

## ตารางที่ 7 (ต่อ)

โรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จ	โรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่ประสบความสำเร็จ
9. ครูได้รับการพัฒนาเทคนิคการสอนแบบคละชั้น	9. ครูไม่ได้รับการพัฒนาเทคนิคการสอนแบบคละชั้น
10. มีการสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร	10. ขาดมีการสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร
11. ครูในโรงเรียนสามารถใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้	11. ครูในโรงเรียนไม่สามารถใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ได้
12. ครูในโรงเรียนสามารถวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงด้วยวิธีที่หลากหลาย	12. ครูขาดทักษะในการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงด้วยวิธีที่หลากหลาย
13. โรงเรียนสนับสนุนให้ครูพัฒนาสื่อนวัตกรรมที่สอดคล้องกับกลุ่มสาระ	13. โรงเรียนขาดการสนับสนุนให้ครูพัฒนาสื่อนวัตกรรมที่สอดคล้องกับกลุ่มสาระ
14. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ	14. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการแต่ขาดประสิทธิภาพ
15. มีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ระบบการเสริมสร้างความพร้อมและความเข้มแข็งของโรงเรียน	15. มีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ระบบการเสริมสร้างความพร้อมและความเข้มแข็งของโรงเรียน
การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม แต่ขาดประสิทธิภาพ
16. มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง	16. ไม่มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง
17. มีการจัดทำทะเบียนข้อมูลทรัพยากรบุคคลในชุมชนทุกสาขาวิชาชีพที่เป็นปัจจุบัน	17. ไม่มีการจัดทำทะเบียนข้อมูลทรัพยากรบุคคลในชุมชนทุกสาขาวิชาชีพที่เป็นปัจจุบัน
18. จัดทำข้อมูลแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนที่สามารถนำมาใช้จัดการเรียนการสอนได้ทุกระดับ	18. ไม่มีการจัดทำข้อมูลแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนที่สามารถนำมาใช้จัดการเรียนการสอนได้ทุกระดับ
19. มีการประสานงานกับโรงเรียนเครือข่ายในการหมุนเวียนครูที่มีครูไม่ครบชั้น	19. ขาดการประสานงานกับโรงเรียนเครือข่ายในการหมุนเวียนครูที่มีครูไม่ครบชั้น

## ตารางที่ 7 (ต่อ)

โรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จ	โรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่ประสบความสำเร็จ
20. ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามผล การจัดการเรียนการสอนของครูได้อย่างทั่วถึง	20. ผู้บริหารขาดการนิเทศติดตามผล การจัดการเรียนการสอนของครูได้อย่างทั่วถึง
21. มีการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับ สถานศึกษา	21. ไม่มีการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร ที่เหมาะสมกับสถานศึกษา
22. มีการจัดบรรยากาศที่ร่มรื่นเอื้อต่อ การจัดการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา	22. มีการจัดบรรยากาศแต่ไม่เอื้อต่อ การจัดการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา
23. มีการปรับปรุงอาคารสถานที่ให้ สามารถใช้งานได้เป็นอย่างดี	23. ไม่มีการดูแลปรับปรุงอาคารสถานที่ ให้สามารถใช้งานได้เป็นอย่างดี
24. มีการขอความร่วมมือบุคลากรในชุมชน มาช่วยสอนได้อย่างเหมาะสม	24. ขาดการประสานงานในการขอ ความร่วมมือบุคลากรในชุมชนมาช่วยสอนได้ อย่างเหมาะสม
25. มีการประสานกับหน่วยงานอื่น ในท้องถิ่นมาช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนครูได้ ตามความจำเป็น การส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ในการจัดการศึกษา	25. ขาดการประสานกับหน่วยงานอื่น ในท้องถิ่นมาช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนครูได้ ตามความจำเป็น การส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ในการจัดการศึกษา
26. ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนได้เข้า ร่วมประชุม อบรม สัมมนากับหน่วยงาน องค์กรต่างๆอย่างต่อเนื่อง	26. ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน ได้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนากับหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ บ้างแต่ขาดความต่อเนื่อง
27. ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนได้รับ การเพิ่มพูนทักษะทางวิชาการอยู่เสมอ	27. ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนได้รับ การเพิ่มพูนทักษะทางวิชาการเป็นบางโอกาส
28. มีการจัดตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างชัดเจน	28. มีการจัดตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแต่ขาดความชัดเจน
29. ส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนผู้ปกครอง ร่วมกันดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตามระบบอย่างต่อเนื่อง	29. ขาดการส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชน ผู้ปกครองร่วมกันดำเนินงานดูแลช่วยเหลือ นักเรียนตามระบบอย่างต่อเนื่อง

## ตารางที่ 7 (ต่อ)

โรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จ	โรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่ประสบความสำเร็จ
30. นักเรียนได้รับการดูแลช่วยเหลือตามสภาพความต้องการและจำเป็น	30. นักเรียนไม่ได้รับการดูแลช่วยเหลือตามสภาพความต้องการและจำเป็น
31. มีการบริหารเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	31. มีการบริหารเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรแต่เป็นไปแบบไม่มีประสิทธิภาพ
32. มีการระดมทรัพยากรด้านวัสดุครุภัณฑ์จากชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ได้อย่างเพียงพอ	32. การระดมทรัพยากรจากชุมชนไม่พอ
33. มีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง	33. มีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาแต่ไม่ต่อเนื่อง
34. มีการประชุมผู้ปกครองเป็นประจำ	34. มีการประชุมผู้ปกครองบ้าง
35. เปิดโอกาสให้ตัวแทนผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร	35. ไม่เปิดโอกาสให้ตัวแทนผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร
36. มีการประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อร่วมกันพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน	36. ขาดการประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อร่วมกันพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
37. มีการร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนอย่างต่อเนื่อง	37. ไม่มีการร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนอย่างต่อเนื่อง
38. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนานักเรียนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	38. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบ้าง
39. โรงเรียนและชุมชนร่วมมือกันจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์เป็นประจำ	39. ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากชุมชนในการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์เป็นประจำ
40. ได้รับความร่วมมือจากชุมชนเป็นอย่างดีในการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดการศึกษา	40. ขาดความร่วมมือจากชุมชนในการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดการศึกษา

## ตารางที่ 7 (ต่อ)

โรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จ	โรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่ประสบความสำเร็จ
41. มีการจัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษาเพื่อป้องกันปัจจัยเสี่ยงได้เป็นอย่างดี	41. ไม่มีการจัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษาเพื่อป้องกันปัจจัยเสี่ยง
42. มีการคัดเลือกครูและนักเรียนที่มีผลงานปฏิบัติเป็นเลิศไปแสดงในนิทรรศการทางวิชาการร่วมกับโรงเรียนอื่น ๆ	42. ขาดการคัดเลือกครูและนักเรียนที่มีผลงานปฏิบัติเป็นเลิศไปแสดงในนิทรรศการทางวิชาการร่วมกับโรงเรียนอื่น ๆ

## แนวคิดหลักการพัฒนารูปแบบ

## ความหมายของรูปแบบ

คำว่า “รูปแบบ หรือ Model” เป็นคำที่ใช้เพื่อสื่อความหมายหลายอย่าง ซึ่งโดยทั่วไปแล้วรูปแบบ จะหมายถึง สิ่งหรือวิธีการดำเนินงานที่เป็นรูปแบบของอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น รูปแบบจำลองสิ่งก่อสร้าง รูปแบบในการพัฒนาชนบท พจนานุกรม Contemporary English ของ Longman Dictionary of Cotemporary English (1987, p. 668) ได้ให้ความหมายคำนี้ไว้ 5 ความหมาย แต่โดยสรุปแล้วพอสรุปได้ 3 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ (1) Model ที่หมายถึง ซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของของจริง ความหมายตรงนี้ตรงกับภาษาไทยว่า แบบจำลอง เช่น แบบจำลองเรือดำน้ำ (2) Model หมายถึงสิ่งของหรือคนก็นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง เช่น ครูแบบอย่าง นักเดินแบบหรือแม่แบบในการวาดภาพศิลป์ เป็นต้น (3) Model หมายถึง แบบหรือรุ่นของผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์รุ่น 864 x เป็นต้น

ดาฟท์ (Daft, 1994, p. 20) ได้ให้ความหมายรูปแบบว่า รูปแบบหมายถึง ตัวแทนอย่างง่าย ๆ ที่ใช้เป็นเครื่องมืออธิบายมิติหรือปรากฏการณ์ที่สำคัญ ๆ บางมิติขององค์การ

วิลเลอร์ (Willer, 1986, p. 15 อ้างถึงใน กัลยรัตน์ เมืองสง, 2550, หน้า 75) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่า เป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์เพื่อทำให้เราได้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้ง่ายขึ้น และกล่าวว่า รูปแบบเป็นการสร้างความคิดรวบยอดของชุดปรากฏการณ์ ด้วยวิธีการของเหตุผลที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดความกระจ่างในนิยาม ความสัมพันธ์และข้อเสนอของระบบรูปนัยที่เกี่ยวข้อง ในทำนองเดียวกันกับที่สมิธและคณะ (Smith et al., 1980, p.459) ได้กล่าวว่า รูปแบบหมายถึง การย่อส่วนของจริง

ให้เล็กลง เพื่อให้พิจารณาและช่วยทำความเข้าใจในข้อเท็จจริงปรากฏการณ์หรือพฤติกรรมต่าง ๆ โดยการจัดวางแบบแผนให้เข้าใจง่ายขึ้น ซึ่งเป็นเหมือนตัวแทนความจริง แต่มิใช่ข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ทั้งหมดที่เกิดขึ้น ในกรณีนี้ได้ขยายความของรูปแบบ รูปแบบเป็นอะไร บางอย่างที่เราพัฒนาขึ้นเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ รูปแบบจึงไม่ใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม ส่วนการที่จะระบุว่ารูปแบบหนึ่ง ๆ จะต้องมีรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้น ๆ ควรมีย่อประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดตายตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์แต่ละอย่าง และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบที่ต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ อย่างไร

พจนานุกรมการศึกษาของกู๊ด (Good, 1973) ได้รวบรวมความหมายของรูปแบบไว้

#### 4 ความหมาย ได้แก่

1. เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
2. เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาคำต่างประเทศ เพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น
3. เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการ หรือแนวคิด
4. เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจเขียนออกเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์ หรือบรรยายเป็นภาษาได้

เดือนใจ รักษาพงศ์ (2551, หน้า 24) ได้สรุปความหมายของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบหมายถึง โครงสร้าง แบบจำลองของสภาพความจริงที่สร้างขึ้นเพื่อใช้แทนแนวคิด หรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง ซึ่งใช้อธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปแบบนั้น

บุญส่ง หาญพานิช (2546, หน้า 92) กล่าวว่า รูปแบบหมายถึง โครงสร้าง โปรแกรมแบบจำลอง หรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริง ที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและทะเลาะพิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้แทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใด ปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ

จากที่กล่าวมาพอจะสรุปได้ว่า รูปแบบหมายถึง โครงสร้าง แบบจำลองของสภาพความจริงที่สร้างขึ้นเพื่อใช้แทนแนวคิด หรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง ซึ่งใช้อธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปแบบนั้น

### ประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการต่าง ๆ ได้แบ่งประเภทของรูปแบบไว้หลายลักษณะซึ่งแตกต่างกันไป ดังนี้  
คีฟส์ (Keeves, 1988, pp. 561-565) ได้แบ่งรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ไว้

#### 4 ประเภท คือ

1. Analogue Model เป็นรูปแบบที่ใช้ในการอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็น  
รูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำนายจำนวน  
นักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้า และปล่อยน้ำออกจากถัง  
นักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบเปรียบเทียบกับน้ำที่เปิดออกจากถัง ดังนั้น นักเรียนที่คงอยู่ในระบบ  
จึงเท่ากับนักเรียนที่เข้าสู่ระบบลบด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น

2. Semantic Model เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบาย  
ปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็น โครงสร้างทางความคิด  
องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ

3. Mathematic Model เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดง  
ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ รูปแบบประเภทนี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยาและศึกษาศาสตร์  
รวมทั้งการบริหารการศึกษาด้วย

4. Causal Model เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และ  
หลักการสร้าง Semantic Model โดยการนำตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น  
เช่น The Standard Deprivation Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง  
สภาพเศรษฐกิจสังคมของบิดามารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้าน และระดับสติของเด็ก  
 เป็นต้น

บุช (Bush, 1986, p. 19) ได้แบ่งรูปแบบของการจัดการศึกษาออกเป็น 5 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบปกติ (Formal Model)
2. รูปแบบประชาธิปไตย (Democratic Model)
3. รูปแบบทางการเมือง (Political Model)
4. รูปแบบจิตวิสัย (Subjective Model)
5. รูปแบบคลุมเครือ (Ambiguity Model)

นอกจากนี้ สไตเนอร์ (Steiner, 1988) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model or Model – of) รูปแบบประเภทนี้  
เป็นรูปแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบิน ภาพจำลอง

2. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model of Model – for) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลอง เป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน

สำหรับรูปแบบในเชิงสังคมศาสตร์ หมายถึง ชุดของข้อความในเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อให้นักศึกษาค้นคว้าหรือบรรยายคุณสมบัตินั้น ๆ ให้เกิดความเข้าใจได้ง่าย ดังนั้น รูปแบบจึงไม่ใช่การอธิบายหรือบรรยายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะจะทำให้มีความซับซ้อนมากเกินไปและยากต่อการเข้าใจ รูปแบบควรมีคุณสมบัติ 2 ประการ คือ มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์ที่ศึกษา และสามารถนำไปใช้หาข้อสรุปเพื่ออธิบายทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง (พรสันต์ เลิศวิทยาวีวัฒน์, 2550, หน้า 39)

