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์การ ที่นำมาประยุกต์ใช้กันอย่างแพร่หลายซึ่งเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ การสื่อสารข้อมูล การให้การเสริมแรงและพัฒนาความรู้ความสามารถ มีส่วนร่วมในการกำหนด แสดงความต้องการของคนในเรื่องต่าง ๆ หรือได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นที่อาศัยการสื่อสารแบบสองทาง คือ ทั้งจากบนลงล่างและจากล่างขึ้นบน

บาร์นาร์ด (Barnard, 1983) กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์การเกิดจากความร่วมมือของทุกส่วนขององค์การที่มีเป้าหมายตรงกันมีจิตสำนึก มีการติดต่อสื่อสารสองทาง มีความเต็มใจ

เดวิด และนิวสตรอม (David & Newstrom, 1985, p. 136) ได้กล่าวว่า การร่วมงานที่มีจิตใจและอารมณ์ร่วมในการทำงาน ทำให้งานบรรลุเป้าหมายและเกิดความรับผิดชอบร่วมกัน

สมยศ นาวิการ (2545, หน้า 1) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมคือ กระบวนการของการให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ PM เน้นการมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล PM ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ PM อยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดชอบการแบ่งอำนาจ หน้าที่ประการสุดท้าย PM ต้องการให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร ไม่ใช่เพียงแค่สัมผัสปัญหาหรือแสดงความห่วงใย

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ก, หน้า 11) กำหนดการมีส่วนร่วมในการปฏิรูปการศึกษา โดยให้ผู้เรียน ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา และการติดตามประเมินผล ซึ่ง กรมสามัญศึกษา (2542, หน้า 6) ได้นำแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วม ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับบุคคลโดยส่วนร่วม การศึกษาจึงเป็นเรื่องของทุกคน (All for Education) ให้ทุกคนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมจัดการศึกษา ประเมินและประกันคุณภาพการศึกษา

จึงสรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดการศึกษา ได้มีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย การจัดการศึกษา มาตรฐานการศึกษา ติดตามตรวจสอบและประเมินผล ให้การสนับสนุนในด้านความคิด กำลังใจ ทรัพยากร เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐาน

ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมได้มีนักบริหารและนักวิชาการให้ความหมายไว้ต่างกันหลายท่าน เช่น แอนโซนี และนิโคลสัน (Anthony & Nicholson, 1977, p. 176) กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารจะปรึกษากับเพื่อนร่วมงานให้รับรู้ปัญหาและร่วมตัดสินใจ เคยเป็นส่วนหนึ่งของงาน ส่วน เดวิส และนิวสตรอม (David & Newstrom, 1985, pp. 176-177) ให้แนวคิดว่าผู้บริหารแบบมีส่วนร่วม จะให้สมาชิกทุกคนร่วมเรียนรู้และรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จะเน้นการมีส่วนร่วมด้านจิตใจ (Emotional Involvement)

ส่วนนักการศึกษาไทยได้มีผู้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้หลายท่าน เช่น ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 539) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมหรือการมีส่วนร่วมในการบริหาร นับว่าเป็นวิทยาการสมัยใหม่ ในการบริหารจัดการอีกแนวทางหนึ่ง ซึ่งนอกจากผู้บริหาร จะมีบทบาทสำคัญในองค์กร แล้วสมาชิกหรือบุคคลในองค์กรก็เป็นส่วนหนึ่ง ที่ทำให้องค์กร ก้าวหน้าไปด้วยดี การบริหารจัดการจึงพยายามหาวิธีการที่จะให้ได้รับการยอมรับและความเข้าใจ ของทุกคนในองค์กร ด้วยการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) ได้ถูกนำมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ส่วน สมยศ นาวิกร (2545, หน้า 1) กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจที่อยู่บน พื้นฐานแนวคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้กับผู้ได้บังคับบัญชา โดยมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง อย่างแท้จริง ในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร ซึ่ง คุณวุฒิ คนฉลาด (2540, หน้า 165) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมุ่งเน้นให้สมาชิกทำงานร่วมกันเป็นทีมงานจึงจะประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ เป็นเทคนิคที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง มักจะได้ผลทางจิตวิทยาในการทำงาน ของทุกคนด้วยและ อนันตชัย อุทัยพัฒนาชีพ (2544, หน้า 36-37) กล่าวว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีความจำเป็นต่อการบริหารงาน ดังนี้

1. จะเกิดความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพราะความมีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับ ความเหมาะสมและความสำเร็จของเป้าหมาย ส่วนความมีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายของ ความสำเร็จเป้าหมาย
2. ทำให้พฤติกรรมของบุคคลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรเนื่องจากการบริหาร แบบมีส่วนร่วมช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในการปฏิบัติงานและเพิ่มขวัญ กำลังใจของแต่ละบุคคล
3. ช่วยสร้างแรงจูงใจ การบริหารแบบมีส่วนร่วมสนองความต้องการทางจิตใจตามทฤษฎี แรงจูงใจของมาสโลว์ และเฮิร์ซเบิร์ก

จึงสรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบของผู้บริหาร ไปยังผู้ได้บังคับบัญชา หรือกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์การพร้อมทั้งร่วมดำเนินการให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างเต็มที่ เกิดความพึงพอใจของผู้ร่วมงานและผู้ให้บริการ

ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีมากขึ้นเนื่องจากบุคคลมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง
2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้รับบริการตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความราบรื่นมากขึ้น
3. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การเพิ่มขึ้น
4. ความไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น
5. การบริหารผู้ใต้บังคับบัญชา มีความง่ายขึ้น ถ้าหากผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาผูกพันยอมรับการเปลี่ยนแปลงไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น การบริหารจะมีความง่าย
6. การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพมากขึ้นเพราะเป็นการตัดสินใจจากบุคคลหลายฝ่าย
7. การตัดสินใจ โดยอาศัยการสื่อสารจะช่วยให้องค์การมีสิ่งย้อนกลับจากพนักงานได้เป็นอย่างดี
8. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยปรับปรุงทีมงานให้ดีขึ้น ซึ่งทีมงานมีความจำเป็นต่อการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนที่เผชิญกับองค์การได้ดีขึ้น

สรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นที่นิยมใช้ในหลายหน่วยงาน หลายองค์กรเพราะเป็นการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย นั้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจร่วมรับผิดชอบ เป็นการทำตามด้วยใจ ที่มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางคือจากบนลงล่างและจากล่างขึ้นบน ทำให้มีความสุขในการทำงาน และรักองค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การทำให้งานเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จด้วยดี

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร โรงเรียน เกิดขึ้นตามภารกิจของโรงเรียน ได้มีการจัดแบ่งงานตามภาระงานบริหาร โรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 6 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจกรรมนักเรียน งานธุรการการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่และงานสัมพันธ์กับชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2536 หน้า 4) ซึ่งงานวิชาการถือเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน ดังนั้นการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใด ๆ ก็ตามต่างมีความสำคัญคือการมุ่งให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

ด้านการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของโรงเรียนการให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน จะทำให้เกิดผลดีหลายประการ (สำเริง สมวงศ์ 2531, หน้า 135-136) ได้แก่

1. ครูไว้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้งานเกิดผลดีทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ

2. เมื่อครูทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นทีมทำให้การย้ายหรือลาออกจากหน่วยงานน้อยลง การขาดงานหรือความเฉื่อยชาในการทำงานก็จะไม่มีมาก จากผลงานวิจัยของ แบร็ก และแอนดริว (Bragg & Andrew, 1973) เกี่ยวกับการให้คนในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจพบว่า “คนในหน่วยงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น อัตราการขาดงานลดน้อยลงและผลของงานเพิ่มขึ้น”

3. ครูคลายความข้องใจลง เมื่อตนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นทีมใหญ่ในหน่วยงาน และในขณะเดียวกันสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บริหารและครูจะเกิดขึ้น จากผลการวิจัยของเพลกซ์ตัน (Plaxton, 1973 cited in Hoy & Tarter, 1993) เกี่ยวกับการให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นทีมของกลุ่ม พบว่า “ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและมีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น” นอกนั้นยังพบอีกว่าการไม่กระจายอำนาจในการตัดสินใจเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการน้อยที่สุด

4. ทุกฝ่ายในองค์กรมีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง ถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลง โดยครูไม่ทราบจะทำให้ครูขาดความเชื่อมั่นและมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง แต่ถ้าหากเขาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นทีม ก็จะทำให้เขาได้รับทราบว่าจะเมื่อเปลี่ยนแปลงแล้วจะดีหรือไม่ดี การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงก็จะลดน้อยลงไปด้วย

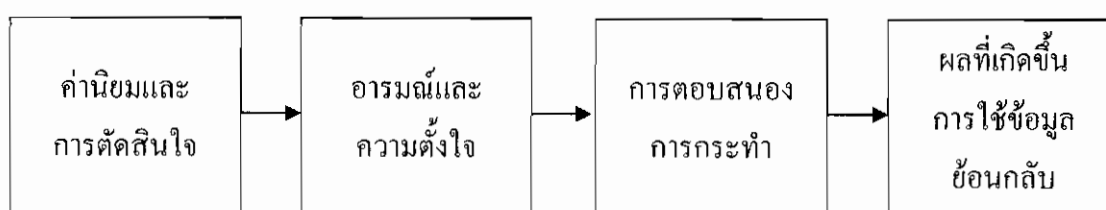
5. ช่วยง่ายต่อการบริหารงาน เพราะเนื่องมาจากครูเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นทีมก็จะเป็นการส่งเสริมให้ครูมีความรับผิดชอบสูงขึ้น ยอมรับในอำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร ผู้ร่วมงานและของตนเองมากยิ่งขึ้น การติดตามผลงานและการควบคุมอย่างใกล้ชิดไม่มีความจำเป็นอีกต่อไป

6. การที่ครูเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นทีมจะเป็นการส่งเสริมคุณภาพในการบริหารงานของผู้บริหาร เพราะในบางกรณีเมื่อเกิดปัญหาขึ้น ผู้บริหารไม่สามารถจะตัดสินใจได้ การเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นทีมของครูจะทำให้ผู้บริหารมีข้อมูลมากขึ้น และถ้าหากสื่อความหมายที่ดีมีความคล่องตัวสูง

