


ปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษา
เอกชน จังหวัดชลบุรี

YANGXU CHEN


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
สิงหาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ YANGXU CHEN ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

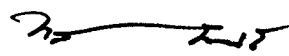

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยูร อิมสวาสดี)

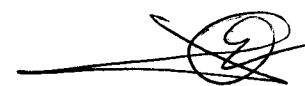

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุเมธ งามกนก)


คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ชารี มณีศรี)


..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยูร อิมสวาสดี)

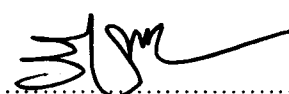

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุเมธ งามกนก)


..... กรรมการ

(ดร. สมพงษ์ ปันนุ่น)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. วิชิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 26 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวัสดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาให้ความสะดวก ในการทำวิทยานิพนธ์ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการทำวิทยานิพนธ์ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก รองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น เป็นอย่างสูง ที่ให้การสนับสนุน เอื้อเฟื้อและให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือ

ขอบคุณครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรีทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อและคุณแม่ ที่เป็นผู้ให้กำลังใจและให้โอกาสการศึกษาอันมีค่ายิ่ง

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี ฝ่ายบริหารที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูลสัมภาษณ์

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุก ๆ ท่านที่ให้คำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้ง เป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา และขอบคุณเพื่อน ๆ ที่ช่วยให้คำแนะนำดี ๆ และเกี่ยวกับวิทยานิพนธ์นี้ จนกระทั่งวิทยานิพนธ์สำเร็จ ลุล่วงได้ด้วยดี

Yangxu Chen

58920715: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ปัญหา/อุปสรรค/ การมีส่วนร่วม/ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี

YANGXU CHEN: ปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี (PROBLEMS AND OBSTACLES OF TEACHER PARTICIPATION IN SCHOOL ADMINISTRATION OF PRIVATE VOCATIONAL COLLEGES IN CHONBURI PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ประยูร อิมสวาสดี, กศ.ด., สุเมธ งามกนก, กศ.ด. 124 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การศึกษานี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี ทำการศึกษาด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เอกสาร และการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนชลบุรี ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 24 คน โดยเลือกแบบเจาะจงจากครูประจำชั้น ชั้นละ 1 คน การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) การสรุปแบบอุปนัย (Inductive analysis)

ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี สรุปเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ด้านการจัดการและการพัฒนาหลักสูตร พบว่า จุดประสงค์ของหลักสูตรไม่มีการ ระบุชัดเจน ทำให้ครูผู้สอนยังไม่เข้าใจวิธีการและกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนได้ การพัฒนาหลักสูตรยังเป็นรูปแบบเดิม ๆ ซึ่งไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในปัจจุบันได้

2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน พบว่า ยังไม่มีความพร้อมมากนัก มีความจำเป็นต้องเพิ่มอุปกรณ์การเรียนการสอนอื่น ๆ ซึ่งสถานศึกษามักไม่เล็งเห็นความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นและรับฟังข้อเสนอแนะจากครูผู้สอน ทำให้ครูผู้สอนไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอีกในครั้งต่อ ๆ ไป

3. ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนหน่วยกิต พบว่า สถานศึกษาไม่ได้วางแผนกำหนดให้ชัดเจน ส่วนใหญ่ครูประเมินผลและใช้เกณฑ์การวัดของตนเอง ทำให้การวัดผลและประเมินผลแต่ละวิชาไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง ซึ่งก็เป็นปัญหาที่ยังแก้ไขไม่ได้

4. ด้านการผลิตสื่อวัตกรรมการ พบว่า เนื่องจากการขาดแคลนอุปกรณ์และสื่อมัลติมีเดียที่มีอยู่ไม่เพียงพอ ทำให้ครูบางคนไม่ได้ใช้สื่อตามต้องการได้ อันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของ

การสอนของครูและประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียน นอกจากนี้ครูและนักเรียนยังขาดทัศนคติที่ดีในการเรียนรู้และการทำงาน

5. ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ พบว่า ไม่มีการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาพัฒนาและใช้อบรมทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้กับนักเรียน ขาดสมดุลการใช้ทรัพยากรภายในเพื่อพัฒนา ขาดการสอบถามความคิดเห็นจากครูและนักเรียนในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์

6. ด้านงานนิเทศภายใน การติดตามตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษา พบว่า ไม่มีการตรวจสอบการเข้าสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ ผู้สอนบางคนไม่ตรงต่อเวลา ไม่มีระเบียบวินัย ครูบางคนไม่สามารถควบคุมชั้นเรียนได้ ทำให้ผลการเรียนขาดประสิทธิภาพ

7. ด้านการส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนให้พัฒนาตามศักยภาพ พบว่า ครูผู้สอนที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมเรื่องแนวคิดการจัดการชั้นเรียน จึงไม่สามารถช่วยเหลือนักเรียนในการพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ และมองไม่เห็นความสำคัญในการกระตุ้นศักยภาพของนักเรียน

8. ด้านการวิจัยเพื่อการเรียนการสอน พบว่า ครูผู้สอนยังขาดแนวทางและทฤษฎีในการทำวิจัย จึงไม่สามารถทำการศึกษาค้นคว้าได้อย่างอิสระและทรัพยากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอที่จะเอื้ออำนวยให้ครูสามารถทำงานวิจัยได้ทุกภาคการศึกษา

9. ด้านงานศูนย์ผลิตเอกสารทางวิชาการ พบว่า อุปกรณ์และทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอและไม่เคยได้รับการพิจารณาจากฝ่ายบริหารอย่างจริงจัง

10. ด้านการงานบริการทางวิชาการแก่หน่วยงานภายนอก พบว่า ครูบางคนมีส่วนร่วมมากในการแลกเปลี่ยนและทำกิจกรรม ส่วนบางคนไม่มีโอกาสได้เข้าร่วมเลย

58920715: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: PROBLEM/ OBSTACLE/ PARTICIPATION/ PRIVATE VOCATIONAL COLLEGE/ CHONBURI PROVINCE

YANGXU CHEN: PROBLEMS AND OBSTACLES OF TEACHER PARTICIPATION IN SCHOOL ADMINISTRATION OF PRIVATE VOCATIONAL COLLEGES IN CHONBURI PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE: PRAYOON AIM-SAWARD, Ed.D., SUMETH NGAMKANOK, Ed.D. 124 P. 2017.

The purpose of this study was to investigate problems and obstacles of teacher participation in school administration of private vocational colleges in Chonburi Province. Qualitative research method was employed in this study through document analysis and structured interview. Key informants were the directors of private vocational colleges in Chonburi Province, 1 school administrator, and 24 teachers of private vocational colleges, derived by purposive random sampling method from class teachers, with 1 teacher from each class. Data were analyzed by means of content analysis and inductive analysis.

The findings revealed that problems and obstacles arising in teacher participation concerning school administration in private vocational colleges in Chonburi Province could be summarized as in the following aspects.

1. The aspect of curriculum development and management: the objectives of the curriculum were not stated clearly enough for the teachers to understand how to use appropriate teaching methods or instructional process to achieve the learning objectives as required; curriculum development still relied on conventional patterns which could not serve the current needs of the learners.

2. The aspect of instructional process development: readiness was not still to its full extent; there was necessity for an increase of instructional equipment; colleges themselves did not place importance on the problems arising or on teachers' suggestions; repeatedly without responses from the administrative staff caused many teachers dare not to express their opinions.

3. The aspect of assessment, evaluation and credit transfer: there were no clear criteria for implementation; most teachers used their own judgement so the results of the evaluation of

each subject were not in accordance with what the actual ones should be; the problems still could not be solved.

4. The aspect of production of innovative media: with lack of equipment and inadequate multimedia, some teachers could not use them in their class teaching resulting in inefficient of instructional process for both teachers and learners; both teachers and learners lack positive attitude for learning and working.

5. The aspect of learning resources development: lack of utilization of available learning resources for training on application of science and technology for the learners; lack of balance in bringing internal resources into use for development; lack of inquiry from teachers and learners for opinions concerning utilization of available resources.

6. The aspect of internal supervision, and quality monitoring and audit: lack of regular checking for teachers to perform class teaching; unpunctuality, indiscipline and inability to control and manage the class of some teachers resulting in inefficient learning outcomes.

7. The aspect of encouragement and promotion of learner capacity development: teachers who did not have training on concepts of classroom management were unable to help learners to develop themselves to their own capacity; teachers did not place importance on capacity stimulation.

8. The aspect of instructional research: lack of research guidelines and theory caused teachers' inability to conduct their own independent study; inadequacy of resources was also the cause of impossibility for teachers to conduct research for every semester.

9. The aspect of center of production for academic materials: inadequacy of equipment and resources was the main problem in this aspect; problems were always overlooked and not taken into consideration.

10. The aspect of academic service to external units: some teachers had much more opportunities to participate in exchanging and doing activities; while other did.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
สารบัญ	ซ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
คำถามการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
ผู้ให้ข้อมูล	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ประโยชน์ในการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
บริบทของพื้นที่วิจัย	8
แนวคิดและทฤษฎีการบริหาร	19
การบริหารแบบมีส่วนร่วม	29
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม	35
การวิจัยเชิงคุณภาพ	46
คำถามวิจัยเชิงคุณภาพ	49
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ	55
คุณธรรมและจรรยาบรรณในการวิจัยเชิงคุณภาพ	61
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	65
3 วิธีดำเนินการวิจัย	68
การเลือกพื้นที่การศึกษา	68

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ผู้ให้ข้อมูล.....	68
การศึกษาค้นคว้าและสำรวจข้อมูลพื้นฐาน	69
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	69
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	70
การวิเคราะห์ข้อมูล	71
การสรุปผลและจัดทำรายงานการวิจัย	71
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	72
ปัญหาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน	72
แนวทางการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน	83
ปัญหาและแนวทางการมีส่วนร่วมของครู	94
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	97
วัตถุประสงค์.....	97
กลุ่มเป้าหมาย	97
เครื่องมือในการวิจัย	97
การวิเคราะห์ข้อมูล	97
สรุปผลการวิจัย.....	98
อภิปรายผล	100
ข้อเสนอแนะ.....	105
บรรณานุกรม	108
ภาคผนวก	115
ประวัติย่อของผู้วิจัย	124

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
2 การสร้างความรู้ผ่านการสัมภาษณ์และการสนทนาในงานวิจัย	52
3 กระบวนการคิดวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ	56
4 ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	83

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในระบบการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการดำเนินงานของการกระจายของ
ครูและการวางแผนการพัฒนาโรงเรียนและนโยบายในแต่ละระดับที่แตกต่างกันของการศึกษา
จำเป็นที่จะต้องมุ่งเน้นไปที่การใช้ทรัพยากรในการระดมครู สรุปลสาระสำคัญเกี่ยวกับ
พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา ข้อ 8
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่พิจารณาเสนอ นโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานและ
หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับแผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะและ
วัฒนธรรมแห่งชาติ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัด
การศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีหน้าที่พิจารณาเสนอ นโยบาย แผนพัฒนา
และมาตรฐานการ อุดมศึกษาที่สอดคล้องกับแผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมแห่งชาติ
การสนับสนุนทรัพยากร การ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา
โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระตามกฎหมาย ว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่ง
(กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 11)

ระดับการศึกษาใด ๆ จะถูกต้องตามกฎหมายในการควบคุมการบริหารงานของครู
สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของครู เพื่อทำหน้าที่พิจารณาเสนอ นโยบาย
แผนพัฒนาและมาตรฐานการอุดมศึกษาของรัฐและครูรวมทั้งเพื่อเป็นการสนับสนุน
สถาบันอุดมศึกษาให้ธำรงรักษามาตรฐานการศึกษาให้เหมาะสมยิ่งขึ้น มีความมั่นคงและเอื้ออำนวย
ต่อการขยายกิจการในการจัดการอุดมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพระดับเขตพื้นที่การศึกษา
การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและการอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา ให้ยึดเขตพื้นที่
การศึกษาโดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา และจำนวนประชากรเป็นหลัก รวมทั้งความเหมาะสม
ด้านอื่นด้วย ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาให้มีคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนาและ
วัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกษา
ระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา ประสานส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขต
พื้นที่การศึกษาประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้อง
กับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว
องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคม

อื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย รวมทั้งการกำกับดูแลหน่วยงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วยผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรเอกชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนสมาคมผู้ประกอบวิชาชีพครู และผู้ประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษา ผู้แทนสมาคมผู้ปกครองและครู ผู้นำทางศาสนาและผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม โดยให้ผู้อำนวยความสะดวกสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการระดับสถานศึกษา ให้แต่ละสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน และสถานศึกษาอุดมศึกษาระดับ ต่ำกว่าปริญญา มีคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษาและจัดทำสารของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคมภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์คณะกรรมการสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้แทน ผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ และให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการ

ทั้งนี้ ให้กระทรวงกระจายอำนาจ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษาฯ เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงส่วนที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภทตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น เพื่อเป็นการรองรับสิทธิและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่กำหนดในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อม รวมทั้งประสานและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาได้ส่วนที่ 3 การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนสถานศึกษาเอกชนเป็นนิติบุคคลจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภท มีคณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่าและผู้ทรงคุณวุฒิ การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ รวมทั้งรัฐต้องให้การสนับสนุนด้านวิชาการและด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือยกเว้นภาษี รวมทั้งสิทธิประโยชน์อื่นตามความเหมาะสม ทั้งนี้ การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษาของรัฐของเขตพื้นที่การศึกษา หรือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้คำนึงถึงผลกระทบต่อจัดการศึกษาของเอกชน โดยให้รับฟังความคิดเห็นของเอกชน และประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย ส่วนสถานศึกษาของเอกชน

ระดับปริญญา ให้ดำเนินกิจการโดยอิสระภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 12-13)

วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน อำเภอเมืองจังหวัดชลบุรีเป็นโรงเรียนเทคนิคและอาชีวศึกษารวมถึงจำนวนมากของหลักสูตรเทคโนโลยีการซ่อมแซมและหลักสูตรภาษาต่างประเทศซึ่งจะจัดขึ้นในแต่ละปีเกี่ยวกับการแข่งขันการประกวดการพูดภาษาต่างประเทศโรงเรียนไม่มีกำหนดการที่ชัดเจนและครูไม่ได้ศึกษาในสาขาวิชาศึกษาศาสตร์มาก่อน นักเรียนที่เข้าร่วมในกิจกรรมในชั้นตอนนี้เมื่อครูชาวต่างชาติและนักเรียนมีปัญหาทาง โรงเรียนไม่ได้แก้ปัญหาทันทีและคำแนะนำการจัดการที่ชัดเจนนอกจากนี้ยังมีการจัดนิทรรศการภาษาและวัฒนธรรม จำนวนครูและเวลาในการสอน ไม่มีความเหมาะสมวัสดุที่ต้องการใช้ไม่เพียงพอ ทำให้ขาดความกระตือรือร้น และขาดความรับผิดชอบในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มักจะปัญหาการสื่อสารปัญหาจากพฤติกรรมและการแตกแยกระหว่างครูและผู้บริหาร เกิดจากเกณฑ์การรับสมัครครูให้เป็นไปตามบทบัญญัติเหล่านี้เป็นครูในโรงเรียนในเรื่องของการมีส่วนร่วมของบุคลากร ผ่านกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนและเราสามารถเห็นได้ชัดเจนปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลของครูในโรงเรียน (Ivya Kn, สัมภาษณ์, 12 กรกฎาคม 2559) จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาและแนวทางการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี โดยชนิดของการวิจัยนี้มีปัจจัยที่นำไปสู่การเกิดขึ้นของปัญหานอกจากนี้ยังมีการศึกษาว่าทำไมผู้จัดการข้อผิดพลาดเชิงกลยุทธ์การศึกษาเหล่านี้เป็น แนวทางการระบุปัญหาการจัดการโรงเรียนขั้นพื้นฐานที่สุดเพื่อให้ผู้จัดการทราบวิธีการจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพแก้ไขสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อให้ผู้จัดการมีประสิทธิภาพมากขึ้นในการจัดกิจกรรมของ โรงเรียนและงานของการเรียนการสอนจึงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นทั้งหมดนี้ผู้จัดการต้องเตรียมการวางแผนและนโยบาย เมื่อผู้จัดการวางแผนแล้วในเวลาเดียวกันก็ต้องเป็นไปตามสภาพแวดล้อมของครูในโรงเรียนและประสบการณ์ในการวางแผนทั้งหมดนี้จะช่วยให้โรงเรียนและครูผู้สอนพัฒนาคุณภาพมากขึ้นและมีความก้าวหน้า

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อหาแนวทางการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี

คำถามการวิจัย

1. ครูมีปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี มีสาเหตุมาจากอะไร และกระทบกับใคร
2. ครูมีแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรีอย่างไร

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้ เป็นศึกษาปัญหาและแนวทางการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี โดยศึกษาการมีส่วนร่วมของกระทรวงศึกษาธิการ (2546) งานวิชาการดังนี้

1. งานจัดและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. งานจัดและพัฒนากระบวนการเรียนการสอน
3. งานวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอน
4. งานผลิตสื่อวัตกรรมการเรียนการสอน
5. งานการจัดและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
6. งานนิเทศภายใน การติดตาม ตรวจสอบ คุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษา
7. งานส่งเสริม สนับสนุนนักเรียนให้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ
8. งานวิจัยเพื่อการเรียนการสอน
9. งานศูนย์ผลิตเอกสารทางวิชาการ
10. งานบริการทางวิชาการแก่หน่วยงานภายนอก

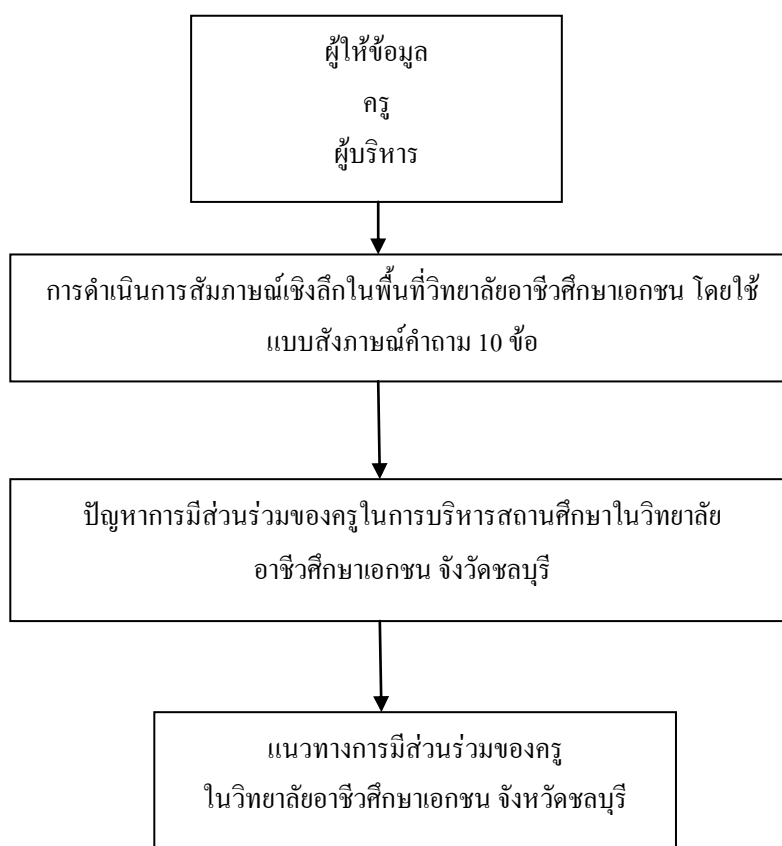
ผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ชลบุรีจำนวน 24 คน โดยเลือกแบบเจาะจงโดยเลือกจากครูประจำชั้น ชั้นละ 1 คน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี แบ่งเป็น 10 ด้าน 1) งานจัด

และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) งานจัดและพัฒนากระบวนการเรียนการสอน 3) งานวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอน 4) งานผลิตสื่อนวัตกรรม 5) งานการจัดและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ 6) งานนิเทศภายใน การติดตาม ตรวจสอบ คุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษา 7) งานส่งเสริม สนับสนุนนักเรียนให้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ 8) งานวิจัยเพื่อการเรียนการสอน 9) งานศูนย์ผลิต เอกสารทางวิชาการ 10) งานบริการทางวิชาการแก่หน่วยงาน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ในการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบปัญหาการมีส่วนร่วม
2. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา

นำไปใช้ส่งเสริมการกระจายอำนาจที่ดีขึ้นของการทำงานของครูในโรงเรียนเพื่อให้คุณภาพของการศึกษาที่สูงขึ้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหาร งานวิชาการหมายถึงดังนี้

1.1 ข้อขัดข้องเกี่ยวกับงานจัดและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การวิเคราะห์ตามข้อมูลเกี่ยวกับสังคมและประเมินสถานภาพสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ต้องให้หลักสูตรสถานศึกษามีความเหมาะสมกับเป้าหมายและการบริหารจัดการ เพื่อที่ว่างานจัดและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาได้แก้ไขให้ดีขึ้นในสังคม

1.2 ข้อขัดข้องเกี่ยวกับงานจัดและพัฒนากระบวนการเรียนการสอน หมายถึง การส่งเสริมจัดกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน จากการรวมกันในทางปฏิบัติและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จากความรู้ในหนังสือสู่การใช้งานจริง และสามารถทำให้กระบวนการเรียนการสอนกับสภาพแวดล้อมและผู้คนบรรยากาศรวมเข้าด้วยกัน และสุดท้ายครูสามารถปรับปรุงการกระบวนการเรียนการสอนที่จะเรียนรู้จากกันและกัน

1.3 ข้อขัดข้องเกี่ยวกับงานวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอน หมายถึง พื้นฐานทั้งหมดของการจัดตั้งตามระเบียบของสถานศึกษา แล้วให้ครูวางแผนการวัดผลและประเมินผลทุกรายวิชาสามารถให้สอดคล้องกับมาตรฐานแผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทั้งตลอดการประเมินผลภายในโรงเรียนและการวัดผลต้องเป็นจริงและเชื่อถือได้ ทั้งเครื่องมือวัดและประเมินผลต้องได้มาตรฐานรายละเอียดของนักเรียนทั้งหมดและครบถ้วนบันทึกอย่างถาวร

1.4 ข้อขัดข้องเกี่ยวกับงานผลิตสื่อวัตกรรมการเรียนการสอน หมายถึง การใช้สื่อและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาจัดการเรียนการสอนและการบริหารวิชาการ ครูต้องพยายามผลิตสื่อและนวัตกรรม การเรียนการสอน ใช้เทคโนโลยีสื่อการเรียนการสอน เพื่อทำให้การประสานงานกับนักเรียนและครอบครัว การพัฒนาส่วนบุคคลและนักวิชาการประสบความสำเร็จ

1.5 ข้อขัดข้องเกี่ยวกับงานการจัดและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ หมายถึง บุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบันการศึกษาและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เป็นแหล่งการเรียนรู้ ควรที่จะจัดตั้งการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ได้เรียนรู้ใช้ทรัพยากรที่มีโดยใช้ทรัพยากรภายในและภายนอกมาเรียนเพื่อที่จะขยายการเรียนรู้ของนักเรียนกับโรงเรียน

1.6 ข้อขัดข้องเกี่ยวกับงานนิเทศภายใน การติดตาม ตรวจสอบ คุณภาพมาตรฐาน การจัดการศึกษา หมายถึง การนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในที่โรงเรียน การใช้หมวดสาระต่าง ๆ ในระบบของวิธีการประเมินและการทดสอบการดูแลและการจัดการของโรงเรียน เช่นเดียวกับการสัมมนาและโรงเรียนอื่น ๆ ที่จะทำดำเนินการการควบคุมดูแลการวัดคุณภาพของการศึกษา

1.7 ข้อขัดข้องเกี่ยวกับงานส่งเสริม สนับสนุนนักเรียนให้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ หมายถึง การสนับสนุนนักเรียนให้เล่นกับจุดแข็งของพวกเขา ส่งเสริมให้นักเรียนมีโอกาสดีๆ เพื่อเรียนรู้เพิ่มเติมความรู้และประสบการณ์ เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพของนักเรียนดีขึ้น

1.8 ข้อขัดข้องเกี่ยวกับงานวิจัยเพื่อการเรียนการสอน หมายถึง ครูต้องผ่านการวิจัย และการวิเคราะห์การสอนและการวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ผ่านการวิจัยและการวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและเพื่อปรับปรุงงานวิชาการกับสาระต่าง ๆ

1.9 ข้อขัดข้องเกี่ยวกับงานศูนย์ผลิตเอกสารทางวิชาการ หมายถึง หลักเกณฑ์ที่กำหนดใช้ในการเผยแพร่เอกสารทางวิชาการ การประเมินผลการดำเนินงานของเอกสาร เพื่อความก้าวหน้า และเผยแพร่ผลงาน

1.10 ข้อขัดข้องเกี่ยวกับงานบริการทางวิชาการแก่หน่วยงานภายนอก หมายถึง การสำรวจทุกแง่มุมการสนับสนุนและการให้กำลังใจของการศึกษารววิจัย ส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาการในการปรับปรุงคุณภาพของการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพของแต่ละบุคคลครอบครัวและสถาบันการศึกษา เพื่อให้ทุกภาคส่วนของสังคมเพื่อแลกเปลี่ยนการวิจัยทางวิชาการ

2. แนวทางการมีส่วนร่วม หมายถึง วิธีการการปฏิบัติการเข้าร่วมของกลุ่มบุคคล ในขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินกิจกรรม ในสถานศึกษา

3. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่มีความรับผิดชอบผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี

4. ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการ ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา

5. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีแนวคิดที่จะผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการของ ภาคธุรกิจ และอุตสาหกรรม ตามโครงการ พัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก และได้เปิดรับนักเรียนนักศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยศึกษาเรื่องปัญหาและแนวทางการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรีซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำประกอบเป็นแนวทางในการศึกษา โดยกำหนดตามลำดับ ดังนี้

1. บริบทของพื้นที่วิจัย
2. แนวคิดและทฤษฎีการบริหาร
3. หลักการ แนวคิดการมีส่วนร่วม
4. งานวิจัยเชิงคุณภาพ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บริบทของพื้นที่วิจัย

ประวัติ

เกิดจากการรวมตัวของวิทยาลัยต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ระบุว่า สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาสามารถรวมเข้าไว้ในสถาบันการจัดตั้งคณะกรรมการอาชีวศึกษาเข้าด้วยกันในสถาบันอาชีวศึกษาสามารถทำได้โดยคำนึงถึงความร่วมมือที่เกิดประโยชน์สูงสุด ทรัพยากรร่วมกันทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎกระทรวงวิธีการ

แนวคิดในการริเริ่มอาชีวศึกษา

แนวคิดการจัดการศึกษาอาชีพ มีมาตั้งแต่สมัยที่ประเทศไทยเริ่มมีอาชีพหัตถกรรมมากขึ้น นอกเหนือไปจากอาชีพกสิกรรม อาชีวศึกษาเริ่มอย่างเป็นระบบเมื่อได้รับการบรรจุในโครงการศึกษา พ.ศ. 2441 เป็นการศึกษาพิเศษ หมายถึง การเรียนวิชาเฉพาะ เพื่อให้เกิดความชำนาญ โดยจัดการศึกษา 2 ประเภท คือ โรงเรียนสามัญศึกษา สอนวิชาสามัญ และ โรงเรียนวิสามัญศึกษา สอนวิชาเพื่อออกไปประกอบอาชีพ

ในปี พ.ศ. 2453 ได้จัดตั้งโรงเรียนอาชีวศึกษาแห่งแรก คือ โรงเรียนพาณิชยการที่ วัดมหาพฤฒาราม และวัดราชบูรณะ ปี พ.ศ. 2456 จัดตั้งโรงเรียนเพาะช่าง และปี พ.ศ. 2460 จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรม

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2475 กำหนดว่าวิสามัญศึกษา ได้แก่ การศึกษาวิชาชีพซึ่งจัดให้เหมาะสมกับภูมิประเทศ เช่น กสิกรรม หัตถกรรม และพาณิชยกรรม เพื่อเป็นพื้นฐานความรู้สำหรับประกอบการเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมต่าง ๆ และในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2479 ได้ ปรากฏคำว่า “อาชีวศึกษา” เป็นครั้งแรกในระบบการศึกษาของประเทศไทย โดยแบ่งออกเป็น 3 ชั้น คือ อาชีวศึกษา ชั้นต้น กลาง และสูง รับนักเรียนจาก โรงเรียนสามัญศึกษาของทุกระดับประโยค

ปี พ.ศ. 2481 พระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการในสังกัดกระทรวงธรรมการ (กระทรวงศึกษาธิการ ในปัจจุบัน) ให้จัดตั้งกรมใหม่ขึ้น 2 กรม คือ กรมสามัญศึกษา มีหน้าที่จัดการศึกษาสายสามัญ และกรมวิชาการ มีหน้าที่จัดการศึกษาสายอาชีพ

ปี พ.ศ. 2484 ได้มีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2484 ซึ่งตราขึ้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2484 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือ วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2484 กระทรวงธรรมการได้เปลี่ยนชื่อเป็น กระทรวงศึกษาธิการ และตั้งกรมอาชีวศึกษาขึ้นแทนกรมวิชาการ ดังนั้น กรมอาชีวศึกษา จึงได้ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2484

ในวันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 ราชกิจจานุเบกษา ได้ทำการเผยแพร่คำสั่งหัวหน้า คณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 8/ 2559 ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ ให้โอนอำนาจหน้าที่ของ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน หรือ สช. ในส่วนที่ดูแลการอาชีวศึกษาให้มาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีผลทำให้การอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชนถูกควมรวมเข้าด้วยกัน โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559

การจัดตั้งวิทยาลัยเทคนิค

ในปี พ.ศ. 2495 ได้เริ่มจัดตั้งวิทยาลัยเทคนิคหลัก 4 แห่งทั่วประเทศ คือ วิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพ-กรุงเทพ (พ.ศ. 2495), วิทยาลัยเทคนิคภาคใต้-สงขลา (พ.ศ. 2497), วิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ-นครราชสีมา (พ.ศ. 2499) และ วิทยาลัยเทคนิคภาคพายัพ-เชียงใหม่ (พ.ศ. 2500) รวมทั้ง วิทยาลัยเทคนิคธนบุรี-ธนบุรี (พ.ศ. 2503)

ปี พ.ศ. 2512 ได้รับความช่วยเหลือจากประเทศออสเตรเลียในการจัดตั้งโรงเรียนเทคนิค สัตหีบ จังหวัดชลบุรี สถานศึกษาหลายแห่งได้รับการพัฒนาและเปิดสอนจนถึงระดับ ปวส. โดยในปี พ.ศ. 2512 ได้รับการยกฐานะจาก โรงเรียนเป็นวิทยาลัย ซึ่งแห่งแรก คือ วิทยาลัยพาณิชยกรรมพระนคร จนถึงปี พ.ศ. 2522 กรมอาชีวศึกษามีวิทยาลัยอยู่ในสังกัด จำนวน 90 แห่ง ในจำนวนสถานศึกษาทั้งสิ้น 159 แห่ง

ปี พ.ศ. 2513 รวมโรงเรียนการช่างสตรีและโรงเรียนการช่าง 4 จังหวัด คือ อ่างทอง ราชบุรี บุรีรัมย์ และพัทลุง

วิทยาลัยการอาชีพ

ปี พ.ศ. 2530 ได้มีการจัดตั้ง “วิทยาลัยการอาชีพ” ในพื้นที่จังหวัดมุกดาหาร และแม่ฮ่องสอน โดยมีเป้าหมายที่จะจัดการศึกษาทุกประเภทวิชาชีพและทุกหลักสูตร ทั้งในและนอกระบบการศึกษา

ปี พ.ศ. 2535-2539 ได้มีการจัดตั้งวิทยาลัยเพิ่มขึ้นอีกจำนวน 93 แห่ง เฉพาะโครงการจัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพ ระดับอำเภอ 60 แห่ง วิทยาลัยสารพัดช่าง 25 แห่ง และอีก 8 แห่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพไปสู่ท้องถิ่น สนับสนุน การพัฒนาชนบท เพื่อผลิตกำลังคนด้านวิชาชีพในระดับช่างฝีมือ และช่างเทคนิค ให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

ปี พ.ศ. 2540 การอาชีวศึกษา ได้จัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพ 70 แห่ง วิทยาลัยเทคนิค 19 แห่ง และวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว 2 แห่ง

วิทยาลัยเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์

ปี พ.ศ. 2550 กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยสำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ ได้ร่วมกันจัดทำ “โครงการจัดตั้งโรงเรียนเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์นาร่อง” โดยมีวิทยาลัยการอาชีพพานทอง เป็นสถานศึกษานาร่องแห่งแรก และได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2550 เพื่อผลิตคนที่มีความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและมีทักษะด้านช่างออกไปสร้างสรรค์นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ เพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันให้กับภาคการผลิตและบริการของประเทศ

ปี พ.ศ. 2552 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศเปลี่ยนชื่อวิทยาลัยการอาชีพพานทองเป็นวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี) เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม พ.ศ. 2552 เพื่อรองรับการขยายผลของนักเรียนโรงเรียนเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ โดยใช้รูปแบบของห้องเรียนพิเศษในสถานศึกษาที่มีอยู่เดิม (School in school)

สภาพภูมิศาสตร์

สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน อยู่ห่างจากกรุงเทพฯ ประมาณ 80 กิโลเมตร มีเนื้อที่ทั้งสิ้นประมาณ 4,363 ตารางกิโลเมตร แบ่งการปกครองออกเป็น 10 อำเภอ และ 1 กิ่งอำเภอ คือ อำเภอเมืองชลบุรี อำเภอหนองใหญ่ อำเภอพนัสนิคม อำเภอบ้านบึง อำเภอพานทอง อำเภอบ่อทอง อำเภอศรีราชา อำเภอบางละมุง อำเภอสัตหีบ อำเภอเกาะสีชัง และกิ่งอำเภอเกาะจันทร์ สำหรับ

พญา ซึ่งเป็นเมืองท่องเที่ยวระดับนานาชาติ และมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ทำให้ต้องมีการบริหารปกครองท้องถิ่นแบบพิเศษ เรียกว่า เมืองพญา โดยแยกออกจากการปกครองของอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2554, หน้า 5)

ลักษณะภูมิอากาศ

จังหวัดชลบุรีมีลักษณะอากาศแบบมรสุมเขตร้อน (Tropical climate) โดยได้รับอิทธิพลจากทั้งลมมรสุมตะวันออกเฉียงใต้ ในช่วงเดือนสิงหาคม-ตุลาคม และได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือระหว่างเดือนพฤศจิกายน-กุมภาพันธ์ ส่งผลให้จังหวัดชลบุรีมีฤดูกาลแตกต่างกันอย่างชัดเจน 3 ฤดู ได้แก่

1. ฤดูร้อน เดือนมีนาคม-เดือนพฤษภาคม อากาศค่อนข้างอบอ้าว แต่ไม่ถึงกับร้อนจัด
2. ฤดูฝน เดือนสิงหาคม-เดือนตุลาคม มีฝนตกกระจายทั่วไป โดยมีกตกหนักในเขตป่าและภูเขา

3. ฤดูหนาว เดือนพฤศจิกายน-เดือนกุมภาพันธ์ อากาศไม่หนาวจัด ทว่าเย็นสบาย ท้องฟ้าสดใส ปลอดโปร่ง และมีแดดตลอดวัน นับเป็นช่วงเวลาซึ่งชายหาดจะคึกคักไปด้วยนักท่องเที่ยว ส่วนภาคเกษตรในฤดูนี้เป็นเวลาที่ค่อนข้างแล้ง เพราะฝนทิ้งช่วงหลายเดือน

เอกลักษณ์วิทยาลัย

วิทยาลัยชนนำแห่งนวัตกรรม หมายถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มุ่งเน้นการใช้ นวัตกรรมเป็นฐาน โดยการส่งเสริมให้มีการวิจัยสถาบันเพื่อการบริหารจัดการศึกษา วิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และใช้โครงการเป็นฐานเพื่อในการพัฒนาองค์ความรู้ของผู้เรียน (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2554, หน้า 5)

ปรัชญาวิทยาลัย

มาตรฐานดีโรงเรียนมุ่งที่จะสร้างเยาวชนของชาติให้มีคุณภาพถึงระดับที่ฝ่ายต่าง ๆ ยอมรับคุณภาพในที่นี้ หมายถึง คุณภาพของบุคลากรของกระบวนการทำงานและของปัจจัย เกื้อหนุนการเรียนการสอนจึงเน้นหนักทั้งในด้านทฤษฎีและปฏิบัติเพื่อให้นักเรียนสามารถนำไปประกอบ อาชีพได้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์นักเรียนนักศึกษาทุกคนต้องเรียนภาษาอังกฤษ ภาษาญี่ปุ่น และคอมพิวเตอร์ ได้สอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบัน

กิจกรรมเด่นโรงเรียนให้นักเรียน นักศึกษามีกิจกรรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับ จุดประสงค์ของงานมีประสบการณ์ ตรงโดยส่งนักเรียนนักศึกษา เข้ารับการฝึกในสถาน ประกอบการทั้งภาครัฐบาลและเอกชนก่อนจบการศึกษา ทางโรงเรียนเชื่อว่าการจัดกิจกรรมเป็นวิธี ที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างดีโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนทุกคน ได้เล่นกีฬา

ทุกประเภททั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อสุขภาพพลานามัยและพัฒนาจิตใจของนักเรียน นักศึกษาเน้นวินัยวินัยเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของบุคคลที่อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุข คนที่มีระเบียบวินัยจะเป็นคนตรงต่อเวลามีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่องค์กรในสังคมได้วางไว้ โรงเรียนได้ปลูกฝังการมีระเบียบวินัยในตนเองและมีวินัยในสังคม (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2554, หน้า 6)

พันธกิจวิทยาลัย

1. ผลิตผู้เรียนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ และการจัดการอาชีวศึกษา สมัยใหม่ ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการในระดับสากลและภูมิภาคอาเซียน
2. พัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพด้านช่างอุตสาหกรรมและ บริหารธุรกิจให้ทันสมัย เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและสากล
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถอย่างมืออาชีพ และ มีความเป็นสากล
5. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้รองรับภารกิจ และเอื้อต่อการบริหารจัดการ อาชีวศึกษา
6. สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมที่มีคุณค่า สามารถนำมาสร้างประโยชน์ ในงานอาชีพ และนำไปสู่การแข่งขันระดับชาติ
7. พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง
8. พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและสถานประกอบการในการพัฒนาการจัดการ อาชีวศึกษา (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2554, หน้า 6-7)

นโยบายการจัดการศึกษา

1. การบริหารจัดการ
 - 1.1 การพัฒนาโครงสร้างการบริหารงานให้สอดคล้องและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และเหมาะสมกับสถานการณ์จริง
 - 1.2 การใช้งบประมาณตามแผนงาน Strategic performance ที่คำนึงถึงความจำเป็น พื้นฐาน และเศรษฐกิจพอเพียง
 - 1.3 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ มาสนับสนุนด้านการเรียนการสอน การบริหาร
 - 1.4 พัฒนาและแสวงหาเครือข่ายในการจัดทำความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และการบริหารงาน

1.5 พัฒนาการมีส่วนร่วมในการดูแลสถานที่ทรัพยากรของทางวิทยาลัย ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.6 ปรับและพัฒนากระบวนการตรวจ ติดตามการดำเนินงานทุกฝ่ายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

2.1 ปรับปรุงหลักสูตร การจัดทำ แผนการเรียนรู้

2.2 พัฒนาหลักสูตรอาชีวอินเตอร์ Mini English Program (MEP) ทั้งประเภทวิชา พาณิชยกรรม,ช่างอุตสาหกรรม และอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

2.3 พัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นสมรรถนะทุกสาขาวิชา, การจัดการเรียนรู้ในแนว Project base, Workbase และ STEM

