

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนกลุ่มบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การบริหารงานของโรงเรียนในเขตอำเภอบ่อทอง
2. แนวคิดและทฤษฎีการมีส่วนร่วม
3. แนวความคิดและทฤษฎีการบริหารวิชาการ
4. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ
5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การบริหารงานของโรงเรียนในเขตอำเภอบ่อทอง

ทิศทางการพัฒนาการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอพนัสนิคม อำเภอบ่อทอง อำเภอพานทอง และอำเภอเกาะจันทร์ โดยมีทิศทางการพัฒนาการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, 2553, หน้า 8) ดังนี้

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเสมอภาคและทั่วถึง ประชากรวัยเรียนมีคุณธรรม ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พันธกิจ

ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเสมอภาคและทั่วถึง ส่งเสริมประชากรวัยเรียนให้มีคุณธรรมนำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เป้าประสงค์

ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเสมอภาคและทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีคุณธรรมนำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อนำไปใช้ในวิถีประจำวัน

กลยุทธ์

พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาจากทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ข้างต้น ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอบ่อทองจึงใช้แนวทางดังกล่าวในการกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษา

ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอบ่อทองปีการศึกษา 2555

โรงเรียนในอำเภอบ่อทองอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ประกอบด้วย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, 2555, หน้า 8)

1. โรงเรียนทั้งหมด จำนวน 27 โรงเรียน จำแนกเป็น

1.1 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จำนวน 26 โรงเรียน ประกอบด้วย

1.1.1 โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 14 โรงเรียน ประกอบด้วย

1.1.1.1 โรงเรียนบ้านคลองกุ่ม

1.1.1.2 โรงเรียนบ้านคลองโค

1.1.1.3 โรงเรียนบ้านคลองปรัง

1.1.1.4 โรงเรียนบ้านคลองยาง

1.1.1.5 โรงเรียนบ้านคลองใหญ่

1.1.1.6 โรงเรียนบ้านคลองโอง

1.1.1.7 โรงเรียนบ้านตลาดเนินหิน

1.1.1.8 โรงเรียนบ้านทับสูง

1.1.1.9 โรงเรียนบ้านทุ่งน้อย

1.1.1.10 โรงเรียนบ้านเนินดินแดง

1.1.1.11 โรงเรียนบ้านวังมะเดื่อ

1.1.1.12 โรงเรียนวัดสำเภาทอง (บ้านหนองยายเถา)

1.1.1.13 โรงเรียนบ้านหนองเสม็ด

1.1.1.14 โรงเรียนสวนป่าคลองตาเพชรบน

1.1.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 12 โรงเรียน ประกอบด้วย

1.1.2.1 โรงเรียนบ้านขุนชำนาญ

1.1.2.2 โรงเรียนบ้านเขาใหญ่

1.1.2.3 โรงเรียนบ้านคลองตาเพชร

1.1.2.4 โรงเรียนบ้านทับร้าง

1.1.2.5 โรงเรียนบ้านธรรมรัตน์

1.1.2.6 โรงเรียนบ้านบ่อกวางทอง

1.1.2.7 โรงเรียนบ้านบึงตะกู

1.1.2.8 โรงเรียนบ้านโปรงเกตุ

1.1.2.9 โรงเรียนบ้านหนองเกตุ

1.1.2.10 โรงเรียนบ้านอ่างกระพงศ์

1.1.2.11 โรงเรียนวัดสุวรรณารัญญิกาวาส

1.1.2.12 โรงเรียนอนุบาลบ่อทอง

1.2 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) จำนวน

1 โรงเรียน

1.2.1 โรงเรียนศรีมติวิทยา

2. จำนวนนักเรียนและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)

ประกอบด้วย

2.1 นักเรียน จำนวน 5,338 คนประกอบด้วย

2.1.1 นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา จำนวน 1,027 คน

2.1.2 นักเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 3,410 คน

2.1.3 นักเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 901 คน

2.2 ข้าราชการครู จำนวน 270 คน ประกอบด้วย

2.2.1 ผู้บริหาร จำนวน 28 คน

2.2.2 ครูผู้สอน จำนวน 242 คน

3. จำนวนห้องเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(สพฐ.) จำนวน 276 ห้องเรียน ประกอบด้วย

3.1 ระดับก่อนประถมศึกษา จำนวน 59 ห้องเรียน

3.2 ระดับประถมศึกษา จำนวน 178 ห้องเรียน

3.3 ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 39 ห้องเรียน

โครงสร้างและ การจัดองค์การบริหารงานโรงเรียนกลุ่มบ่อทอง 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้กำหนดระเบียบว่าด้วยกลุ่มโรงเรียน พ.ศ. 2552 เพื่อให้มีความชัดเจนในหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้เกี่ยวข้อง เกิดการประสานงานและความร่วมมือในการพัฒนางานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป และมุ่งสู่สัมฤทธิ์ผลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยกำหนดโครงสร้างและการจัดการบริหารงานกลุ่มโรงเรียนโดยสรุป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, 2555, หน้า 8) ดังนี้

1. ให้มีการจัดรวมโรงเรียนในพื้นที่ใกล้เคียง จำนวน ไม่น้อยกว่าเจ็ดโรงเรียน และไม่เกินยี่สิบห้าโรงเรียน จัดตั้งเป็นกลุ่มโรงเรียน โดยคำนึงถึง

- 1.1 พื้นที่บริการ และหรือ
- 1.2 การคมนาคมและหรือ
- 1.3 ปัจจัยการบริหาร และหรือ
- 1.4 เหตุผลความจำเป็นอื่น ๆ และหรือ

2. การจัดตั้งหรือยุบเลิกหรือเปลี่ยนแปลงกลุ่มโรงเรียนให้จัดทำเป็นประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. ให้มีคณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนทุกโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนเป็นกรรมการ และเลือกประธานกรรมการ โดยวิธีเลือกกันเอง จำนวน 1 คน และให้ประธานกรรมการเลือกคณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียน เป็นรองประธานกรรมการ จำนวน 2 คน และเป็นกรรมการและเลขานุการ จำนวน 1 คน และอาจเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเป็นผู้ช่วยเลขานุการก็ได้ตามที่เห็นสมควร

สำหรับวาระการดำรงตำแหน่งของประธานกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียน หรือกรรมการและเลขานุการมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปีการศึกษา และเมื่อพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว อาจได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งอีก แต่ทั้งนี้ไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียน

4. คณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียน มีหน้าที่ดังนี้

4.1 กำหนดนโยบายและแผนการพัฒนากิจการการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.2 กำหนดแนวทางเพื่อประสานการดำเนินงานด้านวิชาการ และการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียน

4.3 ระดมทรัพยากรปัจจัยการบริหารเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ร่วมกันเพื่อพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียน

4.4 ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติการกิจที่ได้รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

4.5 ส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง และพดุงเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในกลุ่มโรงเรียน

4.6 ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณะในลักษณะที่จะก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เจตคติที่ดี และให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

4.7 ให้คำแนะนำ หรือเสนอความเห็นต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับนโยบายหรือปัญหาการพัฒนางานวิชาการ

4.8 พิจารณาให้ความเห็นชอบ เรื่องนโยบายและแผนงานของกลุ่มโรงเรียน

4.9 พิจารณาอนุมัติเงินงบประมาณการดำเนินงานเกี่ยวกับแผนงาน โครงการของกลุ่มโรงเรียน

4.10 จัดประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ แก่บุคลากรภายในกลุ่มโรงเรียน

4.11 ประเมินผลการดำเนินงานของกลุ่มโรงเรียนและรายงานต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อสิ้นปีการศึกษา

4.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือประธานกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียนมอบหมาย

5. ประธานกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียน มีหน้าที่ ดังนี้

5.1 บริหารงานของกลุ่มโรงเรียนให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในคุณภาพการจัดการศึกษาของทุกสถานศึกษาภายในกลุ่มโรงเรียน

5.2 ประสานความร่วมมือให้เป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาและนโยบายที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด

5.3 ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการหรือคณะทำงานหรือเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานกลุ่มโรงเรียนตามความเห็นสมควร

5.4 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามอบหมาย

6. กรรมการและเลขานุการ มีหน้าที่ดังนี้

6.1 ปฏิบัติงานตามที่ประธานกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียน หรือตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียนมอบหมาย

6.2 ประสานงานกับประธานกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียนและคณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียน

6.3 เชิญประชุมคณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียน จัดทำระเบียบวาระการประชุม จดรายงานการประชุม และเสนอรายงานการประชุมให้คณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียนทราบ จากระเบียบดังกล่าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จึงจัดองค์การบริหารงานกลุ่มโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง โดยให้มีการจัดรวมโรงเรียนในพื้นที่ใกล้เคียงเข้าเป็น กลุ่มโรงเรียน จำนวน 3 กลุ่ม มีครูทั้งหมด 242 คน ดังนี้

1. กลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 1 มีครูจำนวน 70 คน ประกอบด้วยโรงเรียน 9 โรงเรียน คือ บ้านขุนชำนาญ บ้านคลองโค บ้านคลองปรัง บ้านคลองโอง บ้านทุ่งน้อย บ้านธรรมรัตน์ บ้านวังมะเดื่อ บ้านอ่างกระพงศ์ วัดสุวรรณราษฎร์กาวาส

2. กลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 2 มีครูจำนวน 73 คน ประกอบด้วยโรงเรียน 8 โรงเรียน คือ บ้านปึงตะกู บ้านตลาดเนินหิน บ้านเนินดินแดง บ้านบ่อขวางทอง บ้านโปรงเกตุ บ้านหนองเกตุ วัดสำเภาทอง (บ้านหนองยายเกา) และบ้านหนองเสม็ด

กลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3

กลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 มีครูจำนวน 99 คน ประกอบด้วยโรงเรียน 9 โรงเรียน คือ อนุบาลบ่อทอง บ้านเขาใหญ่ บ้านคลองกุ่ม บ้านคลองตาเพชร บ้านคลองยาง บ้านคลองใหญ่ บ้านทับร้าง บ้านทับสูง และสวนป่าคลองตาเพชรบน

แนวคิดและทฤษฎีการมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายความว่า การที่ผู้บริหารหรือผู้นำได้เปิดโอกาสหรือให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องบางประการขององค์การที่ผู้บริหารได้พิจารณาแล้วว่าจะช่วยให้เกิดประโยชน์แก่องค์การมากกว่าที่ผู้บริหารจะตัดสินใจเพียงผู้เดียว อีกทั้งยังเป็นการทำให้ช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในองค์การลดน้อยลง ดังเช่น สมยศ นาวีการ (2545, หน้า 22) ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจมีผลกระทบต่อพวกเขาและผู้บังคับบัญชา การให้ความสำคัญกับบุคลากรและกลุ่มงาน ทำให้การบริหารโดยให้คนมีส่วนร่วมเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

อิทธิ โลหะชาละ (2542, หน้า 17) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า การที่ผู้บริหารหรือผู้นำได้เปิดโอกาสหรือให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องบางประการขององค์การที่ผู้บริหารได้พิจารณาแล้วว่าจะช่วยให้เกิดประโยชน์แก่องค์การมากกว่าที่ผู้บริหารจะตัดสินใจเพียงผู้เดียว อีกทั้งยังเป็นการทำให้ช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในองค์การลดน้อยลง

อรุณ รัชัฏฐม (2532, หน้า 270) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมในด้านของการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานหรือเข้าไปมีส่วนในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งขององค์การ

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2541, หน้า 17) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิดร่วมทำที่มีผลกระทบต่อตนเองหรือชุมชน

สุภราภรณ์ ธรรมชาติ (2541, หน้า 12) ให้ความหมายการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง ความร่วมมือร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบด้วยกันไม่ว่าจะเป็นของบุคคลหรือของกลุ่ม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนงานหรือโครงการเกิดประสิทธิผล

นดา คำรหัสเลิศ (2541, หน้า 21) ให้ความหมายการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ประชาชนมีการปฏิบัติร่วมกันในการพัฒนาชุมชนโดยความสมัครใจในลักษณะของการร่วมตัดสินใจร่วมปฏิบัติงาน ร่วมประเมินผล ร่วมบำรุงรักษา และร่วมรู้สึกเป็นเจ้าของ

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2541, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่าหมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนตัดสินใจในกิจการใด ๆ ที่มีผลกระทบถึงตัวประชาชน

จินดา มณีเนตร (2540, หน้า 12-13) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่าหมายถึง การร่วมมือของประชาชนไม่ว่าของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคนที่เห็นพ้องต้องกันและเข้าร่วมรับผิดชอบหรือเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เพื่อดำเนินการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงในทางที่ต้องการโดยการกระทำผ่านกลุ่มหรือองค์การเพื่อให้บรรลุถึงการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์