โจอี้ และเวล (Joyce & Weil, 1985) ได้ศึกษาและจัดแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิด หลักการ หรือทฤษฎีซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ และได้แบ่งกลุ่มการสอนไว้ 4 รูปแบบ คือ

1. Information-Processing Model เป็นรูปแบบการสอนที่ชี้ให้เห็นความสามารถในกระบวนการประมวลข้อมูลของผู้เรียน และแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดการกับข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. Personal Model เป็นรูปแบบการสอนที่จัดไว้ในกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล และการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบและปฏิบัติต่อสรรพสิ่งทั้งหลาย

3. Social Interaction Model เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบุคคลต่อสังคม

4. Behavior Model เป็นกลุ่มของรูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญคือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียนมากกว่าการพัฒนา โครงสร้างทางจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้

จากการศึกษาลักษณะของการแบ่งประเภทของรูปแบบของนักวิชาการต่าง ๆ ที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า การแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวความคิดของนักวิชาการนั้น แบ่งรูปแบบออกเป็นสองแนวทางด้วยกัน คือ แนวทางแรก เป็นการแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดพื้นฐานในการเสนอรูปแบบในการบรรยาย อธิบายปรากฏการณ์นั้นเป็นหลัก ส่วนการแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวทางที่สองนั้น เป็นการบอกให้ทราบถึงลักษณะการเขียนรูปแบบว่ามีลักษณะ

### การพัฒนารูปแบบ

จากการศึกษาการพัฒนารูปแบบของนักวิชาการ พบว่า การพัฒนาแบบขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการพัฒนาแบบนั้น ๆ เช่น

สมาน อัสวภูมิ (2537, หน้า 8-9) ได้ทำการพัฒนาแบบการบริหารการประถมศึกษา ระดับจังหวัด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักการ และข้อมูลพื้นฐานประกอบการสร้างรูปแบบ 2) การสร้างรูปแบบในขั้นตอน 3) การประมวลความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารการประถมศึกษา ระดับจังหวัด และ 4) การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาเป็นรูปแบบที่สมบูรณ์

สมศักดิ์ คลประสิทธิ์ (2539, หน้า 9) ได้ทำการวิจัยเพื่อนำเสนอรูปแบบระบบการบริหารคุณภาพแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 กำหนดกรอบของแนวคิดสำหรับการวิจัย ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์การ ระบบงาน และการประยุกต์การบริหารคุณภาพแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การ ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบรูปแบบระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบรูปแบบระบบบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การ ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจากผู้ทรงคุณวุฒิ ขั้นตอนที่ 5 การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาเป็นรูปแบบระบบบริหารแบบมุ่งคุณภาพแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การที่สมบูรณ์ และขั้นตอนที่ 6 สรุปและนำเสนอรูปแบบระบบบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และจัดทำรายงานผลการวิจัย

สุทัศน์ ขอบคำ (2540, หน้า 14-15) ได้พัฒนาแบบเรื่อง รูปแบบการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาทฤษฎี ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยแบ่งออกเป็นขั้นตอนย่อย ได้แก่ 1) การศึกษาทฤษฎีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา 2) ศึกษาสภาพการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ไปสู่จังหวัด 3) ศึกษาแนวคิดการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ไปสู่จังหวัดของผู้บริหารการศึกษาและนักวิชาการ 4) รูปแบบการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของต่างประเทศ และ 5) ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่มีต่อการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ไปสู่จังหวัด และขั้นตอนที่ 2 ขั้นการพัฒนาเห็นการเอาผลการศึกษาจากขั้นตอนที่หนึ่งมาสังเคราะห์สร้างรูปแบบจำลองการกระจายอำนาจ



การจัดการศึกษาโดยใช้เทคนิคเดลฟาย ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ได้แก่ 1) สร้างรูปแบบการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา 2) สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบที่สร้างขึ้นจากผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 1 3) ปรับปรุงรูปแบบ 4) สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญ 5) ปรับปรุงรูปแบบ

คีฟส์ (Keeves, 1988, p. 560) ได้กล่าวถึงหลักการอย่างกว้าง ๆ เพื่อกำกับการสร้างรูปแบบไว้ 4 ประการ คือ

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (ของตัวแปร) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงแบบเส้นตรง แบบธรรมดาทั่วไปนั้น ก็มีประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ
2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นในการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้ โดยการสังเกต และหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
3. รูปแบบจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่กำลังศึกษานั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
4. นอกจากคุณสมบัติต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบเป็นการสร้างหรือปรับปรุงรูปแบบการดำเนินงานขององค์กร หน่วยงาน สาระ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องที่ต้องการศึกษาที่แสดงถึงแนวคิด วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการ ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ด้วยกระบวนการศึกษาหลักการแนวความคิด ทฤษฎี การสังเคราะห์ การสร้างรูปแบบการศึกษา ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ หรือการตรวจสอบรูปแบบ และการนำเสนอรูปแบบ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ขั้นการร่างรูปแบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและนำรูปแบบไปทดลองใช้ และขั้นการประเมินและปรับปรุงรูปแบบ

### **การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research)**

ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2544, หน้า 61-62) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นกลยุทธ์ที่สะท้อนให้เห็นถึงการเดินทางไปสู่การพัฒนา (Journey of Development) โดยมีการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งที่มีอยู่ไปสู่สิ่งที่สามารถเป็นไปได้ ทั้งในระดับ

ปัจเจกชนและระดับสังคม โดยหัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลงอยู่ที่กระบวนการวิจัย ซึ่งใช้แนวทางความร่วมมือ (Collaborative Approach) ระหว่างนักวิจัยกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ทั้งนี้ กระบวนการวิจัยจะต้องเป็นประชาธิปไตย ยุติธรรม มีอิสระ และส่งเสริมคุณค่าของชีวิต และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะเข้าร่วมสังเกต ตรวจสอบสถานการณ์ต่าง ๆ สะท้อนความคิดเห็นและความต้องการของคน ทรัพยากรที่มีอยู่ อุปสรรคและปัญหาที่ปรากฏอยู่ ตรวจสอบทางเลือกที่เป็นไปได้ และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีจิตสำนึกไปสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่

สุภางค์ จันทวานิช (2548, หน้า 67-68) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง วิธีการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงจากทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้องในกิจกรรมวิจัย นับตั้งแต่การระบุปัญหา การดำเนินการ การติดตามผล จนกระทั่งถึงขั้นประเมินผล

สมโภชน์ อเนกสุข (2548, หน้า 18) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบของการวิจัยที่นักวิจัยมีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนหนึ่งขององค์กรและเป็นผู้วิจัย เป็นการนำแนวคิดและวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพมาศึกษา โดยผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยช่วยกันแสวงหารูปแบบของการพัฒนาหรือหาวิธีการแก้ปัญหา มีการพัฒนาความสำนึกในการวิเคราะห์วิจารณ์ ของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงสภาวะความเป็นอยู่และวิถีชีวิต ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงสภาพโครงสร้างความสัมพันธ์พื้นฐานในสังคมตนเอง

เคมมิสและแม็คแทกการ์ท (Kemmis & McTaggart, 1988) ได้ให้ความหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ว่าเป็นการวิจัยที่กลุ่ม สะท้อนตนเอง สืบค้นและดำเนินการ โดยผู้มีส่วนร่วมในสังคมเพื่อปรับปรุงความเป็นธรรมและความมีเหตุมีผล ของการปฏิบัติในสังคมของตนเอง

ดังนั้น จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นการวิจัยที่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมวิจัยตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการวิจัย

#### **หลักการสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม**

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบของการวิจัยที่ประกอบไปด้วย กระบวนการค้นคว้าทางสังคม (Social Investigation) การให้การศึกษา (Education) และการกระทำหรือปฏิบัติ (Action) เพื่อที่จะให้กลุ่มผู้ถูกจัด หรือด้วยโอกาสในสังคมได้มีส่วนร่วมในการสร้างความรู้และทำความเข้าใจกับสภาพการณ์ที่ปรากฏอยู่ รวมทั้งเปิดพื้นที่ให้เรียนรู้และแก้ไขปัญหา ร่วมกันระหว่างหลายฝ่าย อันเป็นการสร้างความรู้ให้กับสังคมได้อย่างเป็นรูปธรรม

ซึ่ง พันธุ์ทิพย์ งามสุด (2540, หน้า 33-35) อธิบายไว้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

มีหลักการสำคัญที่ให้ความเคารพต่อภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น ตลอดจนระบบการสร้างความรู้ ซึ่งแตกต่างไปจากของนักวิชาการ โดยประกอบด้วย

1. ปรับปรุงความสามารถและพัฒนาศักยภาพของชาวบ้าน ด้วยการส่งเสริมยกระดับ
2. ศึกษาและพัฒนาความเชื่อมั่นให้เกิดการวิเคราะห์/ สังเคราะห์สถานการณ์ปัญหาของตนเองซึ่งเป็นการนำเอาศักยภาพเหล่านี้มาใช้ประโยชน์
3. ให้ความรู้ที่เหมาะสมแก่ชาวบ้าน ตลอดจนมีการนำไปใช้อย่างเหมาะสม
4. สนใจปริทัศน์ของชาวบ้าน โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจะช่วยเปิดเผยให้เห็นคำถามที่ตรงกับประเด็นปัญหา
5. การปลดปล่อยแนวความคิดเพื่อให้ชาวบ้านและคนยากจนด้อยโอกาส สามารถมองความคิดเห็นของตนได้อย่างเสรี มองสภาพการณ์และปัญหาของตนเอง วิเคราะห์วิจารณ์ ตรวจสอบสภาพข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงการศึกษาศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2545 , หน้า 241) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนท้องถิ่นแต่ละแห่งเข้าร่วมศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล รวมทั้งการหาประเด็นปัญหาเชิงพัฒนาและวรรณกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาของชุมชนคนมิใช่รอกอยแต่นักวิจัยและนักพัฒนามาดำเนินการให้
2. เพื่อให้ได้ข้อมูลความเป็นจริง แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม หรือมีความสอดคล้องกับบริบทของชุมชนท้องถิ่นนั้น
3. เพื่อให้มีการขับเคลื่อนมวลสมาชิกเข้าด้วยกัน เป็นกระบวนการของผู้มีความรับผิดชอบร่วมกัน เรียนรู้ด้วยกันและแก้ไขปัญหาพร้อมกัน

#### ลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

เคมมิสและวิลกินสัน (Kemmis & Wilkinson, 1988, p. 556) ได้สรุปลักษณะที่สำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. เป็นกระบวนการทางสังคมที่นักวิจัยมีเจตนาขยายความสัมพันธ์ของบุคคลแต่ละบุคคลกับบุคคลอื่น ๆ เพื่อทำความเข้าใจว่าแต่ละบุคคลสร้างความสัมพันธ์หรือพฤติกรรมผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคมอย่างไร
2. รูปแบบของการวิจัยเน้นการมีส่วนร่วม หมายความว่า แต่ละคนจะเกิดความเข้าใจ

ในสิ่งที่ตนทำแล้วเสนอความรู้ความคิดเห็นสู่บุคคลอื่น รวมทั้งผลักดันให้เกิดการกระทำร่วมกัน

3. เป็นความร่วมมือในการปฏิบัติร่วมกัน เพราะการวิจัยจะมีความสมบูรณ์ต้องเกิดจากการกระทำของผู้ที่เกี่ยวข้อง มีการปฏิบัติเพื่อขยายผลไปสู่ชุมชน หรือสร้างความรู้ให้กับองค์กรทางสังคม เพื่อลดความไม่สมเหตุสมผล ความล้มเหลวและความไม่ยุติธรรมในการปฏิบัติ หรือจากปฏิสัมพันธ์ที่ไม่น่าพึงพอใจ

4. การดำเนินงานไม่มีการบังคับ ทุกคนเป็นอิสระจากกฎเกณฑ์ที่ไม่มีเหตุผลและโครงสร้างที่ไม่ยุติธรรมซึ่งเป็นข้อจำกัดในการพัฒนาตนเอง

5. ช่วยให้ผู้คนที่เกี่ยวข้องมีความเป็นอิสระในตัวเองจากข้อกำหนดต่าง ๆ เช่น สื่อภาษา และกระบวนการทำงาน เป็นต้น

6. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมสามารถเกิดขึ้นซ้ำกันได้อีก โดยพิจารณาผลที่สะท้อนกลับและเหตุผลที่เหมาะสม เพราะเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติ

เครสเวล (Cresswell, 2002, p. 614) ได้สรุปลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. มีจุดเน้นไปสู่การปฏิบัติ
2. การดำเนินการวิจัยมีการปฏิบัติร่วมกันระหว่างนักวิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้อง
3. เป็นความร่วมมือกันระหว่างนักวิจัยและผู้เข้าร่วมวิจัย
4. เป็นกระบวนการที่เป็นพลวัต (Dynamic Process) ของเกลียวปฏิสัมพันธ์ที่มีกระบวนการย้อนกลับและนำไปสู่การพัฒนาขั้นต่อไป (Back and Forth) จากผลสะท้อนของสิ่งที่เป็นปัญหา การเก็บรวบรวมข้อมูลและการปฏิบัติ
5. การพัฒนาผลการดำเนินงานต้องสามารถปฏิบัติได้
6. มีการนำเสนอผลการวิจัยต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น โรงเรียนในท้องถิ่น ชุมชน และบุคคลทางการศึกษา เป็นต้น