2.4 ยกระดับผลสัมฤทธิ์ และคุณภาพของผู้เรียน

2.5 พัฒนาการจัดการเรียนการสอนในระบบทวิภาคี ของแต่ละสาขาวิชา

2.6 ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศของผู้เรียนทุกระดับ ทุกสาขา

2.7 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในวิทยาลัย

3. ด้านบุคลากร

3.1 พัฒนาการทำงานอย่างเป็นระบบ และเป็นมืออาชีพ

3.2 พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน

3.3 พัฒนาระบบสวัสดิการให้กับบุคลากร

3.4 มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและการทำงานเป็นทีม

4. คุณภาพผู้เรียน

4.1 ปรับปรุง และพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อลดการ Drop out

4.2 พัฒนาทักษะกระบวนการคิด

4.3 การสื่อสาร

4.4 การเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวะ และอัตลักษณ์ของ

วิทยาลัย

5. กิจกรรมสัมพันธ์กับชุมชน/ การประชาสัมพันธ์

5.1 การใช้ยุทธศาสตร์ทางการตลาดในการพัฒนางานด้านการประชาสัมพันธ์

5.2 การเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน และขยายการร่วมมือกับหน่วยงาน ชุมชน

ให้กว้างขวางมากขึ้น

5.3 พัฒนาภาพแบบการประชาสัมพันธ์ให้รวดเร็ว ทันเหตุการณ์ และมีความทันสมัย-
เผยแพร่ผลงาน-รางวัลของนักเรียน บุคลากร วิทยาลัย ให้ชุมชน สังคม ได้รับทราบอย่างกว้างขวาง

6. ด้านวิจัย

6.1 พัฒนาคุณภาพงานวิจัย

6.2 นวัตกรรมของผู้เรียนบุคลากรสู่เวที ระดับภาค, ระดับประเทศ

6.3 สนับสนุนงบประมาณงานวิจัย

6.4 นวัตกรรมอย่างเป็นระบบ

7. การประกันคุณภาพ

7.1 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศของวิทยาลัยอย่างเป็นระบบ

7.2 พัฒนางานประกันคุณภาพภายใน ในทุกแผนก, ฝ่าย อย่างเป็นระบบ

7.3 พัฒนาสถานศึกษาสู่รางวัลพระราชทาน (โล่ถาวร)

(กระทรวงศึกษาธิการ, 2557, หน้า 7)

การบริหารงานวิชาการ

ความหมายของการบริหารวิชาการ คือ การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา หรือ
โรงเรียนเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลงานดี และมีประสิทธิภาพที่ดีที่สุด
เพราะเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาทุกแห่ง คือ การให้ความรู้ทางด้านวิชาการแก่ผู้เรียน (จิรวิทย์
มันคงวัฒน์, 2558) แบ่งออกเป็น 10 ด้านดังนี้

1. งานจัดและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ข้อมูล
สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชนและท้องถิ่น

1.2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสภาพสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์
ภารกิจเป้าหมายคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา
ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระ
ทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

1.4 นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการใช้หลักสูตรให้
เหมาะสม

1.5 นิเทศการใช้หลักสูตร

1.6 ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

1.7 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

2. งานจัดและพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

2.1 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการปฏิบัติจริงการส่งเสริมให้รักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกันปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรมทั้งนี้โดยจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น มามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

2.3 จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตรเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน หรือแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

2.4 ส่งเสริมให้ครูพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสมโดยการนำผลสัมฤทธิ์จากการประเมินผลแต่ละครั้งมาศึกษา วิเคราะห์ร่วมกันเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

3. งานวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอน

3.1 กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา

3.2 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาสาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3.3 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติและผลงาน

3.4 จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่นสถานประกอบการและอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

3.5 พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

3.6 จัดทำหลักฐานผลการเรียนของนักเรียนทุกระดับชั้น

3.7 ดำเนินการเรื่อง การเปลี่ยนชื่อ-นามสกุล วัน เดือน ปีเกิด ที่อยู่ของนักเรียน

- 3.8 ดำเนินการเกี่ยวกับนักเรียนที่ไม่มีสิทธิ์สอบ หรือมีผลการเรียนตกค้าง
- 3.9 ประสานการรวบรวมผลการเรียนทุกรายวิชาของนักเรียนและบันทึกผลในรูปแบบรายงานการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนรายบุคคล (ปพ. 6)
- 3.10 ตรวจสอบการจบหลักสูตร ช่วงชั้นที่ 3 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและช่วงชั้นที่ 4 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย
4. งานผลิตสื่อนวัตกรรม
- 4.1 ศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ
- 4.2 ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน
- 4.3 จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการ
- 4.4 ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุติธรรมหน่วยงานและสถาบันอื่น
- 4.5 การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 4.6 ติดตามประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อการพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีและระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตภายในองค์กร
5. งานการจัดและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
- 5.1 สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง
- 5.2 จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้ สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวยุติธรรมหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง
- 5.3 จัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ เช่น ศูนย์การเรียนรู้ของกลุ่มสาระต่าง ๆ เช่น ห้องเรียนคุณภาพห้องเรียนสีเขียว สวนพฤกษศาสตร์ พิพิธภัณฑ์ รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้และประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในการจัดตั้ง ส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน
- 5.4 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 5.5 จัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังนิสัยรักการอ่าน รู้จักใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ในการค้นข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียน

6. งานนิเทศภายใน การติดตาม ตรวจสอบ คุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษา

6.1 จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

6.2 ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลายและเหมาะสมกับสถานการณ์

6.3 ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา

6.4 ติดตาม ตรวจสอบ ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

6.5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

โดยสรุปงานนิเทศภายใน การติดตาม ตรวจสอบ คุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษา เป็น การนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในที่โรงเรียน การใช้หมวดสาระต่าง ๆ ในระบบของวิธีการประเมินและการทดสอบการดูแลและการจัดการของโรงเรียน เช่นเดียวกับการสัมมนาและโรงเรียนอื่น ๆ ที่จะทำดำเนินการควบคุมดูแลการวัดคุณภาพของการศึกษา

7. งานส่งเสริม สนับสนุนนักเรียนให้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ

7.1 ดำเนินการตามกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนนักเรียนให้แสดงศักยภาพตามความสามารถแต่ละด้าน/ แต่ละบุคคล

7.2 ส่งเสริมให้นักเรียนผู้เข้าร่วม โครงการ ได้มีโอกาสเรียนรู้หลักสูตรพิเศษ ในระดับสูงขึ้นหรือได้ฝึกประสบการณ์ในการทำงานระดับมืออาชีพกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

8. งานวิจัยเพื่อการเรียนการสอน

8.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการบริหารการจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ ในภาพรวมของสถานศึกษา

8.2 ส่งเสริมให้ครูทุกคนศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

8.3 ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงานและสถาบันอื่น

9. งานศูนย์ผลิตเอกสารทางวิชาการ

9.1 กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติในการดำเนินงาน

9.2 ดำเนินการผลิตเอกสารทางวิชาการ

9.3 ประเมินผลการดำเนินงานและประเมินเอกสารทางวิชาการ

9.4 ปรับปรุงและพัฒนาเผยแพร่ผลงาน

10. งานบริการทางวิชาการแก่หน่วยงานภายนอก

10.1 สํารวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

10.2 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

10.3 จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

โดยสรุป การบริหารวิชาการในสถานศึกษาจะเกี่ยวกับทั้งในด้าน งานจัดและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการบริหารจัดการ งานจัดและพัฒนากระบวนการเรียนการสอน โดยส่งเสริมจัดกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน งานวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานแผนการจัดการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ งานผลิตสื่อนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการบริหารวิชาการ งานการจัดและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ทั้งทรัพยากรภายในและภายนอกมาเรียนเพื่อที่จะขยายการเรียนรู้ของผู้เรียน งานนิเทศภายใน การติดตาม ตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษาเพื่อดำเนินการควบคุมดูแลการวัดคุณภาพของการศึกษา งานส่งเสริม สนับสนุนนักเรียนให้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ งานวิจัยเพื่อการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ งานศูนย์ผลิตเอกสารทางวิชาการเพื่อใช้ในการเผยแพร่เอกสารทางวิชาการ และงานบริการทางวิชาการแก่หน่วยงานภายนอกเพื่อให้ทุกภาคส่วนของสังคมได้แลกเปลี่ยนการวิจัยกันทางวิชาการ

Taba ดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนรวมทั้งสิ้น 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวินิจฉัยความต้องการ (Diagnosis of needs) การศึกษาความต้องการเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ผู้พัฒนาหลักสูตร (ครู) จะต้องวินิจฉัยประสบการณ์ ความต้องการและความสนใจของผู้เรียนเพื่อกำหนดเนื้อหาของหลักสูตร

2. การกำหนดวัตถุประสงค์ (Formulation of objectives) เมื่อทราบความต้องการของผู้เรียนหรือของสังคมแล้ว ผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ซึ่งจะใช้กำหนดเนื้อหาว่าจะมีความเฉพาะเจาะจงเพียงใดและวิธีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

3. การเลือกเนื้อหา (Selection of content) ผู้พัฒนาหลักสูตรเลือกเนื้อหาสาระที่จะนำมาให้ผู้เรียนศึกษาโดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ เนื้อหาที่เลือกมานั้นจะต้องมีความตรง (Validity) ตามวัตถุประสงค์และมีนัยสำคัญ (Significance) ต่อผู้เรียน

4. การจัดองค์ประกอบของเนื้อหา (Organization of content) เนื้อหาที่คัดเลือกมาได้นั้น ผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องนำมาจัดเรียงลำดับ (Sequence) โดยใช้เกณฑ์หรือระบบบางอย่าง ทั้งยังจะต้องคำนึงถึงความเชื่อมโยงและการเน้น (Focus) ให้เหมาะกับวัตถุประสงค์ที่จะสอนและระดับของผู้เรียน

5. การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (Selection of learning experiences) ผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องพิจารณาเรื่องของการจัดเรียงลำดับประสบการณ์ และจะต้องเลือกวิธีการจัดการเรียนการสอนที่จะสร้างประสบการณ์เกี่ยวกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์

6. การจัดองค์ประกอบของประสบการณ์การเรียนรู้ (Organization of learning experiences) การจัดองค์ประกอบของประสบการณ์การเรียนรู้ ผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องคำนึงถึงยุทธศาสตร์การสอนที่สำคัญ คือ การพัฒนากระบวนการสร้างมโนทัศน์ (Strategic of concept attainment) และคำนึงถึงคำถามสำคัญ ได้แก่ จะทำอะไรให้เนื้อหาสาระสอดคล้องกับประสบการณ์และความสนใจของผู้เรียน และจะอย่างไรให้การจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ สอดคล้องและตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล

7. การวินิจฉัยว่าสิ่งที่จะประเมิน คือ อะไรและจะใช้วิธีการและเครื่องมือใดในการประเมิน (Determination of what to evaluate and of the ways and means of doing it) นักหลักสูตรจะต้องประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โดยจะต้องตอบคำถามว่า จะประเมินคุณภาพของการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้อย่างไรและจะใช้เครื่องมือและวิธีการใดในการประเมิน

โดยสรุป การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ Taba ที่ดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนนั้น รวมทั้งสิ้น 7 ขั้นตอน มีดังนี้ การวินิจฉัยความต้องการ การกำหนดวัตถุประสงค์การเลือกเนื้อหา การจัดองค์ประกอบของเนื้อหา การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดองค์ประกอบของประสบการณ์การเรียนรู้และสุดท้าย คือ การวินิจฉัยว่าสิ่งที่จะประเมิน คือ อะไรและจะใช้วิธีการและเครื่องมือใดในการประเมิน

แนวคิดและทฤษฎีการบริหาร

พยอม วงศ์สารศรี (2542, หน้า 3) กล่าวว่าการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นองค์กรหรือรัฐบาล หรืองานธุรกิจเอกชนต่างมีจุดมุ่งหมายสำคัญที่ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างประหัยคมี

ประสิทธิภาพ และพัฒนาอยู่เสมอองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารงาน คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการในบรรดาเหล่านี้เป็นที่ยอมรับกันว่า “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีค่าในแต่ละองค์การจะมีงานที่รับผิดชอบอยู่จำนวนหนึ่งซึ่งจะต้องปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายดังนั้นในแต่ละองค์การจึงต้องมี “บุคคล” ซึ่งเรียกว่าข้าราชการบ้างเจ้าหน้าที่บ้างหรือพนักงานบ้างเป็นผู้ปฏิบัติงานงานจึงสำเร็จและได้ผลตามเป้าหมายโดยทั่วไป การเลือกสรรบุคคลเข้ามาทำงานในหน่วยราชการหรือองค์การธุรกิจขนาดใหญ่ ๆ จะมีการกำหนดหลักเกณฑ์เป็นอย่างดีเช่น มีการกำหนดพื้นความรู้มีการสอบแข่งขันสอบคัดเลือกเมื่อผ่านการทดสอบแข่งขันหรือการสอบคัดเลือกได้แล้วยังกำหนดให้มีการทดลองปฏิบัติงานระยะหนึ่งก่อน เมื่อปรากฏว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่แล้วจะบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประจำอีกต่อไป แต่การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงานดังกล่าวแม้จะมีการกำหนดคุณสมบัติและกฎเกณฑ์ไว้อย่างดีแล้วก็ตาม แต่ก็ไม่ได้เป็นเครื่องประกันที่ดีในการคัดเลือกบุคคลากรได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เสมอไป ทั้งนี้เพราะปัจจุบันนี้วิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญรุดหน้าไปมากได้มีการค้นพบหลักการและกฎเกณฑ์ใหม่ ๆ ซึ่งนำมาใช้แทนของเก่าได้อย่างดี ดังนั้นคนที่เคยเหมาะสมอยู่ในระยะแรกเข้าทำงานอาจกลายเป็นคนที่ไม่เหมาะสมไปได้โดยง่ายในระยะเวลาต่อมา ประกอบกับบุคคลากรเมื่อปฏิบัติงานไปนาน ๆ อาจเกิดความเบื่อหน่ายความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานน้อยลงดังนั้นหากได้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญและให้ประสบการณ์ใหม่ ๆ ย่อมทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นอันเป็นผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เกษม จันทร์แก้ว (2540, หน้า 512-514) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะการดำเนินการนำวัตถุประสงค์สู่ระบบด้วยระบบกระบวนการผลิตจนได้ผลผลิตตามที่กำหนดไว้ การบริหารจึงเป็นการดำเนินการให้ทุกโครงการทำหน้าที่สัมพันธ์กัน เป็นเรื่องยากที่จะทำให้เกิดการผสมผสานกันถ้าไม่วางแผนการดำเนินการที่ดี ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่วางแผนบริหารอย่างไรอย่างใดก็ดี ผู้บริหารมีหน้าที่อำนาจการ (Directing) ตามอำนาจหน้าที่จากหน่วยงาน (Organizing) ที่เป็นผู้รับผิดชอบควบคุม (Controlling) ในการนำแผนงาน (Planning) ที่ได้กำหนดไว้แล้วไปดำเนินการร่วมกันทรัพยากร (Assembling resource) ทำให้การผลิตหรือการใช้ปัจจัยการบริหาร (ได้แก่ คน งบประมาณ เครื่องมือ อุปกรณ์ สวัสดิการ ฯลฯ) ก่อให้เกิดผลผลิตขั้นสุดท้าย

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545, หน้า 3-5) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่หลักทางการบริหารอย่างน้อย 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบที่จะให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการวางแผน (Planning) เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งนักวิชาการทั้งหลายกำหนดขึ้น

จะเริ่มต้นด้วยหน้าที่ทางการวางแผนเป็นอันดับแรกจึงแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการวางแผนเป็นอย่างดี โดยที่องค์ประกอบของกระบวนการวางแผนองค์การหนึ่ง ๆ ประกอบด้วย ภารกิจ จุดหมายและแผน โดยภารกิจเป็นข้อประกาศอย่างกว้าง ๆ เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายหรือเหตุผลพื้นฐานในการดำรงอยู่ขององค์การและขอบข่ายงานเฉพาะขององค์การหรือที่ทำให้องค์การแตกต่างจากองค์การอื่น สำหรับจุดหมายเป็นเป้าหมายแห่งอนาคต หรือผลลัพธ์สุดท้ายที่องค์การต้องการให้บรรลุผล ขณะเดียวกันแผนงาน หมายถึง วิธีทางที่จะก่อให้เกิดการกระทำเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับองค์การการจัดองค์การ (Organizing) เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่สืบเนื่องจากการวางแผนกล่าว คือ เมื่อองค์การจัดทำจุดหมายและแผนเชิงยุทธศาสตร์แล้ว ผู้บริหารควรต้องออกแบบ โครงสร้างองค์การเพื่อให้การบริหารงานบรรลุจุดหมาย แผนเชิงยุทธศาสตร์ขององค์การนั้นการออกแบบ โครงสร้างองค์การเป็นกิจกรรมที่ควรได้รับการตรวจสอบอยู่เสมอเนื่องจากปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ โครงสร้างองค์การเกิดขึ้นมากมายการนำ (Leading) เป็นสถานะที่ผู้นำใช้ความพยายามที่จะให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การที่ผู้นำจะเป็นผู้นำที่มีศักยภาพดังกล่าวได้พึงทำความเข้าใจทฤษฎีการจูงใจ (Motivation) ภาวะผู้นำ (Leadership) การติดต่อสื่อสาร (Communication) และการบริหารกลุ่ม (Group) เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมการควบคุม (Controlling) เป็นกระบวนการวางระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุผลตามจุดหมายที่กำหนดไว้มุ่งให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์การได้ประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งขององค์การ การเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของสมาชิกในองค์กร

กล่าวโดยสรุปการบริหารเป็นกระบวนการสำคัญในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับทุกแง่มุมของการทำงานของโรงเรียนเป็นส่วนหลักที่สำคัญของการพัฒนาโรงเรียน ทุกคนของโรงเรียนต้องมีส่วนร่วมและการพัฒนาร่วมกัน เป็นแรงผลักดันจากภาคกลางของการพัฒนาทุกด้านของโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 32-34) ได้กำหนดขอบข่ายของงานวิชาการ ออกเป็น 12 งาน ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดให้มีการจัดทำหลักสูตรขั้นพื้นฐาน เพื่อความเป็นไทยพลเมืองดีของชาติการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพตลอดจนการศึกษาต่อให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจัดทำสาระของหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะ อันพึงประสงค์เป็นสมาชิก

ที่ดีของสังคมและให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีแนวปฏิบัติ
ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไว้ดังนี้

1.1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สาระ แกนกลาง
กระทรวงศึกษาธิการข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสถานภาพปัญหาและความต้องการของสังคมชุมชน
และท้องถิ่น

1.2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานะภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนด
วิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมายคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้ง
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตร สถานศึกษา
ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยพยายามบูรณาการ เนื้อหาสาระ
ทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

1.4 นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการการใช้ หลักสูตร
ให้เหมาะสม

1.5 นิเทศการใช้หลักสูตร

1.6 ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

1.7 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นหน้าที่หลักและ
สำคัญยิ่งของบุคลากรทางการศึกษา ธเนศ ขำเกิด (2541, หน้า 28) ได้กล่าวถึงความสำคัญ
ของกระบวนการเรียนรู้ว่า ความสำคัญของการเรียนรู้ไม่ได้อยู่ที่ตัวเนื้อหา แต่อยู่ที่กระบวนการ
เรียนรู้ (Process) เป็นการเรียนรู้วิธีที่เรียน (Learn how to learn) และคุณลักษณะของบุคคล
แห่งการเรียนรู้ที่เป็นผลผลิตจากกระบวนการดังกล่าว คือ การเป็นบุคคลที่มีนิสัยใฝ่เรียนมีวิธีการ
เรียนรู้ที่เป็นระบบ มีทักษะทางสังคมสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น มีทักษะการสื่อสาร มีทักษะใน
การแก้ปัญหาได้ ในทุกสถานการณ์ และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข
ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 34) ได้กล่าวถึงแนวการปฏิบัติในการพัฒนากระบวนการ
เรียนรู้ไว้ดังนี้

2.1 ส่งเสริมให้ ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระ และหน่วยการเรียนรู้
โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรม
ให้สอดคล้องกับความสนใจความถนัดของผู้เรียนฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการการเผชิญ
สถานการณ์การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