กล่าวโดยสรุปการจัดการศึกษาในอนาคต จะต้องตั้งอยู่บนหลักการการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่จะมีส่วนกำหนดรูปแบบเนื้อหา และวิธีการให้สอดคล้องกับสภาพกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคมโดยการมีส่วนร่วมจะต้องเน้นการกระจายอำนาจ ผู้ปฏิบัติงานต้องเข้าไปมีส่วนร่วมโดยตรงในการจัดกิจกรรมการศึกษา สมาชิกกลุ่มต้องช่วยกันวางแผน เพื่อกำหนดระเบียบข้อบังคับในการดำเนินงาน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นส่วนรวมสมาชิกกลุ่มปฏิบัติงานควรจะต้องทำการวางแผนตั้งแต่ขั้นตอนคิดค้นปัญหา พร้อมทั้งขยายแนวคิดวิธีการแก้ปัญหา จากนั้นก็เริ่มดำเนินการตามแผน ส่วนกลุ่มผู้ปฏิบัติงานจะมีขนาดใหญ่หรือเล็กขึ้นอยู่กับความต้องการของสมาชิก หากผลการประเมินการดำเนินการได้ผลดีก็จะมีสมาชิกเพิ่มขึ้นเนื่องจากเป็นการแสดงให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมส่งผลดีต่อการดำเนินงาน นอกจากนั้นควรมีการกำหนดเป้าหมายและเนื้อหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาวัดผลและประเมินผล สรุป เปรียบเทียบหาแนวทางปรับปรุงการดำเนินกิจกรรมต่อไป

ลักษณะของการมีส่วนร่วม

ประยูร ศรีประสาธน์ (2542, หน้า 242) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เนื่องจากการบริหารการศึกษาเป็นเรื่องของการพัฒนาบุคคลหลายฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำชุมชน บุคลากรของโรงเรียน เจ้าหน้าที่ของรัฐอื่น ๆ รวมทั้งผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่อยู่ในท้องถิ่นความเกี่ยวข้องดังกล่าวปรากฏออกมาในรูปแบบของการรับฟัง ความคิดเห็น การให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารและการให้ความสนับสนุน ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล และสังคมทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ ตลอดจนการประพฤติปฏิบัติและคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนเป็นระบบการบริหารที่เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการเปิดโอกาสให้บุคลากรและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจปัญหาสำคัญ บทบาทและขอบเขตของการมีส่วนร่วมกันในแต่ละเรื่อง ขอบเขตดังกล่าวเรียกว่าขอบเขตของการยอมรับ

นอกจากนี้ บุญเทียม อังสวัสดิ์ (2542, หน้า 19) การมีส่วนร่วมมีลักษณะเป็นบันไดการมีส่วนร่วม (Participation Ladder) 8 ขั้น ใช้อำนาจในการตัดสินใจของประชาชนเป็นเกณฑ์จำแนกระดับการมีส่วนร่วมตั้งแต่ขั้นต่ำสุด คือประชาชนไม่มีอำนาจตัดสินใจใดๆ ไปจนถึงขั้นสูงสุดคืออำนาจของประชาชน

ขั้นที่ 1-2 เรียกว่า เป็นการมีส่วนร่วมเทียม หรือไม่มีส่วนร่วม หมายถึง ประชาชนยังไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างแท้จริง

ขั้นที่ 3-5 รวมเรียกว่า เป็นการมีส่วนร่วมระดับพิธีกรรมหรือการมีส่วนร่วมบางส่วน หมายถึง เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมได้บางส่วน บางเรื่องเท่านั้น เพราะบางส่วนผู้มีอำนาจเต็มสงวนเอาไว้แต่ก็นับว่าดีกว่าขั้นที่ 1-2

ขั้นที่ 6-8 รวมเรียกว่า การมีส่วนร่วมระดับอำนาจเป็นของประชาชน ซึ่งเป็นระดับที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมาก โดยพัฒนามาจากขั้นที่ 6, 7 จนถึงขั้นที่ 8 ขั้นควบคุมโดยประชาชนเป็นการใช้อำนาจในการตัดสินใจประชาชน โดยผ่านตัวแทนหรือประชาชนเป็นผู้ใช้อำนาจเอง

ส่วน นฤตพงษ์ ไชยวงศ์ (2540, หน้า 51-52) ได้สรุปลักษณะของการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนมีหลายอย่าง ดังนี้

1. การร่วมประชุม (Discussion) เป็นการร่วมอภิปรายหาหรือเนื้อหาสาระของการวางแผนหรือการจัดการทำแผนโดยตรงแบบ Face-to-Face ระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือบุคคลภายนอกชุมชนกับประชาชนในท้องถิ่นหรือชุมชนเพื่อสอบถามความคิดเห็นของประชาชน

2. การถกเถียง (Debate) เป็นการแสดงความคิดเห็นโต้แย้งกันแบบประชาธิปไตยให้ทราบถึงผลดีผลเสียในกรณีต่าง ๆ

3. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consultation) โดยที่ประชาชนเข้าร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าประชาชนที่ได้รับผลกระทบมีส่วนรับรู้และมีส่วนในการวางแผน

4. การสำรวจ (Survey) โดยการสำรวจความคิดเห็นของประชาชน ให้โอกาสกับประชาชนร่วมแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ

5. การประสานงานร่วมกัน (Cooperation) เป็นการเข้ามีส่วนร่วมของประชาชน ตั้งแต่การคัดเลือกตัวแทนกลุ่มเข้าไปบริหารหรือจัดการหรือเข้าร่วมในคณะกรรมการที่ปรึกษาจากฝ่ายประชาชน

6. การสัมภาษณ์หรือพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ (Key Informants Interview) ผู้นำและประชาชนผู้ได้รับผลประโยชน์ (Beneficiaries) เพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

7. การจัดทัศนศึกษา (Field Trip) ไปยังบริเวณเป้าหมายเพื่อสำรวจตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนร่วมตัดสินใจ

8. การไต่สวนสาธารณะ (Public Hearing) เป็นการไต่สวนข้อมูลจากประชาชนคือเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกคนและทุกกลุ่มในสังคมมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อกฎระเบียบและนโยบายประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญ ๆ ของรัฐบาลที่มีผลกระทบต่อประชาชนโดยรวม

9. การสาธิต (Demonstration) เป็นการใช้เทคนิคการสื่อสารทุกรูปแบบ เช่น โปสเตอร์ แผ่นพับ โทรทัศน์ วิทยุ ฯลฯ เป็นต้น เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางราชการไปสู่ประชาชนอย่างทั่วถึงกัน เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชน

10. การลงคะแนนเสียง (Voting) เป็นการออกเสียงเพื่อตัดสินใจเลือกในสิ่งที่ประชาชนเลือกมากที่สุด

11. การประชามติโดยตรง (Referendum) เป็นการตอบคำถามจากราชการโดยประชาชนในสังคมทุกคนออกความเห็นและร่วมตัดสินใจ

12. การรายงานผล (Report Back) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกรรมวิธีการมีส่วนร่วมในการวางแผน ผลของการตัดสินใจในกระบวนการวางแผนที่จะส่งกลับไปที่ประชาชนในท้องถิ่น เพื่อถามย้ำความแน่ใจจากท้องถิ่นก่อนตัดสินใจ เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนได้พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

นอกจากนี้ ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2541, หน้า 19) จำแนกขั้นตอนการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในขั้นริเริ่มโครงการเป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาภายในชุมชน ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดความต้องการของชุมชน และมีส่วนในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการนั้น ๆ

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในขั้นวางแผน เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดวิธีการและแนวทางการดำเนินงานและกำหนดทรัพยากร แหล่งของทรัพยากรที่จะใช้ในโครงการ

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในขั้นดำเนินโครงการเป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้แก่โครงการ โดยการร่วมช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์และแรงงานหรือโดยการบริหารงานและประสานงานตลอดจนการดำเนินการขอความช่วยเหลือจาก ภายนอกเป็นต้น

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลโครงการเป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินว่าโครงการที่พวกเขาดำเนินการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ การประเมินผลนี้อาจเป็นการประเมินผลย่อย (Formative Evaluation) ซึ่งเป็นการประเมินผลความก้าวหน้าของโครงการที่กระทำกันเป็นระยะ ๆ หรือการประเมินผลรวม (Summative Evaluation) ซึ่งเป็นการประเมินผลสรุปรวบยอดของโครงการทั้งหมด

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ลักษณะของการมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และตลอดจนการรายงานผลซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ และจากการศึกษาลักษณะการมีส่วนร่วมดังกล่าว

ประเภทของการมีส่วนร่วม

ได้มีผู้ให้ประเภทของการมีส่วนร่วมไว้ว่าอาจกระทำได้ในหลายมิติดังนี้

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2534, หน้า 624-627) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่าอาจกระทำได้โดยอาศัยมิติช่องทางของการมีส่วนร่วม มิติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และมิติกลยุทธ์ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมโดยอาศัยมิติช่องทางมี 3 ประเภท คือ

1.1 การมีส่วนร่วมโดยผ่านช่องทางแบบขนบธรรมเนียมประเพณี หรือแบบโบราณ การมีส่วนร่วมประเภทนี้กระทำโดยอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามเป็นญาติหรือสนิทสนมคุ้นเคยกันมาก่อน

1.2 การมีส่วนร่วมโดยผ่านช่องทางของกระบวนการเลือกตั้ง เช่น การมีส่วนร่วมทางการเมืองระหว่างผู้แทนราษฎรและผู้มีสิทธิเลือกตั้ง

1.3 การมีส่วนร่วมโดยผ่านช่องทางองค์กร เช่น การมีส่วนร่วมระหว่างสมาชิกสมาคมหรือสภาพแรงงาน เป็นต้น

2. การมีส่วนร่วมโดยอาศัยมิติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของ แอลมอน และโคลแมน (Almond & Coleman, 1960 อ้างถึงใน ดิน ปรัชญพฤทธิ, 2534, หน้า 625) ได้แบ่งประเภทการมีส่วนร่วม ออกเป็น 3 ประเภท คือ

2.1 การมีส่วนร่วมโดยอาศัยเทือกเขาเหล้ากอ และชื่อสกุล (Ascriptive) การมีส่วนร่วมประเภทนี้เน้นนามสกุลเป็นหลัก มิใช่พิจารณาจากผลงาน

2.2 การมีส่วนร่วมแบบเลือกที่รักมักที่ชัง (Particularistic) การมีส่วนร่วมประเภทนี้ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมจะได้รับการปฏิบัติตอบที่แตกต่างกันไป

2.3 การมีส่วนร่วมแบบสากล (Universalistic) การมีส่วนร่วมประเภทนี้สมาชิกทุกคนจะมีสิทธิเท่าเทียมกัน และได้รับการปฏิบัติตอบสนองอย่างยุติธรรม โดยไม่เสมอหน้ากัน

2. การมีส่วนร่วมโดยการอาศัยมิติกลยุทธ์ มี 5 ประการ คือ

2.1 การมีส่วนร่วมโดยอาศัยกลยุทธ์การศึกษาการรักษา การมีส่วนร่วมประเภทนี้แทบจะเรียกว่าเป็นการมีส่วนร่วมไม่ได้เลย ทั้งนี้เพราะผู้นำมองว่าผู้ตามที่เข้ามามีส่วนร่วมนั้นเป็นคนโง่เขลาหรือมีละอายนั้นก็เป็นคนที่เจ็บไข้ ฉะนั้นผู้นำจึงหลอกให้ผู้เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อที่ตนจะได้ให้การศึกษาหรือรักษาให้ผู้ตามเป็นคนมีความรู้หรือหายเจ็บไข้

2.2 การมีส่วนร่วมโดยอาศัยกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การมีส่วนร่วมประเภทนี้มีวัตถุประสงค์ให้ผู้เข้ามามีส่วนร่วมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเสียใหม่ หลังจากได้เข้ามาเป็นสมาชิกของกลุ่ม

2.3 การมีส่วนร่วมโดยอาศัยกลยุทธ์ของการเพิ่มเติมผู้ปฏิบัติงานในกรณีผู้นำหรือองค์การขาดกำลังคน จึงยอมให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้ปฏิบัติงานแทนจำนวนบุคลากรที่ยังขาดอยู่

2.4 การมีส่วนร่วมโดยอาศัยกลยุทธ์การดึงผู้อื่นเข้ามาเป็นสมัครพรรคพวกในกรณีผู้นำพยายามจะให้ผู้ตามที่หัวคื้อได้กลายมาเป็นพรรคพวกตน

2.5 การมีส่วนร่วมโดยอาศัยกลยุทธ์อำนาจของชุมชนในกรณีผู้นำจะพยายามดึงเอาผู้ที่มีอิทธิพลและจำนวนคนที่คิดว่าจะอยู่กับฝ่ายตนให้มาเป็นพรรคพวกของตนให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้

3. การมีส่วนร่วมโดยอาศัยมิติระดับ อรุณ รักธรรม (2532, หน้า 270) ได้แบ่งประเภทการมีส่วนร่วมออกเป็น 3 ประเภท คือ

3.1 การมีส่วนร่วมในแนวนราบ (Horizontal) เป็นการมีส่วนร่วมที่ไม่มีผลจริงจังอะไร ทั้งนี้เพราะผู้เข้าไปมีส่วนร่วมไม่ค่อยมีสิทธิมีเสียงอย่างจริงจัง