สมโภชน์ อเนกสุข (2548, หน้า18) สรุปว่าลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต การสะท้อนผลการปฏิบัติ และการปรับปรุงแผนเพื่อนำไปปฏิบัติในวงจรช่วงต่อไปจนกว่าจะรู้รูปแบบของการปฏิบัติงานที่พึงพอใจซึ่งกระบวนการวิจัยต้องมีความยืดหยุ่นสูง มีความเป็นพลวัต ไม่จำเป็นต้องดำเนินงานเชิงเส้นตรงสามารถทำการวิจัยซ้ำกันได้อีก โดยพิจารณาจากผลสะท้อนกลับ ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาแผนงานและกระบวนการวิจัยลำดับต่อไป

ดังนั้น ลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คือ รูปแบบเน้นการมีส่วนร่วมระหว่างนักวิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้อง เน้นการปฏิบัติและมีกระบวนการยืดหยุ่นเป็นพลวัต เกิดขึ้นซ้ำกันได้อีกเป็นเกลียวปฏิสัมพันธ์ โดยพิจารณาจากผลสะท้อนของสิ่งที่ปัญหาการรวบรวมข้อมูลและการปฏิบัติ

**องค์ประกอบสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม**

องค์ประกอบที่สำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มี 3 ประการ ดังนี้ (สิทธิชัย ประพุทธนิตินสาร, 2546, หน้า 49-52)

1. การมีส่วนร่วม (Participation) ของประชาชนเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาและการแสวงหาคำความรู้ทั้งการพัฒนาและการแสวงหาคำความรู้

2. มีการกระทำ (Action) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมองค์ความรู้มีการเชื่อมต่อการปฏิบัติการหรือการได้มาซึ่งผลการวิจัยไปสู่การพัฒนาแบบวงจร

3. กระบวนการเรียนรู้ (Learning Process)

วิลตันและกาฟเนย์ (Walton and Gaffney, 1991, pp. 122-123 อ้างถึงใน นิตยา เงินประเสริฐ, 2544, หน้า 62) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วม (Participation) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเป็นประชาธิปไตยในการวิจัย โดยตระหนักยอมรับคุณค่าของผู้เข้าร่วมปฏิบัติ (Practitioners) สมาชิกชุมชน ประชาชน ผู้ปฏิบัติงาน และอาสาสมัครต่าง ๆ ซึ่งกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียดังกล่าวเป็นผู้มีประสบการณ์ จะสร้างองค์ความรู้ที่มีประโยชน์จากภูมิปัญญาของตนโดยพิจารณาถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

2. การกระทำ (Action) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การวิจัยมีจุดมุ่งหมายที่จะเปลี่ยนแปลงความพยายามต่าง ๆ ของผู้มีส่วนร่วมในสถานการณ์เฉพาะ ดังนั้น จึงมีการกระทำต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

3. การวิจัย (Research) ซึ่งเป็นความพยายามอย่างมีระบบที่จะสร้างองค์ความรู้ เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการในสถานการณ์เฉพาะ

**ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม**

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีขั้นตอนในการดำเนินการ 5 ขั้นตอน ดังนี้ (ปาริชาติ วลัยเสถียร, 2543, หน้า 82)

1. ระยะก่อนทำวิจัย (Pre-Research Phase) ได้แก่

1.1 การคัดเลือกชุมชนและการเข้าถึงชุมชน

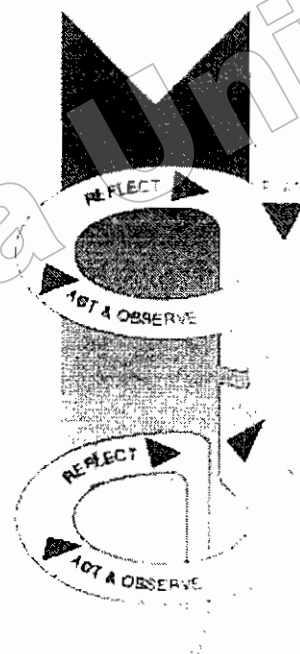
- 1.2 การบูรณาการตัวนักวิจัยที่เข้าประชุม
  - 1.3 การสำรวจข้อมูลเบื้องต้นของชุมชน
  2. ระยะของการทำวิจัย (Research Phase) ได้แก่
    - 2.1 การศึกษาวิเคราะห์ปัญหาร่วมกับชุมชน
    - 2.2 การฝึกอบรมทีมวิจัยท้องถิ่น
    - 2.3 การวิเคราะห์ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการ PAR และกำหนดแนวทางแก้ไข
    - 2.4 การออกแบบวิจัยและเก็บข้อมูล
    - 2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
    - 2.6 การนำเสนอข้อมูลต่อที่ประชุมหมู่บ้าน
  3. ระยะการทำแผน (Planning Phase) ได้แก่
    - 3.1 การอบรมทีมงานวางแผนท้องถิ่น
    - 3.2 การกำหนดโครงการหรือกิจกรรม
    - 3.3 การศึกษาความเป็นไปได้ของแผนงาน
    - 3.4 การแสวงหางบประมาณและหน่วยงานที่สนับสนุน
    - 3.5 การวางแผนเพื่อติดตามและประเมินผล
  4. ระยะการนำแผนไปปฏิบัติ (Implementation Phase) ได้แก่
    - 4.1 การกำหนดทีมงานปฏิบัติการอาสาสมัคร
    - 4.2 การอบรมทีมงานปฏิบัติงานอาสาสมัคร
  5. ระยะการติดตามและประเมินผลและประเมินผลการปฏิบัติงาน (Monitoring and Evaluation Phase) ได้แก่
    - 5.1 การจัดตั้งทีมงานติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหมู่บ้านขึ้นมาติดตามการดำเนินงานของฝ่ายปฏิบัติทุกระยะ
    - 5.2 เสนอผลการประชุมต่อที่ประชุมหมู่บ้าน
- เคมมิสและแม็คแท็กการ์ท (Kemmis and McTaggart, 1988, pp. 11 - 15) กำหนดขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การกระทำ/ดำเนินการ (Action) การสังเกตผล (Observation) การสะท้อน/ทบทวน (Reflection) ดังนี้
1. การวางแผน (Planning) การเลือกกิจกรรมกำหนดในแผน ต้องเป็นกิจกรรมที่สามารถปฏิบัติได้ดี มีการตรวจสอบอย่างรอบคอบ มีการวิเคราะห์สภาพการณ์และกำหนดยุทธวิธี

การดำเนินการให้อยู่ในแนวของการปฏิบัติจริงให้ชัดเจน โดยเน้นให้เห็นการปฏิบัติจริงให้มากที่สุด

2. การปฏิบัติ (Action) เป็นการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ มีการควบคุมการดำเนินงาน เป็นอย่างดี เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด แต่ในทางปฏิบัติ อาจจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปจากแผน ดังนั้น แผนจึงต้องมีการยืดหยุ่น

3. การสังเกตผล (Observation) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสังเกต สังเกต การกระทำ วิธีการกระทำ อิทธิพลเกี่ยวเนื่องกับการกระทำอื่นและผลของการกระทำตามเนื้อหาที่จะต้องปฏิบัติและผลของการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ มีการบันทึกการปฏิบัติงานไว้เป็นหลักฐาน ดังนั้น การสังเกตเป็นสิ่งสำคัญสำหรับหาวิจัยเชิงปฏิบัติการที่ใช้ควบคู่กับการปฏิบัติจริง

4. การสะท้อน/ ทบทวน (Reflection) เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่นำผลของการปฏิบัติและการสังเกตมารวบรวมวิเคราะห์ผลดี ผลเสีย สรุปผล สะท้อนข้อมูลย้อนกลับไปสู่การวางแผน การดำเนินการครั้งต่อไป ซึ่งวนกลับไปสู่วงจรการปฏิบัติอีกครั้งหนึ่ง วงจรนี้มีลักษณะเหมือนขดลวด (Spiral Circle) ดังภาพที่ 9



ภาพที่ 9 วงจรการวิจัยปฏิบัติการของเคมมิสและแม็กแท็กการ์ด (Kemmis & McTaggart, 1988)

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่เป็นพลวัต (Dynamic Process) ของเกลียวปฏิสัมพันธ์ มีกระบวนการย้อนกลับและนำไปสู่การพัฒนาขั้นต่อไป (Back and Forth) จากผลสะท้อนของสิ่งที่เป็นปัญหา การเก็บรวบรวมข้อมูลและการปฏิบัติ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาโดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการของเคมมิสและแม็คแท็กการ์ท (Kemmis and McTaggart, 1988)

**เทคนิคและเครื่องมือการศึกษาชุมชนอย่างมีส่วนร่วม**

เทคนิค A – I – C (Appreciation – Influence - Control)

เทคนิค A-I-C คิดค้นและ พัฒนาโดย Dr. William E. Smith และ Ms. Turid Sato

ซึ่งเทคนิค A-I-C คือกระบวนการประชุมที่มีวิธีการหรือขั้นตอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุม ได้มีโอกาสสื่อสาร แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจถึงสภาพปัญหา ข้อจำกัด ความต้องการ และศักยภาพของผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เป็นกระบวนการที่ประชุมระดมพลังสมองเพื่อแก้ไขปัญหาและแนวทางในการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีวิธีการของ A-I-C เป็นการเชิญคนที่จะร่วมกันทำงานทั้งหมดมาเข้าประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งจะดำเนินการใน 3 ขั้นตอน ดังนี้ (ชอบ เข้มกลัด และโกวิทย์ พวงงาม, 2547, หน้า 54-58)

ขั้นตอนที่ 1 A หมายถึง Appreciation เป็นการทำให้ทุกคนยอมรับและชื่นชมคนอื่นโดยไม่แสดงการต่อต้านหรือวิพากษ์วิจารณ์ ทุกคนจะมีโอกาสแสดงออกอย่างทัดเทียมด้วยภาพ ข้อเขียน หรือคำพูด ว่าเขาเห็นสถานการณ์ปัจจุบันเป็นอย่างไรและเขาอยากเห็นความสำเร็จในอนาคตอย่างไร ซึ่งจะทำให้ทุกคนมีโอกาสใช้ข้อเท็จจริง เหตุผล และความรู้สึก ตลอดจนการแสดงออกมาในลักษณะต่าง ๆ ตามความจริง เมื่อทุกคนที่แสดงออกได้รับการยอมรับจากคนอื่น จะทำให้ทุกคนมีความรู้สึกที่ดี มีความสุข ความอบอุ่น และเกิดพลังขึ้นในระหว่างคนที่มาประชุมด้วยกัน ซึ่ง A เป็นการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เปิดโอกาสแสดงความคิดเห็น รับฟังยอมรับ และสรุปร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

ขั้นตอนที่ 2 I หมายถึง Influence เป็นการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แต่ละคนมีอยู่มาช่วยกันกำหนดวิธีการ หรือยุทธศาสตร์ ที่จะทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ร่วมกัน วิธีการที่เสนอแนะมาทั้งหมดจะถูกนำมาจัดหมวดหมู่ แยกแยะ และพิจารณาร่วมกันจนกระทั่งได้วิธีการที่กลุ่มเห็นพ้องต้องกันว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จที่กลุ่มต้องการ ซึ่ง I เป็นการกำหนดยุทธศาสตร์ มาตรการและเสนอทางเลือก เพื่อให้บรรลุความมุ่งหวัง บรรลุภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้



1. คิดกิจกรรมโครงการที่จะทำให้บรรลุตามความมุ่งหวัง/ ภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งดำเนินการโดยให้แต่ละคนคิดยุทธศาสตร์ ประมาณคนละ 1-3 ข้อ จากนั้นเขียนยุทธศาสตร์ ลงบนแผ่นกระดาษย่อยแผ่นละ 1 ข้อ อธิบายแลกเปลี่ยนความคิดในกลุ่มเล็ก คัดเลือกยุทธศาสตร์ ที่เห็นว่าดีที่สุดประมาณ 3-5 ข้อ อภิปรายแลกเปลี่ยนกันดีเพื่อหาข้อยุติที่มีเหตุผล กลุ่มพอใจมากที่สุด ยอมรับมากที่สุด

## 2. จัดลำดับความสำคัญ

ขั้นตอนที่ 3 C หมายถึง Control เป็นการนำวิธีการที่กำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ (Action Plan) อย่างละเอียด ทำอะไร มีหลักการและเหตุผลอย่างไร มีเป้าหมายอย่างไร ใครรับผิดชอบเป็นหลัก ใครต้องให้ความร่วมมือ จะใช้งบประมาณค่าจ่ายอย่างไร จากแหล่งใด ในขั้นนี้สมาชิกแต่ละคนจะเลือกว่า ตนสมัครใจรับผิดชอบเรื่องใด ใครจะให้ความร่วมมือ ในเรื่องใด ใครจะเป็นผู้ร่วมวางแผนปฏิบัติการข้อใด เป็นการกำหนดข้อผูกพันให้ตนเอง เพื่อควบคุมให้เกิดการกระทำอันจะนำไปสู่การบรรลุผลที่เป็นเป้าหมายหรืออุดมการณ์ร่วมกัน ของกลุ่มในที่สุด ซึ่ง C เป็นการทำงานร่วมกันโดยนำเอาโครงการและกิจกรรมมาสู่การปฏิบัติ และจัดกลุ่มดำเนินการที่แต่ละคนถนัด