ผู้วิจัยจึงได้อาศัยแนวคิดของ เบคฮาร์ด (Beckhard, 1978) มาเป็นแนวคิดทางการวิจัย การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน เคยแสดงให้เห็นแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน

จำเป็นต้องอาศัยปัจจัย องค์ประกอบ และลักษณะวิธีการ ซึ่งนักวิชาการดังกล่าวได้ให้แนวคิดที่สอดคล้องกันหลายด้าน ได้แก่ เป้าหมาย (Goals) บทบาท (Role) การตัดสินใจ (Decision) การติดต่อสื่อสาร (Communication) ซึ่งจะกล่าวถึงลักษณะดังกล่าวแต่ละด้านดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย เป้าหมายเป็นส่วนสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความสำเร็จในการบริหารกิจการได้ เพราะเป็นหลักและเครื่องชี้นำในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานดังแนวคิดของนักวิชาการที่ว่า การกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting) หมายถึงเทคนิคที่ใช้ในการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้พยายามทำงานเพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ (Lock & Latham, 1984, pp. 1-9) เป้าหมาย หมายถึงคุณภาพปลายทางที่กำหนดขึ้นเพื่อจัดสรรทรัพยากรนั้น ๆ (พะยอม วงศ์สารศรี, 2535, หน้า 8) เป้าหมาย คือ สิ่งที่ต้องการทำให้สำเร็จ ต้องกำหนดไว้เป็นปริมาณ ทั้งในรูปของเวลาและคุณภาพ (สมคิด บางโม, 2538, หน้า 96) เป้าหมาย คือ ผลลัพธ์ที่ต้องการทำให้สำเร็จซึ่งประกอบด้วยเงื่อนไขที่จะทำงานให้สำเร็จ ระยะเวลาในการดำเนินการและทรัพยากรต่าง ๆ ที่จะใช้งาน (ประชุม โพธิกุล, 2539, หน้า 66) เป้าหมาย หมายถึง สิ่งที่ต้องทำในอนาคตหรือเป้าหมายในอนาคตที่องค์การต้องบรรลุถึง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2539, หน้า 132) เป้าหมาย คือ การแถลงเป็นลายลักษณ์อักษรถึงผลงานที่จะต้องทำให้สำเร็จว่ามีคุณสมบัติอย่างไร ต้องกระทำให้สำเร็จเมื่อใด และจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเท่าใด (สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยภักดิ์, 2541, หน้า 107) จึงพอสรุปได้ว่าเป้าหมายคือสิ่งที่กำหนดที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์การ เป็นสิ่งจูงใจสมาชิกหมู่การปฏิบัติงานของคนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดนั้น ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของบุคคลเป็นตัวกลางระหว่างพฤติกรรมกับลักษณะของงานสิ่งจูงใจ การนิเทศงาน และการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่นว่าเป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลรักษาพันธสัญญาที่จะทำงานให้สำเร็จ (สุทธิชัย เรืองฤทธิ์, 2546, หน้า 28) ดังผลสรุปตามภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายว่าด้วยแรงจูงใจในการทำงาน (สุทธิชัย เรืองฤทธิ์, 2546, หน้า 28)

ล็อก และลาฮาม (Lock & Latham, 1984, pp. 125-152) ได้ทำการวิจัยและสรุปผลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายไว้ดังนี้

1. การให้เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง ทำให้บุคคลทำงานได้ดีมากกว่าเป้าหมายที่คลุมเครือ เช่นทำให้ดีที่สุด ทำให้เร็วที่สุด

2. การตั้งเป้าหมายที่ยากแก่การบรรลุถึง ทำให้บุคคลทำงานได้ดีกว่าเป้าหมายง่าย ๆ

3. การให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายมีแนวโน้มส่งผลให้ผู้ร่วมงานให้ผลงานสูงกว่าการที่ผู้ร่วมงานไม่มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการทำงาน

4. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ในเรื่องการบรรลุเป้าหมายของการทำงานแก่ผู้ทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ผลดีกว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะ بشأنการปฏิบัติงานและดีกว่าไม่ให้ข้อมูลย้อนกลับเลย

5. เป้าหมายควรมีการแสดงระยะเวลาที่จะทำงานให้เสร็จ

นอกจากนั้น ลาซาม์ และซารี (Latham & Sari, 1979, pp. 151-159 อ้างถึงใน วัลภา สมายยิ่ง, 2542, หน้า 24) ได้ให้ความเห็นว่า มีเงื่อนไขที่จำเป็น 2 เงื่อนไข ที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ นั่นคือ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องผูกพันกับเป้าหมายและแหล่งอำนาจประโยชน์ ซึ่งช่วยให้เป้าหมายประสบความสำเร็จ ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มองเห็นค่าของสิ่งที่เขาทำแล้ว การปฏิบัติงานของเขาจะทำได้ไม่ดีพอ และถ้าผู้ปฏิบัติงานถูกกระตุ้นเพื่อทำงานให้ถึงระดับเป้าหมายแต่ทางด้านการจัดการ ไม่สามารถจัดหาเครื่องมือที่จำเป็นต่อการฝึกอบรมหรือการสนับสนุนแล้วเป้าหมายจะประสบผลสำเร็จได้ยาก การกำหนดเป้าหมายเป็นบทบาทที่มีคุณค่าต่อองค์กร ช่วยในการสร้างขวัญและกำลังใจให้สมาชิก และเป็นเกณฑ์มาตรฐาน สำหรับการตัดสินใจในการทำสิ่งหนึ่ง สิ่งใด ในอนาคตขององค์กร (ประชุม รอดประเสริฐ, 2539, หน้า 155) การกำหนดเป้าหมายที่ดีนั้นจะต้องเป็นเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและบุคคลในองค์กร มีความชัดเจน มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ต้องมีเหตุผล ต้องมีลักษณะพอดีและพอเหมาะับระยะเวลาปฏิบัติ มีความกะทัดรัด กำหนดเป็นมาตรฐานได้ และควรคำนึงข้อสังเกต (สมพงษ์ เกษมสิน, 2532, หน้า 87) ไว้ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายจะต้องทำอย่างรู้แจ้งถึงสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม

2. ผู้บังคับบัญชาควรวางรากฐานและเป้าหมายของการปฏิบัติที่สำคัญสำหรับผลงานทุก ๆ เรื่อง

3. ควรเน้นความสำคัญก่อนหลังเพื่อให้ไปในแนวเดียวกัน

4. การตรวจสอบลำดับจะช่วยให้เป้าหมายมีความเหมาะสม เป็นมูลฐานสำหรับการกำหนดหน้าที่ที่ถูกต้อง เชื่อมโยงระดับต่าง ๆ ของงานเข้าอย่างถูกต้องเหมาะสม

5. คุณค่าของเป้าหมายจะเป็นการกระตุ้นให้คนทำงาน

6. เป้าหมายจะกระตุ้นคนให้ทำงานได้เมื่อคนรู้สึกว่เป้าหมายนั้น ถูกกำหนดอย่างยุติธรรม

7. ผู้บังคับบัญชาควรกำหนดขั้นตอนความสำเร็จเป็นระยะ เพื่อสะดวกต่อการควบคุมที่มีคุณค่าขององค์กร ช่วยในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่สมาชิก และเป็นเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการตัดสินใจในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดในอนาคตขององค์กร เป้าหมายจะส่งผลต่อความสำเร็จของงาน

ดังนั้น หน่วยงานที่มีประสิทธิภาพจึงให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายเป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากแนวคิดที่ว่า การกำหนดเป้าหมายของทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องได้รับการพิจารณาและตกลงยินยอมโดยสมาชิกของทีมทั้งหมด (Woodcock, 1989, pp. 83-85) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการจัดการกับเป้าหมายดังนี้คือต้องจัดการสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้รู้และเข้าใจเป้าหมายนั้นนำไปปฏิบัติได้ และต้องพยายามให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ต้องพยายามทำให้เป้าหมายนั้นนำไปปฏิบัติได้ และต้องพยายามที่จะจับให้มีการแลกเปลี่ยนเป้าหมายของสมาชิกแต่ละคน อันจะมีผลทำให้สมาชิกคนอื่น ๆ ได้รู้ด้วยว่าคนอื่น ๆ กำลังพยายามทำอะไร เพื่อบรรลุเป้าหมายอะไร การทำงานของตนเองจะช่วยสนับสนุนหรือขัดขวางส่วนของคนอื่นอย่างไร (Beckhard, 1978 อ้างถึงใน สิทธิโชค วรรณสันตติกล, 2532, หน้า 69) การกำหนดเป้าหมายต้องให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันจะช่วยสามารถยืดเหนี่ยวการทำงานร่วมกันได้ดี (สมชาย สัมฤทธิ์ทรัพย์, 2539, หน้า 41) ขณะเดียวกันได้มีแนวคิดของนักวิชาการที่มีความคิดที่สอดคล้องกัน คือการกำหนดเป้าหมายร่วมกันของสมาชิก ผู้ปฏิบัติงานควรมีลักษณะงานเป็นเป้าหมายที่มีความชัดเจน เหมาะสม กระจ่างและแม่นยำรวมทั้งเป็นความต้องการของสมาชิกและสมาชิกทุกคนมีความเข้าใจยอมรับในเป้าหมายนั้นและต้องเป็นเป้าหมายที่เป็นไปได้ในการปฏิบัติ (สุภรัตน์ รัตนमुख, 2539, หน้า 10; เขียร ภูภิญโญยิ่ง, 2539, หน้า 48-49; กิติ ดยัคคานนท์, 2526, หน้า 54-55) กล่าวถึง การกำหนดเป้าหมายที่ดีจะทำให้บังเกิดผลดีดังต่อไปนี้