3.2 การมีส่วนร่วมในแนวตั้ง (Vertical) การมีส่วนร่วมประเภทนี้จะได้จากการที่ผู้ตามเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้นำ เนื่องจากมีผลประโยชน์ร่วมกันและทั้งสองฝ่ายจะต้องพึ่งพาอาศัยกัน

3.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร การมีส่วนร่วมประเภทนี้มีรูปแบบคาบเกี่ยว หรือแบบผสมผสานระหว่างการมีส่วนร่วมแบบแนวนราบและแนวตั้งกล่าวคือ เป็นการมีส่วนร่วมที่ผู้ตาม

พยายามจะเข้าไปปรับเปลี่ยนการตัดสินใจของผู้นำหรือแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กับผู้นำในทุกขั้นตอนของการบริหาร

4. การมีส่วนร่วมโดยการอาศัยมติอำนาจและการควบคุม อรุณ รักธรรม (2532, หน้า 270-271) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมเป็น 8 ประเภท คือ

4.1 กุศโลบาย (Manipulation) ถือได้ว่าไม่ใช่การมีส่วนร่วมแต่อย่างใดทั้งนี้เพราะผู้นำพยายามที่จะให้ผู้ตามเข้าไปเป็นกรรมการอยู่ในคณะกรรมการคณะใด คณะหนึ่งเพียงเพื่อหวังผลในการประชาสัมพันธ์ของตนเอง

4.2 การรักษา (Therapy) การรักษา มีลักษณะคล้ายคลึงกับกุศโลบาย คือ ไม่ใช่เป็นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง แต่เป็นการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อให้ทุกคนอยู่ร่วมกันและมีพฤติกรรมตามที่ผู้นำต้องการเท่านั้น

4.3 การบอกกล่าว (Informing) ในกรณีนี้ผู้นำจะให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจแต่เพียงเล็กน้อย โดยคอยแจ้งข่าวให้ผู้ตามทราบ

4.4 การให้คำปรึกษา (Consultation) ในกรณีนี้ผู้นำจะคอยสับรับฟัง หัวข้อคิดเห็นของผู้ตาม โดยการสำรวจทัศนคติการจัดให้มีการประชุมใดส่วนเรื่องราวต่าง ๆ ที่ผู้ตามสงสัย

4.5 การปลอบโยน (Placation) ในกรณีนี้ผู้นำจะเสมือนว่ามีความเห็นอกเห็นใจหรือคล้อยตามความเห็นของผู้ตาม แต่ในส่วนลึกนั้นผู้นำมิได้ตั้งใจจะปฏิบัติตามความเห็นของผู้ตามแต่อย่างใด

4.6 การเป็นหุ้นส่วน (Partnership) ในกรณีนี้ทั้งผู้นำและผู้ตามจะมีการเจรจาต่อรอง จึงอาจนับได้ว่าผู้ตามได้เริ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น

4.7 การมอบอำนาจ (Delegated Power) ในกรณีนี้ผู้นำได้มอบอำนาจให้ผู้ตามไปปฏิบัติ

4.8 อำนาจและการควบคุมอยู่ในกำมือของผู้ตาม (Power and Control) ในกรณีนี้ผู้ตามมีอำนาจเหนือกว่าผู้นำ ซึ่งถือว่าผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจัง

จะเห็นได้ว่าประเภทของการมีส่วนร่วมไม่ว่าจะแบ่งตามมิติใดก็ตาม ก็เป็นการกระตุ้นให้ทุกฝ่ายได้เห็นคุณค่าในการทำงานร่วมกัน อันจะส่งผลดีต่อองค์กร ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความสำคัญ ได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษา ร่วมกันแก้ไขปัญหา อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จทางการศึกษาที่มีคุณภาพ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1997) นักวิชาการที่ได้ศึกษาวิจัยตลอดจนทำโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ได้เสนอแนวคิดของ การมีส่วนร่วมโดยแยกเป็น 3 มิติ ดังนี้

1. มิติที่ 1 มีส่วนร่วมในเรื่องอะไร (What Participation are We Concerned with) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าประเภทของการมีส่วนร่วม (Kind of Participation) โดยแยกได้เป็น 4 ด้าน คือ

1.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประการแรกที่จะต้องกระทำคือการกำหนดความต้องการ และการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในส่วนเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงการดำเนินการตามแผนและการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้

1.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงาน ถัดจากขั้นตอนที่ 1 เพื่อช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในส่วนขององค์ประกอบของการดำเนินงานนั้นจะได้มาจากคำถามที่ว่าใครจะได้ประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้างและจะทำได้โดยวิธีใด

1.3 การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ (Benefit) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์นั้น นอกจากผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและคุณภาพแล้ว จะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้จะต้องมีผลประโยชน์ที่เป็นไปในทางบวกรวมทั้งผลประโยชน์ที่เป็นไปในทางลบ ซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคมด้วย

1.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ในการมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น สิ่งสำคัญที่ควรสังเกต คือ ความเห็น (Views) และความคาดหวัง (Expectation)

2. มิติที่ 2 ใครที่เข้ามามีส่วนร่วม (Whose Participation are We Concerned with) โคเฮน และอัฟฮอฟ ได้แยกออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ คือ

2.1 ผู้อาศัยอยู่ในท้องถิ่น (Local Residents or Local People)

2.2 ผู้นำท้องถิ่น (Local Leader)

2.3 เจ้าหน้าที่ของรัฐ (Government Personal)

2.4 คนต่างชาติ (Foreign Personal)

ในมิติที่ 2 นี้ โคเฮน และอัฟฮอฟได้กล่าวถึงคุณลักษณะของบุคคลที่ควรพิจารณาคือ เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว การศึกษา อาชีพ รายได้ การแบ่งกลุ่มในสังคม ระยะเวลาที่อยู่ในสังคม สถานภาพของการถือครองที่ดิน สถานภาพของการได้รับจ้างงานและระยะทางของที่พักที่ตั้งของโครงการความร่วมมือด้วย

3. มิติที่ 3 การมีส่วนร่วมนั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร (How is Participation Occurring within the Project?) โดยแยกเป็น 4 ประเด็น คือ

3.1 พื้นฐานของการมีส่วนร่วม พิจารณา เกี่ยวกับ

3.1.1 แรงที่กระทำให้เกิดการมีส่วนร่วมมาจากเบื้องบนหรือเบื้องล่าง

3.1.2 แรงที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมมาจากที่ใด

3.2 รูปแบบการมีส่วนร่วม พิจารณาเกี่ยวกับ

3.2.1 รูปแบบขององค์การ

3.2.2 การมีส่วนร่วมโดยตรงหรือโดยอ้อม

3.3 ขอบเขตของการมีส่วนร่วม พิจารณาเกี่ยวกับ

3.3.1 ระยะเวลาที่เข้ามามีส่วนร่วม

3.3.2 ช่วงของกิจกรรม

3.4 ประสิทธิภาพของการมีส่วนร่วม พิจารณาเกี่ยวกับ

3.4.1 การให้อำนาจแก่ผู้เข้ามามีส่วนร่วม

3.4.2 ปฏิสัมพันธ์ของคุณลักษณะต่างๆ ของสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

นอกจากการมีส่วนร่วมทั้ง 3 มิติ ดังที่กล่าวนี้ โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1997) ได้กล่าวถึงบริบท (Context) ของการมีส่วนร่วมว่า คงไม่สามารถวัดการมีส่วนร่วมได้โดยปราศจากการพิจารณาถึงความเป็นจริงในเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ห้อมล้อมการมีส่วนร่วมนั้น โดยโคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff) ได้กล่าวถึงบริบทนี้และแยกออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ

1. คุณลักษณะของโครงการที่กระทบต่อการมีส่วนร่วม (Effect of Project Characteristics on Participation) ได้แก่

1.1 ผลกระทบของสิ่งนำเข้าสู่โครงการ (Entry Effect) ได้แก่

1.1.1 ความซับซ้อนของเทคโนโลยีที่ใช้ในโครงการ เช่น โครงการที่ใช้เทคโนโลยีที่ซับซ้อนมากจะเป็นข้อจำกัดในการเข้ามามีส่วนร่วมของบางคน

1.1.2 ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ เช่น โครงการเงินกู้ที่ให้โอกาสเฉพาะผู้มีที่ดินมาค้ำประกันการกู้เงิน

1.2 ผลกระทบของประโยชน์จากโครงการ (Benefit Effect) ได้แก่

1.2.1 ผลประโยชน์ที่สามารถสัมผัสได้หรือผลประโยชน์ที่มีตัวตนให้สัมผัสได้ (Tangibility)

1.2.2 ความเป็นไปได้ของผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Probability) เช่น โครงการที่แนะนำให้ปลูกพืชชนิดใหม่แต่มีความเสี่ยงสูง (ผลประโยชน์ไม่สูงนัก)

1.2.3 ผลประโยชน์ที่ได้รับทันที (Immediacy) เช่น โครงการอาหารที่ใช้วิธีการแจกอาหารเพิ่มขึ้น ย่อมจะประเมินได้ง่ายกว่าการแนะนำพืชชนิดใหม่ที่ทำให้คุณค่าทางอาหารมากกว่า (แต่ในปริมาณที่เท่าเดิม)

1.2.4 การกระจายผลประโยชน์ (Distribution) เช่น การให้บริการคลินิกเคลื่อนที่ซึ่งประชาชนสามารถใช้บริการได้ง่ายย่อมประเมินได้ง่ายกว่าการให้บริการที่เป็นสากลแต่ยากที่จะเข้าใช้บริการได้

1.3 ผลกระทบของการออกแบบ (Design Effect) ได้แก่

1.3.1 การเชื่อมโยงโครงการ (Programmer Linkage) เช่น โครงการพัฒนาชนบทแบบเบ็ดเสร็จ ซึ่งมีหลายโครงการผสมผสานกันย่อมประเมินได้ยากกว่าโครงการที่มีกิจกรรมและวัตถุประสงค์เดียว

1.3.2 การยืดหยุ่นของโครงการ (Programmer Flexibility) เช่น โครงการก่อสร้างถนนจากฟาร์มไปสู่ตลาด ที่ได้มีการเตรียมวางแผนไว้อย่างละเอียดและค่อนข้างแน่นอนตายตัว ย่อมประเมินได้ง่ายกว่าโครงการที่ยืดหยุ่นและต้องคำนึงถึงท้องถิ่น ได้แก่ ความต้องการเกี่ยวกับประเภทของถนน สถานที่ที่จะก่อสร้าง รวมถึงวิธีการดำเนินการเพื่อให้ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนในโครงการ อย่างไรก็ตาม โครงการที่มีความยืดหยุ่นมากก็ย่อมแสดงถึงการมีส่วนร่วมมากด้วยเช่นกัน

1.3.3 ความสามารถในการเข้าถึงง่ายในแง่บริหาร (Administrative Accessibility) ตัวอย่างเช่น การมีส่วนร่วมในโครงการปรับปรุงการศึกษาของท้องถิ่น ซึ่งการปรับปรุงดังกล่าวมีผู้รับผิดชอบในการตัดสินใจหลายฝ่าย ทั้งจากรัฐบาลกลางและท้องถิ่น การประเมินในเรื่องนี้ย่อมยากกว่าโครงการที่มีฝ่ายบริหารเข้ามาแทรกแซงน้อยกว่า หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งว่า ปริมาณการมีส่วนร่วมจะมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับโครงสร้างของการบริหารโครงการ

1.3.4 ความครอบคลุมในแง่บริหาร (Administrative Coverage) ตัวอย่างเช่น กรณีที่มีคณะทำงาน (Staff) ไม่เพียงพอ ทำให้การให้บริการและการติดต่อกับการเข้ามามีส่วนร่วมทำได้อย่างจำกัด หรือมีการติดต่ออย่างผิวเผิน การดำเนินงานเช่นนี้ ย่อมเป็นข้อขัดขวางต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชน

สรุป ได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นที่นิยมใช้ในหลายหน่วยงาน หลายองค์กร เพราะเป็นการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นให้มีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกคน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจร่วมรับผิดชอบเป็นการทำงานด้วยใจ ที่มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง คือจากบนลงล่างและจากล่างขึ้นบน ทำให้มีความสุขในการทำงาน และรักองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้งานมีความเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

แนวความคิดและทฤษฎีการบริหารวิชาการ

การบริหารวิชาการเป็นหัวใจเป็นงานหลักที่ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในสาระสำคัญตามขอบข่ายของงานวิชาการ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ คุณภาพ ประสิทธิภาพ ของการจัดการศึกษาของโรงเรียน

ความหมายและความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานวิชาการ หมายถึงการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้

ได้ผลดีและการมีประสิทธิผลมากที่สุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2541, หน้า 324) การบริหารงานวิชาการ จัดเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ข) มุ่งให้การกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตร คุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพโดยมีขอบข่ายและภารกิจของงาน 12 ด้าน คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแยกได้เป็น 2 ด้าน ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตร ไปใช้และด้านการเรียนการสอน 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 5) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ 6) การนิเทศการเรียนการสอน 7) การแนะแนวการศึกษา 8) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 9) การส่งเสริมการเรียนรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 10) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น 11) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 12) การวัดการประเมินผลและการเทียบโอน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ก, หน้า 32) งานวิชาการแบ่งงานที่สำคัญซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้ความเข้าใจในสาระสำคัญตามขอบข่ายงานวิชาการเป็นอย่างดี งานวิชาการเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการของโรงเรียน อันจะส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตรซึ่งนักการศึกษาได้ให้ความหมายของงานวิชาการไว้ดังนี้