การส่งเสริมให้รักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องการผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ กิจกรรมทั้งนี้โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการ เรียนรู้และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครองชุมชนท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

2.3 จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน หรือแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

2.4 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสมจากแนวปฏิบัติในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ดังกล่าวมาจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารจะต้องวางแผนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกับครูควบคุมกำกับให้การจัดการสอนของครูเป็นไปตามความเหมาะสมของครูมีการจัดเตรียมการสอนและบันทึกการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอน โดยให้นักเรียนทำโครงการและใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

3. การวัดผล การประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การวัดผลและ ประเมินผลเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมทางวิชาการที่จะทำให้ทราบว่าการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุผลตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด มีปัญหา มีอุปสรรค มีข้อบกพร่องและมีข้อจำกัดในเรื่องใดอย่างไรอันจะเป็นแนวทางไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 35) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในด้าน การวัดผลและประเมินผลดังนี้

3.1 กำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา

3.2 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาสาระการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้แผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3.3 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง จากกระบวนการ การปฏิบัติ และผลงาน

3.4 จัดให้มีการเทียบ โอนความรู้ทักษะประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่นสถานประกอบการและอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

3.5 พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน จากแนวทางในการปฏิบัติในด้านการวัดผลประเมินผล

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

มีความสำคัญและจำเป็นเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ปฏิบัติการในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูจะต้องมีความรู้เรื่อง การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่ง สุกัน เทียนทอง (2546, หน้า 29) ได้กล่าวถึง การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษาว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษามีขอบเขตอยู่ที่ การแก้ปัญหา และพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนา ศักยภาพให้ครูมีความเป็นผู้นำทางวิชาการปฏิบัติหน้าที่โดยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนา การเรียนรู้ให้ครูสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และให้สามารถศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 24 (5) ให้สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอน สามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ มาตรา 30 ให้สถานศึกษา ส่งเสริมให้ ครูผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและ พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาโดยมีครูเป็นผู้ปฏิบัติการวิจัยเรียกว่าครูนักวิจัย (Teacher as researcher) ซึ่งจะต้องมีพันธกิจ (Mission) ที่จะต้องค้นหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่อไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 35) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาดังนี้

- 4.1 ศึกษาวิเคราะห์วิจัยการบริหารการจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ ในภาพรวมของสถานศึกษา
- 4.2 ส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แต่ละกลุ่มสาระ การเรียนรู้
- 4.3 ประสานความร่วมมือในการศึกษาวิเคราะห์วิจัยตลอดจนการเผยแพร่ผลงาน การวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและงานวิชาการกับสถานศึกษานุเคราะห์รอบรั้ว องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่น

5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ ประถมศึกษาแห่งชาติ (2528, หน้า 28) ได้กล่าวถึงสื่อการสอนว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดความสนใจ และเกิดการเรียนรู้ในบทเรียนได้รวดเร็วยิ่งขึ้น กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 36) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังนี้

- 5.1 ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการ

5.2 ส่งเสริมให้ครูผลิตพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการ

5.3 จัดหาสื่อเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการ

5.4 ประสานความร่วมมือในการผลิตจัดหาพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่น

5.5 การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา จากแนวปฏิบัติในการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาดังกล่าว ผู้บริหารจะต้องสำรวจความต้องการของครูในการใช้วัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนจัดหาวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนมาบริการอำนวยความสะดวก

6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้ให้ความสำคัญกับแหล่งเรียนรู้ไว้หลายประการดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 25 ที่ได้กล่าวถึงหน้าที่ของรัฐว่า “รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน หอศิลป์ พิพิธภัณฑ์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ อุทยานวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีศูนย์กีฬาและนันทนาการแหล่งข้อมูลและแหล่งการเรียนรู้อื่นอย่างเพียงพอ” และ มาตรา 29 คือ “ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชนองค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนเพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรมมีการแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน” กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 36) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในการพัฒนา แหล่งเรียนรู้ ดังนี้

6.1 สำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งใน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่นในเขตพื้นที่การศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง

6.2 จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้แก่ครูสถานศึกษาอื่นบุคคลครอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง

6.3 จัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาองค์ความรู้ และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง

6.4 จัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้และ

ประสานความร่วมมือสถานศึกษาคณาครุคณาจารย์องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในการจัดตั้งส่งเสริมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน

6.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

7. การนิเทศการศึกษา การนิเทศการศึกษาเป็นการช่วยพัฒนางานวิชาการเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาการจัดการศึกษาในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรและวิธีดำเนินการสอนการนิเทศเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ผู้บริหารใช้พัฒนางานวิชาการของโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 36) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในการนิเทศศึกษาดังนี้

7.1 จัดระบบการนิเทศงานวิชาการการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

7.2 ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา

7.3 ประเมินผลการจัดระบบและการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

7.4 ติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา

7.5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษา

8. การแนะแนวการศึกษา การแนะแนวการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง และเพื่อให้การดำเนินการแนะแนวในโรงเรียนประสบผลสำเร็จ และบรรลุผลดังเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ซึ่ง กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 36) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในการแนะแนวการศึกษาดังนี้

8.1 การจัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนการสอน

8.2 ดำเนินการแนะแนวการศึกษาโดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา

8.3 ติดตามและประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา

8.4 ประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษาหรือเครือข่ายแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (อ้างถึงใน สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ, 2543, หน้า 3) ได้กำหนดให้โรงเรียนจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับทั้งการประเมินคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอกในหมวด 6 มาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร การศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอกและเพื่อให้การพัฒนา ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จและบรรลุผลดังเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 37) จึงได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาดังนี้

9.1 จัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

9.2 กำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา และตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

9.3 วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาให้ บรรลุผลตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา

9.4 ดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตามตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

9.5 ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นในการปรับปรุงและพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

9.6 ประสานความร่วมมือกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น เพื่อประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

9.7 ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพในการประเมินสถานศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน เป็นสิ่งที่สถานศึกษาควรที่จะประสานให้ความร่วมมือกับสถาบัน องค์กรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการให้ความรู้แก่คนในชุมชน อันเป็นแนวทางที่จะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน เมื่อชุมชนเข้มแข็งก็ทำให้การจัดการศึกษาในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยความราบรื่น

ก่อให้เกิดความร่วมมือทั้งทรัพยากรและงบประมาณกระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 38) ได้ให้แนวปฏิบัติในการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนดังนี้

10.1 การศึกษาสำรวจความต้องการสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน

10.2 จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิดและเทคนิค ทักษะทางวิชาการเพื่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนและท้องถิ่น

10.3 การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษาและที่จัดโดยบุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

10.4 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคลครอบครัวชุมชนและท้องถิ่น

11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ในยุคปัจจุบันเป็นยุคที่มีความเจริญทางด้านเทคโนโลยีโดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีสารสนเทศ การประสานความร่วมมือในด้านวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ทำให้นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนได้รับความรู้ที่กว้างขวางขึ้นเพราะการร่วมมือทางวิชาการเป็นการแบ่งปันสื่อและองค์ความรู้ต่าง ๆ กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 38) ได้ให้แนวปฏิบัติในการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นดังนี้

11.1 ประสานความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาทั้งบริเวณใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่การศึกษาและต่างเขตพื้นที่การศึกษา

11.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

12. การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของโรงเรียนที่จะให้การสนับสนุนเป็นอย่างยิ่ง อารุง จันทวานิช (2546, หน้า 20) กล่าวว่า โรงเรียนที่สมบูรณ์แบบนั้นต้องเป็นโรงเรียนที่สามารถเป็นแบบอย่างในการให้ความช่วยเหลือชุมชนและโรงเรียนอื่นและปัจจัยหลักแห่งการช่วยเหลือ คือ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน และโรงเรียนอื่นในการพัฒนาครูและบุคลากรร่วมและสนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมชุมชน ส่งเสริมโรงเรียนอื่นพัฒนาการจัดการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 38) ได้ให้แนวทางในการปฏิบัติในการส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่ครอบครัวองค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาดังนี้

12.1 สํารวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษารวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

12.2 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

12.3 จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

โดยสรุป ขอบข่ายของงานวิชาการกระทรวงศึกษาธิการได้ถูกกำหนดออกเป็นดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้การวัด การประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาการพัฒนาแหล่งเรียนรู้การนิเทศการศึกษาการแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นและสุดท้าย คือ การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษาสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นขอบข่ายของงานวิชาการที่มีความสำคัญในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพทั้งสิ้น

การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ความหมายการมีส่วนร่วม

อรัญ โดย้ง (2542, หน้า 15) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมเป็นเรื่องที่บุคคลและกลุ่มคนเห็นพ้องต้องกันในเรื่องความต้องการและการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อตนเองและส่วนร่วม จนเกิดการลงมือปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการ โดยนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์

เออร์วิน (Erwin, 2002, p. 6) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้ว่า คือ กระบวนการให้บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงของ บุคคล แก้ไขปัญหาร่วมกับการใช้วิชาการที่เหมาะสมและสนับสนุน ติดตามการปฏิบัติงานขององค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

กล่าวโดยสรุปว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมเป็นสำคัญปัจจัยของงานหรือทีมงาน การดำเนินงานใด ๆ ให้ประสบผลสำเร็จมีประสิทธิภาพ ประหยัดเวลาและทรัพยากร การบริหารจัดการ กลุ่มหรือองค์กรใด ๆ ต้องมีส่วนร่วมเข้ามาช่วยให้บรรลุเป้าหมายในบริหาร

ในการบริหารองค์การนั้น นอกจากผู้บริหารซึ่งมีบทบาทสำคัญในองค์การ สมาชิก หรือบุคคลในองค์การก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์การก้าวหน้าไปได้ด้วยดี การบริหารในปัจจุบัน จึงพยายามหาวิธีการที่จะให้มีการยอมรับและความเข้าใจระหว่างผู้บริหาร และผู้ที่อยู่ในองค์การ แนวความคิดหนึ่งของการบริหารก็คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation management) ได้ถูกนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การตามแนวคิดของแมกเกรเกอร์ (McGregor, 1960) ที่มีความเห็นว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดผลดีต่อการควบคุมตนเอง และการควบคุมตนเอง จะช่วยให้บุคคลรู้จักพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง ในด้านการตัดสินใจ การแสดงออก เทคนิคการควบคุมงาน ตลอดจนทัศนคติและความสามารถที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ตามแนวคิดของอาร์กิริส (Argyris, 1964 อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 68)

ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นความพยายามที่จะจูงใจให้ผู้ที่มีส่วนร่วมปฏิบัติงานในองค์การ ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมมือกันพัฒนางานด้วยความเต็มใจ ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีผู้ทำการศึกษาไว้เป็นจำนวนมากและให้คำนิยามความหมายที่แตกต่างกัน

อาร์กิริส (Argyris, 1964, p. 21) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์การ ที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์การ ควรประกอบด้วยสาระสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์การย่อมมีความผูกพันกับองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานองค์การ แม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็น ก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การแล้ว
2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้ว ยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิกและความร่วมมือกันจะแพร่ขยายไปทั้งองค์การ ทำให้สมาชิกทั้งองค์การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะมีผล ทั้งทางใจ การยอมรับ การสนับสนุน และผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกันจะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์การ

คุณวุฒิ คนฉลาด (2540, หน้า 165) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นกระบวนการที่มุ่งให้สมาชิกในองค์การมีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นทีมหรือเป็นกลุ่มให้ทุกคน

มีส่วนร่วมงานจึงประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ การจัดการแบบมีส่วนร่วม เน้นการจัดการที่ผู้เกี่ยวข้องหรือควบคุมปัญหาได้ มาช่วยกันแก้ปัญหาแบบเป็นทีมซึ่งจะได้ออมรับ ในปัญหา และช่วยกันแก้ปัญหาได้ดีขึ้นมักจะ ได้ผลทางจิตวิทยา สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ของทุกคนด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540, หน้า 16) ได้ให้ความหมาย ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงาน ในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมมือกันในการพัฒนาปฏิบัติอยู่ด้วย ความเต็มใจ

ธงชัย สันติวงษ์ (2543, หน้า 138) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้บริหารหรือเจ้าของ กิจการใช้วิธีการแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วม ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ เช่น การมีส่วนร่วมในการวางแผน ช่วยเสนอแนะข้อคิดเห็น เพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร ตลอดจนการให้โอกาสและอิสระกับกลุ่มที่จะตัดสินใจ ทำงานเองภายใต้เป้าหมาย และนโยบายที่มอบหมาย

สมยศ นาวิการ (2545, หน้า 1) ให้ความหมายของการบริหารการแบบมีส่วนร่วมว่า หมายถึง กระบวนการของการให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญ ของพวกเขาในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ อยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของ การแบ่งอำนาจ หน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้เข้ากับผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ประการสุดท้าย ต้องการให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการ ตัดสินใจที่สำคัญของ องค์กรไม่ใช่เพียงแต่สัมผัสปัญหาหรือความห่วงใย

จันทร์ณี สงวนนาม (2545, หน้า 69) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545, หน้า 200) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การที่ผู้นำให้คำแนะนำแก่พนักงาน กระตุ้นความคิด กระตุ้นการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ ด้วยการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับพนักงานก่อนตัดสินใจ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2547, หน้า 73) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การตัดสินใจที่ผู้นำและพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ภาพแบบนี้เหมาะสมกับ พนักงาน ที่ชอบทำงาน โดยการควบคุมตนเอง (Internal locus of control) เพราะพนักงานชอบ ที่จะมียอำนาจในการกระทำของตนเอง

สมเดช สีแสง (2547, หน้า 229) ได้สรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative management) เป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการบริหารกิจการภายในขอบเขตหน้าที่ของตน ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการบริหารแบบใหม่ที่เรียกว่าการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Control หรือ TQC)

วันชัย โกลละสุด (2549) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรหรือต่างองค์กรได้ร่วมกัน เพื่อจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จทั้งนี้การมีส่วนร่วมนั้น ๆ จะอยู่ในขั้นตอนใด ๆ ก็ตาม โดยขึ้นอยู่กับ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ข้อจำกัดขององค์กรในแต่ละกระบวนการของการดำเนินการ บริหาร เป็นเกณฑ์

ทำนอง ภูเกดพิมพ์ (2551) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพความคิดความเชื่อและความยึดมั่นของแต่ละบุคคล แต่ละหน่วยงาน แต่ละองค์กร อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับกาลเวลาแต่ละยุคแต่ละสมัยอีกด้วย โดยการมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนา เพราะทำให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วมเข้าใจสถานการณ์และอุปสรรคมากมายขึ้นเพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา

Robbins (1990, p. 356) ให้ความหมายว่า เป็นการที่ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามี ส่วนร่วม ในกระบวนการตัดสินใจกับผู้บริหารการมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างกำลังใจให้ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าการยินยอมปฏิบัติตามคำสั่ง ยิ่งกว่านั้นการมีส่วนร่วม จะช่วยให้บุคคล สนับสนุนเป้าหมายของกลุ่ม ตลอดจนวัตถุประสงค์ร่วมขององค์กรด้วยเทคนิคการบริหาร ตามแนวความคิดนี้ถือว่าการรวมเอาเป้าหมายของบุคคล และเป้าหมายขององค์กรเข้าด้วยกัน (The integration of individual and organization goals) โดยผู้บริหารจะจัดสภาพการบริหารและ วิธีการปฏิบัติต่อบุคคลในองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายของเขา และควบคุมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายขององค์กร

ดังนั้นจึงสรุปว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ ในขั้นตอนการบริหารจัดการผู้มีอำนาจตัดสินใจและผู้เข้าร่วมมักจะให้ความร่วมมือกับแต่ละฝ่ายมีเป้าหมายและความรับผิดชอบร่วมกัน ในเวลาที่จะมีส่วนร่วมในการดำเนินการแบ่งประเด็นที่สำคัญอย่างชัดเจนสามารถแบ่ง ความรับผิดชอบและให้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ประเภทของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1. การมีส่วนร่วมโดยตรง การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการตัดสินใจเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบกิจกรรมโดยตรง เช่น ผู้บริหาร หัวหน้าโครงการการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ก็ตาม มักจะเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในภาพของกรรมการที่ปรึกษา ที่จะให้ข้อคิด ข้อเสนอแนะ เพราะกิจกรรมบางอย่างอาจมีอุปสรรคไม่สามารถแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงจำเป็นต้องให้บุคคลอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้ผลการตัดสินใจเป็นที่ยอมรับแก่คนทั่วไปหรือเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมโดยตรงจึงมีสาระสำคัญอยู่ที่ว่า เป็นการร่วมอย่างมีระบบตามกระบวนการบริหาร มักทำเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น เมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องใดก็ตามผลที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากการตัดสินใจร่วมกัน เป็นต้น

2. การมีส่วนร่วมโดยอ้อม การมีส่วนร่วมโดยอ้อมเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายอย่างไม่เป็นทางการ โดยไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการบริหารแต่อย่างใดแต่เป็นเรื่องของการให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมายเท่านั้น เช่น การบริจาคเงินทรัพย์สิน วัสดุอุปกรณ์ แรงงาน เข้าช่วยสมทบ ไม่ได้เข้าร่วมประชุมแต่ยินดีร่วมมือ เป็นต้น ลักษณะของการมีส่วนร่วม ลักษณะหรือภาพแบบของการเข้าไปมีส่วนร่วม นั้น สามารถพิจารณาได้หลากหลาย ซึ่งขึ้นอยู่กับว่าเราจะสนใจในด้านใด บางท่านพิจารณาจากกิจกรรมที่เข้าไปมีส่วนร่วม เช่น การเลือกตั้งการประชุมบางท่านก็พิจารณาในเชิงการบริหาร เช่น การมีส่วนร่วมในแนวราบ-แนวตั้ง เป็นต้น

Arnstein (1969, pp. 215-217) เห็นว่าการมีส่วนร่วมจะมีลักษณะมากน้อย เพียงใด ให้พิจารณาว่าผู้นำเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปร่วมในการใช้อำนาจและมีบทบาทในการควบคุมได้เท่าใด ซึ่งเป็นข้อบ่งบอกถึงภาวะผู้นำที่เป็นประชาธิปไตย (Democratic leadership) ว่ามีสูงหรือต่ำ อาร์นสไตน์ได้ใช้อำนาจการตัดสินใจเป็นเกณฑ์ในการบ่งบอกการมีส่วนร่วม โดยสรุปเป็นขั้นบันได (Participation ladder) 8 ขั้น และใน 8 ขั้น จัดได้เป็น 3 กลุ่ม หรือ 3 ประเภท ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมเทียม หรือไม่มีส่วนร่วม
2. การมีส่วนร่วมพอเป็นพิธี หรือร่วมเพียงบางส่วน
3. การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง คือ มีอำนาจและบทบาทมาก

เงื่อนไขของการมีส่วนร่วมในการบริหาร แม้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะเป็นที่ยอมรับและมีความสำคัญต่อการบริหารงานตามวิทยาการสมัยใหม่และนักบริหารทุกองค์กร