1. เป้าหมายช่วยทำให้องค์การมีบทบาทหรือตำแหน่งที่ถูกต้องในสภาวะแวดล้อมนั้น ๆ
2. เป้าหมายช่วยสร้างความสัมพันธ์และภาพพจน์ที่ดีระหว่างองค์การกับสาธารณชน
3. เป้าหมายช่วยสร้างความร่วมมือภายในองค์การ
4. เป้าหมายสร้างเกณฑ์มาตรฐานที่ใช้วัดหรือตัดสินใจการกระทำหรือความสำเร็จขององค์การ

5. เป้าหมายเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการทำทาบเบื้องตันแก่สมาชิกขององค์การว่าจะช่วยกันทำให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ รวมทั้งช่วยสร้างข้อผูกพันและการเสียสละของสมาชิกองค์การด้วย

ในกระบวนการการกำหนดเป้าหมายนั้น เป็นกระบวนการของการกำหนดนโยบาย เป้าหมายเกิดจากการหาข้อยุติต่าง ๆ ของกลุ่มผู้ร่วมงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา จึงเป็นการยากที่จะทำให้เป้าหมายขององค์การตอบสนองความพอใจอย่างมากที่สุดแก่สมาชิกหรือกลุ่มได้ตลอดเวลา แต่เพื่อที่จะทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนให้ความร่วมมือได้ตลอดไป เป้าหมายขององค์การนั้นจะต้องมีการปรับปรุงอยู่เรื่อย ๆ ตามการเปลี่ยนแปลงนั้นและกระบวนการกำหนดเป้าหมายก็จะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ประการ คือ การศึกษาถึงสภาพแวดล้อมการกำหนดเป้าหมายการทำลายความขัดแย้งต่าง ๆ และการมีมาตรการที่ใช้วัดผลของการกระทำได้ (กิติ ดยัคคานนท์, 2526, หน้า 63)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา เป็นการดำเนินการกิจกรรมทุกชนิดของโรงเรียนเกี่ยวกับการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงานวิชาการ ได้แก่ การเข้าไปมีส่วนร่วมตัดสินใจในการกำหนด รับผิดชอบและเข้าใจเป้าหมายที่มีความชัดเจนเหมาะสม กระจ่าง แม่นยำ เป็นที่ต้องการและยอมรับ ทำให้เป็นการสร้างแรงยึดเหนี่ยวการทำงานร่วมกัน และเมื่อพิจารณาเป้าหมายงานวิชาการจะพบว่าเป็นการกำหนดเกี่ยวกับแผนงาน หลักสูตร คุณลักษณะนักเรียน มาตรฐานการเรียนการสอน กิจกรรมทางวิชาการ การนิเทศและการวัดประเมินผล

2. การมีบทบาทร่วมในการปฏิบัติงาน (Role) สถานภาพของความเป็นจริง ทุกคนเกิดมาและในช่วงของแต่ัวต้องผ่านกระบวนการเรียนรู้ ประสบการณ์ต่างๆ มากมาย จึงรู้ว่าจะต้องมีการปฏิบัติตนอย่างไร เมื่อใดที่ไหนกับใคร ในการปฏิบัติงานก็เช่นกันบทบาทของสมาชิกขึ้นแต่ละคนจึงมีความสำคัญที่จะส่งผลต่องานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงได้มีนักวิชาการให้ความหมายของบทบาทไว้ต่าง ๆ กัน คือ บทบาท คือแบบแผนของพฤติกรรมที่เป็นคุณสมบัติและเป็นที่คาดหวังจากบุคคลได้ดำรงตำแหน่งต่างในกลุ่ม (สร้อยตระกูล ธรรมานะ, 2541, หน้า 184) บทบาท หมายถึง การทำหน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทพ่อแม่ บทบาทครู (ราชบัณฑิตยสถาน, 2535, หน้า 520) บทบาท หมายถึง แบบอย่างของพฤติกรรมที่คาดหวังว่าบุคคลจะแสดงออกในกิจกรรมที่ทำร่วมกับผู้อื่นที่สะท้อนให้เห็นถึงตำแหน่งของบุคคลในอาการหรือในระบบสังคมนั้นรวมไปถึงสิทธิความรับผิดชอบและอิทธิพลของแต่ละบุคคลด้วย (กรองแก้ว อยู่สุข, 2537, หน้า 11) บทบาท หมายถึง การแสดงออกหรือการทำหน้าที่ของบุคคล ซึ่งสมาชิกคนอื่นของสังคมมุ่งหวังให้เขากระทำภายใต้สถานการณ์ทางสังคมอย่างหนึ่ง (ทรงพล ภูมิพัฒน์, 2538, หน้า 210) บทบาท หมายถึง หน้าที่หรือข้อปฏิบัติที่เกิดขึ้นตามสถานภาพที่ได้รับในองค์การและเป็นแบบอย่างการกระทำที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวัง

ของบุคคลในการทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น เป็นข้อผูกมัดการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์การ (ซูฟงส์ ปัญจมะวัต, 2541, หน้า 18)

จากแนวคิดและความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคล แสดงออกในกิจกรรมการกระทำของเขาตามความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับบิตเติล และ โทมัส (Biddle & Thomas, 1966 อ้างถึงใน พวงเพชร วัชรอยู่, 2536, หน้า 18) ได้กล่าวถึงทฤษฎีบทบาท โดยให้ข้ออธิบายไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. ด้านบุคคล แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ผู้แสดง หมายถึง บุคคลที่แสดงพฤติกรรมไปตาม บทบาทที่กำหนดกับเป้าหมายหมายถึงบุคคลอื่น ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์กับผู้แสดงและบทบาท ของผู้แสดงนั้น
2. ด้านพฤติกรรม คือ การแบ่งพฤติกรรมตามบทบาทที่เข้ามาเกี่ยวข้อง
3. กลุ่มบุคคลและพฤติกรรม คือ การรวมเอาด้านบุคคลเข้ามาด้วยกันกับด้านพฤติกรรม เช่น การประเมินบทบาทอาจขึ้นอยู่กับผู้แสดงบทบาทหลายคน หรือกับผู้ร่วมแสดงอื่น ๆ
4. การเกี่ยวข้องในกลุ่มของบุคคลและพฤติกรรม การทำให้เกิดความเข้าใจในบทบาท ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านบุคคลและพฤติกรรมนั้น จะต้องทำให้เกิดภาพรวมขึ้น เช่น การกำหนดบรรทัดฐานอย่างหนึ่ง มักจะเกี่ยวกับการกำหนดบรรทัดฐานอื่น ๆ ด้วย เป็นต้นว่าการแบ่งพฤติกรรมโดยมี บรรทัดฐานการกระทำและการประเมินผล

การกำหนดบทบาทของบุคคลในองค์การที่เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ได้มีนักวิชาการเสนอ แนวปฏิบัติไว้ ได้แก่ ในการกำหนดบทบาทของสมาชิกในองค์การ จำเป็นต้องอาศัยการผสมผสานกัน ระหว่างสติปัญญา ความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงานของสมาชิก ซึ่งจะต้องเอาทั้งสองส่วน ที่แตกต่างกันของสมาชิกแต่ละคนมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติเหมาะสมกับสถานการณ์และภารกิจ งานนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพราะคุณสมบัติดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยที่พบว่าการทำงานเป็นทีมจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับบทบาท ต่าง ๆ ของสมาชิกในทีมงานนั่นเอง (Woodcock, 1989, pp. 76-82) ส่วน สิทธิโชค วรรณสันตติกุล (2532, หน้า 70-73) ได้กล่าวถึง บทบาทตามแนวคิดของ เบคฮาร์ด (Beckhard, 1978) ว่า บทบาท ในการปฏิบัติงานร่วมกันไว้ว่า ไม่มีความซับซ้อนของบทบาท ทุกบทบาทมีความชัดเจนทุกคนรู้ว่า ตนเองจะต้องทำหน้าที่อะไร ทุกคนเข้าใจบทบาทตนเองและผู้อื่นด้วยทุกคนสามารถเต็มใจที่ช่วยซึ่งกัน และกัน ส่วนพัชรา ทวีวงศ์ ณ อุรุยา (2539, หน้า 306) ได้แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดบทบาทในการ ทำงานร่วมกันไว้ดังนี้คือ 1) การกำหนดบทบาทของหัวหน้าคณะทำงาน โดยเลือกผู้ที่มีความสามารถ และเหมาะสมกับการงาน 2) กำหนดบทบาทของสมาชิกคนอื่น ๆ เช่น เลขานุการของคณะทำงาน และกรรมการด้านต่าง ๆ เป็นต้น 3) งานด้านใดที่ขาดบุคลากรจะต้องเสริมสร้างผู้ชำนาญในหน้าที่นั้น

หรือผู้เชี่ยวชาญมาช่วยแก้ไขปัญหาหรือสอนงาน ในขณะที่ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539, หน้า 423) ก็ได้เสนอความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานร่วมกันที่ดี มีประสิทธิภาพนั้นบทบาทอย่างเป็นทางการจะถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน และได้รับการยอมรับ บทบาทอย่างเต็มใจขณะเดียวกันก็จะให้การสนับสนุนความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง และความคิดริเริ่ม

สรุปได้ว่า ผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาควรมีงานของทางวิชาการ โรงเรียนไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของงานหลักสูตร งานการเรียนการสอน งานวัสดุประกอบหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอน งานวัดและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศภายในและงานประชุมอบรมวิชาการ การที่ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทวิชาการประกอบด้วย การที่ครูเข้าไปร่วมกำหนดบทบาทของบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาการของโรงเรียนที่มีความชัดเจน ตรงตามความรู้ความสามารถ และมีการยอมรับบทบาทอย่างเต็มใจ