## เทคนิค FSC

กิจกรรม FSC (Future Search Conference) หรือการประชุมเพื่อสร้างอนาคตร่วมกัน เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) ของผู้แทนกลุ่มเฉพาะหลายประเภท ซึ่งต่างก็มี ส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องนั้นมารวมกันทำงานและสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อให้ได้แผนหรือแนวทาง ปฏิบัติสำหรับการนำไปปฏิบัติจนบรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ของกลุ่ม ทั้งนี้ โดยใช้อาาคต ที่เต็มไปด้วยความหวังเป็นจุดประสงค์ในการทำงาน ไม่ใช่ปัญหาเป็นตัวตั้ง เพราะจะทำให้รู้สึก ท้อแท้และสิ้นหวังในการแก้ปัญหา กิจกรรม FSC ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 3 ส่วน ดังนี้ (ทวีศักดิ์ นพเกษร, 2541, หน้า 32-44)

- 2.1 การวิเคราะห์เหตุการณ์ในอดีต เพื่อเชื่อมโยงกับสภาพการณ์และแนวโน้ม ในปัจจุบัน
- 2.2 การวิเคราะห์และสังเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อความเข้าใจในทิศทางและ ปัจจัยที่มีอิทธิพลในประเด็นหลักของการประชุม
- 2.3 การสร้างจินตนาการถึงอนาคตที่พึงปรารถนาในประเด็นหลักของการประชุม เพื่อร่วมกันกำหนดความคิดเห็นและสร้างแผนปฏิบัติการไปสู่อนาคตร่วมกัน

### เทคนิค SWOT

การวิเคราะห์โดยใช้ SWOT (Strength Weakness Opportunity Threat) เป็นอีกเทคนิคหนึ่ง ที่สามารถนำมาใช้วิเคราะห์ชุมชนท้องถิ่นเพื่อการพัฒนา โดยวิเคราะห์ว่า ชุมชนท้องถิ่นของคนมีจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และข้อจำกัดหรืออุปสรรค (Threat) อย่างไรบ้าง ผลจากการทำกิจกรรม SWOT จะทำให้ทราบสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกชุมชน จากนั้นร่วมเสนอกลยุทธ์ทางเลือกซึ่งจะสามารถนำไปวางแผนพัฒนาชุมชนได้อย่างเหมาะสม และจะเป็นการดีถ้าคนในชุมชนท้องถิ่นส่วนมากมีส่วนร่วมด้วย

เมื่อพิจารณาขั้นตอนของกิจกรรม SWOT จะมีมิติของการวิจัยแฝงอยู่ กล่าวคือ การที่จะวิเคราะห์ชุมชนท้องถิ่นได้นั้น จะต้องมีข้อมูลที่ได้จากสภาพจริงของชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ (สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับสูง และสำนักมาตรฐานอุดมศึกษา, 2545, หน้า 258)

### การสนทนากลุ่ม (Focus Group Interview)

กิจกรรมความเห็นของกลุ่มเป็นอีกกิจกรรมหนึ่งที่มีการเริ่มต้นที่ดีของการพัฒนาท้องถิ่นชุมชน เป็นการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของข้อมูลเพื่อหาข้อสรุปนำไปสู่การวางแผนที่ดี การอภิปรายดังกล่าวต้องมีความเที่ยงตรง ความเห็นของกลุ่ม หรือกระบวนการสนทนากลุ่ม เป็นการพูดคุยแบบธรรมชาติ คนที่มีบทบาทสำคัญคือ พิธีกรหรือผู้นำกลุ่ม (Moderator) ในการพูดคุยแบบความเห็นของกลุ่มนี้ ต้องมีการกำหนดกลุ่มคนที่ จะพูดคุย เวลา สถานที่ หัวข้อที่จะพูดคุยและบรรยายในการพูดคุย

วัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม มีดังนี้

1. เพื่อให้ได้ข้อมูลเนื้อหาสาระที่เป็นประเด็นเฉพาะด้าน
2. เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับประเด็นนั้นๆ แสดงความคิดเห็น ให้ข้อมูล รายละเอียด
3. เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพ

องค์ประกอบของ ความเห็นของกลุ่ม ได้แก่ บุคคลที่ร่วมสนทนากลุ่มไม่ต่ำกว่า

6-12 คน พิธีกรจะต้องรู้พื้นที่นั้นแล้วพอสมควร และรู้ขอบเขตของชุมชน จึงเลือกกิจกรรมใช้ความเห็นของกลุ่ม และในการสนทนาแต่ละครั้งจะใช้ระยะเวลาตามความเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์

บทบาทของบุคคลที่เข้าร่วมในสนทนากลุ่มมีดังนี้

1. พิธีกร (Moderator/ Facilitator) ทำหน้าที่เป็นผู้จุดประเด็นหรือชักจูงให้ผู้เข้าร่วมสนทนาแสดงความคิดเห็นตามประเด็นคำถามที่ได้มาจากวัตถุประสงค์ของปัญหาการวิจัยและต้องควบคุมการสนทนาให้อยู่ในประเด็นและการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลในการสร้างคำถามใหม่
  2. บุคคลเป้าหมายของการสนทนา (Discussion) ทำหน้าที่ในการพูดคุยแสดงความคิดเห็นในประเด็นข้อคำถามต่าง ๆ
  3. ผู้จดบันทึกการสนทนา (Note Taker) ทำหน้าที่ที่จกระหว่างการสนทนากลุ่ม ห้ามมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
  4. ผู้ช่วย (Assistants) ทำหน้าที่ควบคุมเวลา อำนวยความสะดวกและดูแลแก้ปัญหาอื่น ๆ (ชอบ เข้มก๊ัด และ โกวิทช์ พวงงาม, 2547, หน้า65 และ นรินทร์ชัย พัฒนพงศา, 2547, หน้า244)
- สำหรับในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เทคนิค A-I-C ศึกษาวิเคราะห์สภาพจริงบริบทของโรงเรียนโดยให้สมาชิกที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมกลุ่มแล้วนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการในการวิจัยในครั้งนี้ต่อไป

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2542, หน้า 45-46) กล่าวว่าโรงเรียนที่มีคุณภาพจะต้องมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีปัจจัยในเรื่องต่อไปนี้ คือ ความเป็นผู้นำระดับมืออาชีพของผู้บริหาร มีเป้าประสงค์และวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการเรียนการสอนที่เข้มแข็ง มีการสอนที่มีความมุ่งหมาย มีความคาดหวังโดยรวมสูง มีการเสริมแรงในเชิงบวก มีการติดตามความก้าวหน้า ส่งเสริมความรับผิดชอบของผู้เรียน มีความร่วมมือระหว่างบ้านและโรงเรียน มีการจัดการเรียนที่เป็นระบบ

สงบ ประเสริฐพันธุ์ (2543, หน้า 84-85) ได้สังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการศึกษาดังชาติ ได้แก่ ดัตต์เวลเลอร์ เฟอร์กี้ และสมิธ โรซ และเบเกอร์ สเต็ดแมน และริมเฟิลเบอร์ก และคณะ (Duttweiler, 1988, Purkey & Smith, 1991, Rouche & Baker, 1986, Stedman, 1987, Wimpelberg et al., 1989 อ้างถึงใน สงบ ประเสริฐพันธุ์ (2543, หน้า 84-85) สรุปผลการสังเคราะห์ได้ว่าปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนที่มีคุณภาพนั้นมีหลายประการดังต่อไปนี้ การมุ่งเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง การเสนอโปรแกรมเรียนที่หลากหลาย บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อ

การทำงานและการเรียนรู้ การกำหนดควิสัยทัศน์ พันธกิจ และมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเป็นขั้นตอน การมีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานที่มีมาตรฐานสูง มีความร่วมมือและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีระบบประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน

ไซเซอร์ (Sizer, 1990, pp. 6-8) กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อโรงเรียนที่ดีมี 3 ประการ คือ

1. ต้องมีบรรยากาศของความเชื่อถือในพลังความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในศักยภาพของกันและกัน
2. มีสภาพกัลยาณมิตรร่วมวิชาชีพ ( Collegiality) ซึ่งแสดงได้จากพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนที่มีลักษณะใฝ่รู้ แบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน
3. ความสัมพันธ์อันดีต่อกันและกันของผู้บริหารกับครู และครูกับครู

ฮอยและมิสเกล เรียคและคณะ และกมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (Hoy & Miskel, 1991, pp. 286-288 อ้างถึงใน กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2536, หน้า 211-212) ได้พบว่าขนาดของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียน และโรงเรียนเอกชนที่มีขนาดใหญ่จะมีประสิทธิภาพสูงกว่าโรงเรียนที่มีขนาดกลางและขนาดเล็ก และโรงเรียนเอกชนที่มีขนาดกลางจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก เมื่อพิจารณาตามประเภทของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนเอกชนที่ไม่ได้รับเงินอุดหนุนมีประสิทธิผลสูงกว่าโรงเรียนเอกชนที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐในทุกด้าน ประกอบกับ อารุง จันทวานิช (2523, หน้า 16) พบว่า ขนาดของโรงเรียน ทำเลที่ตั้งจะแตกต่างกันในประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ โรงเรียนระดับประถมศึกษาขนาดใหญ่ ทำเลที่ตั้งอยู่ในที่ที่เจริญจะมีประสิทธิภาพสูง และขนาดของโรงเรียน พื้นที่และจำนวนห้องเรียน มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงคือเด็กที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ วรณรรณ์ จันทรภัทร (2538, บทคัดย่อ) พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนเมื่อแยกตามขนาดโรงเรียนมีความแตกต่างกัน และลัดดาวัลย์ สานคินิรันดร (2538, หน้า 216) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม พบว่า ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่มีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กมีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง นอกจากนี้ เกียรติ อัมพรายน (2525, หน้า 84) พบว่า โรงเรียนระดับประถมศึกษาขนาดเล็กมีสภาพไม่เหมาะสมในด้านการเรียนการสอน ด้านการบริหารงบประมาณ ค่าใช้จ่าย อาคาร วัสดุ ครุภัณฑ์ ซึ่งทำให้ไม่เอื้อต่อการสอนของครู โดยพบว่า

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยต่ำกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ในขณะที่ค่าใช้จ่ายรายหัวสูงกว่านักเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่ และภรณ์ อนันต์นาวิ (2545, หน้า 80) ได้สรุปไว้ว่า ขนาดของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน ทำให้ระดับแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศของโรงเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียนต่างกัน ดังนั้น ขนาดของโรงเรียนจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน

บาสเก็ต และมิกลอส (Basket & Miklos, 1992, p. 1) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อการสร้างคุณภาพโรงเรียนอย่างยิ่ง โดยเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1991, p. 76) ที่กล่าวว่า โรงเรียนดีมีคุณภาพนั้นมาจากคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน โดยเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโรงเรียน ดังนั้น โรงเรียนจะมีคุณภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียน

เพ็ญศรี คชศิลา (2543) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงคุณภาพโรงเรียนตามมาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการนำผลการประเมินมาตรฐานมาใช้ปรับปรุงคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนได้นำผลการประเมินมาใช้ทุกประเด็น โดยเฉพาะมาตรฐานที่ไม่ผ่านการประเมินด้านปัจจัย คือ ครูมีลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครู และผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านกระบวนการ คือ โรงเรียนจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตรและความต้องการ ของท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ปัญหาที่พบ คือ การขาดงบประมาณ ครูมีชั่วโมงสอนมาก ครูไม่เห็นความสำคัญของการเป็นสมาชิก ชมรม วิชาชีพครู ครูขาดการยอมรับซึ่งกันและกัน ขาดการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ขาดการวิจัยและนำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้

สุวิมล ว่องวานิช และคณะ (2552) ได้ศึกษาเอกสาร ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษามีหลายประการ แต่ที่เป็นปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารและครูคุณภาพครู การมีส่วนร่วมของพ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชน แนวคิดการบริหารการศึกษา และการวางระบบการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารและครู

Voorhis และ Seldon (2004 อ้างในสุวิมล ว่องวานิช และคณะ, 2552, หน้า 2-33) กล่าวว่า มีปัจจัยหลายประการที่ทำให้โรงเรียนหนึ่งประสบความสำเร็จมากกว่าโรงเรียนอื่น ๆ

ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญคือผู้บริหาร โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จของโรงเรียนเพราะผู้บริหารมีบทบาทหลายอย่างในฐานะผู้นำโรงเรียน โดยการให้คำปรึกษาการปฏิบัติงานแก่บุคลากร การดูแลนักเรียนด้านการเรียนและระเบียบวินัย การทำงานกับครอบครัวและชุมชน การบริหารจัดการทรัพยากรในโรงเรียน การตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร และวางแผนพัฒนาบุคลากร การบริหารงบประมาณ ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งของผู้บริหารโรงเรียนจึงนำไปสู่ประสิทธิภาพของโรงเรียน จากงานวิจัยที่ทำการศึกษารองเรียนอเมริกันใหม่ (New American School) โดยทำการศึกษาในระยะยาวพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เป็นตัวทำนายที่สำคัญที่สุดในการดำเนินการปฏิรูปทั้งโรงเรียนทั้งในระดับครูและในระดับโรงเรียน (Kiyby, Berends & Natfel, 2001 cited in Voorhis & Seldon, 2004) ในงานวิจัยนี้ให้ครูทำการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้ชุดคำถามเกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการสื่อสารกับครูอย่างชัดเจนเกี่ยวกับความคาดหวังที่มีต่อครู การแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมในการสนับสนุนการทำงานของครู การจัดหาทรัพยากรของโรงเรียน การกำหนดกฎระเบียบเพื่อควบคุมความประพฤติของนักเรียน การพูดคุยกับครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน การแสดงความมั่นใจในตัวครู และการลงทุนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนที่มีความน่าจะเป็นสูงสุดในการดำเนินการปฏิรูปทั้งโรงเรียนให้มีความสำเร็จถ้าผู้บริหารโรงเรียนแสดงถึงภาวะผู้นำที่สนับสนุนคุณสมบัติดังกล่าวนี้