ต่างต้องการให้เกิดบรรยากาศการทำงานเช่นนี้ก็ตาม แต่บรรยากาศเช่นนี้มีใช้จะเกิดขึ้นได้ง่าย ๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องมีความปรารถนาพร้อมกันที่จะให้เกิดการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมจึงจะเกิดขึ้นได้ ในขณะเดียวกัน ถ้าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหรือทั้งสองฝ่ายไม่พึงปรารถนาจะให้เกิดการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมย่อมจะไม่มีทางเกิดขึ้นได้ จึงกล่าวได้ว่าปัจจัยทั้งสองดังกล่าวเป็นเงื่อนไขสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้บริหารหรือผู้นำ นับว่าสำคัญที่สุดเป็นอันดับแรก เพราะถ้าหากว่าผู้บริหารไม่มีความต้องการที่จะให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมแล้วก็คงยากที่จะเกิดบรรยากาศการทำงานแบบประชาธิปไตย แม้ว่าผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะเรียกร้องก็ตาม แต่ถ้าผู้บริหารมีบุคลิกและปรารถนาที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแล้วการมีส่วนร่วมในการบริหาร ย่อมเกิดขึ้นได้อย่างง่ายดาย นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถและประสบการณ์ ในการบริหารงาน เพราะการจะนำวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ นั้น มิใช่จะใช้ได้ทุกสถานการณ์ บางครั้งนำไปใช้กับองค์กรหนึ่งแล้วเกิดความสำเร็จ แต่เมื่อนำไปใช้กับอีกองค์กรหนึ่งอาจจะไม่ประสบผลสำเร็จก็ได้ ทั้งนี้ปัจจัยแห่งความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับเงื่อนไขหลายประการ เช่น เวลา สถานที่ ภาวะผู้นำ สถานการณ์ วิถีชีวิตของคนแต่ละสังคม เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำ จะต้องตระหนักในเรื่องเหล่านี้และพิจารณาว่าในสถานการณ์ใดควรจะใช้เทคนิคการบริหารแบบใด

2. ผู้ปฏิบัติหรือผู้ตาม แม้ว่าผู้บริหารปรารถนาจะให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานเพียงใด ไม่ว่าจะสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยหรือออกคำสั่งก็ตาม แต่หากผู้ปฏิบัติหรือผู้ตามไม่เต็มใจ ไม่สนใจหรือไม่เห็นความสำคัญ การมีส่วนร่วมในการบริหารก็จะไม่เกิด ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องชี้แจงทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานและวัตถุประสงค์ขององค์กรเช่น ทุกคนจะต้องร่วมมือร่วมใจกันเพื่อให้เกิดผลงาน องค์กรจะอยู่ได้หรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับพนักงานหรือผู้ตาม ถ้าหากไม่ร่วมมือไม่ทุ่มเทการทำงานให้แก่องค์กร องค์กรก็จะต้องสิ้นสลาย และเมื่อนั้นทุกคนในองค์กรก็จะหมดงานทำ เช่นนี้เป็นต้น ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ตามเข้าใจในวัตถุประสงค์ก็จะให้ความร่วมมือและทุ่มเทกำลังสติปัญญาความสามารถ เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรเพราะ โดยธรรมชาติของมนุษย์ต่างก็มีความรักและความผูกพันกับองค์กรเป็นทุกเดิมอยู่แล้ว การตบมือข้างเดียวไม่ดังฉันใดเปรียบได้กับผู้บริหารและพนักงานเจ้าหน้าที่ไม่มีมีการประสาน ร่วมมือกันฉันนั้น ดังนั้นทั้งสองฝ่ายจะต้องมีความตระหนักร่วมกันในสิ่งสำคัญดังกล่าว ผู้บริหารมีหน้าที่ใช้กลยุทธ์ในการสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างเป็นวัฒนธรรมในการทำงาน เมื่อบุคคลมีโอกาสแสดงความสามารถในศักยภาพของตนร่วมกำหนดเป้าหมายหรือร่วมตัดสินใจในการทำงานย่อมจะทำให้เกิดการผูกมัด

ในเชิงจิตวิทยา (Psychological commitment) และจะเป็นพลังใจให้เกิดความกระตือรือร้นให้ภารกิจบรรลุเป้าหมาย มากไปกว่านั้น และจะเป็นผลให้องค์กรมีการพัฒนาไปสู่ความเจริญก้าวหน้าต่อไป ผลของการมีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการรับทราบข้อมูลข่าวสารกำหนดปัญหา และความต้องการของตนเองและการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ถ้าหากสามารถบริหาร การมีส่วนร่วมได้อย่างเหมาะสมแล้วการบริหารงานก็จะเกิดผลดีมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม หากเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมมากจนเกินไปก็จะทำให้เกิดข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะหลากหลาย จนเกินขอบเขต ซึ่งจะทำการบริหารงานขาดประสิทธิภาพ ท้ายที่สุดก็ไม่สามารถดำเนินการอะไร เป็นชิ้นเป็นอัน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สุรศักดิ์ นานานุกูล (2541, หน้า 15) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การทำงานในองค์กรใด ๆ ก็ตาม หากดำเนินการ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการดำเนินการทุกขั้นตอน คือ ตั้งแต่การหาข้อมูล การหาสาเหตุของปัญหาการทำงานร่วมกัน ติดตามจนถึงขั้นบำรุงรักษาระยะยาวย่อมทำให้การดำเนินงานนั้นประสบความสำเร็จ บุคลากรในองค์กรได้ทำงานด้วยความเต็มใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงจำเป็นต้องช่วยพัฒนาให้ดีขึ้น

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541, หน้า 3-4) กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นบุคคล หรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุน ทำประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วม ในกระบวนการตัดสินใจ หรือในกระบวนการบริหารซึ่งเกี่ยวข้องกับการเข้าไปเกี่ยวข้อง ด้วยการช่วยเหลือ การทำประโยชน์ และการรับผิดชอบ

พิสัมพันธ์ หิรัญวงษ์ (2541, หน้า 30-31) เสนอแนวคิดไว้โดยสามารถจำแนก ดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กระบวนการของการตัดสินใจนั้นประการสำคัญ ที่จะต้องทำ คือ การกำหนดความต้องการและจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบาย และประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจนี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการไปเรื่อย ๆ ตั้งแต่การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงนี้ดำเนินการสร้างแผน และการตัดสินใจ ในช่วงการปฏิบัติงานตามที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงาน โครงการนั้นจะได้มาจากคำถามที่ว่า ใครทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากรการบริหาร การประสานงาน และการขอ

ความช่วยเหลือ เป็นต้น โรงเรียนสามารถสร้างหลักสูตรท้องถิ่นในกลุ่มการทำงานพื้นฐานอาชีพ เพื่อพัฒนา และให้ความรู้กับนักเรียนให้สอดคล้องกับท้องถิ่นได้

ขั้นที่ 3 การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและชุมชน ซึ่งเรื่องดังกล่าวสามารถนำมาให้การศึกษาในโรงเรียน เพื่อปลูกฝังค่านิยมให้มีความรัก ห่วงเห่น และรู้จักอนุรักษ์ธรรมชาติและให้กับนักเรียนและชุมชนได้ ดวงแก้ว กอแก้ว (2543, หน้า 17) เสนอแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้วยการที่ผู้บังคับบัญชา หรือให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการเปิดโอกาส ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน

2. การกระจายอำนาจในการบริหารงาน ได้แก่ การใช้คณะกรรมการ และกลุ่มงาน เฉพาะกิจในการปฏิบัติงาน การให้อิสระกับพนักงานในการดำเนินที่รับผิดชอบ

3. การให้อำนาจในการตัดสินใจ ได้แก่ การให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจในงาน ที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องปรึกษาผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนผู้บริหารทุกคน ในการใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

4. การไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์การ ได้แก่ การมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ ความสามารถและมีการมอบหมายให้พนักงานได้ปฏิบัติงานใหม่ ๆ

อุทัย บุญประเสริฐ (2543, หน้า 26-31) กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่ามี แนวความคิดพื้นฐาน ดังนี้

1. ความเชื่อเรื่องธรรมชาติมนุษย์ (Assumption about human nature) ตามแนวคิดของแมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960) มี 2 แนวทาง คือ ทฤษฎี x และทฤษฎี y ตามแนวคิดของทฤษฎี x เชื่อว่ามนุษย์ขี้เกียจและขาดความรับผิดชอบ ดังนั้นต้องใช้วิธีการบังคับหรือควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด ส่วนทฤษฎี y เชื่อว่ามนุษย์มีความขยัน ชอบทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าสภาพการทำงานที่มีความเหมาะสม และคนมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยไม่ถูกบังคับก็จะมี ความรับผิดชอบมากขึ้น

2. ความคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์การของโรงเรียน (Concept of school organization) แนวความคิดของการบริหารปัจจุบันเชื่อว่า องค์การมิใช่เป็นเพียงเครื่องมือสำหรับการบรรลุ เป้าหมายหรือผลผลิตเชิงปริมาณเท่านั้น แต่องค์การเป็นสถานที่สำหรับการดำรงชีวิต และการพัฒนาด้วย

3. ในด้านภาพแบบการตัดสินใจ (Decision making style) การตัดสินใจสั่งการในระดับสถานศึกษาควรมีลักษณะร่วมมือกันใช้อำนาจระหว่างครู ผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดจนศิษย์เก่า เพื่อสะท้อนสถานการณ์ปัจจุบัน ความต้องการในอนาคต ซึ่งจะต้องระดมสติปัญญาและแนวคิดให้สมาชิกได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาให้บริหารโรงเรียนได้สำเร็จ อีกทั้งยังสร้างความรู้สึกร่วมกันกับโรงเรียนด้วย

4. แบบภาวะผู้นำ (Leadership style) ตามทฤษฎีของเซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni, 1980) ได้จัดระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 ระดับ คือ ภาวะผู้นำด้านเทคนิค ภาวะผู้นำด้านมนุษยภาวะผู้นำทางการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์และภาวะผู้นำทางวัฒนธรรม

5. กลยุทธ์การใช้อำนาจ (Use of power) ในการบริหาร โดยทั่วไปมีความจำเป็นที่จะต้องใช้อำนาจเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้แต่ตามทฤษฎีที่ว่าด้วยที่มาของอำนาจ (Source of power) ของเฟรนช์และราเวน (French & Raven, 1959) นั้นได้แบ่งที่มาของอำนาจพื้นฐานเป็น 5 แบบ ได้แก่ อำนาจจากการให้รางวัล อำนาจจากการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากการอ้างอิง และอำนาจจากความรู้ความเชี่ยวชาญ

6. ทักษะเฉพาะในการบริหาร (Management skills) ทักษะการบริหารแบบใหม่ ๆ ที่ได้รับการพัฒนาและนำมาใช้ในองค์กร เช่น การใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจใช้ทักษะการแก้ไขความขัดแย้ง ใช้กลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร เป็นต้น

7. การใช้ทรัพยากร (Use of resources) สถาบันการศึกษามีอำนาจในการใช้และบริหารทรัพยากรด้วยตนเองมากขึ้นทำให้สถานศึกษาได้บริหารงานตามสถานการณ์ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ต้องสิ้นเปลืองบุคลากร งบประมาณ เวลาในการควบคุมและตรวจสอบ

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961, pp. 100-112) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลของการศึกษาสรุปได้ว่าคนเรามีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จ

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความต้องการการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น

3. ความต้องการมีอำนาจบารมี (Need for power) ได้แก่ ความต้องการรับผิดชอบ บุคคลอื่น ต้องการควบคุมและให้ผู้อื่นให้โทษแก่ผู้อื่นได้

โดยสาระสำคัญอีกประการของทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด (McClelland, 1961) คือ ผู้ที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จต้องมีแรงจูงใจในด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูงหรือกล่าวได้ว่าความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ ถ้าแต่ละคนมีความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลสูงก็สามารถทำงานได้สำเร็จและช่วยให้งานของหน่วยงานสำเร็จไปด้วย

ลิเคอร์ท (Likert, 1967, pp. 16-24) เสนอทฤษฎีการบริหารซึ่งมีลักษณะแตกต่างกัน 4 ภาพแบบ และเรียกว่าการบริหาร 4 ระบบ (System 4) ประกอบด้วย

ระบบที่ 1: เผด็จการ (System 1: Exploitative authoritative) เป็นการใช้อำนาจเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว เป็นการบริหารองค์การที่เน้นหน้าที่และโครงสร้างแบบอำนาจนิยมสูง

ระบบที่ 2: เผด็จการแบบมีศิลป์ (System 2: Benevolent authoritative) เป็นการใช้อำนาจแบบเมตตา ใช้ระบบความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง นายจ้างต้องทำให้ลูกจ้างมีความเชื่อมั่น

ระบบที่ 3: การปรึกษาหารือ (System 3: Consultative) ระบบนี้เป็นการบริหารงานแบบมีความมั่นคงแต่ฝ่ายบริหารไม่มีความเชื่อมั่นและความไว้วางใจอย่างเต็มที่ในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา

ระบบที่ 4: กลุ่มที่มีส่วนร่วม (System 4: Participative group) เป็นระบบการขยายขอบเขต ความสัมพันธ์และความเป็นมิตรกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในระดับสูงจากการมีส่วนร่วม ในการทำงานแบบกลุ่ม

วรูม และเดซี (Vroom & Deci, 1970, p. 16) พิจารณาปริมาณการมีส่วนร่วมในเชิงจิตวิทยาว่าเป็นปริมาณของอิทธิพลที่ปัจเจกบุคคลรู้สึกว่าได้เข้าไปร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ ยังเพิ่มเติมด้วยว่าบุคคลจะได้รับความพึงพอใจจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพโดยตัวเอง บุคคล จะพัฒนาความผูกพันที่มีต่องานและจะสามารถทำงานได้ดี ตลอดจนเมื่อเห็นได้ชัดเจน ว่าตนเองสามารถขยายเป้าหมายขององค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น คือ ปรัชญาแนวความคิดในการควบคุมตนเอง (Self-control or self-regulation) มิใช่ควบคุมองค์การ (Organization control)

ไบรแมน (Bryman, 1986, p. 139) ได้เสนอแนวทางการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่จะมี ผลต่อทัศนคติการปฏิบัติงานและการกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการ คือ

1. บรรยากาศของการมีส่วนร่วมควรจะต้องทำให้แนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้น และบรรยากาศจะมีลักษณะของความไม่เป็นทางการมากกว่า

2. จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถเลือกเป้าหมายที่มีคุณค่า ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล Individual goal กับ Organization goal ให้เท่าเทียมกัน
3. ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจและความเป็นอิสระเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น
4. เมื่อบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเขาจะมี Ego-involved ราเมศ และราว (Ramesh & Rao, 1990, pp. 24-25) ได้กล่าวถึงคำอธิบายของลิเคอร์ท (Likert, 1967) และเพื่อนร่วมงานของเขาที่สถาบันวิจัยทางสังคมแห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้เน้นถึงความจำเป็นในการพิจารณาทั้งทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรทุนว่าเป็นทรัพย์สินที่ต้องการจัดที่เหมาะสม ลิเคอร์ท (Likert) ได้พัฒนาภาพแบบความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาพแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่รู้จักกันใน System 4 เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะขององค์การและผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

ระบบที่ 1 เป็นการใช้อำนาจเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว (Exploitative-authority) เป็นการบริหารองค์การที่เน้นหน้าที่ และโครงสร้างแบบอำนาจนิยมสูง

ระบบที่ 2 เป็นการใช้อำนาจแบบเมตตา (Benevolent-authority) เป็นความสัมพันธ์แบบนายจ้างกับบ่าว ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง นายจ้างต้องทำให้ลูกน้องมีความเชื่อมั่น

ระบบที่ 3 เป็นการให้คำปรึกษา (Consultative) ระบบนี้เป็นการบริหารงานแบบมีความมั่นคง แต่ฝ่ายบริหารไม่มีความเชื่อมั่นและความไว้วางใจอย่างเต็มที่ในตัวผู้บังคับบัญชา

ระบบที่ 4 เป็นการขยายขอบเขตความสัมพันธ์และความเป็นมิตรกันระหว่างนายจ้างและลูกน้องในระดับสูงจากการมีส่วนร่วมในการทำงานแบบกลุ่ม

การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

มีผู้ทำการศึกษาไว้เป็นจำนวนมาก แต่ที่สำคัญและมีความน่าสนใจประกอบด้วยแนวคิด ดังนี้

โรเบิร์ตและเฟรด (Robert & Fred, 1950, pp. 408-409) ได้ศึกษาว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนร่วมในการเข้าไปมีส่วนร่วมของสมาชิก หรือผู้ได้บังคับบัญชา อาจจะเป็นไปโดยตรง และมีลักษณะเป็นทางการซึ่งจะมีผลประโยชน์เป็นแรงผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วม และเกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างไรก็ตามในกรณีที่มีการมีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นไปโดยทางอ้อมและไม่เป็นทางการ การมีส่วนร่วมอาจจะไม่เกิดจากผลประโยชน์ก็ได้ โรเบิร์ตและเฟรด (Robert & Fred) ยังได้เสนอต่อไปอีกว่าในการเข้าไปมีส่วนร่วม นั่นก็คือ การเข้าไปแบ่งปันหรือแบ่งส่วนในบางสิ่งบางอย่างที่กำลังดำเนินอยู่ ซึ่งการแบ่งปัน ต่าง ๆ มีความเกี่ยวพันกันและการมีส่วนร่วมก็จะเกิดขึ้นในบริบททางสังคมนั้น ๆ

เอง นอกจากนี้ ในประเด็นเรื่องการปฏิบัติงานนั้นกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นผลผลิตที่ก่อให้เกิด
สินค้าและบริการ ซึ่งจะให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นการตอบแทนนั่นเอง

ต่อมาแนวความคิดเรื่องการมีส่วนร่วมของโรเบิร์ตและเฟรด (Robert & Fred, 1950)
มีการเปลี่ยนแปลงไปโดยหันมามุ่งเน้นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ
ซึ่งการตัดสินใจ เกิดขึ้น โดยตัวผู้บริหาร เมื่อเวลาที่ต้องการประสานสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนจนเป็น
การควบคุมให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามหน้าที่และเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้
ผู้บริหารจะเป็นผู้ซึ่งผลักดันผลสำเร็จให้แก่องค์การ โดยผ่านผู้ได้บังคับบัญชา มีความปรารถนา
อย่างยิ่งที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดต่าง ๆ ภายในองค์การ

โรเบิร์ตและเฟรด (Robert & Fred, 1950, pp. 408-409) พิจารณาต่อไปว่า กระบวนการ
ตัดสินใจ มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของการเลือกพฤติกรรมหนึ่ง ๆ ท่ามกลางทางเลือกมากมาย
ที่ปรากฏอยู่ ซึ่งกระบวนการการตัดสินใจประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรกบุคคลจะต้อง
มีความรู้พอสมควรต่อทางเลือกของพฤติกรรมเหล่านั้นซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับประเด็นที่กำลัง
พิจารณา เพื่อทำการตัดสินใจอยู่ ขั้นตอนที่สอง คือ บุคคลผู้เข้าไปมีส่วนร่วมจะต้องให้ความหมาย
ของทางเลือกแต่ละอัน ซึ่งคำนิยามดังกล่าวจะมีความเกี่ยวข้องกับข้อกำหนดที่เป็นไปได้มากที่สุด
ตลอดจนมีความเป็นเหตุเป็นผลกัน สำหรับขั้นตอนสุดท้ายนั้นบุคคลจะต้องเลือกพฤติกรรมอันใด
อันหนึ่ง ในท่ามกลางทางเลือกต่าง ๆ เหล่านั้นแล้วทำการตัดสินใจ พวกเขาเสนอว่าในองค์การ
หนึ่ง ๆ นั้น ผู้ได้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมได้ ทั้งนี้เพราะข้อเท็จจริงแล้วทางเลือก
ต่าง ๆ ถูกเสนอ และได้รับการยอมรับมาแล้วจากตัวผู้บริหาร ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อ
การตัดสินใจอย่างไรก็ตามผู้ได้บังคับบัญชาสามารถเข้าร่วมถกเถียงข่าวสารกับผู้บริหาร
โดยคำนึงถึงประเด็น และความเป็นเหตุเป็นผลต่าง ๆ ของบรรดาทางเลือกที่ถูกเสนอขึ้นมา