3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision) สังคมประชาธิปไตย ทุกคนมีบทบาทและหน้าที่ตามระบอบทั้งในระดับโรงเรียนผู้บริหาร โรงเรียนก็ได้เน้นกระบวนการบริหารแบบให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารและการปฏิบัติงานวิชาการที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นจะต้องรู้เมื่อใดตนเองต้องตัดสินใจ และเมื่อใดจะเปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (เสริมศักดิ์ วิชากรณ, 2525, หน้า 124-125) ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นจะต้องส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานเป็นคณะ ผู้บริหารไม่ได้ทำงานคนเดียว ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเพื่อนร่วมงานจะเอาตัวไปผูกพันกับหน่วยงานก็ต่อเมื่อเขารู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของหน่วยงานนั้น การเปิดโอกาสให้เขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะให้สมาชิกมีความผูกพันกับหน่วยงาน การตัดสินใจเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินการในทุกชนิดและทุกระดับ มีนักวิชาการกล่าวถึงการตัดสินใจไว้ดังนี้ การตัดสินใจเป็นกระบวนการตรรกวิทยาในการพิจารณา วิเคราะห์และหาทางเลือกจากทางเลือกต่าง ๆ โดยอาศัยเหตุผลและผลความเป็นจริงเกี่ยวกับทางเลือกนั้น (Barnard, 1983, p. 185) การตัดสินใจเป็นกระบวนการพลวัตที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ระหว่างการเตรียมการก่อนการตัดสินใจ

การตัดสินใจและผลลัพธ์ของการตัดสินใจ (Zeleny, 1982, pp. 84-86) การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกซึ่งถือเอาเกณฑ์หนึ่งเป็นเครื่องตัดสินใจจากทางเลือกหลาย ๆ ทาง หากยังมีทางเลือกมาก ๆ ก็ยิ่งช่วยให้การพิจารณาตัดสินใจได้ดีที่สุด (กิตติมา ปรีดีศิลป, 2529, หน้า 115) การตัดสินใจ หมายถึง ขั้นตอนการตัดสินใจทั้งสี่ขั้นตอนที่มีขอบเขตกันคือการตัดสินใจเพื่อจะนำเอาทางเลือกไปใช้ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาคือ (ธงชัย สันติวงษ์, 2535, หน้า 20) การตัดสินใจ คือ การเลือกสิ่งหนึ่งจากหลาย ๆ สิ่งหรือเลือกที่จะปฏิบัติทางใดทางหนึ่ง จากหลาย ๆ ทางที่มีอยู่หรือวิธีการที่เลือกนั้นย่อมได้รับการพิจารณาอย่างถี่ถ้วนแล้วว่าถูกต้องเหมาะสมหรือดีที่สุดและตรงเป้าหมายขององค์การด้วยการตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งอาจต้องทำหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องหรือหลายระดับ

แล้วแต่ความสำคัญของเรื่อง (กรองแก้ว อยู่สุข, 2537, หน้า 147) การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกระหว่างทางเลือกซึ่งคาดว่าจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงพอใจเพราะต้องมีการกำหนดปัญหาก่อนถึงจะตัดสินใจแล้วจึงจะนำไปปฏิบัติ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2539, หน้า 183)

จากแนวคิดและความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง การใช้ดุลยพินิจในการเลือกวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ การตัดสินใจจำเป็นต้องอาศัยข้อมูล ข่าวสารและหากจะต้องการให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติ จำเป็นอย่างยิ่งที่การตัดสินใจอาศัยรูปแบบขั้นตอนและกระบวนการอย่างเป็นระบบซึ่งจะเห็นได้จากแนวคิดของนักวิชาการที่ต่างเสนอแนวทางการตัดสินใจไว้ ได้แก่ วัตค็อก (Woodcock, 1989, pp. 94-86) กล่าวถึง การตัดสินใจว่าเป็นกระบวนการพื้นฐานในภาระหน้าที่ของผู้บริหารบ่อยครั้งที่การตัดสินใจต้องประสบกับความผิดพลาดอันเนื่องจากการไม่มีอำนาจการตัดสินใจการมีข้อมูลข่าวสารที่ไม่สมบูรณ์และบุคลากรที่มีหน้าที่ตัดสินใจอยู่กันละแห่งกับฝ่ายปฏิบัติงานผู้บริหารนับเป็นบุคคลสำคัญต่อการกำหนดความเหมาะสมในการให้สมาชิกเข้าร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งมีอยู่ 4 วิธี เพื่อให้เกิดความพอใจและใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ อันได้แก่

1. ผู้บริหารทำการตัดสินใจด้วยตัวเองโดยปราศจากการถามความคิดเห็นของสมาชิก
2. ผู้บริหารสอบถามความคิดเห็นของสมาชิกก่อนการตัดสินใจ แล้วจึงตัดสินใจโดยอาศัยความคิดเห็น และข้อมูลจากสมาชิก
3. ผู้บริหารทำการตัดสินใจโดยอาศัยกลุ่มบุคคลที่คัดเลือกขึ้นมา
4. ผู้บริหารทำการตัดสินใจโดยอาศัยมติ ผู้บริหารได้นำปัญหาไปให้กลุ่มทำงาน

อภิปรายและตัดสินใจร่วมกัน โดยการตัดสินใจนี้จะขึ้นอยู่กับกลุ่มแทนแต่ละคนหรือจากกลุ่มย่อย ถ้ามีความเห็นว่าพิจารณาถึงปัญหาดังกล่าวมีความถูกต้อง เหมาะสม (เสริมศักดิ์ วิชาลาภณ์, 2525, หน้า 120-121) ให้ความเห็นว่าคุณบริหารมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจอยู่เสมอ และจะต้องตัดสินใจด้วยความรอบคอบ ผู้บริหารตัดสินใจไม่ได้หรือขาดทักษะในการตัดสินใจย่อมทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้าได้โดยยาก และยังสามารถการตัดสินใจออกเป็น 3 แบบ คือ

4.1 การตัดสินใจโดยคำสั่งของผู้มีอำนาจเหนือกว่า เป็นการตีความคำสั่ง การนำข้อเสนอแนะไปใช้หรือแจกจ่ายคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา การตัดสินใจชนิดนี้ผู้นำจะหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่อาจมอบหมายให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยทำ

4.2 การตัดสินใจโดยผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอขึ้นมาก ซึ่งอาจเกิดจากเหตุผลหลายประการ เช่น การหย่อนสมรรถภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา คำสั่งไม่ชัดเจน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีอำนาจพอที่จะตัดสินใจ ผู้บริหารที่ตัดสินใจในกรณีจำเป็น หรือไม่สามารถมอบหมายให้บุคคลอื่นตัดสินใจแทนได้

4.3 การตัดสินใจที่เกิดจากความคิดริเริ่มของผู้บริหารเอง ผู้บริหารที่มิใช่แต่เพียงผู้ปฏิบัติตามคำสั่ง แต่ต้องมีความตื่นตัว มีความคิดริเริ่ม กล้าคิดกล้าตัดสินใจสิ่งที่ตนเองคิด

แนวคิดการให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำลังได้รับความสนใจเพราะสามารถช่วยในการบริหารดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากผู้ได้บังคับบัญชามีจิตใจที่มีส่วนร่วมและรับผิดชอบต่อหน่วยงาน พร้อมทั้งบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติ ดังจะเห็นได้จากแนวคิดนักวิชาการที่กล่าวไว้ว่า การให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจย่อมเกิดผลดีหลายประการ (ภาวนา วงสวาท, 2541, หน้า 46-47) ดังนี้

1. งานที่ทำย่อมเกิดผลดีทั้งปริมาณและคุณภาพ เนื่องจากได้ใช้ทั้งความสามารถและความตั้งใจของเพื่อนร่วมงาน
2. เมื่อทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยเฉพาะอย่างยิ่งการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายย่อมทำให้การลาออกจากงานลดน้อยลง การขาดงานและความเฉื่อยชาในการทำงานก็ไม่มีมาก
3. มีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง ถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลงโดยที่ผู้ได้บังคับบัญชาไม่ทราบจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นแล้วมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง แต่ถ้าหากผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกระบวนการที่จะนำไปสู่การตัดสินใจ ทำให้เค้าได้ทราบว่าเมื่อเปลี่ยนแปลงแล้วจะดีหรือไม่ การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงแบบเอาสีข้างเข้าถูก็จะไม่เกิดขึ้น

ฮอย และทาร์เตอร์ (Hoy & Tarter, 1993) ได้เสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยวิเคราะห์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชาและสถานการณ์ต่าง ๆ ของการตัดสินใจ ตามปกติผู้ได้บังคับบัญชาจะยอมรับการตัดสินใจโดยคุณวิญญูคือการไม่มีคำถามแย้งกลับหากเรื่องนั้นไม่สำคัญกับพวกเขา Barnard อธิบายว่า “เขตแห่งความไม่สำคัญ” ของแต่ละบุคคลได้รับการยอมรับหรือ Simon ว่าเป็นเขตแห่งการยอมรับความจริงก็คือสิ่งเดียวกันทั้งสองอย่างสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจภายใต้สภาวะใดที่จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมในการตัดสินใจ

เชาเวอร์ และอิมเบอร์ (Showers & Imber, 1980 cited in Hoy & Tarter, 1993) ได้สรุปการตัดสินใจร่วม (Shared Decision Making) เป็นรูปแบบของการแสดงความคิดเห็นการเกิดจากอิทธิพลในความพยายามของครูในทางตรงข้ามบางครั้งการตัดสินใจร่วมก็ถูกนำไปใช้ในการกิจของครูดังนี้ การตัดสินใจร่วมจึงเป็นเรื่องของการสื่อสารแบบเปิด (Open Communication) กับผู้ร่วมงานในการให้การศึกษาและการส่งเสริมสนับสนุนการตัดสินใจของผู้ร่วมงาน

โคช และเฟรนช์ (Coch & French, 1948 อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 399) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยใช้การทดสอบภาคสนาม ผลที่ได้ชัดเจนและแน่นอนกว่าการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการตัดสินใจทำให้ผลผลิตดีขึ้น การศึกษาอื่น ๆ ก็ได้สนับสนุน

ความพึงประสงค์ และอิทธิพลของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในองค์กรธุรกิจและการศึกษา
 สรุปงานวิจัยและทฤษฎี เรื่องการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจ ดังนี้

1. โอกาสในการมีส่วนร่วมในการออกนโยบายเป็นปัจจัยสำคัญของขวัญกำลังใจของครู
 และทำให้มีความกระตือรือร้นต่อการทำงานในโรงเรียน

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจส่วนบุคคล
 ของครูในวิชาชีพการสอน

3. ครูชอบครูใหญ่ที่ให้พวกเขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4. การตัดสินใจจะล้มเหลวเพราะไม่มีคุณภาพหรือไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ได้บังคับบัญชา