นอกจากภาวะผู้นำของผู้บริหารแล้ว ภาวะผู้นำของครูสามารถเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน (Mujis & Harris, 2006) ในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขึ้นอยู่กับการพัฒนากระบวนการร่วมมือร่วมพลังภายในโรงเรียน การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของโรงเรียนเป็นชุมชนทางวิชาชีพซึ่งครูมีโอกาสในการเรียนรู้จากเพื่อนครูและมีการทำงานร่วมกัน ภาวะผู้นำของครูเป็นการร่วมมือร่วมพลังและการทำงานร่วมกันของครูอย่างมีจุดมุ่งหมาย ซึ่งไม่ใช่ภาวะผู้นำตามคำจำกัดความเกี่ยวกับความรับผิดชอบหรือบทบาทอย่างเป็นทางการ แต่เป็นปฏิบัติที่มีความร่วมมือร่วมพลังทางวิชาชีพซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาการศึกษาทั้งบทบาทผู้นำที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น ความร่วมมือทางวิชาชีพในการริเริ่มสิ่งใหม่เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อของนักเรียนทั้งภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียน การปรับปรุงการเรียนการสอนในระดับชั้นเรียน ระดับภาควิชา ระดับชั้นปี หรือระดับโรงเรียน ภาวะผู้นำของครูในการพัฒนาโรงเรียน มี 5 มิติ ในมิติที่หนึ่ง คือ การร่วมกันตัดสินใจ ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อครูได้รับมอบหมายให้ตัดสินใจแทนโรงเรียนในสิ่งที่มีความสำคัญ มิติที่สอง คือ ความร่วมมือ

ร่วมใจ ในการทำงานร่วมกับเพื่อนครูเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและวิธีการสอน มิติที่สาม คือ การมีส่วนร่วมในเชิงรุก โดยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงงานที่เป็นแกนหลักในการพัฒนาโรงเรียนและการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาโรงเรียน มิติที่สี่ คือ การเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ซึ่งครูมีการเรียนรู้เฉพาะบุคคลและเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนครู และมิติที่ห้า คือ ภาวะผู้นำในการปฏิบัติ ซึ่งครูเข้าไปมีส่วนในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาในฐานะเป็นตัวแทนของโรงเรียน ซึ่งมิติทั้งห้าของภาวะผู้นำของครู แสดงถึงคุณภาพขององค์กรที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและการเป็นหุ้นส่วนในการทำงาน

## 2. คุณภาพครู

ครูเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาด้านการศึกษา นักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นอยู่กับคุณภาพการสอนของครู ผลจากการกระจายอำนาจทางการศึกษาและการบริหารจัดการโรงเรียนแบบใหม่ทำให้ครูต้องมึนงง และความรับผิดชอบใหม่ๆ เพิ่มขึ้น ครูต้องสามารถรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีมาอย่างคืบเนื่อง เช่น หลักสูตรและเนื้อหาการสอนที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ครูต้องรับมือว่าควรจะสอนอะไรและจะสอนด้วยวิธีใดจึงจะให้ผลที่ดีที่สุดต่อคุณภาพของผู้เรียน การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนก่อให้เกิดนโยบายที่มีความเกี่ยวข้องกับครู เช่น การให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้นและครูต้องมีส่วนร่วมในการความรับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน (เช่น การให้ครูมีส่วนร่วมในคณะกรรมการสถานศึกษา หรือ การประเมินการสอนของครู) ครูสามารถจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ได้อย่างยืดหยุ่นมากขึ้น (เช่น การสอนเป็นทีม การใช้อาสาสมัครหรือผู้ช่วยการสอน การส่งเสริมกลยุทธ์การเรียนรู้แบบเชิงรุกในชั้นเรียน) การสร้างหรือการเสริมแรงจูงใจเกี่ยวกับโครงสร้างอาชีพเกี่ยวกับการสอน (เช่น ครูผู้เชี่ยวชาญ การรับสมัครครูที่สอนไม่เต็มเวลา) การเสนอทางเลือกใหม่ และการปฏิรูปด้านการศึกษาคู (เช่น ระบบการคัดเลือกแบบใหม่ การฝึกงานในโรงเรียนก่อนเข้ารับทำงาน) (Hopkins & Strem, 1997) ครูที่มีคุณภาพสูงในยุคการปฏิรูปการศึกษาต้องมีคุณลักษณะ คือ มีความผูกพันยึดมั่นในหน้าที่ครู มีความมุ่งมั่นในการช่วยเหลือนักเรียนด้านการเรียน การปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองและหาวิธีการสอนใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการสอนหลายรูปแบบ ความสามารถในการร่วมมือกับครูอื่นๆ และความสามารถในการสะท้อนการปฏิบัติงานของตนเอง คุณลักษณะของครูที่มีคุณภาพสูงในระดับโรงเรียนคือการมีฉันทมติต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมของโรงเรียน การวางแผนเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองในการทำงาน และการมีสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชน (Hopkins & Strem, 1997)

อย่างไรก็ดี ความสำคัญในการพัฒนาครูจะเกิดขึ้นได้ ต้องมีปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จ การวิจัยภายใต้การสนับสนุนของกองทุนเพื่อการศึกษาในประเทศอังกฤษ ทำการสำรวจข้อมูล จากโรงเรียนจำนวน 38 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 13 โรงเรียน โรงเรียน ประถมศึกษาจำนวน 22 โรงเรียน และโรงเรียนสำหรับการศึกษาพิเศษจำนวน 3 โรงเรียน มีวัตถุประสงค์ที่มุ่งค้นหาแนวปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาบุคลากรครู นักวิชาการ พบว่า มีปัจจัย 10 ประการที่จะทำให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ นำไปสู่ความสำเร็จของการศึกษาในภาพรวม ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการบุคลากร ต้องมีประสิทธิภาพ 2) ทุกคนต้องมีความเข้าใจร่วมกันที่ชัดเจนต่อการพัฒนาบุคลากร 3) โรงเรียนต้องพัฒนาวัฒนธรรมที่มีศูนย์กลางอยู่บนการเรียนรู้ 4) การพัฒนาของแต่ละบุคคล ควรจะมีความเชื่อมโยงต่อการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นผ่านการบริหารจัดการด้านการปฏิบัติงาน และการพัฒนาอาชีพ รวมถึงการประเมินตนเองและการพัฒนาโรงเรียน 5) จุดมุ่งหมายและเหตุผล ที่มาของจุดมุ่งหมายต้องมีความชัดเจนและสามารถทำให้เกิดความแตกต่างอย่างเหมาะสมต่อผู้เรียน 6) การพิจารณาเลือกใช้รูปแบบของการพัฒนาบุคลากรที่มีความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า ต่อค่าใช้จ่ายที่สุด ควรคำนึงถึงความเหมาะสมในแต่ละรายบุคคล 7) ยุทธวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพสูง เป็นกิจกรรมที่กระทำร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคลากร (ครู) ได้แก่ การอภิปราย (Discussing) การสอนงาน (Coaching) การมีพี่เลี้ยง (Mentoring) การสังเกต (Observing) และการช่วยพัฒนาผู้อื่น 8) ช่วงเวลาสำหรับการพัฒนาบุคลากรควรมีการจัดสรร 9) การพัฒนาบุคลากรควรมีการกำกับดูแลและควรมีการประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้น 10) การเรียนรู้ และการพัฒนาของบุคลากรควรมีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน เป็นที่ยอมรับ และทราบโดยทั่วกัน เพื่อให้การพัฒนาเกิดเป็นความยั่งยืนสืบไป (Bubb & Early, 2009)

งานวิจัยที่เกี่ยวกับผลของการพัฒนาครูที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนนั้น มีงานของ Khamis & Sammons (2007) ศึกษาผลกระทบของนวัตกรรมโปรแกรมการศึกษาครูเพื่อการพัฒนา โรงเรียนในประเทศกำลังพัฒนา ซึ่งจัดโดยสถาบันการพัฒนาศึกษาของมหาวิทยาลัย Aga Khan (AKU-IED) ใน เมืองการาจี ประเทศปากีสถาน โดยได้รับการสนับสนุนจากมูลนิธิ Aga Khan ซึ่งเป็นมูลนิธิที่ให้ความช่วยเหลือและริเริ่ม โครงการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนในช่วงปี ค.ศ. 1980 และ ค.ศ. 1990 แก่ประเทศในเอเชียใต้และแอฟริกา จากการดำเนินงานของ AKU-IED พบว่า คุณภาพการศึกษาของนักเรียนในปากีสถานและในบริบทของประเทศที่กำลังพัฒนาในแอฟริกา ตะวันออก เอเชียกลาง และเอเชียใต้ ขึ้นอยู่กับการพัฒนาและความสามารถในการปฏิบัติงานของครู งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบกรณีศึกษาโดยผู้ให้ข้อมูลเป็นครูที่ผ่านการศึกษาใน โปรแกรมการศึกษา



ของ AKU-IED โดยการติดตามศึกษาระยะยาวถึงผลการปฏิบัติของครูที่เป็นกรณีศึกษาใน 2 Co-operating Schools ในปากีสถานที่มีบริบทของโรงเรียนแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมการพัฒนาครูที่สร้างขึ้นต้องคำนึงถึงบริบททางวัฒนธรรมของประเทศนั้น ๆ และควรมีการพัฒนา รูปแบบการพัฒนา โรงเรียนและ โปรแกรมการพัฒนาครูขึ้นที่สร้างขึ้นในบริบททางวัฒนธรรมของประเทศนั้น ๆ เองจะเหมาะสมกว่าการนำรูปแบบที่สร้างขึ้นในยุโรปหรืออเมริกาเหนือไปใช้

Mujis และ Harris (2006) ศึกษาภาวะผู้นำของครูกับความสำเร็จในการปรับปรุงโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาว่าภาวะผู้นำของครูสามารถมีอิทธิพลต่อการพัฒนาโรงเรียน และการพัฒนาครูได้อย่างไรและมีปัจจัยอะไรที่เป็นปัจจัยเอื้อและปัจจัยสนับสนุนภาวะผู้นำของครู ในโรงเรียน จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของครูมักเกิดขึ้นเมื่อครูมีส่วนร่วมในกิจกรรม ด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาร่วมกับหน่วยงานภายนอก เช่น บทบาทในการเป็นตัวแทน หน่วยงานในการตัดสินใจ หรือการร่วมมือกับเพื่อนครูทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ภาวะผู้นำของครูจะช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจของครู และ ทำให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพโรงเรียนผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจดังกล่าวรวมทั้งการเผยแพร่ นวัตกรรมทางการศึกษาและการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) ไปสู่เพื่อนครูเพื่อพัฒนาการเรียน การสอนและคุณภาพผู้เรียน ส่วนปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการสร้างภาวะผู้นำของครูให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ การมีวัฒนธรรมของการให้ความเชื่อถือและไว้วางใจซึ่งกันและกันและการส่งเสริมสนับสนุน การมีโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนต่อภาวะผู้นำของครู เช่น การบริหารจัดการที่มีความชัดเจน โปร่งใส ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและเป็นผู้ริเริ่มให้เกิดการพัฒนา ภาวะผู้นำของครูและการมีส่วนร่วมในนวัตกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพ

### 3. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ครอบครัว และชุมชน

การมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนทำให้เกิดผลทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนและทำให้เกิดผลทางบวกต่อ โรงเรียนและครอบครัว เช่น โรงเรียนที่ให้ครอบครัวและ ชุมชนมีส่วนร่วมมีบรรยากาศในโรงเรียนที่ดีกว่าและมีการเปิดกว้างทางวัฒนธรรมมากกว่าโรงเรียน ที่ครอบครัวและชุมชนไม่มีส่วนร่วม (Desimone, Finn-Stevenson, & Henrich, 2000 cited in Voorhis & Seldon, 2004) ทิศนคติของครอบครัวเกี่ยวกับ โรงเรียนดีขึ้นเมื่อครอบครัวได้รับโอกาส ในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของบุตร (Sanders, Epstein, & Connors-Tadros, 1999 cited in Voorhis & Seldon, 2004)

Epstein (2001 cited in Voorhis & Seldon 2004) เสนอกรอบแนวคิดของการมีส่วนร่วม ระหว่าง โรงเรียน ครอบครัว และชุมชนในการเป็นหุ้นส่วนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

ไว้เป็น 6 รูปแบบ คือ 1) ผู้ปกครอง – ช่วยเหลือครอบครัวทุกเรื่องในการสร้างสิ่งแวดล้อมที่บ้านเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ 2) การสื่อสาร – สร้างการสื่อสารแบบ 2 ทาง เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับโปรแกรมของโรงเรียนกับความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน 3) อาสาสมัคร – การให้ความช่วยเหลือจากผู้ปกครอง ในช่วยเหลือการปฏิบัติงานที่โรงเรียน ที่บ้าน และที่อื่นๆ 4) การเรียนรู้ที่บ้าน – ให้ข้อมูลแก่ครอบครัวว่าจะช่วยเหลือนักเรียนในเรื่องการบ้านและเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับหลักสูตรอย่างไร 5) การตัดสินใจ – ให้ผู้ปกครองที่มีภูมิหลังต่างๆ เป็นตัวแทนและผู้นำในคณะกรรมการโรงเรียน 6) การร่วมมือร่วมพลังในชุมชน - ระบุและบูรณาการแหล่งทรัพยากรและบริการภายในชุมชนเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับโปรแกรมการศึกษาของโรงเรียน