กรมวิชาการ (2531, หน้า 35) กล่าวว่า งานบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ได้แก่ การควบคุมดูแลหลักสูตร การจัดแบบเรียนคู่มือครู การจัดชั้นเรียน การปรับปรุงการเรียนการสอน การจัดการฝึกอบรมครูประจำการ เผยแพร่วิชาการ การวัดผลการศึกษา การวิจัยการค้นคว้า การประเมินมาตรฐานโรงเรียน ตลอดจนการตรวจเยี่ยมและนิเทศการศึกษาแก่โรงเรียน

ศิริพรรณ จินดาทอง (2540, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนในสถานศึกษารวมถึงการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ให้เกิดประสิทธิผล เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นพลเมืองดีมีศีลธรรมสามารถประกอบอาชีพ ช่วยพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

อุทัย บุญประเสริฐ (2540, หน้า 17-19) กล่าวว่างานวิชาการจะครอบคลุมการจัดการวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดดำเนินการเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดบริการสอนการวัดและประเมินผล รวมทั้งการติดตามผล ขอบข่ายของงานวิชาการประกอบด้วยงานดังนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน มีรายละเอียดของงานดังนี้

1.1 แผนการปฏิบัติงานวิชาการ ได้แก่ การประชุมเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดปฏิทินการศึกษา ความรับผิดชอบงานตามหน้าที่ การจัดขั้นตอนและเวลาในการทำงาน

1.2 โครงการสอน เป็นการจดยละเอียดเกี่ยวกับวิชาที่ต้องสอนตามหลักสูตร

1.3 บันทึกการสอน เป็นการแสดงรายละเอียดของการกำหนดเนื้อหาที่จะสอนในแต่ละวันหรือสัปดาห์ โดยวางแผนไว้ล่วงหน้าและยึดโครงการสอนเป็นหลัก

2. การจัดดำเนินการเกี่ยวกับการสอนเพื่อให้การสอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดี จึงต้องมีการจัดเกี่ยวกับการเรียนการสอนดังนี้

2.1 การจัดตารางสอน เป็นการกำหนดวิชา เวลา ผู้สอน สถานที่

2.2 การจัดชั้นเรียน เป็นงานที่ฝ่ายวิชาการต้องประสานกับฝ่ายอาคาร รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในห้องเรียนมี

2.3 การจัดครูเข้าสอน จะต้องพิจารณาถึงความพร้อมของสถานศึกษาและความพร้อมของบุคลากรรวมทั้งการเชิญวิทยากรภายนอกมาช่วยสอน

2.4 การจัดแบบเรียน โดยปกติสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการจะใช้แบบเรียนที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด นอกจากนั้นครูอาจจะใช้หนังสือซึ่งเป็นเอกสารประกอบที่ครูเตรียมเอง

2.5 การปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวหน้าวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการ ความก้าวหน้าของสังคมธุรกิจและอุตสาหกรรม

2.6 การฝึกงาน จุดมุ่งหมายของการฝึกงาน เป็นการให้นักเรียนรู้จักนำเอาทฤษฎีมาประยุกต์ใช้กับชีวิตจริง เพื่อให้โอกาสนักเรียนได้เตรียมตัวออกไปเผชิญกับชีวิตจริงต่อไป

จ่านง แสงอำไพ (2542, หน้า 4) กล่าวว่าการบริหารวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานทุกชนิดเพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ไม่ว่าจะเป็นงานเกี่ยวกับครูหรือนักเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 1-2) เห็นว่างานวิชาการเป็นหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใดมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดโปรแกรมการศึกษา การจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา ซึ่งอาจเกี่ยวข้องโดยตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานได้ให้หลักการของการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

1. หลักแห่งประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การได้ผลผลิตเพิ่มขึ้นโดยไม่เพิ่มการลงทุน นั่นคือ นักเรียนสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตรโดยไม่ออกกลางคันเรียนเกินเวลาและเรียนช้ากว่ากำหนด

2. หลักแห่งประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลผลิตได้ตามจุดหมายที่วางไว้คือ นักเรียนทุกคนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถ ทักษะคุณธรรมและการจัดการได้

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

กล่าวโดยสรุปความสำคัญของงานวิชาการ ได้ว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของสถานศึกษาที่สำคัญมากเป็นงานหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการจัด โปรแกรมการเรียนการสอนและ การทำกิจกรรมทุกชนิด เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนของครูและนักเรียนให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพที่ดี รวมทั้งการวัดผลประเมินผลด้วย ส่วนความหมายของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การจัดประสบการณ์ทุกชนิดภายในโรงเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ให้นักเรียนมีความประพฤติดี มีลักษณะนิสัยที่ดี อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขงานวิชาการ เป็นงานหลักเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติของการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษา ดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

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

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

บรรพต สุวรรณประเสริฐ (2544, หน้า 15) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิม เป็นพื้นฐานอยู่เลย และรวมถึงการผลิตเอกสารต่างๆสำหรับผู้เรียนด้วย

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 159) ได้กล่าวว่าการพัฒนาหลักสูตร เป็นกระบวนการหรือ ขั้นตอนของการตัดสินใจเลือกหาการเรียนการสอนที่เหมาะสมหรือเป็นที่รวบรวมของทางเลือกที่เหมาะสมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน จนเป็นระบบที่สามารถปฏิบัติได้

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยที่ไม่เคยมีหลักสูตรนั้นมาก่อนและการปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น ทั้งในด้านการวาง จุดมุ่งหมายอันใหม่ที่วางไว้ แนวในการปฏิบัติมีดังต่อไปนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น

2. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามเหมาะสม

4. นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการ การใช้หลักสูตรให้เหมาะสม

5. นิเทศการใช้หลักสูตร

6. ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

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

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

นวลจิตต์ เชาวศิริพิงศ์ (2545, หน้า 9) ได้กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพและเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

คณะอนุกรรมการการปฏิรูประบบการบริหารการศึกษา (2542, หน้า 20) ได้กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การกำหนดจุดหมาย สาระกิจกรรม แหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลที่มุ่งพัฒนา “คน” และ “ชีวิต” ให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้เต็มตามความสามารถ สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจและความต้องการของผู้เรียน

สรุปได้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูอาจารย์ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และสรุปองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยมีกรศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความถนัดความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรอย่างแท้จริง แนวในการปฏิบัติมีดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ส่งเสริมให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน ปลุกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม ทั้งนี้ โดยจัดกิจกรรมและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่าย ผู้ปกครองชุมชน ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

3. จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่างๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน หรือแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

4. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

3. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ณัฐพล ชุมวรฐายี (2545, หน้า 89) ได้กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การพัฒนานวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนในชั้นเรียน

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2544, หน้า 24) ได้กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การวิจัยเชิงปฏิบัติการที่ครูได้แสวงหาวิธีการหรือนวัตกรรม ทางเลือกในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

สรุปได้ว่าการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การวิจัยที่กระทำโดยครูผู้สอนในชั้นเรียน เพื่อนำเอาผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้ดีขึ้นโดยมีจุดเน้นเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพของแต่ละคนมีแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา

2. ส่งเสริมให้ครู ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แก่กลุ่มสาระการเรียนรู้

3. ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่น

4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

นิคม ทาแดง (2545, หน้า 1) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีการศึกษา หมายถึง การประยุกต์หลักการวิทยาศาสตร์กายภาพและวิศวกรรมศาสตร์ให้เป็นวัสดุ เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ สามารถนำไปใช้ในการเสนอ แสดง และถ่ายทอดเนื้อหาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชม ภูมิภาค (2543, หน้า 15-17) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง การนำเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการศึกษา

สรุปได้ว่า การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้การจัดการเรียนรู้ของครูอาจารย์ได้เลือกพัฒนาและใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างได้ผล สื่อและเทคโนโลยีควรเน้นตั้งแต่การจัดทำ จัดหาจากท้องถิ่น ไปจนถึงสื่อที่ทันสมัยเป็นสากล มีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา
2. ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แก่กลุ่มสาระการเรียนรู้การเรียนรู้
3. ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร นิคม ทาแดง (2545, หน้า 33) ได้กล่าวว่า แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ หมายถึง ศูนย์รวมของวิชาความรู้ที่เป็นทรัพยากรธรรมชาติ บุคคล สิ่งประดิษฐ์ วัตถุ อาคาร สถานที่ ซึ่งมีอยู่กระจัดกระจายทั้งชุมชนเมืองและชุมชนชนบท อันเป็นชุมทรัพย์แห่งปัญญาที่แทรกซึมอยู่ในวิถีชีวิตของมนุษย์ เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่ค้นพบได้อย่างไม่รู้จบ

5. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

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

สรุปได้ว่า การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการและสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา มุ่งเน้นไปที่การจัดให้ผู้เรียน ได้มีโอกาสเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในและนอกโรงเรียน โรงเรียนจึงต้องพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้มีความพร้อมสำหรับจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งประสานจัดการเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้นอกโรงเรียนด้วยมีแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง

2. จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น ที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง

3. จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ และประสานความร่วมมือ สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในการจัดตั้ง ส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน

4. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

6. การนิเทศการเรียนการสอน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2545, หน้า 396) ได้กล่าวว่าการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาและ พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามเป้าหมายหลักสูตร

จารี มณีศรี (2542, หน้า 19) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความพยายาม อย่างหนึ่งในหลาย ๆ อย่างที่จะช่วยส่งเสริมให้การศึกษาที่มีคุณภาพทั้งด้านการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการสร้างสรรค์ที่ไม่หยุดนิ่งในการให้ คำแนะนำ และการชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครูและนักเรียนเพื่อการปรับปรุงตัวครูและ นักเรียนเองตลอดจนสภาพการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์มี แนวปฏิบัติดังนี้

1. จัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

2. ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลายและเหมาะสม กับสถานศึกษา

3. ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

4. ติดตาม และประสานงานกับสำนักงานการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศ งานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา

5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายใน สถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

7. การแนะแนวการศึกษา

การแนะแนวการศึกษา คือ กระบวนการต่าง ๆ ที่จะช่วยให้คนเราได้รับความสำเร็จ ทางการศึกษาตามความสามารถ ซึ่งบางครั้งการที่ใครก็ตามไม่สามารถจะประสบความสำเร็จได้นั้น

อาจเป็นเพราะมีอุปสรรคหรือปัญหาต่าง ๆ เช่น การเรียนวิชาที่ไม่เหมาะสม ขาดวิธีการเรียนที่ดี ขาดจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่จะทำให้มีความกระตือรือร้นในการเรียน ด้วยเหตุนี้จึงควรมีการจัดบริการแนะแนวเพื่อแก้ปัญหาให้หมดไป การศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้และวิทยาการด้านต่าง ๆ ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดทักษะและความเข้าใจในสิ่งที่ตนเองได้ศึกษาเล่าเรียนไปและยังสามารถนำความรู้ประสบการณ์ที่ได้รับไปพัฒนาตนเองได้ การแนะแนว หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้เราเข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อม สามารถแก้ปัญหาหรือตัดสินใจได้ถูกต้อง สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามความสามารถทุกด้านและยังสามารถปรับตัวและดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขอีกด้วย

สรุปได้ว่า การแนะแนวการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญา ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล การแนะแนวนั้นควร หมายถึง

1. การแนะแนวในเรื่องสถานที่เรียน
 2. การแนะแนวในเรื่องการสอบคัดเลือกเข้าเรียนต่อ
 3. การแนะแนวในการปรับตัวให้เข้ากับชีวิตในโรงเรียนได้ทุก ๆ ระยะเวลา หรือทุก ๆ ตอน
- ดังนั้นการแนะแนวการศึกษาจึงครอบคลุมถึงการส่งเสริมความสามารถทางการเรียนทุกด้าน เช่น ช่วยให้นักเรียนรู้จักวิธีการเรียน การศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติม รู้จักหลักเกณฑ์ในการเลือกวิชาเรียนหรือโปรแกรมการเรียนให้สอดคล้องกับความสามารถช่วยให้สามารถวางแผนด้านการศึกษาต่อไปในอนาคตได้รู้แนวทางในการเลือกสถานที่เรียนต่อ รู้วิธีที่จะเตรียมตัวในการสอบคัดเลือกเข้าสถานศึกษาต่อและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพชีวิตภายในสถานศึกษาได้

8. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

วันทยา วงศ์ศิลปภิรมย์ (2545, หน้า 4) ได้กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมใด ๆ เพื่อสร้างความมั่นใจต่อผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมว่า การดำเนินงานของสถานศึกษาตามพันธกิจที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้นั้นจะให้ผลผลิตของการศึกษาที่มีคุณภาพอันพึงประสงค์ตามความคาดหวังของผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์, (2545, หน้า 6) ได้กล่าวว่า การประกันคุณภาพ หมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นการสร้างความมั่นใจให้ผู้บริการการศึกษา ทั้งยังเป็นการป้องกันการจัดการศึกษาที่ด้อยคุณภาพและสร้างสรรค์การศึกษาให้เป็นกลไกที่มีพลังในการพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพสูงขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานคุณภาพการศึกษาและกระบวนการตรวจสอบ หรือการประเมินว่าเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษามากน้อยเพียงไร มีแนวปฏิบัติดังนี้

1. จัดระบบโครงสร้างองค์กร ให้รองรับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
2. กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา และตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา
3. วางแผนการพัฒนาศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา
4. ดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
5. ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา
6. ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา
7. ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษา ในการประเมินสถานศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

9. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน

กระทรวงศึกษาธิการ (2544, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน หมายถึง การสร้างความเข้มแข็ง โดยการให้บุคคล ชุมชน ทั้งของรัฐ เอกชน สถาบันต่าง ๆ รวมทั้งสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษา อบรม แสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของท้องถิ่น

ศิริลักษณ์ แพรพรม (2550, หน้า 23) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน การศึกษา สรรวจความต้องการสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิด ทักษะทางวิชาการ เพื่อพัฒนาการทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนท้องถิ่น การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา และที่จัดโดยบุคคล ครอบครั องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ชุมชนและท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน หมายถึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ชุมชนต้องมีบทบาทในการพัฒนาและร่วมมือกันวิเคราะห์เนื้อหาที่มีอยู่ เพื่อปรับให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ และเงื่อนไขของชุมชน มีแนวปฏิบัติดังนี้

1. การศึกษา สำรวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน
2. จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิด และเทคนิค ทักษะทางวิชาการเพื่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น
3. การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น เข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา และที่จัดโดยบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
4. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ ชุมชน ท้องถิ่น

10. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

ทศพล บุญไตรย์ (2547, หน้า 37) ได้กล่าวว่า การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น หมายถึง การจัดทำแผน โครงการส่งเสริมวิชาการชุมชน เชื่อมโยงเครือข่ายวิชาการเพื่อบริการชุมชน การแสวงหาความร่วมมือ และเผยแพร่ผลงานด้านวิชาการของครูและนักเรียน

สิริลักษณ์ แพรพรม (2550, หน้า 24) ได้กล่าวว่า การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น หมายถึง ความร่วมมือการทำงาน เพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ บรรลุจุดประสงค์ร่วมกันในการประสานความร่วมมือในด้านวิชาการ จะต้องเป็นการกระทำที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านความรู้ เกิดทักษะความสามารถในการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมกันประเมินผล เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ การประสานความร่วมมือเป็นการสร้างความผูกพันระหว่างสมาชิกซึ่งจะทำให้เกิดความสำนึกร่วมกันระหว่างสมาชิก โลกยุคปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ต้องมีการประสานความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ในเรื่องงานเดียวกันหรือเรื่องงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เนื่องจากสถานศึกษามีการให้บริการทางด้านวิชาการเป็นหลัก ดังนั้นการพัฒนาวิชาการของสถานศึกษาควรจะได้มีการประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นที่ทำหน้าที่ในการจัดการศึกษา

สรุปได้ว่า การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น หมายถึง การให้การอบรมเผยแพร่ความรู้แก่ชุมชน การสร้างเครือข่ายทางการศึกษาในความร่วมมือศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีแนวปฏิบัติดังนี้

1. ประสานความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาชีพกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาทั้งในบริเวณใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่การศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา
2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ

11. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ปรัชญา เวสารัชช์ (2545, หน้า 51 อ้างถึงใน สนั่น มณีสิงห์, 2547) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา หมายถึง การร่วมมือในการจัดการศึกษาซึ่งต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรร่วมจัดทำหลักสูตรและติดตามผลการศึกษา ร่วมสนับสนุนกิจการศึกษา รวมทั้งสามารถเป็นผู้จัดการศึกษาเองได้

สิริลักษณ์ แพรมรม (2550, หน้า 24) ได้กล่าวว่าการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาเป็นองค์กรที่เป็นที่คาดหวังในสังคมในด้านการให้ความรู้ และอบรมเยาวชนให้เป็นผู้มีคุณธรรมคู่กับความรู้เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสังคมได้

สรุปได้ว่า การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา มีแนวปฏิบัติดังนี้

1. สำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการรับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
3. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

12. การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน

ปัญญา แก้วกิติย (2545, หน้า 29-30) ได้กล่าวว่า การวัดผล ประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่ครูใช้พัฒนาคุณภาพของผู้เรียน จะช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการความก้าวหน้าและความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน

กมล ภูประเสริฐ (2544, หน้า 86) ได้กล่าวว่า การวัดผลประเมินผลนั้นมีความสัมพันธ์กับการวัดผล หมายถึง กระบวนการในการกำหนดค่าตัวเลขให้กับสิ่งของหรือเหตุการณ์ใด ๆ อย่างมีเกณฑ์ ส่วนการประเมินผล หมายถึง กระบวนการในการใช้ดุลยพินิจ หรือค่านิยมในการพิจารณาคุณค่าความเหมาะสม หรือสัมฤทธิ์ผลของเหตุการณ์ โครงการหรือสิ่งอื่นใด หลังจากการเปรียบเทียบผลการวัดกับเป้าหมาย หรือกับวัตถุประสงค์หรือเกณฑ์ที่กำหนด

สรุปได้ว่า การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง โดยวิธีการประเมินผู้เรียนหลาย ๆ วิธี ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรมนักเรียนและ

การร่วมกิจกรรม การใช้เพิ่มสะสมงาน การทดสอบ การสัมภาษณ์ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน มีแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา
2. ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและการประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
3. ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง จากกระบวนการปฏิบัติและผลงาน
4. จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด
5. พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ

การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน เกิดขึ้นตามภารกิจของโรงเรียนได้มีการจัดแบ่งงานตามภาระงานบริการโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ 6 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจกรรมนักเรียน งานธุรการการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานสัมพันธ์กับชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2535, หน้า 4) ซึ่งงานวิชาการถือเป็นภารกิจหลักของโรงเรียนดังนั้นการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใด ๆ ก็ตาม ต่างมีความสำคัญ คือ การมุ่งให้ครูมีส่วนร่วม แบรกก์และแอนดรูว์ (Bragg & Andrew, 1973) กล่าวว่าเกี่ยวกับการให้คนในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ “คนในหน่วยงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น อัตราการขาดงานลดน้อยลงและผลของงานเพิ่มขึ้น”

ผู้วิจัยจึงได้อาศัยแนวคิดของเบคฮาร์ด (Beckhard, 1978) มาเป็นแนวคิดทางการวิจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโรงเรียน โดยแสดงให้เห็นแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันจำเป็นต้องอาศัยปัจจัย องค์ประกอบ และลักษณะวิธีการ ซึ่งนักวิชาการดังกล่าวได้ให้แนวคิดที่สอดคล้องกันหลายด้าน ได้แก่ เป้าหมาย (Goals) บทบาท (Role) การตัดสินใจ (Decision) การติดต่อสื่อสาร (Communication) ซึ่งจะกล่าวถึงลักษณะดังกล่าวแต่ละด้านดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย เป้าหมายเป็นส่วนสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความสำเร็จในการบริหารก็ว่าได้ เพราะเป็นหลักและเครื่องชักนำในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ดังแนวคิดของนักวิชาการที่ว่า การกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting) หมายถึง เทคนิคที่

ใช้ในการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้พยายามทำงานเพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ (Lock & Latham, 1984, pp. 1-9) เป้าหมาย หมายถึงคุณภาพปลายทางที่กำหนดขึ้นเพื่อจัดสรรทรัพยากรนั้น ๆ (พยอม วงศ์สารศรี, 2535, หน้า 8) เป้าหมายคือสิ่งที่ต้องการทำให้สำเร็จ ต้องกำหนดไว้เป็นปริมาณ ทั้งในรูปของเวลาและคุณภาพ (สมคิด บางโม, 2538, หน้า 96) เป้าหมายคือ ผลลัพธ์ที่ต้องการทำให้สำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยเงื่อนไขที่จะทำงานให้สำเร็จ ระยะเวลาในการดำเนินการและทรัพยากรต่าง ๆ ที่จะใช้งาน (ประชุม โพธิกุล, 2539, หน้า 66) เป้าหมาย หมายถึง สิ่งที่ต้องทำในอนาคตหรือเป้าหมาย ในอนาคตที่องค์กรต้องบรรลุถึง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2539, หน้า 132) เป้าหมายคือ การแปลงเป็นลายลักษณ์อักษรถึงผลงานที่จะต้องทำให้สำเร็จว่ามีคุณสมบัติอย่างไร ต้องกระทำให้สำเร็จเมื่อใด และจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเท่าใด

จึงพอสรุปได้ว่า เป้าหมายคือ สิ่งที่กำหนดที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นสิ่งจูงใจสมาชิกทุ่มเทการปฏิบัติงานของตนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดนั้น ความสำเร็จตามเป้าหมาย การนิเทศงานและการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่นว่าเป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลรักษาพันธะสัญญาที่จะทำให้สำเร็จ

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

1. การให้เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง ทำให้บุคคลทำงาน ได้ดีกว่าเป้าหมายที่ทำงานคลุมเครือ เช่น ทำให้ดีที่สุด ทำให้เร็วที่สุด
2. การตั้งเป้าหมายที่ยากแก่การบรรลุถึงทำให้บุคคลทำงาน ได้ผลดีกว่าเป้าหมายง่าย ๆ
3. การให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย มีแนวโน้มส่งผลให้ผู้ร่วมงานให้ผลงาน สูงกว่าการที่ผู้ร่วมงาน ไม่มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการทำงาน
4. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ในเรื่องการบรรลุเป้าหมายของการทำงานแก่ผู้ทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ผลดีกว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านการปฏิบัติงาน และดีกว่าไม่ให้ข้อมูลย้อนกลับเลย
5. เป้าหมายควรมีการแสดงระยะเวลาที่จะทำงานให้เสร็จ

นอกจากนั้น ลาซัม และซารี (Latham & Sari, 1979, pp.151-159 อ้างถึงใน วัลภา สบายยิ่ง, 2542, หน้า 24) ได้ให้ความเห็นว่า มีเงื่อนไขที่จำเป็น 2 เงื่อนไข ที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ นั่นคือผู้ปฏิบัติงานจะต้องผูกพันกับเป้าหมายและแหล่ง สงค์จะสำเร็จผลได้ยาก การกำหนดเป้าหมายเป็นบทบาทที่มีคุณค่าต่อองค์กรช่วยในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่สมาชิก และเป็นเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการตัดสินใจในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดในอนาคตขององค์กร (ประชุม รอดประเสริฐ, 2539, หน้า 155) การกำหนดเป้าหมายที่ดีนั้นจะต้องเป็นเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและบุคคลในองค์กรมีความชัดเจนมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ

ต้องมีเหตุผล ต้องมีลักษณะพอดีและพอเหมาะสำหรับระยะเวลาปฏิบัติ มีความกะทัดรัด กำหนดเป็นมาตรฐานได้ และควรคำนึงข้อสังเกต (สมพงษ์ เกษมสิน, 2532, หน้า 87) ไว้ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายจะต้องทำอย่างรู้แจ้งถึงสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม
2. ผู้บังคับบัญชาควรวางรากฐานและเป้าหมายของการปฏิบัติที่สำคัญสำหรับผลงานทุก ๆ เรื่อง
3. ควรเน้นความสำคัญก่อนหลังเพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน
4. การตรวจสอบลำดับจะช่วยทำให้เป้าหมายมีความเหมาะสม เป็นมาตรฐานสำหรับการกำหนดหน้าที่ที่ถูกต้องเชื่อมโยงระดับต่าง ๆ ของงานเข้าอย่างถูกต้องเหมาะสม

5. คุณค่าของเป้าหมาย จะเป็นการกระตุ้นให้คนทำงาน

6. เป้าหมายจะกระตุ้นให้คนทำงานได้ เมื่อคนรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายนั้น ถูกกำหนดอย่างยุติธรรม