5. ครูไม่ได้คาดหวังหรืออยากจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเสียทุกเรื่องในความเป็นจริง
 แล้วการมีส่วนร่วมมากเกินไป อาจทำให้เสียหายได้เท่าๆ กับการมีส่วนร่วมมากเกินไป

6. บทบาทและหน้าที่ของทั้งครูและผู้บริหาร ในการตัดสินใจควรมีหลากหลายตาม
 ลักษณะของปัญหา

ซึ่งสอดคล้องกับ แคมป์เบล (Cambell, 1976, pp. 258-291 อ้างถึงใน นิยม พรหมไทย,
 2529, หน้า 29) ที่ให้ข้อเสนอไว้ว่า การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจควรเกี่ยวข้องกับเรื่อง
 5 ด้าน ดังนี้ คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์การกำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน
 การประเมินผลการเรียนการสอน การจัดทำโครงการฝึกอบรมและการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร
 ในขณะเดียวกัน กระทรวงศึกษาธิการ ได้ออกแบบระเบียบว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 และได้กำหนดหน้าที่ของคณะกรรมการไว้ดังนี้

1. กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา
2. ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา
3. ให้ความเห็นชอบในการจัดสรรหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น
4. กำกับ และติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
 มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
6. ส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถ
 พิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
7. เสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ
 ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา

8. ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านรวมทั้งสืบสานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและชาติ

9. เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากรของชุมชนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

10. ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาก่อนเสนอต่อสาธารณชน

11. แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการเพื่อดำเนินงานตามระเบียบนี้ตามที่เห็นสมควร

12. ปฏิบัติการอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้น

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2532, หน้า 73-74) ได้อธิบายถึงการตัดสินใจตามแนวคิดของเบคฮาร์ด (Beckhard, 1978) ว่า ในการทำงานร่วมกันจะต้องมีการกำหนดผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการตัดสินใจ และจะตัดสินใจอย่างไร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกขนาดไหนและเพียงใด และต้องวางหรือกำหนดเป็นหลักการเพื่อจะได้ผลการตัดสินใจที่มีคุณภาพสูง

จากแนวคิดของนักวิชาการพอสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจ เป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกับผู้บริหาร โรงเรียน ในเรื่องของการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน ทั้งแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการ การประเมินผล การเรียนการสอน และจัดทำโครงการฝึกสอนอบรมและหลักสูตร ที่จะนำไปสู่การพัฒนาได้อย่างถูกต้องตรงจุดและสร้างสรรค์ก่อให้เกิดการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ได้เป็นอย่างดี

4. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญในการบริหาร เนื่องจากในการบริหารนั้น ผู้บริหารจะต้องดำเนินการมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานให้สำเร็จ และในการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคคลได้รับทราบวัตถุประสงค์และวิธีการปฏิบัติอย่างถูกต้อง นอกจากนั้นการติดต่อสื่อสารจะช่วยสร้างความเข้าใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารรวมทั้งบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร อันจะทำให้สามารถจัดปัญหาระหว่างบุคคลและช่วยให้สร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ (บรรยงค์ ไตจินดา, 2542, หน้า 185) และได้มีนักวิชาการให้คำจำกัดความและความหมายของการติดต่อสื่อสารหลากหลาย เช่น การติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการในการส่งข่าวสาร ระหว่างบุคคลหรือหน่วยงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจและประสานงานให้ฝ่ายต่าง ๆ ปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ (เอกชัย กี่สุขพันธุ์, 2538, หน้า 89) การติดต่อสื่อสาร คือ การถ่ายทอดข้อมูลจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งผ่านทางการใช้สัญลักษณ์

บางอย่าง เพื่อความสำเร็จของการติดต่อสื่อสาร บุคคลทั้งสองจะต้องเข้าใจสิ่งที่ถูกถ่ายทอดตรงกัน (สมยศ นาวิการ, 2545, หน้า 419)

การติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการนำข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง เพื่อสร้างความเข้าใจสื่อความหมายและความต้องการและความต้องการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน (ชูพงศ์ ปัญมะวัต, 2541, หน้า 85) การติดต่อสื่อสารหมายถึงการถ่ายทอดข่าวสารและความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง หรือหลายคน (สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รังษิโยกฤษฎ์, 2541, หน้า 63-64) การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการส่งผ่านข่าวสารและความเข้าใจจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มบุคคลหนึ่งอย่างมีลำดับขั้นตอน (สรัยตระกูล ธรรมานะ, 2541, หน้า 357) การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนความคิด ความเห็น ข้อเท็จจริง หรือความรู้สึก ซึ่งอาจจะเป็นคำพูด ตัวอักษร สัญลักษณ์ ข่าวสารที่บุคคลจากผู้ส่งผ่านสื่อไปยังผู้รับ เพื่อให้ผู้รับเข้าใจความหมายตามเจตนาต้องการ ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ และใช้เป็นสื่อหรือสะพานเชื่อมโยงความเข้าใจระหว่างกัน และช่วยป้องกันความเข้าใจผิดระหว่างกันอีกด้วย (นิคม สุวรรณะ, 2541, หน้า 22) การติดต่อสื่อสารได้เข้ามามีบทบาทในทุกสถานศึกษา และทุกรูปแบบ อาจถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานจัดการศึกษา หน้าที่ประการแรกที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารศึกษา คือ จะต้องสร้างระบบการติดต่อสื่อสารขึ้นภายในโรงเรียน (ชร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 415) ตามปกติครูจะใช้การติดต่อสื่อสารด้วยการพูด การเขียนและสื่ออื่น ๆ นักเรียนก็เช่นเดียวกัน ดังนั้น การติดต่อสื่อสารจึงมีความสำคัญเพื่อการสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน และนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ การสร้างระบบการติดต่อสื่อสารขึ้นเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญสำหรับนักบริหารองค์การ

ซึ่งถ้าปราศจากระบบการติดต่อสื่อสารจะไม่มีองค์การเกิดขึ้น (Simon, 1957, p. 154) การติดต่อสื่อสารในองค์การและการจัดการขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การ เช่น องค์การนั้นเป็นระบบราชการ (Bureaucracy) ย่อมมีแบบแผนเฉพาะมีกฎมีเกณฑ์ตามกฎหมาย การติดต่อสื่อสารจึงมีลักษณะเฉพาะออกไป นอกจากนี้การติดต่อสื่อสารยังขึ้นอยู่กับบรรยากาศขององค์การ แรงจูงใจภาวะผู้นำ และระบบการตัดสินใจ ทฤษฎีการติดต่อสื่อสารและการวิจัยทางการติดต่อสื่อสารสามารถช่วยให้ผู้บริหารดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 417) การติดต่อสื่อสารมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารโรงเรียน ตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน การกำหนดนโยบาย การอำนวยการ การประสานงาน การควบคุมงาน และการรายงานการผล ซึ่งต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารเป็นส่วนเชื่อมโยงให้บุคคลในโรงเรียนมีความเข้าใจตรงกัน (นิภา แก้วศรีนาม, 2530, หน้า 145) และได้มีการแบ่งการติดต่อสื่อสารออกเป็น 2 ประเภท คือ การติดต่อสื่อสารโดยใช่

คำพูดและการติดต่อสื่อสาร โดยไม่ใช่คำพูด (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2525, หน้า 116-117) ขณะเดียวกัน ยังได้มีการจำแนกรูปแบบของการติดต่อสื่อสารเป็น 2 รูปแบบ คือ

1. การติดต่อสื่อสารทางเดียว (One Way Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารที่ผู้ส่งทำการติดต่อสื่อสาร โดยปราศจากการขอสิ่งย้อนกลับ (Feed Back) จากผู้รับซึ่งจะเป็นรูปของนโยบาย คำสั่งของผู้บริหารระดับสูงในองค์กร สื่อที่นิยมใช้มาก เช่น การประชุมหนังสือเวียน โทรศัพท์ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น

2. การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง (Two Way Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารที่ผู้ส่งและผู้รับตอบสนองกันเพื่อสร้างความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งระหว่างกัน ซึ่งนับเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญในการบริหาร สื่อที่ใช้ เช่น การประชุมปรึกษาหารือ การชี้แจง รายงานการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ได้มีผู้สรุปผลจากการทดลองใช้ สมยศ นาวิการ (2538, หน้า 458-460) ไว้ดังนี้ คือ การติดต่อสื่อสารแบบทางเดียวจะใช้เวลาน้อยกว่าการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง การติดต่อสื่อสารแบบสองทางจะมีความถูกต้องมากกว่าการติดต่อสื่อสารแบบทางเดียว ผู้รับมีความมั่นใจมากขึ้นเมื่อใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทางเพราะสามารถตั้งคำถามผู้ส่งได้ และการติดต่อสื่อสารแบบทางเดียว มีความเป็นระเบียบมากกว่าดังนั้นการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่มีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงานดังแนวคิดที่ว่า การติดต่อสื่อสารองค์กรไม่อาจวัดได้โดยง่ายแต่อย่างไรก็ตามการติดต่อสื่อสารก็สามารถสะท้อนผลออกมาในหลายๆด้าน ตลอดจน ความร่วมมือและความพอใจในงาน เมื่อการเกิดบรรยากาศที่ดีของการทำงานในหน่วยงาน ผลดีในด้านอื่น ๆ ก็จะตามมาด้วย (สรุปผลทดลองไทย และชาญชัย อาจินสมาจาร, 2530, หน้า 60)

อารี เพชรผุด (2530, หน้า 138-139) กล่าวถึง หลักเกณฑ์การติดต่อสื่อสารที่ดีดังนี้

1. ต้องแน่ใจว่าข่าวสารที่จะส่งนั้นแน่นอน ไม่กำกวมหรือคลุมเครือ
2. ต้องคำนึงถึงลักษณะของผู้รับหรือผู้ส่ง ช่องว่างความแตกต่าง ภาษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสพการณ์ สติปัญญา
3. ต้องพยายามสื่อสารด้วยความซื่อสัตย์
4. ต้องพยายามหลีกเลี่ยงใช้ภาษาที่ไม่ชัดเจน
5. ต้องพยายามใช้เวลาสื่อสารให้เหมาะสม ระยะเวลาให้ถูกต้อง