นอกจากนี้การให้สมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารจัดการ

โรงเรียนจะส่งผลดีต่อคุณภาพของโรงเรียน เนื่องจากสมาชิกในชุมชนส่วนใหญ่เป็นผู้ปกครองของนักเรียนและต้องการให้บุตรเรียนใน โรงเรียนที่มีคุณภาพดีจึงมีแรงจูงใจในการปรับปรุงการศึกษาของเด็กมีความต้องการในการควบคุมกำกับบุคลากรของ โรงเรียนอย่างใกล้ชิด ดังนั้น จึงคาดหวังว่าการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการจะช่วยปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ด้านอื่นๆ เช่น มีงานวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการตัดสินใจเกี่ยวกับงบประมาณของโรงเรียน โดยการพิจารณาให้เงินสนับสนุนตามผลงานของโรงเรียน สามารถส่งผลทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คะแนนสอบที่ดีขึ้น หรือ เพิ่มอัตราการจบการศึกษาของนักเรียน และยังส่งผลดีต่อระบบการประเมินนักเรียนที่ดีขึ้น มีการใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและสอดคล้องกับความต้องการของ โรงเรียนและนโยบายของ โรงเรียน (World Bank, 2007)

ในด้านการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาผู้เรียนนั้น Hill & Tyson (2009) ศึกษากลยุทธ์การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนระดับมัธยมศึกษา ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ห่อภิมานงานวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาเพื่อศึกษาว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหรือไม่และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในรูปแบบใดที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากที่สุด ผลการวิเคราะห์ห่อภิมานจากงานวิจัยจำนวนมากว่า 50 เรื่อง พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและพบว่ารูปแบบของการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองแบบการสร้างสังคมทางวิชาการ (Academic Socialization) เช่น การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับจุดประสงค์ เป้าหมาย และ

ความหมายของผลการเรียนรู้ของนักเรียน การสื่อสารเรื่องความคาดหวังเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม และการให้ยุทธวิธีที่นักเรียนสามารถนำไปใช้ได้โดยมีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุดกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในขณะที่รูปแบบการมีส่วนร่วมแบบโรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Involvement) เช่น การมาเยี่ยมที่โรงเรียน การอาสาสมัครที่โรงเรียน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน แต่การมีส่วนร่วมโดยใช้บ้านเป็นฐาน (Home-Based Involvement) เช่น การช่วยทำการบ้าน การให้คำแนะนำและตรวจสอบการทำการบ้านเป็นรูปแบบเดียวที่พบว่าความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่แน่นอน

#### 4. ระบบบริหารจัดการศึกษา

Gropello (2006) ศึกษาเปรียบเทียบการปฏิรูปการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของ 4 ประเทศในอเมริกากลาง (เอลซาวาดอร์ กัวเตมาลา ฮอนดูรัส และ นิการากัว) โดยการเปรียบเทียบลักษณะรูปแบบการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เช่น การมีส่วนร่วมของชุมชน การเสริมสร้างพลังอำนาจ การมีอิสระในการตัดสินใจของโรงเรียน ผลกระทบของการเสริมสร้างพลังอำนาจให้โรงเรียนและชุมชนที่มีต่อกระบวนการเรียนการสอน การประเมินความสามารถของครู การประเมินผลกระทบของรูปแบบที่มีต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาในด้านต่าง ๆ ความแตกต่างของการออกแบบการปฏิรูปบริบทของประเทศ และผลการดำเนินการจากผลการศึกษา สรุปได้ว่า จากรูปแบบการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนำไปสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชนและความพยายามของครูมากขึ้นซึ่งแสดงให้เห็นจาก 1) มีการใช้ทรัพยากรครูและโรงเรียนที่มีอยู่จำกัดได้ดีขึ้น 2) มีการให้บริการทางการศึกษาอย่างครอบคลุมพื้นที่ในชนบท 3) การไหลเวียนของนักเรียนดีขึ้นบ้าง 4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไม่ต่ำกว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนแบบเดิม (โรงเรียนที่บริหารจัดการโดยชุมชนส่วนมากตั้งอยู่ในพื้นที่ยากจนและห่างไกล) อย่างไรก็ตามพบว่าการศึกษาของครูและประสบการณ์ของครู การนำนวัตกรรมการสอนมาใช้ และการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครูยังอยู่ในระดับต่ำ ผลกระทบของชุมชนที่มีต่อการไหลเวียนของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นกว่านี้ได้โดยการปรับปรุงหลักสูตร ปรับปรุงการบริหารจัดการ และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับท้องถิ่นให้มีการรูปแบบการบริหารจัดการที่ยั่งยืน คำแนะนำสำหรับทิศทางในการปรับปรุงด้านการเรียนการสอน คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูเพิ่มขึ้น โดยการเพิ่มความมีอิสระในการจัดการเรียนการสอนให้สูงขึ้น การสนับสนุนให้ครูที่มีทักษะที่สูงกว่าได้รับผลตอบแทนที่ดีขึ้นและเพิ่มโอกาสในการพัฒนา

ด้านวิชาชีพ การปรับปรุงการบริหารจัดการและเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ระดับท้องถิ่นทำได้โดยการปรับปรุงการมีส่วนร่วมจากผู้ปกครอง การกระจายข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของโรงเรียน ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ การปรับปรุงการถ่ายโอนหน่วยงาน การฝึกอบรมผู้บริหาร การเสริมสร้างความแข็งแกร่งด้านความสามารถของหน่วยงานการเป็นหน่วยประสานความร่วมมือ การส่งเสริมให้เกิดความยั่งยืน ต้องมีการเร่งสร้างกลยุทธ์ที่รวมเอาครูและสหภาพครูในกระบวนการปฏิรูป การเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิรูป การต่อรองสถานภาพการจ้างงานของครูในโครงสร้างใหม่และให้ครูได้รับความมีอิสระในด้านการเรียนการสอนเพิ่มมากขึ้น

Komatsu (2009) ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการทางการศึกษาของชุมชน ในการพัฒนาโรงเรียนในปากีสถาน ประเทศปากีสถานได้ดำเนินการปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษามาตั้งแต่ปี ค.ศ. 2000 โดยใช้กลยุทธ์การกระจายอำนาจทางการศึกษาหรือการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานแต่ไม่ประสบความสำเร็จเท่าใดนักเนื่องจากข้อจำกัดทางด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพแบบการวิจัยชาติพันธุ์ วรรณมาในการศึกษาการบริหารจัดการศึกษาโดยองค์กรส่วนท้องถิ่นใน 2 โรงเรียน พบว่า ปัญหาที่พบบ่อย คือ การขอย้ายของครูในท้องถิ่นเข้าไปอยู่ในเมือง สาเหตุของการขอย้ายของครูมาจากการที่ไม่มีมีเบียดเบียนให้ครูที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ซึ่งปัญหานี้มักเกิดกับครูที่เป็นเพศหญิง ปัญหาใหญ่ที่พบอีกปัญหาหนึ่งคือการด้อยประสิทธิภาพของควบคุมกำกับทางการศึกษา การปฏิรูปการศึกษา ประสบความสำเร็จในการสร้างระบบการบริหารจัดการและการบริหารงบประมาณ โดยท้องถิ่น มีการแทรกแซงของเมืองท้องถิ่นในการบริหารจัดการด้านการศึกษา และบริการทางวิชาการ ที่จัดให้กับชุมชนไม่ได้ตอบสนองความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง

##### 5. การปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

Anderson & Kumari (2009) กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพ โรงเรียนไม่ได้เป็นแค่การนำโมเดลใหม่มาใช้ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร หรือการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนของครูเท่านั้น แต่เป็นการที่โรงเรียนกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งบุคลากรในโรงเรียนเข้าร่วมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการวิเคราะห์ถึงความก้าวหน้าและผลจากการพัฒนา รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร Detert (2001 cited in Anderson & Kumari, 2009) เสนอว่า ควรนำหลักการในการบริหารจัดการคุณภาพ (Quality Management) 9 ข้อ มาใช้ในการบ่งบอกว่าโรงเรียนมีการปรับปรุงคุณภาพโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่ง ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง การยึดมั่นต่อเป้าหมายในระยะยาว การมีส่วนร่วมของครู การร่วมมือร่วมพลัง การตัดสินใจ โดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน การพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลง

การดำเนินการอย่างเป็นระบบ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยมีการลงทุน เท่าเดิม ในปัจจุบัน แนวคิดด้านการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่องมีการเปลี่ยนแปลงจากแนวคิดในการสร้างวัฒนธรรมการร่วมมือร่วมพลังของโรงเรียน (Collaborative School Culture) ซึ่งบุคคลากรของโรงเรียนมีการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อสร้างเป้าหมายร่วมกันด้านการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ไปสู่แนวคิดของชุมชนทางวิชาชีพ (Professional Community) และเปลี่ยนแปลงไปสู่แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) (Anderson & Kumari, 2009)

Anderson และ Kumari ได้ทำการวิจัยกรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมในปากีสถานโดยการศึกษาระยะยาวเป็นเวลา 10 ปี พบว่า การพัฒนาโรงเรียนที่มีความต่อเนื่องมีลักษณะ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ในการพัฒนาโรงเรียนเป็นพลวัตร มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องฝังรากลึกในระบบโรงเรียนที่มุ่งมั่น มีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของการพัฒนาโรงเรียนในระยะยาวและบทบาทของโรงเรียนในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่วิสัยทัศน์นั้น วิสัยทัศน์ในระยะยาวที่ตั้งไว้ไม่มีการเปลี่ยนแปลงแต่เป้าหมายระยะสั้นและการดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อไปสู่เป้าหมาย ต้องไม่หยุดนิ่งแต่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างปัจจัยนำเข้า ความพยายามในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในระดับชั้นเรียนและในระดับโรงเรียน การสะท้อนผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความก้าวหน้าและผลที่เกิดจากการพัฒนาโดยบุคคลากรในโรงเรียนหรือในระบบโรงเรียน
2. ภาวะผู้นำที่มีความมุ่งมั่นและยั่งยืน การพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่องขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาของผู้นำโรงเรียนในการสนับสนุนการพัฒนานุคลากรและนวัตกรรมใหม่ ๆ การสนับสนุนด้านการลงทุนอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนานวัตกรรมการศึกษาในชั้นเรียน และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การสนับสนุนนวัตกรรมใหม่ที่ท้าทายและไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง
3. การมีปฏิสัมพันธ์กับแหล่งทรัพยากรภายนอก ผู้นำของโรงเรียนที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีการแสวงหาแหล่งทรัพยากรภายนอกเพื่อใช้ในการพัฒนาโรงเรียน มียุทธวิธีในการแสวงหาและใช้ทรัพยากรจากแหล่งภายนอกในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและกระบวนการดำเนินงานภายในองค์กรเพื่อให้ได้ผลผลิตอย่างคุ้มค่า
4. การลงทุนในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรอย่างทั่วถึง เป้าหมายสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน คือ การปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน ส่วนวิธีการที่จะทำให้เกิดการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนคือการลงทุนเพื่อที่จะพัฒนาความรู้และทักษะของครูระดับชั้นเรียนและบุคลากรที่มีภาวะผู้นำในการสอน การพัฒนาที่ยั่งยืนโดยการปรับปรุงโครงสร้างของโรงเรียนและกระบวนการ

ที่เอื้อต่อการให้บุคลากรในโรงเรียนมีการร่วมมือร่วมพลังในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนใหม่ๆทั้งภายในและระหว่างโรงเรียน รวมทั้งนโยบายด้านบุคลากรในการคัดเลือก ชำรงรักษา และสนับสนุนบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นต่อวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียน

5. การกระจายภาวะผู้นำ โดยการพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพครูที่ส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำทางการศึกษา การกระจายบทบาทผู้นำและความรับผิดชอบในการพัฒนาการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นส่วนสำคัญในการสร้างกระบวนการพัฒนาโรงเรียนที่ยั่งยืน มีการแยกแยะความแตกต่างของบทบาทภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน เช่น ความรับผิดชอบ อำนาจในการตัดสินใจ และการให้รางวัล ออกจากการบริหารจัดการแบบปกติอย่างชัดเจน รวมทั้งบทบาทของนักเรียนในการช่วยเหลือสนับสนุนโรงเรียน การปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะประสบความสำเร็จได้ง่ายเมื่อมีการระบุตำแหน่งหรือบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการเป็นผู้นำและผู้สนับสนุนในกระบวนการดำเนินงาน และเมื่อสภาพการดำเนินงานภายในหน่วยงานเอื้อต่อการทำหน้าที่ในบทบาทใหม่และก่อให้เกิดการร่วมมือร่วมพลังกับบทบาทเดิมที่เป็นอยู่ เช่น การลงทุนของโรงเรียนในการพัฒนาความรู้ด้านวิชาชีพและทักษะที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำรูปแบบใหม่ตามที่คาดหวัง

6. การผสมผสานระหว่างการปฏิบัติและ โครงสร้างที่ส่งผลต่อการสอนและการเรียนรู้ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่ได้เกิดจากวิธีการสอนที่ดีขึ้นหรือผลการเรียนที่ดีขึ้นแต่เพียงอย่างเดียว แต่มีปัจจัยหลายอย่างในองค์การที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น การพัฒนาครู การบริหารจัดการโรงเรียน ทรัพยากรในการสอนและการเรียนรู้ การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการสอน การกำกับและประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน สภาพการทำงานของครู เงินทุนในการพัฒนาครูและพัฒนาโรงเรียน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