ต่อมา Strauss (1977, pp. 206-207) ได้ขยายความในประเด็นของการเข้าไปมีส่วนร่วม
ของผู้ได้บังคับบัญชาว่าในกระบวนการเข้าไปมีส่วนร่วมนั้นบุคคลจะต้องมีความชัดเจน ต่อ
กระบวนการตัดสินใจและแบบแผนอิทธิพลอันแท้จริง เป็นไปได้ที่บางครั้งผู้บริหารประชุมร่วมกับ
ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้เห็นว่าการตัดสินใจร่วมกันของกลุ่ม แต่โดยแท้จริงแล้วเพื่อเป็นการให้
กลุ่มลงนาม หรือรับรองข้อเสนอที่ผู้บริหารเสนอมาแล้วมากกว่าจะขอคำแนะนำ หรืออาจจะมิ
บางกรณีที่ผู้บริหารชักชวนให้ผู้ได้บังคับบัญชาเสนอแนะความคิดเห็น แต่ผู้บริหารก็ปฏิเสธ หรือไม่
เห็นด้วยกับความคิดเห็นดังกล่าว หรือแม้กระทั่งในบางกรณีที่ผู้ได้บังคับบัญชาบางคนอาจจะรู้สึกกลัว
หรือเกรงใจผู้บริหาร ดังนั้นจึงไม่กล้าเสนอทางเลือกที่แตกต่างกับผู้บริหารก็อาจเป็นไปได้ สเตราส์
(Strauss, 1977) เสนอว่า การมีส่วนร่วมสามารถจะเกิดขึ้นในการติดต่อที่ไม่เป็นทางการ โดยผ่าน
การประชุมที่เป็นทางการหรือผู้แทนที่เป็นทางการ ยกตัวอย่างเช่นผู้บริหารจะถกเถียงปัญหาเกี่ยวกับ

ผู้ใต้บังคับบัญชา และได้รับคำแนะนำจากพวกเขาในระหว่างการพักรับประทานอาหาร กลางวันพักทานกาแฟหรือในงานเลี้ยงต่าง ๆ เป็นต้น (Strauss, 1977, pp. 206-207)

นอกจากนี้แล้ว (Likert, 1967, p. 223) ยังได้เสนอผลงานเกี่ยวกับการบริหาร แบบมีส่วนร่วมไว้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานจะกระทำโดยกลุ่มผู้บริหารจะมีความเชื่อมั่น และไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ (Upward communication) แต่ยังมีการติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (Horizontal communication) ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ระดับเดียวกัน ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารไม่เพียงแต่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่พยายามทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกรู้สึกว่าพวกเขามีความสำคัญ และความเกี่ยวพันระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นไปอย่างตรงไปตรงมา ภายในบรรยากาศของความเป็นมิตรภาพองค์การที่เป็นทางการและองค์การไม่เป็นทางการจะเข้ากันได้เป็นอย่างดี (Likert) ยังได้แสดงให้เห็นถึงสาระสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถกเถียงปัญหาของตนได้ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาต่างยอมรับนับถือ และไว้วางใจกัน

2. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารกิจการขององค์การ กระตุ้นให้เกิดทัศนคติในทางเกื้อกูลองค์การ นำองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การมีความคล่องตัว เป็นไปโดยอิสระทั้งในแนวดิ่งและแนวราบ ข่าวสารภายในองค์การมีความถูกต้องเพียงพอและเชื่อถือได้

3. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างเปิดเผยและโดยกว้างขวาง เกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ การปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์การการตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดย กลุ่มในทุกระดับขององค์การเปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายมากขึ้นและถูกต้องตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

4. การควบคุมงานมีลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้ร่วมงานให้มีการควบคุมกันเอง และเน้นในเรื่องการแก้ปัญหาเป็นหลัก หลีกเลี่ยงการควบคุมด้วยวิธีตำหนิหรือดูด่าว่ากล่าว

5. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการพัฒนาพนักงานโดยการฝึกอบรม เพื่อให้การทำงานมีผลงานที่สูงสุดและสำเร็จตามเป้าหมายแฮตส์ อัลตัน และสเตอเรน (House, Alan and Steren, 1971, pp. 321-338) เป็นอีกผู้หนึ่งที่ได้บรรยายลักษณะของผู้นำที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามา

มีส่วนร่วมในการบริหารไว้ว่า เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เน้นไปที่ การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร (Sharing of information) การแบ่งปันอำนาจ (Sharing of power) และ การแบ่งปันอิทธิพล (Sharing of influence) ภายในองค์การต่อผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมผู้นำใน ลักษณะนี้จะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่มีศักดิ์ศรีอย่างเท่าเทียมกัน และยอมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้อิทธิพลต่อการกระทำและการตัดสินใจของตน

Vroom and Yetton (1973, p. 13) ได้ร่วมกันศึกษาประเด็นเกี่ยวกับผู้นำ ในเรื่องของ ขอบเขตของการใช้อำนาจในการตัดสินใจที่นิยมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วม พฤติกรรม ของผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามแนวทางของวรูมและเยทตัน (Vroom & Yetton, 1973) นั้นผู้นำจะมี ส่วนร่วมในปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะเป็นกลุ่ม โดยการร่วมกับกลุ่มนั้นจะก่อให้เกิด ประเมินทางเลือกต่าง ๆ และพยายามปรองดองกันในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ผู้นำหรือผู้บริหาร จะไม่พยายามครอบงำกลุ่ม เพื่อให้ยอมรับวิธีการแก้ปัญหาได้ถูกเสนอมาจากตน ตลอดจนยอมรับ และสนับสนุนวิธีการแก้ปัญหาใด ๆ ก็ตามที่กลุ่มหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมกัน จากแนวคิด เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ได้เสนอมานี้แล้วจะเห็นได้ว่าการบริหารงาน แบบมีส่วนร่วม เป็นลักษณะการบริหารงานที่ผู้นำเปิด โอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอความคิดเห็น เพื่อร่วมแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะ ดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจและมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น (Yukl, 1981, pp. 19-30)

Swansburg (1996, pp. 391-394) ศาสตราจารย์ ผู้บริหารทางการศึกษา ของโรงเรียน พยาบาลแห่งวิทยาลัยทางการแพทย์จอร์เจีย ได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals & objectives) ให้แนวคิดว่าการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการร่วมกัน ปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์การ ย่อมจะขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ถ้าทุกคนมีเป้าหมาย และ วัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน

2. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) ให้แนวคิดว่าคุณคนไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร หรือ ผู้ปฏิบัติงานต้องการความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรม แก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสบการณ์ ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ ผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้น จะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้เกิด ความยึดมั่น ผูกพันโดยไม่ทำให้เกิดโทษ

3. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) ให้แนวคิดว่าเป็นภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการทำงานสำหรับงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และในการตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่าง เต็มที่ความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

4. การไว้วางใจกัน (Trust) ให้แนวคิดว่าเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ได้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับวางใจ จากผู้บริหาร

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นความสำคัญของการบริหารงาน ในฐานะผู้นำควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมในการเรียนรู้มีความรู้มากขึ้นและรับผิดชอบต่องานทำมากขึ้นนอกจากนี้ยังจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมที่มีจิตวิญญาณที่เป็นอิสระเพื่อให้งานและการทำงานร่วมกันในการแก้ปัญหา

ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ทองใบ สดขารี (2543, หน้า 170-173) กล่าวถึงประโยชน์ที่จะได้จากการจัดการแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและการประยุกต์การจัดการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งตั้งอยู่บนฐานความคิดของการจัดการในสถานการณ์ แบบนำสมัย หากนำไปประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมย่อมทำให้เกิดประโยชน์ได้หลายประการ ดังนี้

1. เป็นประโยชน์ในแง่ของการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้เพราะว่า การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะทำให้นักลกรเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน และนำไปสู่การปรับปรุงทักษะในการทำงานนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในภาระหน้าที่เฉพาะคน

2. ส่งเสริมให้เกิดการตัดสินใจที่ดีขึ้น กล่าว คือ การปฏิบัติภารกิจที่มีความสลับซับซ้อนมาก ๆ และยากที่จะได้ข้อมูลข่าวสารประกอบการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ หากสามารถเชิญชวนให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากเท่าไรยิ่งจะเป็นประโยชน์และทำให้การตัดสินใจมีคุณภาพยิ่งขึ้น

3. เป็นการเพิ่มศักยภาพในการจูงใจ และการสร้างความผูกพันในการตัดสินใจกล่าว คือ การตัดสินใจใด ๆ ในองค์กร ถ้าหากบุคลากรได้มีส่วนร่วมตั้งแต่แรกจะเป็นการจูงใจให้พวกเขาผูกพัน และมีความผูกพันที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินการให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. เป็นประโยชน์ต่อผู้นำที่จะได้ร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชา ในด้านการแบ่งปันอำนาจ และสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ได้บังคับบัญชา เพราะว่าเป็นที่ยอมรับในเบื้องต้นแล้วว่า การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมเป็นขั้นตอนสำคัญประการแรกที่จะทำให้เกิดพลังอำนาจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540, หน้า 17) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. ช่วยสร้างความสามัคคีรวมพลังของบุคคลในองค์กร
2. ช่วยให้ทราบถึงความต้องการขององค์กรทั้งหมด
3. ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ลดความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน และการย้ายงาน
4. ช่วยลดความขัดแย้งและการต่อต้านจากพนักงานระดับต่ำ
5. ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน และให้สุขภาพจิตของคนในองค์กรดีขึ้น
6. ช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์กร
7. สร้างสรรค์หลักการประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในองค์กร
8. ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงานใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและทะนุถนอม
9. ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่าเข้าเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร
10. เป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ในการควบคุมงานให้ลดน้อยลง และทำให้ผลของงานดีขึ้น

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545, หน้า 9) กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดเพียงคนเดียว
2. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลง ในขณะที่เดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นวิธีการที่ผู้บริหารสามารถใช้ทดสอบว่าสิ่งที่ตนเองรู้ตรงกับสิ่งที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่
3. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
4. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกันเกิดความมีน้ำใจ (Team spirit) และความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น
5. การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงาน มีความเป็นไปได้สูง ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

สมเดช สีแสง (2547, หน้า 230) ได้สรุปถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานรวมกลุ่มกันใช้ความรู้

ความสามารถ สถิติปัญญาและประสบการณ์ของแต่ละคนร่วมกันปรับปรุงงานในหน่วยงานของตน มีข้อดี คือ

1. ผู้ที่รู้ปัญหาดีที่สุด และสามารถแก้ปัญหาได้ดีที่สุด คือ ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับปัญหา มากที่สุดจะแก้ปัญหาได้ถูกต้องที่สุด

2. บุคลากรได้เรียนรู้การทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วมในการบริหาร

3. ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณค่า มีความภาคภูมิใจและทำงานเต็มความสามารถ Swansburg (1996, p. 339) ได้ประมวลประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากนักวิชาการ หลายท่าน ทั้งด้านธุรกิจ อุตสาหกรรม สาธารณสุข และการพยาบาล ดังนี้

1) พนักงานมีความไว้วางใจกันสูง และสนับสนุนซึ่งกันละกัน 2) ลดตำแหน่งของ พนักงานที่มีตำแหน่งเท่ากัน ลดอัตราของพนักงานระดับบริหารลง 3) เพิ่มความรับผิดชอบให้กับ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น 4) ลดความสับสนในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และ ผู้ปฏิบัติงาน โดยการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารให้ดีขึ้น 5) นิเทศงานด้วยตนเองกระตุ้นให้ ผู้ปฏิบัติงานได้วินิจฉัย และแก้ปัญหาให้ผู้ปฏิบัติงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเป็น การพัฒนาอาชีพ (Career development) 6) มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น 7) เข้าใจ กฎระเบียบได้ชัดเจนขึ้น 8) เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทำให้ผลงานเพิ่มขึ้น 9) ทำให้เกิดทีมงาน ที่มีความร่วมมือร่วมใจกัน มีแรงจูงใจและมีความสามารถในการตัดสินใจ และทำให้เข้าใจองค์การ ได้ดียิ่งขึ้น 10) ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์กร 11) ลดการขาดงาน 12) เพิ่มประสิทธิผลและ ผลผลิตในงาน รวมถึง ปรับปรุงคุณภาพของงานเพิ่มการเรียนรู้ของงานให้มากขึ้น 13) เพิ่มขวัญและ แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มความกระตือรือร้นในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน ของผู้ปฏิบัติงาน 14) ได้รับความคิดใหม่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา 15) แสดงให้เห็นถึงผู้นำ ที่มีความสามารถได้อย่างชัดเจน 16) ช่วยให้นักงานเข้าใจถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของวิชาชีพ ได้อย่างชัดเจน 17) ลดการหมุนเวียน เปลี่ยนงาน และสร้างความมั่นคงในงาน 18) เพิ่มความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การจากการที่มีทัศนคติ ต่อองค์การในทางที่ดี 19) การทำงานนอกเวลาลดลง 20) ต้นทุนในการบริหารงานลดลง 21) เป็นการส่งเสริมทักษะและช่วยให้คนงานได้ค้นพบ ความสามารถพิเศษของตนเองซึ่งเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ 22) เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน 23) เกิดการยอมรับที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยทำให้ เพิ่มความสามารถของแต่ละบุคคล เพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร การปรับตัวและ การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

มีข้อดี ดังนี้ (จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 71) ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่าง ผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร

1. ลดความขัดแย้งในการทำงาน และเพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น
2. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
3. ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีความสุขจิตดี ทุกคนมีงานทำ
4. สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร
5. ลดค่าใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม
6. ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
7. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรู้ค่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

โดยสรุป ประโยชน์มีส่วนร่วมสามารถทำให้นักเรียนจากชั้นเรียนที่แตกต่างกันและต่างวัฒนธรรมมีการสื่อสารที่ดีให้ผลประโยชน์การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายให้ความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพสามารถจัดระเบียบและพบปัญหาในกลุ่มเพื่อวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาการมีส่วนร่วมช่วยให้ทีมงานและองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทำงานได้ตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ของแผนงาน

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ความหมายของการวิจัยเชิงคุณภาพ

ศุภกิจ วงศ์วิวัฒน์นุกิจ (2550) กล่าวว่า การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research)

หมายถึงการวิจัยที่มุ่งทำความเข้าใจ ตีความ และให้ความหมายแก่ปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ เจตคติ พฤติกรรม และวัฒนธรรมของมนุษย์ โดยมีวิธีการเก็บข้อมูลหลาย ๆ วิธีในทุกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต นักวิจัยอาจฝังตัวเองเข้าไปคลุกคลีอยู่กับประชากรในชุมชนหรือท้องถิ่นที่ต้องการศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูล ไม่นับการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นตัวเลข แต่ให้ความสำคัญกับการตีความและสังเคราะห์ข้อค้นพบบนพื้นฐานของข้อเท็จจริงที่เก็บได้แล้วนำเสนอข้อค้นพบในภาพแบบการบรรยาย หรืออาจสร้างออกมาเป็นทฤษฎีที่ใช้อธิบายพฤติกรรมทางวัฒนธรรมของมนุษย์ หรือปรากฏการณ์ทางสังคมได้ หรือช่วยสร้างสมมติฐานเพื่อใช้ประโยชน์ในการวิจัยต่อไป ตัวอย่างการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ การวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณา การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์

เกียรติสุดา ศรีสุข (2552) กล่าวว่า การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เป็นการวิจัยที่มีการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นหลัก ซึ่งอาจได้แก่ คุณลักษณะ พฤติกรรม สภาพการณ์ หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ เป็นต้น การวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านี้ต้องอาศัยประสบการณ์ หรือความเชี่ยวชาญของผู้วิจัยในเรื่องนั้น ๆ เป็นอย่างมากในการที่จะวิเคราะห์ ให้ความหมาย วิพากษ์วิจารณ์ข้อมูลที่รวบรวมได้ ได้อย่างถูกต้อง ละเอียดลึกซึ่ง

เครสเวลล์ (Creswell, 1998 อ้างถึงใน ชาย โพธิ์สิตา, 2549) เป็นกระบวนการค้นคว้าวิจัย เพื่อหาความเข้าใจบนพื้นฐานของระเบียบวิธีอันมีลักษณะเฉพาะที่มุ่งการค้นหาคำตอบที่ชัดเจนหรือปัญหาทางสังคมหรือปัญหาของมนุษย์ในกระบวนการนี้ นักวิจัยสร้างภาพหรือข้อมูลที่ซับซ้อนเป็นองค์รวม วิเคราะห์ข้อความ รายงานทัศนะของผู้ให้ข้อมูลอย่างละเอียด และดำเนินการศึกษาในสถานการณ์ที่เป็นธรรมชาติ (Patton, 1990, p. 6) เป็นการวิจัยที่มุ่งทำความเข้าใจกับสถานการณ์ที่เป็นส่วนหนึ่งส่วนใดของบริบทต่าง ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน Merriam (1988) เป็นการวิจัยที่สนใจให้เกิดความเข้าใจ ในความหมายของโครงสร้างของมนุษย์ ในด้านความรู้สึกนึกคิด และประสบการณ์ต่าง ๆ การวิจัยมุ่งอธิบายให้ความสนใจโดยตรงกับประสบการณ์ ในด้านชีวิตความเป็นอยู่ ความรู้สึกและประสบการณ์ที่ประสบการณ์ที่ประสบการณ์เปลี่ยนแปลง

โดยสรุปได้ว่าการวิจัยเป็นการใช้งานของประสบการณ์ภาคสนามสัมภาษณ์เปิดแบบมีส่วนร่วมและการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์เอกสารการตรวจสอบกรณีและวิธีการอื่น ๆ ของปรากฏการณ์ทางสังคมการศึกษาอย่างเข้มข้นและระยะยาว วัตถุประสงค์เฉพาะของการศึกษาในเชิงลึกของคุณลักษณะเฉพาะหรือการกระทำที่จะไปสำรวจสาเหตุหากการวิจัยเชิงปริมาณในการแก้ปัญหา “อะไร” ปัญหาการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ “ทำไม” คำถาม

การออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ

สธัญ ภู่ง และอ้อมเดือน สดมณ (2549) ได้กล่าวว่า ในการวิจัยเชิงคุณภาพ การออกแบบเป็นกระบวนการย้อนกลับไปมา (Interactive process) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงไปเปลี่ยนมา ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของการออกแบบ โดยประเมินความนัยของจุดประสงค์ ทฤษฎี คำถาม การวิจัย วิธีการ ปัญหาความเที่ยงตรงที่มีต่อกันและกัน โมเดลปฏิกริยาสัมพันธ์นี้เข้ากันได้กับคำจำกัดความของการออกแบบที่ว่า การออกแบบเป็นการจัดแจงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ควบคุมการทำหน้าที่ของการศึกษาวิจัย มากกว่าที่จะเป็นแผนการที่กำหนดไว้ก่อนแล้วสำหรับที่จะทำการศึกษา หรือว่าเป็นเพียงลำดับขั้นตอนในการดำเนินการศึกษาวิจัยนั้น เพราะฉะนั้น โมเดลนี้จึงมีแนวคิดพื้นฐานอยู่ที่การให้มโนทัศน์การออกแบบการวิจัยว่า ได้แก่ โครงสร้างสำคัญและความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันขององค์ประกอบต่าง ๆ ของการศึกษาวิจัยและความนัยของแต่ละองค์ประกอบที่มีต่อองค์ประกอบอื่น ๆ

การออกแบบมี 5 องค์ประกอบ องค์ประกอบเหล่านี้มีลักษณะเป็นไปตามประเด็นที่แต่ละส่วนต้องการพิจารณา คือ

1. วัตถุประสงค์ (Purposes) มีประเด็นที่ควรพิจารณาดังนี้
 - 1.1 เป้าหมายสำคัญที่สุดของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ อะไร

1.2 การศึกษาครั้งนี้ต้องการที่จะอธิบายให้ ในประเด็นใดบ้าง และมันจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติอะไรบ้าง

1.3 เพราะเหตุใดจึงต้องการที่จะทำการศึกษาวิจัยนี้ และเพราะเหตุใดจึงมีความสนใจที่จะทราบผลของการศึกษาที่ออกมา

1.4 เพราะอะไร การศึกษาวิจัยนี้จึงคุ้มค่าที่จะทำ

2. กรอบแนวคิดของเนื้อหา (Conceptual context) มีประเด็นที่ควรพิจารณาดังนี้

2.1 เกิดอะไรขึ้นกับปรากฏการณ์ที่กำลังวางแผนจะศึกษา

2.2 มีทฤษฎีอะไร ข้อค้นพบใดบ้างและกรอบแนวคิดใดที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์เหล่านั้นที่จะชี้แนะหรือให้ข้อมูลความรู้แก่การวิจัยนั้นได้