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2532, หน้า 74) อธิบายถึงการติดต่อสื่อสารตามแนวศึกษาของ เบคฮาร์ด (Beckhard, 1978) ได้ว่า การจะติดต่อสื่อสารหรือส่งสารข้อมูลอะไรแก่สมาชิกจะต้องคำนึงถึงว่าจะส่งให้ใคร โดยวิธีใด เมื่อไร บ่อยแค่ไหน ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกได้รับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกรู้สึกว่าคุณเองมีค่าในการปฏิบัติงาน

กรองแก้ว อยู่สุข (2537, หน้า 178-179) สรุปการติดต่อสื่อสารที่ดีไว้ดังนี้

1. ส่งเสริมให้มีระบบการติดต่อสื่อสารสองทางคือ ให้ผู้รับข่าวสารป้อนผลกลับมาให้ผู้ส่งข่าวสารด้วย เพื่อเป็นที่แน่ใจว่าผู้รับมีความเข้าใจในข่าวสารนั้น ถ้ายังไม่ถูกต้องจะได้มีการอธิบายชี้แจงให้เป็นที่เข้าใจและควรให้ผู้รับข่าวสารได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการติดต่อสื่อสารด้วย
2. ติดต่อสื่อสารแบบเผชิญหน้า คือ ติดต่อกันโดยตรงระหว่างผู้ส่งข่าวสารกับผู้รับข่าวสาร เป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดการป้อนผลย้อนกลับได้ดีและเร็วที่สุด เพราะทั้งสองฝ่ายได้มีโอกาสเห็นกริยาท่าทางซึ่งกันและกัน ซึ่งจะทำให้การตีความหมายและความเข้าใจในเนื้อหาข่าวนั้นถูกต้องยิ่งขึ้น
3. ผู้ส่งข่าวสารจะต้องสนใจและไวต่อความรู้สึกหรือปฏิกิริยาตอบสนองของผู้รับข่าวสาร ทั้งที่เป็นคำพูดได้ตอบหรือท่าทีสีหน้า และพยายามสร้างความรู้สึกที่เป็นกันเอง ไม่ทำให้ผู้รับข่าวสารมีความรู้สึกว่าเป็นเรื่องซับซ้อนยากแก่การเข้าใจ
4. ถ้าข้อความนั้นมีความสำคัญหรือเข้าใจยาก ควรมีการเน้นย้ำวิธีใดวิธีหนึ่ง เช่น พูดซ้ำหรือใช้คำพูดที่เข้าใจง่ายขึ้น

ปรีชา แดงโรจน์ (2538, หน้า 219) อธิบายถึงการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพว่า จะต้องเป็นการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง (Two-way Communication) เพราะข้อมูลต่าง ๆ มีโอกาสไปและกลับระหว่างผู้ส่งและผู้รับได้สะดวก โดยเฉพาะข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จะช่วยให้ผู้ส่งสามารถรู้ว่า ผู้รับได้รับข่าวสารข้อมูลถูกต้องอย่างไรหรือไม่

อจลรา สังข์สุวรรณ (2540, หน้า 64) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผล จะต้องคำนึงถึงหลักการติดต่อสื่อสารที่ดี ได้แก่

1. ผู้ทำการติดต่อสื่อสารต้องความกระตือรือร้นในความคิดของคนก่อนที่จะสื่อสารไปยังผู้อื่น
2. ข่าวสารที่จะทำการติดต่อสื่อสารแต่ละครั้ง ต้องถูกระบุและการตรวจสอบอย่างแท้จริง
3. คำนึงถึงลักษณะกายภาพและความเป็นมนุษย์ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อ
4. บางครั้งเมื่อต้องการสื่อสารข่าวสารที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือไม่เหมาะสม ผู้ส่งสารควรปรึกษากับคนอื่น เพื่อการวางแผนการติดต่อสื่อสาร
5. ผู้ติดต่อสื่อสาร ควรระมัดระวังการสอดแทรกระหว่างการสื่อสาร ซึ่งอาจทำให้ข่าวสารถูกบิดเบือนได้
6. การติดต่อสื่อสารควรมีการติดตามเพื่อตรวจว่า สิ่งที่ตั้งใจจะสื่อถูกรับรู้ด้วยความเข้าใจตรงกัน
7. การติดต่อสื่อสารที่ดี ขึ้นอยู่กับความเต็มใจในการฟังและเข้าใจทั้งสองฝ่าย ชูพงศ์ ปัญจมะวัต (2541, หน้า 88) เสนอวิธีการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารให้มีประสิทธิผลไว้ดังนี้

7.1 ผู้ส่งข่าวสารควรทำความเข้าใจและความมั่นใจข่าวสารของตน ก่อนจะถ่ายทอดออกไป

7.2 ผู้ส่งข่าวสารต้องมีวัตถุประสงค์และลำดับขั้นตอนที่จะถ่ายทอดข่าวสาร โดยใช้คำพูดของผู้ส่งเอง

7.3 ข้อมูลที่ถ่ายทอดออกไปต้องเหมาะกับเพศ วัย พื้นฐาน ประสบการณ์และความพร้อมของผู้รับ

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายๆท่านพอสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมในการติดต่อสื่อสารมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารเป็นกระบวนการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อเท็จจริง หรือความรู้สึกเป็นคำพูด อักษร สัญลักษณ์ ข่าวสารและความเข้าใจ ควรสร้างระบบการติดต่อสื่อสารขึ้นในองค์กรเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีขององค์กร การติดต่อสื่อสารเป็นการเชื่อมโยงบุคคลให้เข้าใจตรงกันตามวัตถุประสงค์ การสื่อสารที่ดีสามารถบริหารให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษา การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนระยองวิทยาคมปากน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

เพศ เป็นสถานภาพประจำตัวหนึ่งที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ เนื่องจากเพศไม่ได้เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานด้านวิชาการ เพราะงานด้านวิชาการเป็นงานที่ใช้สติปัญญาและความรู้ความเข้าใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้แล้วครูเพศชายและครูเพศหญิงยังได้รับปัจจัยต่างที่เป็นการกระตุ้นการมีส่วนร่วมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ มณัฐ สุขปลั่ง (2554) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก เมื่อจำแนกตามเพศ ผลการวิจัยพบว่า เพศของครูที่แตกต่างกันจะมีการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สุวิมล เปลือกกระทก (2546) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของครูวิชาการ จำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับ 3 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ในงานวัดและประเมินผลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประธาน ทวีผล (2546) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนสตรีประเสริฐศิลป์ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดตราด พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนสตรีประเสริฐศิลป์ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดตราด จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านงานปกครอง ด้านงานธุรการ และด้านงานบริการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อายุ อายุที่ต่างกัน จะมีผลต่อการมีส่วนร่วมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากอายุเป็นปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และปัจจัยนี้เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความแตกต่างกัน หรือส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งทิพย์ ตั้งพานิชวงศ์ (2551) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูผู้สอน ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ปกครองในการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอน ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ปกครองในการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามอายุ ขนาดโรงเรียน และกลุ่มผู้มีส่วนร่วม ในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เครือวัลย์ สิทธิเจริญธรรม (2551) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนเอกชน (อ่อน-เหม อนุสรณ์) สำนักงานเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูจำแนกตามอายุ พบว่า แตกต่างกัน โดยครูที่มีอายุ 41-60 ปี จะมีส่วนร่วมมากกว่าครูที่มีอายุ 30-40 ปี สนธยา เผือกขาน (2550) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนเทพรัตน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูตามระดับอายุก็พบว่า ครูที่มีอายุ 30-50 ปี มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการมากกว่าครูที่มีอายุ 51-60 ปี ทุกด้าน และมานิตา สุทธิหา (2556) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าเมื่อเปรียบเทียบผู้บริหาร และครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประสบการณ์การทำงาน คือ ประสบการณ์ตั้งแต่การเข้ารับตำแหน่ง ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียน เพราะผู้มีประสบการณ์ย่อมที่จะพัฒนางานการเรียนการสอนหรือกิจกรรมอื่น ๆ ได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ ประสบการณ์เป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ นำไปสู่การเกิดความละเอียดรอบคอบ ช่วยให้เข้าใจปัญหาได้ง่าย สามารถวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีเหตุผล ดังที่ กวี วงศ์พุด (2536, หน้า 62) กล่าวว่า บุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้เกิดผลสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้มีประสบการณ์

ในการทำงานมากกว่าย่อมมีความคิดริเริ่มมากกว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติในองค์กร หากบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสบการณ์องค์กรจะดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จไม่ได้ ในสถานศึกษาก็เช่นกัน ประสบการณ์ของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการวิเคราะห์ปัญหาและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตามความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ฝึกทักษะ และสร้างทัศนคติที่ดีแก่ผู้เรียน และการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ของตนเอง ยังมีประสบการณ์มากขึ้นเท่าใด ยิ่งส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยกมล เกษียร (2555) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง จำแนกตามโรงเรียนและประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จันทร์ รัศมี (2554) ได้ศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี 11-20 ปี ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป และครูในโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประยูทธ บรรจงการ (2546) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนของครู พบว่าครูมีประสบการณ์ในการสอน มากมีปัญหามากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ปิจมา ปรีชาวัฒน์ชัย (2546) ศึกษาการบริหารงานวิชาการ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร และครู ได้แสดงความคิดเห็นว่าโรงเรียนได้จัดทำการบริหารงานวิชาการในระดับมากอยู่ 3 ด้าน เรียงลำดับ คือ ด้านการจัดทำแผนการสอน ด้านกระบวนการเรียนรู้ และด้านวัด และประเมินผล และได้แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนได้จัดทำการบริหารงานวิชาการในระดับปานกลางอยู่ 3 ด้าน เรียงลำดับ คือ ด้านการจัดหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านเทคนิควิธีสอนและด้านห้องปฏิบัติการและสื่อการเรียนการสอน เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวทางการปฏิรูป การเรียนรู้ของผู้บริหารและครู รวมทุกด้าน และรายข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แดง นิ่มอนงค์ (2547) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ใน 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล จำแนกตามประสบการณ์ ขนาดโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 361 คน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ ขนาดของโรงเรียน และประเภทโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเวศ พรหมเทศ (2548) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในพื้นที่กันดารเขตตำบลลาวี อำเภอมะขาม จังหวัดเชียงราย พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ คือมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ มีส่วนร่วมในการวัดผลและประเมินผล และมีส่วนร่วมบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียน ส่วนแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารในการบริหารวิชาการนั้นผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นว่า การจัดทำหลักสูตรและการใช้หลักสูตรที่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ครูมีจำนวนไม่เพียงพอ ไม่เข้าใจหลักสูตร สารของหลักสูตรกว้างเกินไป ขาดเครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่ได้มาตรฐาน การประเมินไม่เป็นไปตามสภาพจริง บุคลากรยังไม่เข้าใจในงานนิเทศ มีเจตนาที่ไม่ดีต่อการนิเทศ การนิเทศขาดความต่อเนื่อง เสนอแนะให้จัดทำหลักสูตรให้เหมาะสมกับท้องถิ่น เน้นการประเมินตามสภาพจริง และมีการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ ใช้วิธีการนิเทศอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง

สละ กิ่งโพธิ์ (2548) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา ตามภาระงาน 8 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยี ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งทางวิชาการ โดยศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการใน 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการร่วมตัดสินใจ ขั้นตอนการร่วมดำเนินการ ขั้นตอนการร่วมรับผลประโยชน์ และขั้นตอนการร่วมประเมินผล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา จำนวน 375 คน จาก 375 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบเลือกตอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอน คือ สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถาม การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครราชสีมาและข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูป คำนวณหาค่าความถี่ ค่าร้อยละและค่าไคสแควร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการ บริหารงานวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา ทั้ง 8 ด้าน ใน 4 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ครูมีส่วนร่วมมากที่สุด คือ ขั้นตอนการร่วมดำเนินการ รองลงมาได้แก่ ขั้นตอนการร่วม ตัดสินใจ ขั้นตอนการร่วมรับผลประโยชน์ ตามลำดับ และขั้นตอนที่ครูมีส่วนร่วมน้อยที่สุด คือขั้นตอน การร่วมประเมินผล 2) ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานของครูน้อยกว่า 10 ปีและ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการทั้ง 8 ด้านใน 4 ขั้นตอน ของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา มีความสัมพันธ์กับขั้นตอนของการมีส่วนร่วม 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการร่วมตัดสินใจ ขั้นตอนการร่วมดำเนินการ และขั้นตอนการร่วมประเมินผล ในการ บริหารงานวิชาการตามภาระงาน 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 3) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ที่ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา ปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่กับการมีส่วนร่วมในการ บริหารงานวิชาการ ไม่มีความสัมพันธ์กับขั้นตอนการมีส่วนร่วม ในการบริหารงานวิชาการตาม ภาระงานทั้ง 8 ด้าน ในทุกขั้นตอน มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 4) ข้อเสนอแนะที่ผู้บริหารควรปฏิบัติ ในการให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการคือ การให้ครูมีส่วนร่วมในขั้นตอนการร่วมรับ ผลประโยชน์และขั้นตอน การร่วมประเมินผลมากขึ้นและควรเปิด โอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในทุก ขั้นตอนมากขึ้นและทั่วถึง ควรจัดอบรม สัมมนาเกี่ยวกับหลักสูตรและการวัดผลประเมินผล ควรให้ ครู ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ ส่งเสริมให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนา การศึกษา โรงเรียนควรจัดหาสื่อเทคโนโลยีและงบประมาณสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างเพียงพอ โรงเรียนควรเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับบริการจากองค์กรและชุมชน

ทิพย์รัตน์ ชมพูแสง (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ของครูในโรงเรียนเทศบาล จังหวัดนนทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของ ครูในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเทศบาล จังหวัดนนทบุรี และเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วม ของครูในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเทศบาล จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งปัจจุบัน วุฒิการศึกษา ระดับช่วงชั้นที่สอน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาด ของโรงเรียน ตามภาระงานวิชาการ 9 งาน คือ งานบริหารจัดการหลักสูตร งานบริหารจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ งานวัดผลและประเมินผล การเรียนรู้ งานพัฒนาระบบการเรียนรู้ งานพัฒนา

สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา งานจัดแหล่งเรียนรู้ งานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ งานนิเทศภายในสถานศึกษางานประกันคุณภาพการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูประจำการและครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดนนทบุรี เป็นครูประจำการ 144 คน จำนวนครูผู้ช่วย 38 คน รวมทั้งสิ้น 159 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูวิชาการ โรงเรียนเทศบาล จังหวัดนนทบุรี ทั้ง 9 งาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายได้พบว่า ครู โรงเรียนเทศบาล จังหวัดนนทบุรี มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของวิชาการมากทุกงาน ค่าเฉลี่ยมาก 3 ลำดับแรก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ งานประกันคุณภาพการศึกษา งานบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และงานวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ งานพัฒนากระบวนการเรียนรู้ งานนิเทศภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนค่าเฉลี่ยน้อย 3 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ งานจัดแหล่งเรียนรู้ งานพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา และงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของวิชาการของครู โรงเรียนเทศบาล จังหวัดนนทบุรีทั้ง 9 งาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

เพชรรัตน์ มณีพงษ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน วิชาการของครู โรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพระนครศรีอยุธยา และเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา ตามภาระงานวิชาการ 7 งาน คือ งานด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ งานการเรียนการสอน งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียน การสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศภายใน และงานประชุมอบรมทางวิชาการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครู โรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ ผลการศึกษา พบว่า การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ งานการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียน การสอน งานประชุมอบรมทางวิชาการ งานนิเทศภายใน และงานห้องสมุด การเปรียบเทียบ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา ทั้ง 7 งาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่า ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในงานด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ งานการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศภายใน และงานประชุมอบรมทางวิชาการส่วนงานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการด้านงานหลักสูตรและการนำไปใช้มากกว่าครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการด้านงานการเรียนการสอน ด้านงานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ด้านงานการวัดผลและประเมินผล และด้านงานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ด้านงานการวัดผลและประเมินผล และด้านงานห้องสมุดมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการด้านงานการนิเทศภายใน และด้านงานประชุมอบรมทางวิชาการมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี

อรรถพร หิรัญอมรกุล (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเมืองพิทยา 9 (วัดโพธิ์สัมพันธ์) สังกัดเมืองพิทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเมืองพิทยา 9 (วัดโพธิ์สัมพันธ์) สังกัดเมืองพิทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ การร่วมกำหนดเป้าหมาย และด้านการมีบทบาทร่วมในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านการร่วมตัดสินใจ และด้านการร่วมติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับปานกลาง 2) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเมืองพิทยา 9 (วัดโพธิ์สัมพันธ์) สังกัดเมืองพิทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยรวมและรายด้าน มีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.05 โดยครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษา และครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ธนศิษฐ์ เรืองธัง (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเทศบาลวัดราษฎร์นิยมธรรม สังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเทศบาลวัดราษฎร์นิยมธรรม สังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการมีบทบาทร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการร่วมตัดสินใจ และด้านการร่วมติดต่อสื่อสาร 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของ

ครูในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเทศบาลวัดราชบูรณ์นิคมธรรม สังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยครูผู้สอนระดับชั้นอนุบาล มีส่วนร่วมมากกว่าครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษา

ทับทิม พรหมบุตร (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงาน วิชาการ โรงเรียนวัดมโนรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนวัดมโนรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบ การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนวัดมโนรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับชั้นพบว่า ระหว่างชั้นอนุบาลและระดับชั้นประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันระดับน้อย ระหว่างชั้นอนุบาลและระดับชั้นมัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันระดับน้อย ระหว่างชั้นประถมศึกษาและระดับชั้นมัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

รัชฎกมล เกษียร (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของครู ในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า การมีส่วนร่วมของครู ด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมาก การมีส่วนร่วมของครูด้านการกำหนดเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก และการมีส่วนร่วมของครูด้านการมีบทบาทร่วมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และการมีส่วนร่วม ของครูด้านการร่วมตัดสินใจอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร งานวิชาการในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง จำแนกตามโรงเรียนและประสบการณ์ การทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มานิตา สุทธิหา (2556) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการพัฒนากระบวนการ เรียนรู้ รองลงมา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และอันดับที่สาม ด้านการพัฒนาแหล่ง การเรียนรู้ 2) การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการกับขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูในโรงเรียนประถมศึกษา ที่อยู่ในขนาดโรงเรียนต่างกัน มีส่วนร่วมในการ บริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ละเชิงเทรา เขต 1 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีเพศและวุฒิการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารโรงเรียน และครูในโรงเรียนประถมที่มีอายุ และสถานภาพต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยต่างประเทศ มีผู้วิจัยได้อย่างหลากหลาย ซึ่งนำมาเสนอดังนี้

เจนเน็ต (Janet, 1986, p. 1802-A อ้างถึงใน พลอยงาม พะลาพันธ์, 2550, หน้า 32) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมใน State of Florida America โดยใช้แบบการตัดสินใจตามแนวทางของ Vroom and Yetton กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาและผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารไม่ยึดแบบหนึ่งแบบใดตายตัว แต่จะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์และในการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจผู้บริหารจะไม่คำนึงถึงอายุ ประสบการณ์ เพศ สาขาวิชา หรือการอยู่ร่วมสถาบันเดียวกัน