7. ผู้บังคับบัญชาควรกำหนดขั้นตอนความสำเร็จเป็นระยะ เพื่อสะดวกต่อการควบคุมที่มีคุณค่าขององค์การ ช่วยในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่สมาชิก และเป็นเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการตัดสินใจในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดในอนาคตองค์การ เป้าหมายจะส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ดังนั้น หน่วยงานที่มีประสิทธิภาพจึงให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายเป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากแนวคิดที่ว่า การกำหนดเป้าหมายของทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องได้รับการพิจารณาและตกลงยินยอมโดยสมาชิกของทีมทั้งหมด (Woodcock, 1989, pp. 83-85) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องมีการจัดการกับเป้าหมาย ดังนี้คือ ต้องจัดการสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้รู้และเข้าใจเป้าหมายนั้นนำไปปฏิบัติได้และต้องพยายามให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ต้องพยายามทำให้เป้าหมายนั้นนำไปปฏิบัติได้ และพยายามที่จะจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเป้าหมายของสมาชิกแต่ละคน อันจะมีผลทำให้สมาชิกคนอื่น ๆ ได้รับรู้ด้วยว่าคนอื่น ๆ กำลังพยายามทำอะไรเพื่อบรรลุเป้าหมายอะไร การทำงานของตนเองจะช่วยสนับสนุนหรือขัดขวางส่วนของคนอื่นอย่างไร (สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2532, หน้า 69) การกำหนดเป้าหมายต้องให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและช่วยสามารถยึดเหนี่ยวการทำงานร่วมกันได้ดี (สมชาย สัมฤทธิ์ทรัพย์, 2539, หน้า 41) ขณะเดียวกันได้มีแนวคิดของนักวิชาการที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน คือการกำหนดเป้าหมายร่วมกันของสมาชิกผู้ปฏิบัติงานควรมีลักษณะงานเป็นเป้าหมายที่ชัดเจนกระชับและแม่นยำ รวมทั้งเป็นความต้องการของสมาชิกและสมาชิกทุกคนมีความเข้าใจยอมรับในเป้าหมายที่เป็นไปได้ในการปฏิบัติ (สุภรัตน์ รัตนมุขย์, 2539, หน้า 48-49) เขียร ภูภิญโญยิ่ง (2539, หน้า 48-49) และกิตติ ตยัคคานนท์ (2526, หน้า 54-55) กล่าวถึงการกำหนดเป้าหมายที่ดีจะให้บังเกิดผลดีดังต่อไปนี้

1. เป้าหมายช่วยทำให้องค์การ มีบทบาทหรือตำแหน่งที่ถูกต้องในสภาวะแวดล้อมนั้น ๆ

2. เป้าหมายช่วยสร้างความสัมพันธ์และภาพพจน์ที่ดีระหว่างองค์การกับสาธารณชน
3. เป้าหมายช่วยสร้างความร่วมมือภายในองค์การ
4. เป้าหมายสร้างเกณฑ์มาตรฐานที่ใช้วัดหรือตัดสินการกระทำหรือความสำเร็จขององค์การ
5. เป้าหมายเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการทำทาบเบื้องต้นแก่สมาชิกขององค์การว่าจะช่วยกันทำให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ รวมทั้งช่วยสร้างข้อผูกพันและการเสียสละของสมาชิกองค์การด้วย

ในกระบวนการกำหนดเป้าหมายนั้น เป็นกระบวนการของการกำหนดนโยบายเป้าหมาย เกิดจากการหาข้อยุติต่าง ๆ ของกลุ่มผู้ร่วมงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา จึงเป็นการยากที่จะทำให้เป้าหมายขององค์การตอบสนองความพอใจอย่างมากที่สุดแก่สมาชิกหรือกลุ่มใดตลอดเวลา แต่เพื่อที่จะทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนให้ความร่วมมือได้ตลอดไป เป้าหมายขององค์การนั้นต้องมีการปรับปรุงอยู่เรื่อย ๆ ตามการเปลี่ยนแปลงนั้น และกระบวนการกำหนดเป้าหมายก็จะต้องประกอบด้วย ส่วนสำคัญ 4 ประการ คือ การศึกษาถึงสภาพแวดล้อม การกำหนดเป้าหมาย การทำลายความคิด ความขัดแย้งต่าง ๆ และการมีมาตรการที่ใช้วัดผลของการกระทำได้ (กิติ ดยัคคานนท์, 2526, หน้า 63) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา เป็นการดำเนินกิจกรรมทุกชนิดของโรงเรียนเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงานวิชาการ ได้แก่ การเข้าไปมีส่วนร่วมตัดสินใจในการกำหนด รับทราบและเข้าใจเป้าหมายที่มีความชัดเจน เหมาะสม กระ้ง่าง แม่นยำ เป็นที่ต้องการและยอมรับ ทำให้เป็นการสร้างแรงยึดเหนี่ยวการทำงานร่วมกัน และเมื่อพิจารณาเป้าหมายงานวิชาการจะพบว่าเป็นการกำหนดเกี่ยวกับแผนงาน หลักสูตร คุณลักษณะนักเรียน มาตรฐานการเรียนการสอน กิจกรรมทางวิชาการ การนิเทศและการวัดประเมินผล

2. การมีบทบาทร่วมในการปฏิบัติงาน (Role) สถานภาพของความเป็นจริง ทุกคนเกิดมา และในช่วงของแต่ละวัยต้องผ่านกระบวนการเรียนรู้ ประสบการณ์ต่าง ๆ มากมาย จึงรู้ว่าจะต้องมีการปฏิบัติตนอย่างไร เมื่อใด ที่ไหนกับใคร ในการปฏิบัติงานก็เช่นกัน บทบาทของสมาชิกของแต่ละคนจึงมีความสำคัญที่จะส่งผลต่องานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึง ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของบทบาทไว้ต่าง ๆ กัน คือ บทบาทคือแบบแผนของพฤติกรรมที่เป็นคุณสมบัติและเป็นที่ยึดเหนี่ยวของผู้ดำรงตำแหน่ง ๆ ต่าง ๆ ในกลุ่ม (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2541, หน้า 184) บทบาทหมายถึงการทำหน้าที่ที่กำหนดไว้เช่น บทบาทพ่อแม่ บทบาทครู (ราชบัณฑิตยสถาน, 2535, หน้า 520) บทบาทหมายถึงแบบอย่างของพฤติกรรมที่ยึดเหนี่ยวว่าบุคคลจะแสดงออกในกิจกรรมที่ร่วมกับผู้อื่น

ที่สะท้อนให้เห็นถึงตำแหน่งของบุคคลในองค์กรหรือในระบบสังคมนั้นรวมไปถึงสิทธิ ความรับผิดชอบและอิทธิพลของแต่ละบุคคลด้วย (กรองแก้ว อยู่สุข, 2537, หน้า 11) บทบาท หมายถึง การแสดงออกหรือการทำหน้าที่ของบุคคล ซึ่งสมาชิกคนอื่นของสังคมมุ่งหวังให้เขากระทำภายใต้ สถานการณ์ทางสังคมอย่างหนึ่ง (ทรงพล ภูมิพัฒน์, 2538, หน้า 210) บทบาท หมายถึง หน้าที่หรือ ข้อปฏิบัติที่เกิดขึ้นตามสถานภาพที่ได้รับในองค์กรและเป็นแบบอย่างการกระทำที่เกี่ยวกับความ คาดหวังของบุคคลในการทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น เป็นข้อผูกมัดการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลในองค์กร (ชูพงศ์ ปัญจมะวัต, 2541, หน้า 18)

จากแนวคิดและความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคล แสดงออกในกิจกรรมการกระทำของเขาตามความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับบิดเดิล และ โทมัส (Biddle & Thomas, 1966) ได้กล่าวถึงทฤษฎีบทบาท โดยให้ข้อ อธิบายไว้ 4 ประการดังนี้

1. ด้านบุคคลแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ผู้แสดง หมายถึง บุคคลที่แสดงพฤติกรรมไปตาม บทบาทที่กำหนดกับเป้าหมาย หมายถึง บุคคลอื่น ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์กับผู้แสดง และบทบาท ของผู้แสดงนั้น
2. ด้านพฤติกรรม คือ การแบ่งพฤติกรรมตามบทบาทที่เข้ามาเกี่ยวข้อง
3. กลุ่มบุคคลและพฤติกรรม คือการรวมเอาด้านบุคคลเข้ามาด้วยกันกับด้านพฤติกรรม เช่น การประเมินบทบาทอาจขึ้นอยู่กับผู้แสดงบทบาทหลายคน หรือร่วมกับผู้แสดงอื่น ๆ
4. การเกี่ยวข้องในกลุ่มของบุคคลและพฤติกรรม การทำให้เกิดความเข้าใจในบทบาท ซึ่งครอบคลุมทั้งบุคคลและพฤติกรรมนั้น จะต้องทำให้เกิดภาพรวมขึ้นเช่น การกำหนดบรรทัดฐาน อย่างหนึ่ง มักจะเกี่ยวกับการกำหนดบรรทัดฐานอื่น ๆ ด้วย เป็นต้นว่าการแบ่งพฤติกรรมโดยมี บรรทัดฐาน การกระทำและการประเมินผล

การกำหนดบทบาทของบุคคลในองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ได้มีนักวิชาการเสนอ แนวปฏิบัติไว้ ได้แก่ ในการกำหนดบทบาทของสมาชิกในองค์กร จำเป็นต้องอาศัยการผสมผสาน กันระหว่างสติปัญญา ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานของสมาชิก ซึ่งจะต้องเอาทั้งสองส่วน ที่แตกต่างกันของสมาชิกแต่ละคนมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานเหมาะสมกับสถานการณ์และ ภารกิจงานนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพราะคุณสมบัติดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ ความสำเร็จ ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยที่พบว่าการทำงานเป็นทีมจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว ขึ้นอยู่กับบทบาทต่าง ๆ ของสมาชิกในทีมงานนั่นเอง (Woodcock, 1989, pp. 76-82) ส่วนสิทธิโชค วรานุสันติกุล (2532, หน้า 70-73) ได้กล่าวถึงบทบาทตามแนวคิดของเบคฮาร์ด (Beckhard) ว่าบทบาท ในการปฏิบัติงานร่วมกันไว้ว่า ไม่มีความซับซ้อนของบทบาท ทุกบทบาทมีความชัดเจน ทุกคนรู้ว่า

ตนเองจะต้องทำหน้าที่อะไร ทุกคนเข้าใจบทบาทของตนและของผู้อื่นด้วยทุกคนสามารถเต็มใจที่ช่วยซึ่งกันและกัน ส่วนพัชรา ทวีวงศ์ ณ อยุธยา (2538, หน้า 306) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดบทบาทในการทำงานร่วมกันไว้ดังนี้คือ 1) การกำหนดบทบาทของหัวหน้าคณะทำงาน โดยเลือกผู้ที่มีความสามารถและเหมาะสมกับงาน 2) กำหนดบทบาทของสมาชิกคนอื่น ๆ เช่น เลขานุการของคณะทำงานและกรรมการด้านต่าง ๆ เป็นต้น 3) งานด้านใดที่ขาดบุคลากรจะต้องเสริมสร้างผู้ชำนาญในหน้าที่นั้นหรือหาผู้เชี่ยวชาญมาช่วยแก้ไขปัญหาหรือสอนงาน ในขณะที่สิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539, หน้า 432) ก็ได้เสนอความเห็นว่าการปฏิบัติงานร่วมกันที่ดี มีประสิทธิภาพนั้น บทบาทอย่างเป็นทางการจะถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนและได้รับการยอมรับบทบาทอย่างเต็มที่ ขณะเดียวกันก็จะให้การสนับสนุนความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง และความคิดริเริ่ม

สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาควรมีบทบาทด้านการวิชาการของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของงานหลักสูตร งานการเรียนการสอน งานวัสดุประกอบหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอน งานวัดและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศภายในและงานประชุมอบรมวิชาการ การที่ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาททางวิชาการประกอบด้วยการที่ครูเข้าไปร่วมในการกำหนดบทบาทของบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาการของโรงเรียนที่มีความชัดเจนตรงตามความรู้ความสามารถและมีการยอมรับบทบาทอย่างเต็มที่

3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision) สังคมประชาธิปไตย ทุกคนมีบทบาทและหน้าที่ตามระบอบทั้งในระดับโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนก็ได้เน้นกระบวนการบริหารแบบให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารและการปฏิบัติตักนักวิชาการที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นจะต้องรู้เมื่อใดตนเองจะต้องตัดสินใจ และเมื่อใดจะเปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2525, หน้า 124-125) ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการทำงานเป็นคณะผู้บริหารไม่ได้ทำงานคนเดียว ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งผู้ร่วมงานจะเอาตัวไปผูกพันกับหน่วยงานก็ต่อเมื่อเขาารู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของหน่วยงานนั้น การเปิดโอกาสให้เขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะให้สมาชิกมีความผูกพันกับหน่วยงานการตัดสินใจเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินการในทุกชนิดทุกระดับ มีนักวิชาการกล่าวถึงการตัดสินใจไว้ดังนี้ การตัดสินใจเป็นกระบวนการตรรกวิทยาในการพิจารณา วิเคราะห์และคิดหาทางเลือกจากทางเลือกต่าง ๆ โดยอาศัยเหตุและผลและความเป็นจริงเกี่ยวกับทางเลือกนั้น (Barnard, 1938, p. 185) การตัดสินใจเป็นกระบวนการพลวัตที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ระหว่างการเตรียมการก่อนการตัดสินใจ การตัดสินใจ และผลลัพธ์ของการตัดสินใจ (Zeleny, 1982, pp. 84-86) การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกซึ่งถือเอาเกณฑ์หนึ่งเป็นเครื่องตัดสินใจจากทางเลือกหลาย ๆ ทาง หากยังมีทางเลือกมาก ๆ ก็ยิ่งช่วยให้การพิจารณาตัดสินใจได้ดีที่สุด (กิตติมา ปรีดีดิถ, 2529, หน้า 115) การตัดสินใจ หมายถึง การเลือก