7. มีการสะท้อนความก้าวหน้าของการพัฒนาโรงเรียนและการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ในการพัฒนาโรงเรียนต้องมีการสะท้อนความก้าวหน้าและผลที่เกิดขึ้นกับวิสัยทัศน์หลัก เป้าหมายในปัจจุบัน ผลที่เกิดขึ้นอาจเป็นประสพการณ์หรือผลที่วัดได้ เช่น คะแนนสอบของนักเรียน รวมทั้งผลการปฏิบัติที่แสดงถึงการปรับปรุงพัฒนางาน เป็นการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ การสะท้อน และการวางแผนเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องรวมทั้งเป็นการสะท้อนถึงความสำเร็จและอุปสรรคในการพัฒนา

8. การปฏิรูปโครงสร้างเพื่อสนับสนุนการพัฒนา การพัฒนาอย่างต่อเนื่องต้องมีการประเมินโครงสร้างพื้นฐานของโรงเรียนที่สนับสนุนและทำให้เกิดการพัฒนา ระบบโรงเรียนและผู้นำโรงเรียนมีอำนาจในการปรับปรุงโครงสร้างเพื่อสนับสนุนการพัฒนาความสามารถของครู การเรียนรู้ของผู้เรียนและการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของโรงเรียน

#### 9. ปัจจัยอื่น ๆ

Lezotte (1997 อ้างในสุวิมล ว่องวานิช และคณะ, 2552) ระบุคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ควรมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำทางการศึกษา 2) บรรยากาศของความคาดหวังต่อความสำเร็จสูง 3) ความปลอดภัยและการจัดการสิ่งแวดล้อม 4) มีพันธกิจที่ชัดเจนและมีจุดเน้นที่ 5) โอกาสการเรียนรู้และเวลาของนักเรียนในการทำงาน 6) ความถี่ในการประเมินพัฒนาการของนักเรียน และ 7) ความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียน

Lockheed, Harris, & Jaysunera (2009) ศึกษาแผนการปรับปรุง โรงเรียนและการเรียนรู้ของนักเรียนในประเทศจาไมกา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของโปรแกรมการปรับปรุงคุณภาพโรงเรียน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียน โดยเฉลี่ยและศึกษาผลกระทบของโปรแกรมกับการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุม 3 กลุ่มซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีลักษณะเหมือนกันลักษณะของโรงเรียนที่เข้าโปรแกรมในปีฐาน ผลการศึกษา พบว่า ในปีสุดท้ายของโปรแกรม โรงเรียนที่เข้าโปรแกรมได้รับปัจจัยนำเข้าเพื่อใช้ในการเพิ่มความสามารถในการอ่านออกเขียนได้และการคำนวณมากกว่าโรงเรียนในกลุ่มควบคุม และมีปัจจัยนำเข้าบางอย่างที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยของโรงเรียน ปัจจัยนำเข้าดังกล่าว ได้แก่ หนังสืออ่านนอกเวลา การฝึกอบรมเพิ่มเติมสำหรับครูที่สอนการอ่าน และการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการเรียนการสอน แต่ในระดับนักเรียนไม่พบความแตกต่างของคะแนนในวิชาคณิตศาสตร์ หรือ วิชาการอ่านระหว่างโรงเรียนในโปรแกรมและกลุ่มควบคุม ซึ่งอาจเป็นผลมาจาก 1) การขาดวิธีการวัดผล การเรียนรู้ที่มีความไวพอที่จะวัดพัฒนาการด้านการเรียนรู้ในระดับต่ำ 2) มีปัจจัยนำเข้าที่คล้ายกันระหว่างโรงเรียนในโปรแกรมและกลุ่มควบคุม

วิชัย บำรุงศรี (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานโรงเรียน พ.ศ. 2541 ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ผลวิจัยพบว่า

1. สภาพการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐาน โรงเรียนทั้ง 3 ด้าน ซึ่งมีการปฏิบัติสูงสุด คือ

1.1 ด้านมาตรฐานคุณภาพนักเรียน ให้นักเรียนฝึกพูดในสถานการณ์ต่าง ๆ ฝึกคิดเลขเร็วทุกวัน จัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่าน จัดกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคณะกรรมการ และสถานักเรียนบริการอาหารกลางวันและอาหารเสริม

1.2 ด้านมาตรฐานการเรียนการสอน ครูวิเคราะห์หลักสูตรก่อนทำแผนการเรียนรู้ ครูใช้สื่อที่ทันสมัยและหลากหลาย มีการประเมินผล ที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร มีการซ่อมและสอนเสริมอย่างสม่ำเสมอ

1.3 ด้านมาตรฐานการบริหารโรงเรียน มีการจัดทำธรรมนูญโรงเรียน มีวิธีการ พัฒนาบุคลากร และให้บุคลากรพัฒนาตนเองหลายวิธี ใช้กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในการ ประสานความร่วมมือกับฝ่ายต่าง ๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียน การปรับแผนผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ใช้หลาย ๆ วิธี

2. ปัญหาในการดำเนินการทั้ง 3 ด้าน พบว่า นักเรียนขาดประสบการณ์ การใช้สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ครูบางส่วนยังสอนโดยไม่ใช้แผน ขาดบุคลากรที่ตรงตามความต้องการ และ ขาดงบประมาณในการดำเนินการ

โสภณ หอมรัญ (2545) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาตาม มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปฏิบัติการที่ 3 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่โรงเรียนได้ดำเนินการบริหารตามมาตรฐานทั้ง 5 มาตรฐาน ด้วยการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ มีธรรมนูญโรงเรียน แผนปฏิบัติงาน มีข้อมูลในการปฏิบัติ ที่ชัดเจน โดยจัดทำเป็นปฏิทินการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและศึกษาคูงาน จัดบริการช่วยเหลือให้นักเรียนที่ขาดแคลน จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนได้เหมาะสม ประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการ โรงเรียน และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ปัญหา ในการดำเนินงาน โรงเรียนประสบปัญหาการติดตามการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ขาดการกระตุ้นให้ นักเรียนเห็นความสำคัญของการเข้าร่วมกิจกรรม และปัญหาที่สำคัญ คือ งบประมาณมีไม่เพียงพอ

กาญจนา พรหมวงศ์ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหาร โรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐาน ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนได้ปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานทั้ง 5 มาตรฐาน มีแผนปฏิบัติงานชัดเจน แผนปฏิบัติงาน สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันของโรงเรียน มีการบริหารเวลาให้บุคลากร ได้มีโอกาสพัฒนางาน อย่างเหมาะสม มีกิจกรรมส่งเสริมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มีการประสานงานกับองค์กรภายในท้องถิ่น ชุมชน ร่วมกับพัฒนาบุคลากร โรงเรียนมีกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผล การปฏิบัติงาน



อย่างเป็นระบบ ปัญหาที่พบ คือ ขาดการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดทำแผนปฏิบัติงาน พัฒนาบุคลากร ไม่ต่อเนื่อง ขาดการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียนสู่ชุมชน ขาดการพัฒนาการวัดผล ประเมินผลตามแนวทางของหลักสูตร ขาดการนำผลการประเมิน การปฏิบัติงานไปใช้ในการ พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

สำเร็จ สามัตตินิยม (2539, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลของ การนำนโยบายขยายโอกาสทางการศึกษาไปปฏิบัติของ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยด้านต่างๆ คือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ นโยบาย การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ การสนับสนุนจากส่วนกลางและท้องถิ่น และมาตรการควบคุมประเมินผลและการกระตุ้นส่งเสริม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการนำนโยบายไปปฏิบัติ และจากการเปรียบเทียบ พบว่า เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายต่างกัน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มี ประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการสนับสนุนจากส่วนกลางและท้องถิ่น แตกต่างกัน และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะหน่วยงานที่นำ นโยบายไปปฏิบัติและด้านการสนับสนุนจากส่วนกลางและท้องถิ่นแตกต่างกัน ข้อเสนอแนะ จากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ การขาดแคลนครูผู้สอน อาคารที่ไม่เพียงพอ งบประมาณมีจำกัดและการ เบิกจ่ายล่าช้า วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน ไม่เพียงพอตามลำดับ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2546, หน้า 25-38) ได้ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานรูปแบบการจัดการศึกษาใน โรงเรียนขนาดเล็ก ผลการติดตาม ด้านประสิทธิภาพการดำเนินงานตามนโยบาย พบว่า ผู้บริหารและผู้ปกครองมีความเห็น สอดคล้องกันตามลำดับ คือ ความเหมาะสมของนโยบายและการบริหารจัดการ ยุทธศาสตร์และ แนวทางการบริหารจัดการ การระดมทรัพยากรและงบประมาณ การประชาสัมพันธ์การดำเนินงาน ตามนโยบาย ความชัดเจนของนโยบายในการนำไปปฏิบัติตามลำดับ สำหรับครูผู้สอน เห็นว่า ยุทธศาสตร์และแนวทางการบริหารจัดการ ความเหมาะสมของนโยบายและการบริหารจัดการ ความชัดเจนของนโยบายในการนำไปปฏิบัติ การระดมทรัพยากรและงบประมาณ การประชาสัมพันธ์การดำเนินงานตามนโยบาย ตามลำดับ ด้านความเหมาะสมรูปแบบการบริหาร จัดการ ตามทรรศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครอง พบว่า มีความคิดเห็นตรงกันใน รูปแบบ การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการมีความเหมาะสมที่สุด ตามด้วยการเรียนรวมบางชั้น

จากการสืบค้นเอกสาร (สุวิมล ว่องวาณิช และคณะ, 2552, หน้า 2-26-27) พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กหลายแห่งมีการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และนำเสนอผลให้คนทั่วไปรับทราบ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่ละเขตได้นำเสนอเป็นกรณีตัวอย่าง รูปแบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการรายงานว่าประสบความสำเร็จมี 7 รูปแบบ ได้แก่ 1) รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบรวมชั้นเรียน 2) รูปแบบการบูรณาการหลักสูตร 3) รูปแบบความร่วมมือจากชุมชน 4) รูปแบบการใช้ ICT ในการพัฒนาคุณภาพ 5) รูปแบบโรงเรียนเครือข่าย 6) รูปแบบการผสมผสานด้วยวิธีการหลากหลาย และ 7) รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบรวมชั้นเรียน ประกอบด้วยการจัดการเรียนรู้แบบช่วงชั้นและการเรียนรู้แบบคละชั้น โดยวิธีการยุบชั้นเรียน ให้โรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้นสามารถจัดการเรียนการสอนได้โดยไม่ต้องพึ่งห้องเรียน ซึ่งโรงเรียนสามารถปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน โดยที่โรงเรียนที่มีการพัฒนาตามรูปแบบที่ 1 ได้แก่ โรงเรียนบ้านย่านยาว อำเภอคีรีรัฐนิคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์รังษี เขต 2 โรงเรียนบ้านโคกสว่าง อำเภอดาเกี๋ย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 และโรงเรียนบ้านทุ่งหัวพรหม อำเภอเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1

2. รูปแบบการบูรณาการหลักสูตร เป็นการนำความรู้มารวบรวมประมวลไว้ในหน่วยเดียวกัน สำหรับโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้นมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เป็นอยู่รวมทั้งการนำหลักสูตรไปใช้ให้บังเกิดผลตามที่ต้องการ สำหรับการบูรณาการเนื้อหาวิชา สามารถดำเนินการได้โดยศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตร จากนั้นนำวัตถุประสงค์ตลอดจนเนื้อหาการเรียนรู้นั้นในแต่ละกลุ่มวิชาที่สอดคล้องกันมาเชื่อมโยง ผู้จัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ แล้วนำมากำหนดกิจกรรม เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ ได้ครั้งเดียวพร้อมกัน ในแต่ละช่วงชั้น โดยที่โรงเรียนที่มีการพัฒนาตามรูปแบบที่ 2 ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โรงเรียนบ้านเกาะลานและโรงเรียนบ้านคลองไม้แดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 1 โรงเรียนบ้านสายน้ำทิพย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 และโรงเรียนบ้านตะพุนทอง อำเภอเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1

3. รูปแบบความร่วมมือจากชุมชน เพื่อแก้ปัญหาที่สำคัญและเร่งด่วนของทุก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในเรื่องการขาดแคลนครู งบประมาณไม่เพียงพอ และขาดสื่อเทคโนโลยี โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา องค์กรท้องถิ่น เครือข่ายสถานศึกษา ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งเป็นแรงสนับสนุนให้โรงเรียนขนาดเล็กได้รับการพัฒนา

ด้วยสอดคล้องในด้านการบริหารจัดการ งบประมาณ ตลอดจนทรัพยากรต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่โรงเรียนที่มีการพัฒนาตามรูปแบบที่ 3 ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โรงเรียนวัดสามทอง อำเภอเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1 โรงเรียนบ้านลานคา อำเภอบ้านไร่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานี และ โรงเรียนบ้านหนองหัวช้าง อำเภอท่าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2

4. รูปแบบการใช้ ICT ในการพัฒนาคุณภาพ โดย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหลายแห่งได้นำเทคโนโลยีมาใช้อย่างหลากหลาย เช่น รถคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ (Mobile Unit) เพื่อให้บริการนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ห่างไกล การส่งเสริมการเรียนการสอนด้วยการรับสัญญาณการสอนทางไกลจากโรงเรียนไกลกังวลหัวหิน เป็นต้น โดยที่โรงเรียนที่มีการพัฒนาตามรูปแบบ ที่ 4 ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โรงเรียนวัดสายลำโพงกลาง อำเภอนาทะโก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 โรงเรียนบ้านห้วยไคร้ อำเภอลองหอด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 และ โรงเรียนบ้านหนองจานใต้ อำเภอลำทะเมนชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7