เลตเทรี (Letteri, 1990, p. 4292 อ้างถึงใน ทศนา แสงศักดิ์, 2539, หน้า 36) ได้วิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วม 3 เรื่อง คือ เรื่องแรก วิเคราะห์กระบวนการสื่อสาร และการบรรลุข้อตกลงในการบริหารคนงานแบบมีส่วนร่วม เรื่องที่สอง วิเคราะห์โครงสร้างขององค์กร ในระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เรื่องที่สาม วิเคราะห์รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ปรากฏว่า เรื่องแรกแสดงให้เห็นว่าการสื่อสารที่ดีทำให้เกิดการพัฒนา การมีส่วนร่วมอย่างไม่ถูกบีบบังคับ โดยสมาชิกของกลุ่มจะบรรลุความเห็นร่วมกันอย่างมีเหตุผล เรื่องที่สองชี้ให้เห็นว่า ระบบบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้คณะทำงานทำหน้าที่อย่างอิสระ เป็นการแสวงหาการมีส่วนร่วมในทุกเรื่อง ซึ่งจะต้องเป็นตัวแทนคนงานอยู่ไยระดับของสายการบังคับบัญชาในองค์กร และจะต้องให้คนงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้ด้วย ส่วนเรื่องที่สามกล่าวว่า ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นประโยชน์สูงสุดและมีความเหมาะสมในเรื่องสิทธิของบุคคลและการพัฒนาตนเอง

ไซเบิร์ต (Sibert, 1991, pp. 1975-A อ้างถึงใน ทศนา แสงศักดิ์, 2539, หน้า 37) ได้ศึกษาถึงบทบาทของครูใหญ่ในการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนในลอนดอน ประเทศอังกฤษ ซึ่งเป็นความพยายามที่จะชี้ให้เห็นถึงการพัฒนาโรงเรียน และการกระจายการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ข้อค้นพบของงานวิจัยคือ ครูใหญ่เป็นกลไกสำคัญของความสำเร็จของการทำงานและเป็นผู้กระตุ้น

โรเจอร์ (Rogers, 1992 อ้างถึงใน จุฑามาศ เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2547, หน้า 46) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า บทบาทที่สำคัญ ๆ ของผู้บริหาร ได้แก่ การบริหารวิชาการเป็นผู้นำด้านการชี้แนะการสอน

การบริหารงานบุคคลเป็นผู้บริหารจัดการ และการบริหารงานโรงเรียนกับชุมชนเป็นผู้สร้างมนุษยสัมพันธ์

ดัก (Duke, 1992 อ้างถึงใน จุฑามาศ เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2547, หน้า 46) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีคุณภาพนั้นผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทที่เน้นในเรื่องต่อไปนี้คือการบริหารงานวิชาการ ว่าด้วยทักษะการอ่าน โดยมีโปรแกรมพัฒนาทักษะทางภาษา การจัดโครงการสอนซ่อมเสริมนอกเวลาเรียนและวันหยุด การบริหารกิจการนักเรียน ว่าด้วยความเข้มงวดด้านระเบียบวินัยนักเรียน การบริหารงานบุคคล โดยกำหนดให้ครูพัฒนาแก้ไขการสอนตามความต้องการของนักเรียนภายใต้การวิเคราะห์ปัญหาที่เป็นระบบ

เบบเบ็ต (Bebbett, 2002, p. 117) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาหลักสูตร: การศึกษาประวัติศาสตร์ด้านแนวคิดและการปฏิบัติในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1890-1940 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจรูปแบบการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาหลักสูตรในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1890-1940 เพื่อศึกษาเอกสารหลักฐานและเพื่อให้แน่ใจว่าแนวคิดนี้มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน โดยใช้หนังสือคู่มือหลักสูตรของ Schubert ที่ชื่อว่า Curriculum Book: The First Eighty Years (1980) เป็นเอกสารอ้างอิงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาหลักสูตร รวมถึงเอกสารที่กล่าวถึง การแก้ปัญหาด้านหลักสูตรและประเด็นด้านการมีส่วนร่วมของครู ผู้ศึกษาทำการทบทวนวรรณกรรมทุกฉบับที่ค้นคว้าได้เพื่อศึกษาแนวคิด เหตุผล และรายละเอียดในการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาหลักสูตร และยังได้ทบทวนบรรณานุกรมจากวรรณกรรมแต่ละฉบับเพื่อเป็นแหล่งข้อมูลเพิ่มเติมในการศึกษาแนวคิดและการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมของครูการพัฒนาหลักสูตรด้วยนอกจากนี้ยังได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิโดยการสืบค้นบทคัดย่อวิทยานิพนธ์ ดัชนีวารสาร ดัชนีการศึกษา วรรณกรรมด้านการศึกษา เอกสารในช่วงปี ค.ศ. 1907-1932 และฐานข้อมูล ERIC ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของครู ในช่วงเวลาดังแต่ปี ค.ศ. 1915 ถึง ค.ศ. 1940 เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง ครูได้มีส่วนร่วมจริงในโรงเรียนในระบบ และในระดับรัฐ และพบว่าครูได้มีส่วนร่วมนับตั้งแต่ช่วงเริ่มงานไปจนถึงการทำงานด้านหลักสูตร แต่ที่พบเห็นได้บ่อยที่สุด คือ ในงานด้านการผลิตสื่อเพื่อการนำไปใช้จริง นอกจากนี้ ครูยังกล่าวว่าพวกเขามีวัตถุประสงค์ที่หลากหลายในการมีส่วนร่วม ดังนั้น พวกเขามีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าด้านวิชาชีพของตนเอง และเพื่ออุดมการณ์ด้านประชาธิปไตย ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้คือ ควรสร้างข้อกำหนดสำหรับการมีส่วนร่วมของครูทุกคน เช่น โดยผ่านทางหลักสูตรการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ควรเลือกครูที่เป็นตัวแทนในการควบคุมงานด้านการผลิตสื่อคอยให้การสนับสนุนอย่างพอเหมาะ เช่น ให้เวลาอย่างเต็มที่

ให้ความช่วยเหลือด้านการทำงาน ให้ทรัพยากรด้านวิชาชีพ เช่น คณะที่ปรึกษา เป็นต้น และสุดท้าย คือ ควรมีการบริหารจัดการกลุ่มของครูผู้มีส่วนร่วมในงานหลักสูตรอย่างเป็นระบบ

ครอสไดล์ (Croasdaile, 2005, p. 136) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยทางด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน จากการศึกษาวิจัยที่มีอยู่มากมายในปัจจุบันจะพบว่าการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูจะมีประโยชน์ต่อทั้งครูผู้สอนในชั้นเรียน และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องด้านการจัดการศึกษาก็ตาม แต่เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนของครูที่มีอยู่ทั่วประเทศ ก็มีครูจำนวนน้อยที่มีการทำวิจัยในชั้นเรียน ดังนั้น การมองปัญหาผ่านทางปัจจัยทางด้านองค์กร จึงให้ข้อเสนอแนะแก่เราได้ว่า การมีส่วนร่วมในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูอาจจะมีความสัมพันธ์กับปัจจัยทางด้านสังคมและโครงสร้างด้านองค์กรในโรงเรียนการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามออนไลน์ เพื่อทำการรวบรวมข้อมูลจากครูกักวิจัย จำนวน 81 คน เกี่ยวกับปัจจัยทางด้านองค์กร 6 ด้าน ภายในโรงเรียนของพวกเขา ซึ่งก็คือ วัฒนธรรมภายในโรงเรียน การมีคุณธรรมของเพื่อนร่วมงาน การสนองตอบ และสนับสนุนนโยบายด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู รวมทั้งเวลาและสื่อวัสดุที่ใช้ในการทำวิจัย ในชั้นเรียนผลการศึกษาพบว่า บุคลากรครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีวัฒนธรรมซึ่งยอมรับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูแบบสนับสนุนมีแนวโน้มว่า น่าจะมีผลให้บุคลากรครูเข้าไปมีส่วนร่วมมากขึ้น ในการทำวิจัยในชั้นเรียนอีกทั้งบุคลากรครูยังกล่าวด้วยว่าพวกเขาหลายคนต่างก็เข้าไปมีส่วนร่วมมากขึ้นในการทำวิจัยในชั้นเรียน เมื่อพวกเขารู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานของพวกเขาให้การตอบสนอง ในด้านบวกต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของพวกเขา นอกจากนี้ ยังพบว่าบุคลากรที่เป็นสมาชิกของกลุ่มที่ทำวิจัยในชั้นเรียนของครูซึ่งรวมทั้งสมาชิกภายในและภายนอกโรงเรียนนั้น ยังเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของครูในการทำวิจัยในชั้นเรียนด้วย สำหรับปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือปัจจัยด้านแรงสนับสนุนจากเพื่อนครูนั้น พบว่า มีผลกระทบอย่างสูงต่อการมีส่วนร่วมของครูในการทำวิจัยในชั้นเรียนนั่นเอง

จากผลการวิจัยทั้งในประเทศ และต่างประเทศ พบว่า การกำหนดเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การร่วมตัดสินใจ และการติดต่อสื่อสาร จำเป็นที่จะต้องให้ผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วม นับตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงถึงผู้ปฏิบัติ ลักษณะและปริมาณของการมีส่วนร่วมนั้นมีความแตกต่างกันไป สำหรับผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบาย การวางแผน และการนำแผนไปปฏิบัติ การตัดสินใจ การประเมินผล การปรับปรุงแก้ไข การที่ผู้บริหารจะตัดสินใจ สั่งการ เพื่อประสิทธิภาพของงาน ย่อมต้องอาศัยข้อมูลอย่างเพียงพอ ในการประกอบการตัดสินใจ ข้อมูลที่ดีได้จากผู้ร่วมงาน หรือผู้ได้บังคับบัญชา ได้มีส่วนร่วมในการนำเสนอข้อมูลแนวความคิด และการวิเคราะห์ข้อมูลก่อนการตัดสินใจ ผู้บริหาร ครู อาจารย์ ต่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารภายในองค์กร ย่อมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ รักในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ ความสำเร็จในการ

บริหารจำเป็นต้องให้ผู้เกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมในการบริหารตั้งแต่ตัวของผู้บริหารจนถึงผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมอาจมีความแตกต่าง ขึ้นอยู่กับระดับบุคคลที่ควรมีส่วนร่วม และวิธีการที่มีส่วนร่วม รวมถึงเวลา และสถานการณ์

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University