ซึ่งถือเอาเกณฑ์หนึ่งเป็นเครื่องตัดสินใจจากทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือกโดยอาศัยทางเลือกที่ดีที่สุดเพียงทางเลือกเดียวที่สามารถตอบสนองเป้าหมายหรือความต้องการของผู้เลือกได้ (วิชัย โธสุวณณจินดา, 2535, หน้า 185) การตัดสินใจ หมายถึง ขั้นตอนการตัดสินใจทั้งสี่ขั้นตอนที่มีขอบเขตคั่นกว่าการตัดสินใจ เพื่อจะนำเอาทางเลือกไปใช้ในการดำเนินการแก้ปัญหาต่อไป (ธงชัย สันติวงษ์, 2535, หน้า 201) การตัดสินใจ คือ การเลือกสิ่งหนึ่งจากหลาย ๆ สิ่งหรือเลือกที่จะปฏิบัติทางใดทางหนึ่งจากหลาย ๆ ทางที่มีอยู่ หรือวิธีการนั้นย่อมได้รับการพิจารณาอย่างถี่ถ้วนแล้วว่าถูกต้องเหมาะสมหรือดีที่สุดและตรงเป้าหมายขององค์การด้วย การตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งอาจต้องทำหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องหรือหลายระดับ แล้วแต่ความสำคัญของเรื่อง (กรองแก้ว อยู่สุข, 2537, หน้า 147) การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกระหว่างทางเลือกซึ่งคาดว่าจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงพอใจเพราะต้องมีการกำหนดปัญหาก่อนถึงจะตัดสินใจแล้วจึงจะนำไปปฏิบัติ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2539, หน้า 183)

จากแนวคิดของนักวิชาการพอสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจ เป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกับผู้บริหาร โรงเรียน ในเรื่องของการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงาน ทั้งแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการ การประเมินผลการเรียนการสอน การจัดทำโครงการฝึกอบรมและหลักสูตร ที่จะนำไปสู่การพัฒนาได้อย่างถูกต้องตรงจุดและสร้างสรรค์ก่อให้เกิดการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ได้เป็นอย่างดี

4. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญในการบริหาร เนื่องจากในการบริหารนั้น ผู้บริหารจะต้องดำเนินการมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานให้สำเร็จ และในการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคคลได้รับทราบวัตถุประสงค์และวิธีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง นอกจากนั้นการติดต่อสื่อสารจะช่วยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารรวมทั้งบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร อันจะทำให้สามารถจัดปัญหาระหว่างบุคคลในองค์กรและช่วยให้สร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ (บรรยงค์ โตจินดา, 2542, หน้า 185) และได้มีนักวิชาการให้คำจำกัดความและความหมายของการติดต่อสื่อสารหลากหลาย เช่น การติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการในการส่งข่าวสารระหว่างบุคคลหรือหน่วยงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจและประสานงานให้ฝ่ายต่าง ๆ ปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2538, หน้า 89) การติดต่อสื่อสารคือการถ่ายทอดข้อมูลจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งหรือบุคคลหนึ่งผ่านทางการใช้สัญลักษณ์บางอย่างเพื่อความสำเร็จของการติดต่อสื่อสาร บุคคลทั้งสองจะต้องเข้าใจสิ่งที่ถูกถ่ายทอดตรงกัน (สมยศ นาวิการ, 2545, หน้า 419) การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการนำข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง เพื่อสร้างความเข้าใจสื่อความหมายและความต้องการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน (ชูพงษ์ ปัญจมะวัต, 2541, หน้า 85) การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการส่งผ่านข่าวสารและความเข้าใจจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลหนึ่ง

ไปยังอีกกลุ่มบุคคลหนึ่งหรือหลายคน (สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยกฤษฎ์, 2541, หน้า 63-64) การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการส่งผ่านข่าวสารและความเข้าใจจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มบุคคลหนึ่งอย่างมีลำดับขั้นตอน (สร้อยตระกูล ธรรมานะ, 2541, หน้า 357) การติดต่อสื่อสารหมายถึงกระบวนการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความเห็น ข้อเท็จจริง หรือความรู้สึกรวมทั้ง อาจจะเป็นคำพูด ตัวอักษร สัญลักษณ์ ข่าวสารที่บุคคลจากผู้ส่งผ่านสื่อไปยังผู้รับ เพื่อให้ผู้รับเข้าใจความหมายตามเจตนาต้องการ ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์และใช้เป็นสื่อหรือสะพานเชื่อมโยงความเข้าใจระหว่างกัน และช่วยป้องกันความเข้าใจผิดระหว่างกันอีกด้วย (นิยม สุวรรณะ, 2541, หน้า 22) การติดต่อสื่อสารได้เข้ามามีบทบาทในทุกสถานศึกษา และทุกรูปแบบอาจถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานจัดการศึกษา หน้าที่ประการแรกที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารคือ จะต้องสร้างระบบการติดต่อสื่อสารขึ้นภายในโรงเรียน (ชร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 415) ตามปกติครูจะใช้การติดต่อสื่อสารด้วยการพูด การเขียน และสื่ออื่น ๆ นักเรียนก็เช่นเดียวกัน ดังนั้นการติดต่อสื่อสารจึงมีความสำคัญเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน และนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ การสร้างระบบติดต่อสื่อสารขึ้นเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญสำหรับนักบริหารองค์การซึ่งถ้าปราศจากระบบการติดต่อสื่อสารแล้วจะไม่มีองค์การเกิดขึ้น

การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญต่อการบริหารโรงเรียน ตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน การกำหนดนโยบายการอำนวยการ การประสานงาน การควบคุมงานและการรายงานผลซึ่งต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารเป็นส่วนเชื่อมโยงให้บุคคลในโรงเรียนมีความเข้าใจตรงกัน และได้มีการแบ่งการติดต่อสื่อสารออกเป็น 2 ประเภท คือ การติดต่อสื่อสารโดยการใช้คำพูดและการติดต่อสื่อสารโดยไม่คำพูด (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2525, หน้า 116-117) ขณะเดียวกันยังได้มีการจำแนกรูปแบบของการติดต่อสื่อสารเป็น 2 รูปแบบคือ

1. การติดต่อสื่อสารทางเดียว (One Way Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารที่ผู้ส่งทำการติดต่อสื่อสารโดยปราศจากการขอสิ่งย้อนกลับ (Feed Back) จากผู้รับซึ่งจะเป็นรูปของนโยบาย คำสั่งของผู้บริหารระดับสูงในองค์การ สื่อที่นิยมใช้มาก การประชุมหนังสือเวียน โทรศัพท์ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น

2. การติดต่อสื่อสารสองทาง (Two Ways Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารที่ผู้ส่งและผู้รับตอบสนองกันเพื่อสร้างความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งระหว่างกันซึ่งนับเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญในการบริหารงาน สื่อที่ใช้ เช่น การประชุมปรึกษาหารือ การชี้แจง รายงานการปฏิบัติงาน เป็นต้น ได้มีผู้สรุปจากการทดลองใช้ (สมยศ นาวิการ, 2528, หน้า 458-460) ไว้ดังนี้ คือ การติดต่อสื่อสารแบบทางเดียวจะใช้เวลาน้อยกว่าการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง การติดต่อสื่อสารแบบสองทางจะมีความถูกต้องมากกว่าการติดต่อสื่อสารแบบทางเดียวผู้รับมีความมั่นใจมากขึ้นเมื่อใช้การติดต่อสื่อสาร

แบบสองทางเพราะสามารถตั้งคำถามผู้ส่งได้ และการติดต่อสื่อสารแบบทางเดียวมีความเป็นระเบียบมากกว่าดังนั้นการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่มีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงานดังแนวคิดที่ว่า การติดต่อสื่อสารองค์การไม่อาจวัดได้โดยง่ายแต่อย่างไรก็ตามการติดต่อสื่อสารก็สามารถสะท้อนผลออกมาในหลาย ๆ ด้าน ตลอดจนความร่วมมือและความพอใจในงานเมื่อเกิดบรรยากาศที่ดีของการทำงานในหน่วยงาน ผลดีในด้านอื่น ๆ ก็จะตามมาด้วย

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายๆท่านพอสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของการติดต่อสื่อสารมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารเป็นกระบวนการถ่ายทอดหรือและเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อเท็จจริง หรือความรู้สึกเป็นคำพูด อักษร สัญลักษณ์ ข่าวสารและความเข้าใจควรสร้างระบบการติดต่อสื่อสารขึ้นในองค์กรเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีขององค์การ การติดต่อสื่อสารเป็นการเชื่อมโยงบุคคลให้เข้าใจตรงกันตามวัตถุประสงค์ การสื่อสารที่ดีสามารถบริหารงานได้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ได้แก่

1. เพศ เป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงานระหว่างเพศชายและเพศหญิง ถึงแม้ในปัจจุบันความแตกต่างในความสามารถของเพศชายและเพศหญิงจะใกล้เคียงกันมากก็ตาม

สิเกล (Siegel, 1969, pp. 273-274 cited in Best, 1993) ได้ศึกษาบทบาทเพศของคนในสังคม ผลการวิจัยปรากฏว่า เพศชายจะมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง จากสมมติฐานได้ชี้ให้เห็นว่าเพศชายจะเห็นคุณค่าของงานมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องหาเลี้ยงครอบครัวส่วนเพศหญิงยังมีงานอื่น ๆ อีกมากที่จะต้องทำ สอดคล้องกับการศึกษาของราบินowitz (Rabinowitz, 1975, p. 274 cited in Woodcock, 1989) ที่พบค่าเฉลี่ยของเพศชายที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานมีมากกว่าเพศหญิง กลุ่มผู้ทำงานภาครัฐของประเทศแคนาดา แต่เมื่อตำแหน่งหน้าที่การงานและประสบการณ์ในการทำงานเปลี่ยนแปลงไป เพศที่ต่างกันก็ไม่มีผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญาพร พิพัฒน์วงศ์, (2540, หน้า 147) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมในสังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า ข้าราชการครูชายกับข้าราชการครูหญิงในโรงเรียนมัธยมในสังกัดกรมสามัญศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยข้าราชการครูชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการครูหญิง ซึ่งวิสิทธิ์ กิจปรีชา (2541, หน้า 34-35) กล่าวว่า เพศเป็นตัวแปรหนึ่งที่เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของการปฏิบัติงาน แต่ผลการศึกษาในเรื่องเพศมีจำนวนไม่มากนักที่ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงเท่าที่ปรากฏยังไม่มี ความแตกต่างอย่างเด่นชัดระหว่าง

เพศชายและเพศหญิง ในเรื่องของความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการเรียนรู้ แต่ผลการศึกษาในแง่จิตวิทยา พบว่าผู้หญิงจะปฏิบัติตนตามระเบียบมากกว่าผู้ชาย แต่ผู้ชายกลับมีความกระตือรือร้นกว่าผู้หญิงในเรื่องความคาดหวังจะทำให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ ฌ็อง-ฌัก เซอร์นันทน์ และลัดดาพร เสมอใจ, (2549, หน้า 126) กล่าวว่า ปัจจุบันความแตกต่างระหว่างเพศยังมีอยู่ จากการศึกษาในสหรัฐอเมริกา พบว่า เพศชายมีแนวโน้มที่จะทำงานเพื่อแข่งขันแบบเอาเป็นเอาตาย โดยวัดค่าของผลงานอยู่ที่คำว่า สำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งแตกต่างกับเพศหญิงที่มีแนวโน้มในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่าแข่งขัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณวดี รื่นรัมย์ (2549 อ้างถึงใน สิริลักษณ์ แพรพรม, 2550) ได้ทำการศึกษาการทำงานเป็นทีมของ ข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ระยอง เขต 1 พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนระยองวิทยาคมมากกว่าเพศชาย