5. รูปแบบโรงเรียนเครือข่าย เป็นการร่วมมือกันระหว่าง โรงเรียนหลัก และ โรงเรียนเครือข่ายในการวางแผนการจัดการศึกษา ตลอดจนผู้บริหารและครูได้รับ การพัฒนาจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่โรงเรียนที่มีการพัฒนาตามรูปแบบที่ 5 ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 โรงเรียนวัดชัยสุวรรณ อำเภอเชียรใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โรงเรียนวัดคอนหาวย อำเภอสว่างอารมณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานี และ โรงเรียนแก่น้อย โนนรังวิทยาเสริม อำเภอกมลาไสย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

6. รูปแบบการผสมผสานด้วยวิธีการหลากหลาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการผสมผสานรูปแบบ ที่ 1-5 เป็นรูปแบบที่ทำให้โรงเรียนจำนวนมากประสบผลสำเร็จ โดยที่โรงเรียนที่มีการพัฒนาตามรูปแบบที่ 6 ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 โรงเรียนบ้านคอนน้ำครก อำเภอเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 1 โรงเรียนบ้านโคกถาวร อำเภอวนรณิवास สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 และ โรงเรียนบ้านจอมมด อำเภอท่าปลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานี เขต 2

7. รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เป็นรูปแบบที่มีผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความเป็นประชาธิปไตยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นที่ยอมรับของทั้งภายใน

และภายนอกสถานศึกษาตลอดจนมุ่งมั่นสร้างเครือข่ายการทำงาน โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยที่โรงเรียนที่มีการพัฒนาตามรูปแบบที่ 7 ได้แก่ โรงเรียนวัดสุทธาวาส อำเภออินทร์บุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี โรงเรียนบ้านหมื่นเทพ อำเภอหันคา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท โรงเรียนบ้านสงฆาตคอนไม้คูณ อำเภอม่วงสามสิบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 และ โรงเรียนบ้านจรวาย อำเภอลำควน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1

วิโรจน์ จันทสิงห์ (2542) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ศึกษาเฉพาะกรณี โรงเรียนบ้านมุกมัน โนนอุดมสามัคคี สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา อำเภอแก่งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า การปฏิบัติงาน ปัญหาและ การแก้ไขปัญหาการบริหารงาน ด้านงานวิชาการ มีการปฏิบัติที่สำคัญ คือ มีการกำหนดแผน เพื่อจัดการเรียนการสอนอย่างจริงจัง ประชุมครูเพื่อมอบหมายกิจกรรมในการเรียน การสอน โดยหัวหน้าฝ่ายวิชาการ มุ่งเน้นให้ครูทุกคนจัดทำแผนการสอน บันทึกการสอน การใช้สื่อ สอนซ่อมเสริม และการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองประกอบบทเรียน การวัดและประเมินผลโรงเรียน ได้พัฒนาข้อทดสอบทุกภาคเรียน จัดส่งครูเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ทางด้านหลักสูตร ด้านงานบุคลากร การปฏิบัติได้จัดโครงสร้างอย่างเป็นระบบ และมีการมอบหมายงาน ให้ทุกคน รับผิดชอบตรงตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลมีการควบคุม กำกับ ติดตาม ดูแล และ นิเทศอย่างใกล้ชิดสนับสนุนให้ไปศึกษาดูงาน โรงเรียนเด่นเป็นระยะ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนา งานในโรงเรียนให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ ปัญหาสำคัญที่พบ ด้านงานกิจการนักเรียน จัดบริการ ด้านอาหารกลางวันให้แก่ผู้เรียน โดยขอความร่วมมือจากกลุ่มแม่บ้านบ้านมุกมัน มาช่วยเหลือ ในด้านการประกอบอาหารแจกผู้เรียน รวมทั้งได้รับงบอุดหนุนจากกลุ่มศิษย์เก่าเพิ่มเติมอีกด้วย ปัญหาสำคัญที่พบได้แก่การบริการด้านสุขภาพของผู้เรียนยังไม่ได้ผลเท่าที่ควร ขอความร่วมมือ จากผู้ปกครอง ครู อนามัย และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเฝ้าระวังรักษาสุขภาพของผู้เรียนให้ได้รับ บริการรักษาสุขภาพ น้ำดื่มที่สะอาด สถานที่ปลอดภัย ด้านงานธุรการ การเงิน การบัญชี และ การพัสดุ ได้มอบหมายให้ครูที่มีความรู้ ความสามารถ เข้าปฏิบัติงาน ด้านงานอาคารสถานที่ เฝ้าระวังอาคารสถานที่ให้เป็นสัดส่วน สะอาด สบาย ด้านงานความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียน กับชุมชน โรงเรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนในเขตบริการอย่างสม่ำเสมอ จัดให้มีการพบปะ กับชุมชน ขอความคิดเห็นในเรื่องแผนการพัฒนารองเรียนอยู่เสมอ

เดชะ ชีระตระกูล (2548) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปางเขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนในงานวิชาการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารหลักสูตร ผู้บริหารและครูผู้สอนยังมีความรู้

ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ไม่เพียงพอการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ใช้วิธีการประยุกต์และพัฒนาจากโรงเรียนอื่น ด้านการจัดการเรียนการสอน ครูยังมีไม่เพียงพอต่อชั้นเรียนและมีภาระงานอื่นอีกหลายด้าน ด้านการนิเทศการศึกษาผู้บริหารและครูยังขาดความรู้และประสบการณ์ในเรื่องการนิเทศได้อย่างสม่ำเสมอ ด้านการวัดผล และประเมินผล ผู้บริหารและครูไม่เข้าใจในเรื่องการวัดผลและประเมินผล ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 แนวทางการพัฒนางานวิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ ผู้บริหารมีการพัฒนา ให้ความสนใจและปฏิบัติงานด้านวิชาการให้มากขึ้น

สมบัติ บุญเกิด (2548) ได้ศึกษาประสิทธิภาพ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยจำแนกตามประสบการณ์บริหารของผู้บริหาร โรงเรียนจำนวนครู ตามเกณฑ์และวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ การแก้ปัญหาภายในสามารถแก้ปัญหาได้ ด้านความสามารถในการผลิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คือ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติที่ดี มีผลในทางบวกมีความสามารถพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้าอยู่ ในการเปรียบเทียบประสิทธิภาพระหว่างโรงเรียนที่มีผู้บริหารที่มีการศึกษาสูงกว่ามีประสบการณ์มากกว่า จะสามารถบริหารจัดการโรงเรียนได้ดีกว่า

ชัยสิทธิ์ เลิศไกร (2548) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการดำเนินการตาม โครงการยกระดับคุณภาพ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ถึงสภาพการดำเนินงาน ปัญหาการดำเนินงาน แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานตาม โครงการยกระดับคุณภาพ โรงเรียนขนาดเล็ก ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการจัดหาหนังสือห้องสมุด สื่อการเรียนการสอน จัดทำห้องคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ แก้ปัญหาขาดแคลนครู วางแผนการดำเนินงาน ปฏิบัติการปฏิบัติที่ชัดเจนและแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ โรงเรียนจัดหางบประมาณ องค์การบริหารส่วนตำบล บริษัทเอกชนมาช่วยสนับสนุน จัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการและใช้สื่อช่วยสอน เช่น บทเรียนสำเร็จรูป ภูมิปัญญาชาวบ้าน แหล่งเรียนรู้ในชุมชนมาเสริมการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาครู โรงเรียนควรสร้างความตระหนักให้ครูเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง วิเคราะห์ปัญหา ความจำเป็น และความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนา และจัดสรรงบประมาณ

เพื่อส่งครูเข้ารับการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ ด้านการนิเทศ คิดตามผล โรงเรียนควรสร้างความเข้าใจ ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศและผู้รับการนิเทศให้เห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับ จัดทำแผนการนิเทศ หรือปฏิทินการนิเทศที่ชัดเจนและใช้ความเป็นกัลยาณมิตร ในการนิเทศ ด้านการซ่อมแซมอาคารเรียน โรงเรียนควรขอความร่วมมือจากผู้ปกครอง ชุมชนเพื่อระดมทรัพยากรมาช่วยซ่อมแซมอาคาร และสิ่งก่อสร้างภายในสถานศึกษาขอรับงบประมาณสนับสนุนจากองค์กรท้องถิ่นและจัดกิจกรรมเพื่อหารายได้ สำหรับการซ่อมแซมอาคารเรียนและสิ่งก่อสร้าง

วิไลวรรณ แซ่ซ้อ (2549) ได้ศึกษาเรื่องความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ศึกษาและเปรียบเทียบความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จีแนกตามประสบการณ์และรายได้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวัง ในผลสำเร็จของตน พบว่า ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับต่ำ ผลการเปรียบเทียบความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู จีแนกตามประสบการณ์ และรายได้ ครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี กับประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป มีความท้อแท้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวัง ในผลสำเร็จของตนน้อยกว่า ส่วนครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท กับรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาทขึ้นไป มีความท้อแท้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวัง ในผลสำเร็จของตนมากกว่าครูที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาทขึ้นไป

อรวรรณ พันธูปาล (2550) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนางานตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เกี่ยวกับการดำเนินงานดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา และรูปแบบการพัฒนางานตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของ โรงเรียนขนาดเล็ก สสำรวจจากแบบสอบถาม และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่เป็นคณะกรรมการดำเนินงานประกันคุณภาพของสถานศึกษา พบว่า ปัญหาการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา ด้านผู้เรียนในภาพรวม มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์มีปัญหา ด้านครูในภาพรวม พบว่า มาตรฐานที่ 9 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีปัญหา ด้านผู้บริหารในบริหารในภาพรวม พบว่ามาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีปัญหา รูปแบบการ

พัฒนางานตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง ดังนี้ มาตรฐานที่ 1- มาตรฐานที่ 7 วิเคราะห์สภาพปัญหา ข้อเสนอแนะของ สมศ. วางแผนการพัฒนาคูณธรรม จริยธรรมและค่านิยม สุขอนามัยและสุขภาพจิต สุนทรียภาพและลักษณะนิสัย ทักษะการคิด ทักษะในการแสวงหาความรู้ ทักษะในการทำงานเป็นทีม โดยดำเนินกิจกรรม/ โครงการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายให้ผู้เรียนฝึกคิด ฝึกทำ ประสานความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างค่อเนื่อง ติดตามผลประเมินผล และรายงานผล

มาตรฐานที่ 8- มาตรฐานที่ 9 วิเคราะห์สภาพปัญหา/ ข้อเสนอแนะของ สมศ. วางแผนการจัดหาครู และพัฒนาครู และพัฒนาครูสู่ครูอาชีพ ประสานความร่วมมือ และขอการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดหาครูเข้าอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน ติดตาม ประเมินผล รายงานผล

มาตรฐานที่ 10- มาตรฐานที่ 14 วิเคราะห์สภาพปัญหา/ ข้อเสนอแนะ ของสมศ. วางแผนการพัฒนาผู้บริหาร ดำเนินการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ความสามารถในการบริหารวิชาการและเป็นผู้นำทางวิชาการความคิดริเริ่มและมีวิสัยทัศน์ พัฒนาระบบและดำเนินการประกันคุณภาพภายในระบบ การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และระบบการบริหารงาน พัฒนาการจัดระบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดสภาพแวดล้อมบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ และการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน พัฒนาสื่อการเรียนการสอนและหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาระบบกลไก และกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา ติดตามผล ประเมินผล รายงานผล

Ridout (1997) ได้ทำการศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในรัฐนิวฟาว์แลนด์และรัฐลาบราดอร์ ผลปรากฏว่า ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีการมอบอำนาจจากรัฐบาลไปสู่โรงเรียนน้อยมาก และการมอบอำนาจในเรื่องงบประมาณปฏิบัติ ได้ดีกว่าการมอบอำนาจในเรื่องการบริหารบุคคล

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ในการบริหารงานของโรงเรียนขนาดเล็กนั้น ส่วนมากมีปัญหาในการบริหารจัดการ ในลักษณะคล้ายกันเป็นส่วนใหญ่ ทั้งด้านวิชาการการจัดการเรียนรู้ สื่อนวัตกรรมที่ใช้กับผู้เรียน แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านความพอเพียง ความสามารถของบุคลากรในการบริหารจัดการ ด้านงบประมาณในการบริหารจัดการ ซึ่งในโรงเรียนขนาดเล็กจะมีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินการ ด้านอาคารสถานที่สภาพแวดล้อมก็ยังคงงบประมาณที่จะใช้ในการปรับปรุง ในเรื่องของรูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กนั้น พบว่า มีหลากหลายรูปแบบ ไม่สามารถบอกรูปแบบไหนทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จที่แท้จริง บางโรงเรียนอาจมีการผสมผสานกันหลากหลายรูปแบบจึงสามารถทำให้โรงเรียน

ประสบความสำเร็จได้ จะเห็นได้ว่าจะใช้รูปแบบใดขึ้นอยู่กับความพร้อมและบริบทของโรงเรียน  
นั้น ๆ จากผลการศึกษาวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าสามารถนำทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ มาใช้  
เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามยุทธศาสตร์การพัฒนา  
โรงเรียนขนาดเล็กด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

มหาวิทยาลัยบูรพา  
Burapha University