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นตัวแปรที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการทำงานเป็นทีม ที่มีประสิทธิภาพ เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งฌ็อง-ฌัก เซอร์นันทน์ (2548, หน้า 218 อ้างถึงใน สิริลักษณ์ แพรพรม, 2550) ได้กล่าวว่า ประสบการณ์เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคคล และมีส่วนชี้ว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการทำงานเป็นอย่างดี และประสบการณ์ยังช่วยเสริมสร้างความรอบคอบ ความเข้าใจ ในปัญหา ความกล้าตัดสินใจและความมั่นคงในอารมณ์ให้แก่บุคคล เนื่องจากผ่านเหตุการณ์ต่าง ๆ มากมาย และสามารถรองรับต่อปัญหาและการเปลี่ยนแปลงพร้อมปรับตัวได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับสุจิตรา จรจิตร (2531, หน้า 80) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับหัวหน้าภาควิชา กับผลสัมฤทธิ์ ในงาน ผลปรากฏว่า อายุราชการมากหรือการได้รับเงินเดือนขั้นสูง ก็จะทำให้สามารถนำ ประสบการณ์มาช่วยดำเนินงานมากขึ้นเท่านั้น ตรงกับแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2537, หน้า 54) ที่ว่าประสบการณ์เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลใน องค์การ ประสบการณ์ทำให้นักคนมีโอกาสดูได้เรียนรู้ ทำความเข้าใจมองเห็นปัญหาได้ชัดเจนถูกต้อง ตามความเป็นจริงทำให้เกิดทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับอรุณ รักธรรม (2532, หน้า 228) ได้กล่าวว่าบุคคลแม้จะเติบโตมาในภาวะแวดล้อมเดียวกัน แต่หากมีประสบการณ์ ต่างกันแล้ว ก็อาจมีบุคลิกลักษณะต่างกันออกไป เพราะประสบการณ์ที่บุคคลได้รับจะมีผลกระทบต่อลักษณะร่างกายและจิตใจ ความแตกต่างกันทางประสบการณ์จะมีบทบาทต่อท่าทีของบุคคลด้วย ประสบการณ์ในที่นี้ หมายถึง การศึกษาอบรม เคยผ่านงาน เคยผ่านต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ในการ บริหารงาน ประสบการณ์จึงเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่จะช่วยพิจารณาใช้คน หรือบรรจุคนให้เหมาะสมกับงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมัลลิกา วิษณุกรอิงครัต (2553, หน้า 50) ได้ทำการศึกษาการทำงาน

เป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และพบว่าพนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าพนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย นั้นหมายถึงว่าประสบการณ์การทำงานส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของพันธ์ศักดิ์ จันทร์แก้ว, (2545 อ้างถึงใน มัลลิกา วิชชุกรินทร์, 2553, หน้า 29) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานในบริษัท เจ มาร์ท จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ ทำงานและขนาดของทีม ซึ่งพบว่า พนักงานบริษัท เจ มาร์ท จำกัด มีเจตคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายความว่าประสบการณ์ย่อมก่อให้เกิด ความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทศนคติ ทุกคนได้รับประสบการณ์ไม่เท่าเทียมกันผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า จะเรียนรู้และปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย และการที่มีประสบการณ์ยังทำให้มองเห็นปัญหาได้ชัดเจนถูกต้อง ทำให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของประยูร ธรรมสิทธิเวท (2544) พบว่า พฤติกรรมการสร้างทีมงานที่คาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยม สังกัดกรมสามัญ เขตการศึกษา 12 จำแนกตามอายุราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ซึ่งทักษะนั้นเกิดจากการเรียนรู้หรือสั่งสมประสบการณ์การทำงานร่วมกับวิชาชีพอื่น ๆ นอกจากความรู้เฉพาะด้านแล้ว ยังต้องมีทักษะอื่นๆ ด้วย ดังนั้น ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า น่าจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นทีมมากกว่าผู้ที่ไม่มีความประสบการณ์หรือน้อยกว่า

จากการศึกษาค้นคว้าดังกล่าว สรุปว่า เพศและประสบการณ์ในการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในอำเภอบ่อทอง ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ในส่วนนี้ผู้วิจัยจะได้สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงกับเรื่องที่ผู้วิจัยสนใจข้างต้น พบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพอสรุปได้ดังนี้

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2541, หน้า 276-283) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้เข้ามามีส่วนร่วมในโรงเรียนจำแนกออกได้ 10 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มกรรมการศึกษา หรือ กรรมการโรงเรียน 2) กลุ่มกรรมการที่ปรึกษาประจำโรงเรียน 3) กลุ่มผู้ปกครองนักเรียน 4) กลุ่มศิษย์เก่าของโรงเรียน 5) กลุ่มผู้นำท้องถิ่นและนักการเมือง 6) ประชาชนทั่วไปในชุมชน

7) หน่วยราชการและหน้าที่ของรัฐ 8) วัดและพระสงฆ์ 9) หน่วยงานเอกชน 10) บุคคลจากชุมชนภายนอก โดยบุคคลทั้ง 10 กลุ่ม จำแนกได้ 4 กลุ่มใหญ่ คือ กลุ่มบุคคลที่อยู่อาศัยในชุมชน กลุ่มบุคคลจากชุมชนภายนอก กลุ่มหน่วยงานราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และหน่วยงานกลุ่มเอกชน และมีส่วนร่วมในโรงเรียนในเรื่อง 18 เรื่อง โดยจำแนกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ มีส่วนร่วมคิดและตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการสนับสนุนและดำเนินการ มีส่วนควบคุม ตรวจสอบการดำเนินงานของโรงเรียน วิธีการในการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนที่ปรากฏออกมาในลักษณะของการเข้ามามีส่วนร่วมโดยสมัครใจและการมีส่วนร่วมในการถูกชักจูง

ภาวนา วงสวาท (2541, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องการตัดสินใจแบบให้มีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครผลวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจแบบให้มีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารวิชาการโรงเรียน 7 งาน อยู่ในแบบ “ผู้บริหารหารือกับครูใหญ่ในโรงเรียนเป็นกลุ่มแล้วตัดสินใจเอง” ผู้บริหารโรงเรียนที่มีการดำรงตำแหน่งต่างกันมีความเห็นว่าการตัดสินใจแบบให้มีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน 7 งาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นงานนิเทศภายในมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และผู้บริหารโรงเรียนที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความเห็นว่าการตัดสินใจแบบให้มีส่วนร่วมของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการโรงเรียน 7 งาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นงานหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้และงานการเรียนการสอน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมชาย เป้าหล่อเพชร (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาปัญหาการวางแผนบริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้มีส่วนร่วมในการวางแผนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีส่วนร่วมในการวางแผน มีทักษะต่อปัญหากระบวนการวางแผนบริหารโรงเรียน ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก มีระดับปัญหารวมทุกด้านและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ มีปัญหามากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการวางแผน และด้านการดำเนินการตามแผน ส่วนด้านการประเมินผลมีปัญหาน้อยที่สุด ผู้บริหารมีส่วนร่วมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา การวางแผน ไม่แตกต่างกันทั้งรายด้านและรวมทุกด้าน ส่วนผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้มีส่วนร่วมในการวางแผนในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการวางแผนบริหารโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนมีปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีปัญหามากกว่าโรงเรียนขนาดกลางในด้านอื่น ๆ มีปัญหาไม่แตกต่างกัน

เสริมศักดิ์ โรยสุวรรณ (2544, หน้า 69) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดระนอง พบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่างานวิชาการ งานบุคลากร งานธุรการ การเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนงานกิจการนักเรียนอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนของข้าราชการครู ตามตัวแปร ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านงานวิชาการ ด้านงานอาคารสถานที่ ด้านงานบุคลากรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

สุทธิณีย์ เรืองฤทธิ์ (2545) ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดระยอง ใน 4 ด้าน คือ การกำหนดเป้าหมาย การมีบทบาทร่วมในการปฏิบัติงานการร่วมตัดสินใจและการติดต่อสื่อสาร ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ การกำหนดเป้าหมาย การมีบทบาทร่วมในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร และการตัดสินใจ โดยจำแนกเพศ อายุและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปิยมา ปรีชาวัฒน์ชัย (2546) ศึกษาการบริหารงานวิชาการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูได้แสดงความคิดเห็นว่าโรงเรียนได้จัดทำการบริหารงานวิชาการในระดับมากอยู่ 3 ด้าน เรียงลำดับ คือ ด้านการจัดทำแผนการสอน ด้านกระบวนการเรียนรู้และด้านการวัดและประเมินผล และได้แสดงความคิดเห็นว่าโรงเรียนได้จัดทำการบริหารงานวิชาการในระดับปานกลางอยู่ 3 ด้าน เรียงตามลำดับคือ ด้านการจัดหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านเทคนิควิธีสอน และด้านห้องปฏิบัติการและสื่อการเรียนการสอน การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้บริหารและครูรวมทุกด้าน และรายชื่อแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จุฑามาศ เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2547, หน้า 79) ได้ศึกษาความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญ

ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสนใจและตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบรู้จักปรับปรุงตนเองให้รู้และเข้าใจงานวิชาการ ภารตเป็นผู้นำของครูด้านวิชาการได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการบริหารหลักสูตร เพราะเป็นงานที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอนต้องเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งหมายถึงมวลประสบการณ์ที่โรงเรียนจัดขึ้นให้นักเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทุกด้าน ทั้งความรู้ ทักษะและเจตคติ

งานวิจัยต่างประเทศ

เลตเทอรี (Letteri, 1990, p. 429 อ้างถึงใน ทศนา แสงศักดิ์, 2539, หน้า 36) ได้วิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วม 3 เรื่อง คือ เรื่องแรกวิเคราะห์กระบวนการสื่อสารและการบรรลุข้อตกลงในการบริหารคนงานแบบมีส่วนร่วม เรื่องที่สองบรรลุขององค์กรในระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และเรื่องที่สามวิเคราะห์ ปรากฏว่าเรื่องแรกแสดงให้เห็นว่าการสื่อสารที่ดีทำให้เกิดการพัฒนา การมีส่วนร่วมแบบไม่ถูกบีบบังคับ โดยสมาชิกของกลุ่มจะบรรลุความเห็นร่วมกันอย่างมีเหตุผล เรื่องที่สองชี้ให้เห็นว่า ระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมทำให้กระงานทำหน้าที่อย่างอิสระ เป็นการแสวงหาการมีส่วนร่วมในทุกเรื่อง ซึ่งจะต้องให้ตัวแทนคนงานอยู่ในระดับของสายการบังคับบัญชาในองค์กร และจะต้องในคนงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้ด้วย

ไซเบิร์ต (Siebert, 1991, p. 4292-A อ้างถึงใน ทศนา แสงศักดิ์, 2539 หน้า 37) ได้ศึกษาถึงบทบาทของครูใหญ่ในการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนในลอนดอน ประเทศอังกฤษ ซึ่งเป็นความพยายามที่จะชี้ให้เห็นถึงการพัฒนาโรงเรียน และการกระจายการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ข้อค้นพบของการวิจัยคือ ครูใหญ่เป็นกลไกสำคัญของความสำเร็จในการทำงานและเป็นผู้กระตุ้น

โรเจอร์ (Rogers, 1992 อ้างถึงใน จุฑามาศ เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2547, หน้า 46) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า บทบาทที่สำคัญของผู้บริหาร ได้แก่ การบริหารงานวิชาการเป็นผู้นำด้านการชี้แนะการสอน การบริหารงานบุคคลเป็นผู้บริหารจัดการและการบริหารงานโรงเรียนกับชุมชนเป็นผู้สร้างมนุษยสัมพันธ์

ดัค (Duke, 1992 อ้างถึงใน จุฑามาศ เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2547, หน้า 46) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีคุณภาพนั้นผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทที่เน้นในเรื่องต่อไปนี้คือการบริหารงานวิชาการ ว่าด้วยทักษะการอ่าน โดยมีโปรแกรมพัฒนาทักษะทางภาษาการจัดโครงการสอนซ่อมเสริมนอกเวลาเรียนและวันหยุด การบริหารกิจการนักเรียน ว่าด้วยความเข้มงวด ด้านระเบียบวินัยนักเรียน การบริหารงานบุคคล โดยกำหนดให้ครูพัฒนาแก้ไขการสอนตามความต้องการของนักเรียนภายใต้การวิเคราะห์ปัญหาที่เป็นระบบ

จากการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศนี้ พอสรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมายการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การร่วมตัดสินใจ และการติดต่อสื่อสาร จำเป็นที่จะต้องให้ผู้เกี่ยวข้อง

ได้มีส่วนร่วม นับตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงถึงผู้ปฏิบัติ ลักษณะและปริมาณของการมีส่วนร่วมนั้นมีความแตกต่างกันไป สำหรับผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบาย การวางแผน และการนำแผนไปปฏิบัติ การตัดสินใจ การประเมินผล การปรับปรุงแก้ไข การที่ผู้บริหารจะตัดสินใจสั่งการเพื่อประสิทธิภาพของงาน ย่อมต้องอาศัยข้อมูลอย่างเพียงพอในการประกอบการตัดสินใจ ข้อมูลที่ดีได้จากผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ได้มีส่วนร่วมในการนำเสนอข้อมูลแนวความคิด และวิเคราะห์ข้อมูลก่อนการตัดสินใจ ผู้บริหาร ครู อาจารย์ ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารขององค์กรย่อมสร้างประสิทธิภาพของงาน ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ รักในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ ความสำเร็จในการบริหารจำเป็นต้องให้ผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการบริหาร เริ่มตั้งแต่ตัวของผู้บริหารจนถึงปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมอาจมีความแตกต่างกันอยู่กับระดับบุคคล ที่ควรมีส่วนร่วม งานที่มีส่วนร่วมระดับ และวิธีการ ที่มีส่วนร่วม รวมถึงเวลา และสถานการณ์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม พบว่าการมีส่วนร่วมสามารถช่วยเพิ่มศักยภาพการทำงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น