2.3 วรรณกรรมใดบ้าง การวิจัยเบื้องต้นและประสบการณ์ส่วนตัวใดบ้าง ที่จะนำมาใช้

2.4 องค์ประกอบนี้มีทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว หรือนักวิจัยกำลังสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับบริบทหรือประเด็นที่กำลังศึกษา

สำหรับทฤษฎีมีแหล่งสำคัญหลักอยู่ 4 ประการ คือ 1) ประสบการณ์ของนักวิจัยเอง 2) ทฤษฎีและการวิจัยที่มีอยู่เดิม 3) ผลของการศึกษานำร่อง หรือการวิจัยเบื้องต้นที่นักวิจัยได้ทำไว้แล้ว 4) การทดลองความคิด (Thought experiments)

3. คำถามการวิจัย (Research questions) มีประเด็นที่ควรพิจารณาดังนี้

3.1 ในการศึกษาครั้งนี้ นักวิจัยต้องการที่จะเข้าใจสิ่งใดเป็นการเฉพาะ

3.2 นักวิจัยยังไม่รู้อะไรบ้างในส่วนที่เกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่กำลังศึกษาซึ่งต้องการจะเรียนรู้

4. วิธีการศึกษา (Methods) มีประเด็นที่ควรพิจารณาดังนี้

4.1 องค์ประกอบของการออกแบบข้อนี้ ประกอบด้วย 4 ส่วนสำคัญ คือ

1) ความสัมพันธ์ของการวิจัยกับประชาชนที่ศึกษา 2) การเลือกสถานที่ศึกษาและการเลือกตัวอย่าง

3) วิธีการเก็บข้อมูล และ 4) เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่จะใช้

5. ความเที่ยงตรง (Validity) มีประเด็นที่ควรพิจารณาดังนี้

5.1 ผู้วิจัยจะทำผิดพลาดได้อย่างไร

5.2 อะไร คือ คำอธิบายการเลือกที่น่าจะเป็นความจริง และอะไร คือ ปัจจัยคุกคามต่อความเที่ยงตรงที่มีต่อข้อสรุปในการศึกษาและผู้วิจัยจะจัดการกับสิ่งเหล่านั้นได้อย่างไร

5.3 ข้อมูลที่มีจะสามารถเก็บรวบรวมมาได้ จะสนับสนุนหรือจะทำทลายความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นอย่างไร

คำถามวิจัยเชิงคุณภาพ

ขจรศักดิ์ บั้วระพันธ์ (2554, หน้า 59) ก่อนจะทำวิจัยเรื่องใดก็ตาม นักวิจัยเชิงคุณภาพควรถามตัวเองก่อนว่า เรื่องที่ท่านจะทำวิจัยหรือคำตอบที่จะได้จากการวิจัยนั้นมีความสำคัญและจำเป็นอย่างไร (Significance of the study) อาทิ คำตอบที่ได้จากการวิจัยจะช่วยแก้ปัญหาอะไรในปัจจุบัน ปัญหานี้ ๆ เกิดในบริบทใด เมื่อแก้ปัญหาได้แล้วจะเกิดประโยชน์แก่ใครบ้าง

ปัญหาเป็นจุดเริ่มต้นของการวิจัยเพราะการวิจัยดำเนินไปเพื่อค้นหาคำตอบของปัญหา หรือ ในการค้นหาคำตอบของปัญหาหรือแก้ปัญหาหนึ่ง ๆ นั้น นักวิจัยมักจะพบกันปัญหาใหม่ ๆ ที่ตามมาอยู่เสมอ การค้นหาคำตอบในกระบวนการวิจัยจึงเกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำอีก ไม่จบไม่สิ้น จะเห็นได้ว่าคำว่า “วิจัย” ในภาษาอังกฤษจะใช้คำว่า “Research” โดย Search แปลว่า สืบค้น ส่วน Re- เป็นคำนำหน้า (Prefix) แปลว่า ทำซ้ำ ๆ ดังนั้น คำว่า “Research” จึงหมายความว่า ค้นหาแล้วค้นหาอีก วิจัยจึงเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต หากผู้อ่านท่านใดยังคิดว่าทำวิจัยเรื่องเดียวแล้วก็จบ นั่นก็เป็นแนวคิดที่คลาดเคลื่อนจากความหมายที่แท้จริงของการวิจัย หลายคนสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอกด้วยการทำวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ เมื่อทำวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ดังกล่าวเสร็จแล้ว ก็ไม่เคยคิดจะทำวิจัยอีกเลย นับว่าเข้าใจความหมายของการวิจัยคลาดเคลื่อนไป ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าเสียดายและเสียใจอย่างยิ่งอีกทั้งสะท้อนค่านิยมของการศึกษาเพื่อปริญญา (Degree) มากกว่าการศึกษาเพื่อความรู้และวิธีการเรียนรู้ ซึ่งก็คือการวิจัยนั่นเอง

เมื่อนักวิจัยระบุปัญหาที่ต้องการหาคำตอบได้แล้ว ขั้นตอนต่อมา ก็คือ การตั้งคำถามวิจัย (Research question) คำถามวิจัยจะอยู่ในภาพของประโยคคำถามที่สอดคล้องกับปัญหาที่นักวิจัยเลือกศึกษา

นักวิจัยเชิงคุณภาพอาจได้คำถามวิจัยจากประสบการณ์ตรงในการทำงานจากอาจารย์ที่ปรึกษา หรือจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ในทรรศนะของผู้เขียนแล้ว วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเป็นแหล่งสำคัญของคำถามวิจัย นักวิจัยที่ดีต้องทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง (Review of the literature) อย่างละเอียดถี่ถ้วนเพื่อให้ได้มาซึ่งคำถามวิจัยที่ดีที่สามารถเติมเต็มช่องว่างในวรรณกรรม (Gap of the literature) นั่นคือ เติมองค์ความรู้ที่ขาดหายไป

Creswell (2007) ได้แบ่งคำถามวิจัยเชิงคุณภาพออกเป็น 4 ชนิด ดังนี้

1. คำถามวิจัยเพื่อค้นหา (Exploratory) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่นักวิจัยมีความเข้าใจในปรากฏการณ์นั้นเพียงเล็กน้อย
2. คำถามวิจัยเพื่ออธิบาย (Explanatory) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่ออธิบายแบบภาพที่เกี่ยวข้องในปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษา

3. คำถามวิจัยเพื่อบรรยาย (Descriptive) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อบรรยายรายละเอียดที่เกิดขึ้นในปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษา

4. คำถามวิจัยเพื่อการปฏิบัติ (Emancipator) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้นักวิจัยเข้าไปมีส่วนร่วมในการกระทำทางสังคม (Social action) ที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษา โดยสรุปว่าในการศึกษาหาของปัญหาเราจะพบปัญหาใหม่ ๆ แต่ปัญหาเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับคำถามการวิจัยซึ่งยังจะรวมถึงจำนวนมากของอคติแต่ค่านิยมของการวิจัยมักจะสะท้อนให้เห็นในที่นี้

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ: การสัมภาษณ์ (นิสา ชูโต, 2545)

การวิจัยเชิงคุณภาพนั้น “มนุษย์” เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลนักวิจัยใช้ภาษาในการสื่อสาร พูดคุย หรือที่เรียกเป็นทางการว่า การสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลไม่ว่าจะเป็นข้อมูลด้านข้อเท็จจริง ข้อมูลความคิดเห็น และเจตคติภาพแบบการสัมภาษณ์นั้น มีตั้งแต่การสัมภาษณ์ที่เป็นทางการ มีคำถามทั้งที่มีโครงสร้างและกึ่งโครงสร้าง และการพูดคุยแบบเป็นกันเอง เพื่อ “ค้นหา” ความหมาย ความจริงจากผู้ให้สัมภาษณ์ หรือเรียกว่า การสัมภาษณ์แบบลึกซึ้ง (Intensive interviewing) หรือเจาะลึก (Depth interview) อันใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ต่อรองจนกว่าจะได้ข้อมูลที่ผู้วิจัยพอใจในที่สุด การสัมภาษณ์ถือว่าเป็นศิลปะที่จะต้องฝึกฝน ใช้งานเกิดความชำนาญ กระทั่งสามารถปรับเปลี่ยนเทคนิค วิธีให้เข้ากับปัญหาและภาพสังคมของผู้ให้สัมภาษณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพนี้ มิได้มุ่งหวังจะให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เลือกคำตอบที่นักวิจัยคิดไว้ก่อนหรือสัมภาษณ์เพียงครั้งเดียว แต่ต้องการให้ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็น ให้คำอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับความสำคัญของเรื่องและสถานการณ์ ตลอดจนความเชื่อ ความหมายต่าง ๆ อย่างลึกซึ้งในแง่มุมต่าง ๆ อันประกอบด้วยมุมมองเกี่ยวกับ “โลก” และ “ชีวิต” ข้อมูลจากการพูดคุยสนทนาซึ่งเป็นคำพูดของผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้เรียนรู้ถึงประสบการณ์ ความรู้สึกนึกคิด ความหวัง และ “โลก” ของผู้ให้สัมภาษณ์ได้ ดังนั้น การสัมภาษณ์จึงเป็นการค้นหาข้อเท็จจริง ความรู้ ความหมาย เรื่องราวต่าง ๆ ในแง่มุมของผู้ให้สัมภาษณ์ และมักใช้ควบคู่กับการสังเกตโดยสภาพได้ว่า การสัมภาษณ์เป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพการสื่อสารทางวาจาสามารถทำได้จากการสัมภาษณ์แบบลึกซึ้งหรือเจาะลึก จากนั้นได้รับข้อมูลที่ถูกต้องผ่านการสังเกตและความเชี่ยวชาญ

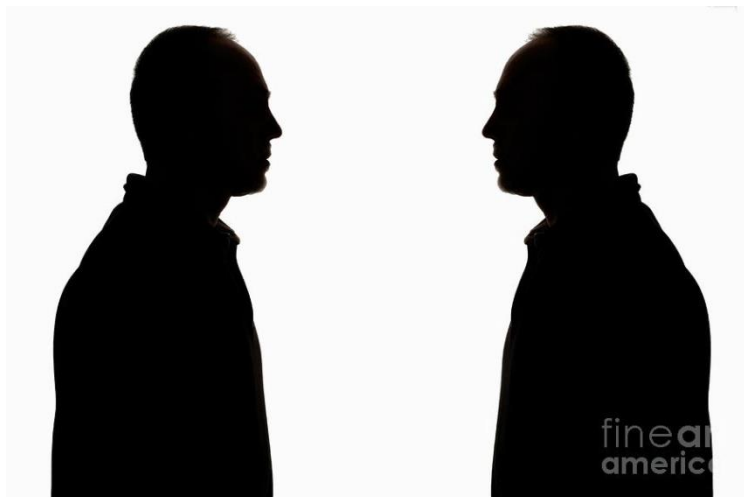
การสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลสนาม (นิสา ชูโต, 2545, หน้า 164)

การสัมภาษณ์พูดคุยในสนามเป็นวิธีการสำคัญและนิยมใช้มากที่สุดเพราะมนุษย์สื่อสารด้วยการใช้ปากและเสียงมากที่สุด เนื่องจากสะดวกและรวดเร็ว ผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์สามารถโต้ตอบ อธิบายจนเกิดความชัดเจน ซักถามจนเกิดความกระจ่าง ให้ได้ข้อมูลลึกซึ้งและสมบูรณ์ นอกจากนี้ผู้สัมภาษณ์ยังมีโอกาสสังเกต กริยาท่าทางรวมทั้งภาษาท่าทาง สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ

ของผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบในการตีความหมายและอธิบายถึงปรากฏการณ์ต่าง ๆ ได้ อันเป็น
วัตถุประสงค์สำคัญยิ่งในการได้ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพมีลักษณะเฉพาะที่ละเอียดอ่อน แตกต่าง
ไปจากการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลของแพทย์กับคนไข้ ครูกับนักเรียน นายจ้างกับลูกจ้างทั่ว ๆ ไป
เพราะความสัมพันธ์และสถานภาพของผู้สัมภาษณ์เหล่านั้นมีอำนาจอยู่เหนือผู้ถูกสัมภาษณ์
ผู้ถูกสัมภาษณ์ต้องเตรียมคำตอบและต้องตอบคำถามทุกอย่าง เพื่อหวัง “ผลตอบแทน” ที่จะเกิดขึ้น
จากคำตอบ ส่วนการสัมภาษณ์ในเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์ที่ความสัมพันธ์ของผู้สัมภาษณ์และ
ผู้ให้สัมภาษณ์เท่าเทียมกัน ผู้สัมภาษณ์เป็นผู้เจรจาต่อรองขอข้อมูล “โลกส่วนตัว/ ความคิดเห็น หรือ
ประสบการณ์” ของผู้ให้สัมภาษณ์การจะได้ “ข้อมูล” หรือไม่ ข้อมูลจะมีหรือไม่มีคุณภาพ ลึกซึ้ง
และละเอียดอ่อนมากน้อยเพียงไร ย่อมจะขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ บรรยากาศ กระบวนการต่อรองที่
ถื่นไหลเป็นธรรมชาติ วิธิตามคำถาม จะใช้แนวคำถาม โดยมีหัวข้อกว้าง ๆ ก่อน (Topics) แล้วจึง
ค่อย ๆ ซักไซ้ไล่เรียง เจาะเอาข้อมูลในระดับลึก ๆ ต่อไป การสัมภาษณ์ควรเป็นไปตามธรรมชาติของ
การสนทนา ในการสนทนานักวิจัยต้องใช้จังหวะ กระตุ้นอารมณ์ของผู้ถูกสัมภาษณ์ ให้เล่าย้อน
ระลึก (Reflective) เรื่องราวต่าง ๆ ฯลฯ ซึ่งผู้เล่าอาจไม่ได้ผลตอบแทนและหรือบางครั้งอาจเสีย
ความรู้สึก เกิดอารมณ์ด้วยซ้ำไป ถ้าจะต้องเล่าถึงเรื่องสะเทือนใจ

ฉะนั้น การเข้าถึงและคุณภาพของข้อมูลสัมภาษณ์ ย่อมจะขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของ
การเผชิญหน้า (Face to face) ระหว่างบุคคลสองคน คือ ผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์ กระบวนการ
สนทนาโต้ตอบกัน (Conversation) ในภาษาละติน ซึ่งแปลว่า “พากันท่องโลกไปด้วยกัน”
องค์ประกอบของการสนทนาจึงขึ้นอยู่กับ ปฏิกริยาของทั้งสองฝ่าย ในการพูดคุย ถาม ตอบ เปิดเผย
บอกเล่าเรื่องต่าง ๆ รู้จักเรียนรู้ถึงความรู้สึก ความหวัง ประสบการณ์ชีวิตและโลกของกันและกัน
เปรียบเสมือนภาพที่ 2



ภาพที่ 2 การสร้างความรู้ผ่านการสัมภาษณ์และการสนทนาในงานวิจัย (นิตยา ชูโต, 2545, หน้า 164)

การสัมภาษณ์ ได้รับการพัฒนาจนกลายเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ของ นักวิจัย ทางสังคมศาสตร์มาช้านาน โดย Burke ถือว่าการสัมภาษณ์เป็นการแสดงออกทางสังคม (Social performance) (Burke & Logsdon, 1996) และได้แนะนำว่า การสัมภาษณ์จะได้ผลสัมฤทธิ์สูงสุด ถ้านำภาพแบบการแสดงหรือ “การจัดฉาก” เข้ามาช่วย (Dramaturgical model) คือ การนำ องค์ประกอบต่าง ๆ ที่ใช้ในการแสดง เช่น จัดเตรียมบท ฉาก ผู้แสดง การจัดเวทีผู้กำกับการแสดง กลุ่มเป้าหมายผู้ดู ผู้ฟัง และรายละเอียดต่าง ๆ ผสมเข้ามาช่วยกัน

โดยสภาพได้ว่า ข้อมูลที่ได้ผ่านการสัมภาษณ์และการสนทนาแบบโต้ตอบอารมณ์ ความรู้สึกของแต่ละคนจะสังเกตเห็นใบหน้าของแต่ละคนจึงได้รับข้อมูลที่ถูกต้องมากขึ้นวิธีนี้ สามารถนำข้อมูลที่มีความถูกต้องที่สุดให้นักวิจัย

ประเภทการสัมภาษณ์ในสนาม

การค้นและเก็บข้อมูลสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์สามารถกระทำได้ 3 ระดับ คือ

1. การสัมภาษณ์เป็นทางการ (Formal) การสัมภาษณ์ที่มีการนัดแนะ เวลา สถานที่ แน่นนอนไว้ก่อน รวมทั้งมีการบันทึกเทปการสัมภาษณ์เป็นทางการส่วนใหญ่นั้นเป็นการสัมภาษณ์ ผู้รู้ (Key information) หรือผู้มีตำแหน่งงาน เช่น อธิบดี นักวิชาการ ครูใหญ่โรงเรียน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เจ้าหน้าที่ ฯลฯ ซึ่งไม่ค่อยจะมีเวลาว่างทำไต่ถาม การสัมภาษณ์แบบนี้ส่วนมากจะต้อง สัมภาษณ์หลายครั้งกว่าจะได้ข้อมูลครบถ้วน ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เป็นทางการนั้น แต่ว่าการโต้ตอบจะชัดเจนไม่สุ่มธรรมชาติเหมือนการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการหรือการพูดคุยแบบ

กันเองก็ตามแต่ความคลาดเคลื่อนข้อมูลจากการจำของผู้สัมภาษณ์จะเกิดขึ้นน้อยที่สุด เพราะผู้รู้จะมีเวลาเตรียมข้อมูลรวมทั้งมีความชำนาญในเรื่องราวที่จะให้ข้อมูล

2. การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal) คือ การสัมภาษณ์ที่เกิดจากการพบปะโดยส่วนตัว ซึ่งอาจจะมีการนัดหมายไว้ก่อนเข้าคร่าว ๆ ดังนั้นถ้าบังเอิญมีเครื่องบันทึกเสียงก็อาจขออนุญาต ไม่บันทึกเสียงไว้ ถ้าไม่มี นักวิจัยก็ต้องจดและจำไว้ก่อนแล้วจึงเขียนบันทึกการสัมภาษณ์ภายหลังการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการนี้ อาจจะทำให้หลายครั้งหลายหน เป็นช่วง ๆ แล้วแต่เวลาที่พบปะกัน และในขณะที่สัมภาษณ์อาจมีบุคคลที่สามหรือบุคคลอื่น ๆ ปรากฏตัวหรือพูดจาสอดแทรกก็ได้ บรรยากาศการพูดจาได้ตอบเป็นกันเองว่าแบบแรก แต่การละเล็กละลือจากการสัมภาษณ์แบบนี้จะเกิดความคลาดเคลื่อนมากกว่าแบบแรก

3. การสัมภาษณ์แบบพูดคุยอย่างกันเอง (Casual) การพูดคุยแบบนี้ไม่มีการบันทึกเทป (นอกจากนักวิจัยบังเอิญเปิดเทปไว้ ซึ่งก็ถือ ว่าผิดมารยาท ถ้าไม่ได้พูดจาตกลงขอบันทึกเทปไว้ก่อน) การสัมภาษณ์แบบนี้ เกิดจากการพบปะพูดคุยกันธรรมดาการตอบโต้จะหลั่งไหลไปตามธรรมชาติ ดังนั้น ปัญหาความคลาดเคลื่อนของการระลึกได้ของข้อมูลจากผู้ถูกสัมภาษณ์แบบคำต่อคำจากเกิดสูงกว่าทั้งสองแบบข้างต้น เพราะไม่มีการจดและบันทึกเทปไว้ และนักวิจัยก็ต้องรีบเขียนบันทึก การสัมภาษณ์โดยเร็ว นอกจากจะได้รับการฝึกฝนเกี่ยวกับความจำเป็นพิเศษ ดังเช่น การฝึกเกี่ยวกับการจำการสนทนาของ Truman capote ซึ่งอ้างไว้ใน การสัมภาษณ์ของหนังสือ New York Time Review โดย Plimpton (1996) ว่า Capote ได้ฝึกฝนจนสามารถจำการสนทนาได้คำต่อคำถูกต้องถึง 97%

ภาพแบบของการสัมภาษณ์

โดยทั่วไปการสัมภาษณ์อาจแบ่งออกเป็น 2 ภาพแบบ ดังนี้

1. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interview)

การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือ การสัมภาษณ์ที่ผู้สัมภาษณ์ได้เตรียมคำถามไว้ล่วงหน้า โดยไม่ว่าพลวิจัยจะให้ตอบคำถามอย่างไร นักวิจัยจะถามคำถามตามลำดับคำถามที่ได้กำหนดไว้โดยปกตินักวิจัยเชิงคุณภาพมักจะไม่มีวิธีสัมภาษณ์แบบนี้เป็นหลัก เนื่องจากไม่ช่วยให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งเพียงพอ โดยเฉพาะต่อการตอบคำถามวิจัยเชิงคุณภาพที่เน้นการเข้าใจความหมายและความรู้สึกของนักคิดพลวิจัย

การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเหมาะสำหรับนักวิจัยเชิงคุณภาพมือใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์ในการสัมภาษณ์มากนัก และเหมาะสำหรับโครงการวิจัยเชิงคุณภาพขนาดใหญ่ที่มีนักวิจัยเข้าร่วมจำนวนมาก เนื่องจากโครงสร้างของการสัมภาษณ์จะช่วยควบคุมกรอบของข้อมูลที่จะได้คืน

2. การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured interview)

การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างเป็นการสัมภาษณ์ที่นักวิจัยเตรียมคำถามกว้าง ๆ มาล่วงหน้าเพียงไม่กี่คำถาม ส่วนคำถามที่เหลือจะเกิดขึ้นระหว่างการสนทนา กับผู้ให้สัมภาษณ์ด้วยการซักไซ้ไล่เรียงที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อดึงเอาส่วนลึกของความรู้สึกรู้นึกคิดของผู้ให้สัมภาษณ์ออกมา การสัมภาษณ์แบบนี้มักจะใช้คู่กับการสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อช่วยให้นักวิจัยมองเห็นภาพและเข้าใจปรากฏการณ์ที่ศึกษาได้ดียิ่งขึ้น นักวิจัยที่เลือกใช้การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง ควรได้รับการฝึกฝนและมีประสบการณ์ในการวิจัยพอสมควร

นอกจากนี้ภาพแบบการสัมภาษณ์อาจแบ่งออกเป็น 5 แบบตามลักษณะของการสัมภาษณ์ดังนี้

1. การสัมภาษณ์รายบุคคล (One-on-one interview)

ในการสัมภาษณ์รายบุคคล นักวิจัยจะสัมภาษณ์พลวิจัยเพียงคนเดียว ณ ช่วงเวลาหนึ่ง ๆ กล่าว คือ เป็นการสนทนาตัวต่อตัว การสัมภาษณ์แบบนี้จริงเป็นการสัมภาษณ์ที่ใช้เวลาและค่าใช้จ่ายมากกว่าการสัมภาษณ์แบบอื่น ๆ การสัมภาษณ์รายบุคคลอาจทำต่อเนื่องหลายครั้งในช่วงเวลาหนึ่งก็ได้ (เช่น สัมภาษณ์นักเรียนคนเดียวกัน โดยสัมภาษณ์จำนวน 4 ครั้งในเวลา 1 ภาคเรียน) การสัมภาษณ์แบบนี้ค่อนข้างจะเหมาะสำหรับพลวิจัยที่กล้าพูดหรือแสดงความคิดเห็น

2. การสนทนากลุ่ม (Focus group interview)

การสนทนากลุ่ม คือ การจัดกลุ่มที่ประกอบด้วยสมาชิกประมาณ 6-8 คน เพื่อสนทนาถก หรืออภิปรายภายใต้ประเด็นที่ยกขึ้นมาเป็นเป้า (Focus) เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสนทนาได้ ถก หรืออภิปรายกัน ภายใต้จุดมุ่งหมาย คือ การค้นหาความคิดเห็น มุมมอง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ หรือประสบการณ์ของสมาชิกกลุ่ม โดยไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกันเสมอไป การสัมภาษณ์แบบนี้จากเกิดประโยชน์มากกว่าการสัมภาษณ์แบบอื่น ๆ เมื่อการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มและปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มส่งเสริมให้ได้รับข้อมูลที่ละเอียดลึกซึ้งที่สุดจากผู้ให้สัมภาษณ์ ดังเช่นกรณีให้ผู้ให้สัมภาษณ์ไม่สะดวกใจในการให้สัมภาษณ์รายบุคคล

กระบวนการสัมภาษณ์มีขั้นตอนโดยทั่วไป ดังนี้

1. เลือกพลวิจัยที่จะขอเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการสัมภาษณ์
2. พิจารณาภาพแบบของการสัมภาษณ์ว่าจะใช้การสัมภาษณ์แบบใดจึงจะช่วยให้เข้าใจปรากฏการณ์ที่ศึกษาได้ดีที่สุด หรืออาจต้องผสมผสานการสัมภาษณ์หลายภาพแบบเข้าด้วยกัน

3. ติดต่อขออนุญาตและได้รับอนุญาตจากพลวิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการสัมภาษณ์ทางนี้ก่อนสัมภาษณ์นักวิจัยควรให้ข้อมูลเกี่ยวกับจุดประสงค์ของการวิจัย เวลาที่ต้องใช้ในการสัมภาษณ์ การใช้ประโยชน์จากการสัมภาษณ์และการเข้าถึงผลการวิจัย

4. จัดบันทึกข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยอาจใช้สัญลักษณ์คำย่อต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการบันทึกเพื่อให้สามารถบันทึกข้อมูลได้มากขึ้น

ทั้งนี้นักวิจัยอาจใช้เครื่องบันทึกเสียงช่วยด้วยต้องขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ก่อนทุกครั้งตามจริยธรรมของการวิจัย โดยนักวิจัยต้องเตรียมอุปกรณ์ทุกอย่างให้พร้อมใช้งาน เช่น เครื่องบันทึกเสียงแบตเตอรี่เป็นต้น และนักวิจัยควรฝึกใช้เครื่องมือบันทึกเสียงให้ชำนาญก่อนใช้งานจริง ข้อควรระวังก็คือ แม้ว่านักวิจัยจะใช้เครื่องบันทึกเสียงช่วยในการบันทึกคำสัมภาษณ์แล้วก็ตาม แต่นักวิจัยก็ต้องจดบันทึกระหว่างการสัมภาษณ์ด้วย เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นกับเครื่องบันทึกเสียง เช่น เครื่องบันทึกเสียงไม่ทำงาน บันทึกไฟล์เสียง เป็นต้น ในกรณีที่ผู้ให้สัมภาษณ์ไม่อนุญาตให้นักวิจัยใช้เครื่องบันทึกเสียง นักวิจัยควรจดบันทึกคำให้สัมภาษณ์แล้วให้ผู้รับการสัมภาษณ์ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนอีกครั้งเพื่อความครบถ้วนและถูกต้องของข้อมูล เรียกเทคนิคนี้ว่า การให้สมาชิกตรวจสอบซ้ำ (Member check)

ตามที่ท่านกล่าวว่าไม่เห็นด้วยกับกฎหมายการห้ามจำหน่ายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในบริเวณสถานศึกษานั้นเป็นเพราะเหตุใด

5. หาสถานที่ที่เหมาะสมในการสัมภาษณ์และบันทึกเสียงโดยเฉพาะสถานที่ที่สัมภาษณ์ควรจะเลือกสงบและปราศจากสิ่งรบกวนต่าง ๆ

6. เป็นผู้ฟังที่ดีโดยไม่ฟังให้มากพูดให้น้อย และพยายามซักไซ้ไล่เรียงเพื่อค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ให้สัมภาษณ์ให้มากที่สุด การรวมข้อมูลอาจเป็นไปในลักษณะให้อธิบายเพิ่มเติม (เช่น กรุณาให้ข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาอธิบายคำตอบเพิ่มเติม) หรือสร้างความกระจ่างในประเด็นให้มากยิ่งขึ้น

7. สร้างความรู้จักมักคุ้นและความสัมพันธ์อันดีกับพลวิจัยและแหล่งวิจัย

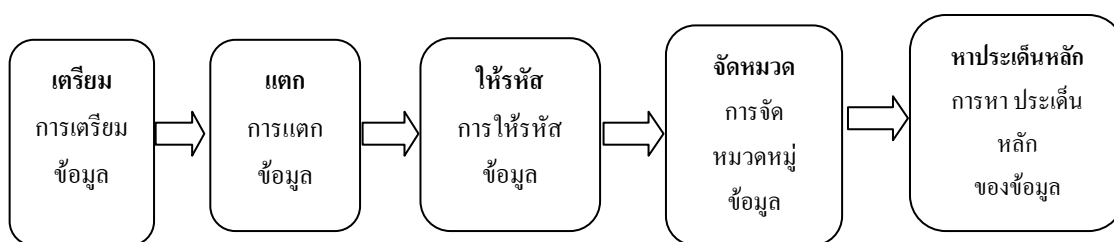
8. ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยความสุภาพอ่อน โยนิมีอัธยาศัยดีและให้เกียรติผู้ให้สัมภาษณ์ ทั้งนี้เมื่อการสัมภาษณ์เสร็จสิ้นควรกล่าวขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับการปกป้องข้อมูลให้คุณสัมภาษณ์ และซักถามว่าผู้สัมภาษณ์ต้องการสรุปผลสัมภาษณ์หรือไม่

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพนั้นต่างจากงานวิจัยเชิงปริมาณในแง่ที่ว่าไม่ต้องรอให้การเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จสิ้นก่อนแล้วจึงวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยเชิงคุณภาพนักวิจัยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลไปพร้อม ๆ กับเก็บรวบรวมข้อมูล โดยไม่ต้องรอให้กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จสิ้นก่อน เช่น เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้แต่ละครั้งนักวิจัยก็จะวิเคราะห์ข้อมูลไปด้วย นอกจากนั้นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลและกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิง

คุณภาพอย่างเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นไปย้อนมาได้และส่งผลต่อกันและกัน เช่น ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ส่งผลต่อการวิเคราะห์ข้อมูล ในทางกลับกัน ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลก็ส่งผลต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทั้งหมดมีจุดประสงค์เพื่อตอบคำถามให้ดียิ่งขึ้น (ขจรศักดิ์ บัวระพันธ์, 2554, หน้า 91)

โดยรวมแล้วการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพก็ คือ “การแตกออกแล้วค่อยมารวมที่หลัง” (Taking apart and pulling together) (Stake, 2010, p. 134) กล่าว คือ การแต่ข้อมูลออกเป็นส่วน ๆ (เช่น รหัส) แล้วค่อยนำมารวมกันที่หลังด้วยอาศัยลักษณะ หรือความสัมพันธ์อย่างใดอย่างหนึ่งเช่น นำรหัสมารวมเป็นหมวดหมู่เพื่อสร้างประเด็นหลักในที่สุดผู้เขียนขอเสนอคำสั้น ๆ เพื่อแสดงกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพให้ผู้อ่านเข้าใจได้ง่ายขึ้น คือ เตรียม-แตก-ให้รหัส-จัดหมวดหมู่-หาประเด็นหลักซึ่งสามารถแสดงได้ดังภาพ



ภาพที่ 3 กระบวนการคิดวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Stake, 2010, p. 134)

ด้วยกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพแต่ละขั้นตอน (เตรียม-แตก-ให้รหัส-จัดหมวดหมู่-หาประเด็นหลัก) มีรายละเอียด ดังนี้

1. การเตรียมข้อมูล (Preparing)

นักวิจัยจะต้องเตรียมข้อมูลต่าง ๆ (เช่น ภาพ เสียง วิดีทัศน์ เอกสาร) ให้อยู่ในภาพแบบที่พร้อมต่อการวิเคราะห์ข้อมูล เช่น การถอดเทปบันทึกเสียงสัมภาษณ์ การถอดเทป วิดีทัศน์ การสังเกต การสแกนเอกสารหรือพิมพ์ข้อความให้อยู่ในภาพ ไฟล์คอมพิวเตอร์ เป็นต้น ในการถอดเทปนักวิจัยควรถอดเทปแบบคำต่อคำ (Transcribe verbatim) โดยไม่แสดงเฉพาะคำพูด แต่เพียงอย่างเดียว แต่ควรแสดงองค์ประกอบอื่น ๆ ด้วยเช่นเสียงหัวเราะเสียงในลำคอเสียงสูง ผิดปกติเสียงในโทรศัพท์ขัดจังหวะการสัมภาษณ์ เสียงที่พูดถอดเทปฟังไม่ออกว่าพลวิจัยพูดว่าอะไร การหยุดเว้นวรรคสั้น (Pause) หรือแม้แต่การเงียบยาว (Silence) เพราะสิ่งเหล่านี้อาจสื่อถึงความรู้สึกหรือความหมายบางอย่างแฝงไว้ อันจะทำให้เข้าใจพลวิจัยได้ดียิ่งขึ้น เช่น ถ้าผู้สัมภาษณ์

ถามครูคนหนึ่งว่า “ท่านมีความสุขในการทำงานที่โรงเรียนหรือไม่” แล้วครูท่านนั้นตอบว่า “หิ...หิ” (เสียงในลำคอ)

2. การแตกข้อมูล (Segmenting)

เหมือนนักวิจัยเตรียมข้อมูลทั้งหมดเสร็จสิ้นแล้ว ก็ต้องนำข้อมูลเหล่านั้นมาจัดระเบียบ (Organize) และเป็นระเบียบเพื่อให้สามารถเรียกใช้ได้อย่างรวดเร็วและตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือได้ จากนั้นนักวิจัยจะ “แตก” ข้อมูลที่จัดระเบียบแล้วนั้นออกเป็นหน่วยย่อย ๆ (ชาย โปธิธิตา, 2549, หน้า 360) ตามความหมายเฉพาะของแต่ละหน่วย โดยเฉพาะลักษณะร่วมกันอย่างใดอย่างหนึ่ง

3. การให้รหัสข้อมูล (Coding)

เมื่อแตกข้อมูลขนาดใหญ่เป็นหน่วยย่อย ๆ แล้ว นักวิจัยจะเรียกหน่วยที่มีความหมายตรงกับประเด็นที่วิเคราะห์มาให้ชื่อ ซึ่งเรียกว่า การให้รหัสข้อมูล (Coding) การทำเช่นนี้จะทำให้ข้อมูลที่มียุขขนาดใหญ่จำนวนหลายหน้ากระดาษในตอนแรกมีขนาดเล็กและสั้นลงจนเป็นเพียงรายการราคาจำนวนหนึ่ง ซึ่ง Miles and Huberman (1994) เรียกกระบวนการนี้ว่า การลดทอนข้อมูล (Memoing) ก่อนที่จะให้รหัสข้อมูลนักวิจัยควรอ่านข้อมูลทั้งหมดที่ต้องการให้รหัสก่อน เพื่อให้เกิดความเข้าใจทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลนั้น ๆ ทั้งนี้ นักวิจัยควรบันทึกความคิดเห็นที่ได้จากข้อมูล (Memoing) ไว้บริเวณขอบของแบบบันทึกการสังเกต หรือแบบบันทึกการสัมภาษณ์ หรือภาพเพราะจะช่วยให้อะบบการให้รหัสข้อมูลกระทำได้ง่ายขึ้น นอกจากนั้นการวิจัยควรอ่านข้อมูลซ้ำหลายหลายครั้ง เพราะการอ่านแต่ละครั้งจะช่วยพัฒนาความเข้าใจที่ลึกซึ้งซึ่งมากเกี่ยวกับข้อมูลนั้น ๆ

เมื่อนักวิจัยคุ้นเคยกับข้อมูลที่ต้องการวิเคราะห์ดีแล้วการเริ่มกระบวนการให้รหัสข้อมูลโดยการให้รหัสก็เหมือนกับการแบ่งข้อมูลออกเป็น ส่วน ๆ (Segmenting) แล้วติดป้ายชื่อกำกับไว้ (Labeling) ด้วยจุดมุ่งหมายเพื่อสามารถจำแนกข้อมูลออกเป็นกลุ่ม ๆ ได้อย่างสะดวกซึ่งทำให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจข้อมูลเหล่านั้นการให้รหัสมีหลักง่าย ๆ ว่า ข้อความที่มีความหมายเดียวกันจะถูกให้รหัสชื่อเดียวกันไม่ว่าข้อความนั้น ๆ จะสั้นหรือยาว อาจกล่าวได้ว่า การให้รหัสข้อมูลก็คือการจำแนกความหมายของข้อมูลนั่นเอง

5. การจัดหมวดหมู่ข้อมูล (Categorizing)

เมื่อให้รหัสข้อมูลแก่ข้อมูลทั้งหมดแล้วนักวิจัยควรรวบรวมรายชื่อรหัสข้อมูลทั้งหมดไว้เป็น หนังสือรหัสเมื่อนักวิจัยได้หนังสือรหัสแล้วจะพิจารณาลดทอนรหัสข้อมูลให้มีจำนวนลดลงโดยพิจารณาจากความซ้ำซ้อนของข้อมูล ในขั้นตอนต่อมา นักวิจัยจากข้อมูลที่แตกเป็นหน่วยย่อย ๆ และได้รับเรียบร้อยแล้วกลับมารวมกันใหม่ (Reassembling data) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นกลุ่ม ๆ (Clustering) ตามลักษณะความสัมพันธ์ที่ข้อมูลที่เป็นหน่วยย่อย ๆ มีต่อกัน ข้อมูลที่ถูกจัดกลุ่มใหม่นี้

จะเรื่องความหมายและประโยชน์ต่อการตอบคำถามวิจัย และเป็นพื้นฐานให้นักวิจัยค้นหาหมวดหมู่ (Category) และแบบภาพ (Pattern) และข้อสรุปของปรากฏการณ์ที่ศึกษาได้ ขั้นตอนนี้เรียกว่า การแสดงข้อมูล (Data display) ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญที่ทำให้ข้อมูล “พูด” ได้ เพราะด้วยตัวของ ข้อมูลเองนั้น มันพูดไม่ได้จึงจำเป็นต้องอาศัยนักวิจัยเพื่อทำให้มันสามารถพูดออกมาได้ (ชาย โปธิลิตา, 2549, หน้า 359)

5. การหาประเด็นหลักของข้อมูล (Themetizing)

Theme (อ่านว่า ทิม) แปลว่า ประเด็นหลัก สำคัญ แก่นเรื่อง ในที่นี้ ผู้เขียนขอใช้คำว่า “ประเด็นหลัก” เมื่อนักวิจัยจัดหมวดหมู่ของรหัสข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนต่อมา ก็คือการสร้างประเด็นหลักด้วยการจัดกลุ่มรหัสข้อมูลที่มีลักษณะรวมหรือมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน จะทำให้เกิดประเด็นจากของสิ่งที่ค้นพบขึ้น โดยภาพรวม จะเห็นว่าข้อมูลที่นักวิจัยเก็บรวบรวมได้ อย่างมากมายจะถูกลดทอนลงแล้วจะเกิดเป็นประเด็นหลักเพียงไม่กี่หัวข้อเท่านั้น

กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพมีหลายวิธีการ แต่ละวิธีการก็จะเหมือนกันในแง่ของการ ใช้วิธีการเชิงอุปนัย (Induction) เพื่อสร้างข้อสรุปรวมจากข้อมูลย่อย ๆ (ดูบทที่ 2 ที่เรียกว่า “ย่อย ไปหา ใหญ่”) สำหรับความแตกต่างก็จะเป็นขั้นตอนหรือรายละเอียดย่อย ๆ ในแต่ละขั้นตอน ที่อ่านจะมีเน้นที่แตกต่างกันยกตัวอย่างวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงภาพนี้เรียกว่า การเปรียบเทียบซ้ำ แล้วซ้ำอีก (Constant comparative method) (Glaser & Strauss, 1967) จะเป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ที่สามารถกระทำพร้อม ๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ มุ่งสร้างข้อสรุปหรือทฤษฎีทั่วไปจาก ข้อมูลย่อย ๆ เฉพาะเจาะจงและมีกระบวนการให้รหัสและสร้างข้อสรุปเชิงอุปนัยที่เป็นเชิงระบบ ที่ก่อนไปทางวิธีการทางวิทยาศาสตร์ โดยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ให้รหัสข้อมูลทั้งหมดที่เก็บรวบรวมได้ ณ เวลาหนึ่ง

2. เปรียบเทียบ (Comparing) ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ โดยใช้ลักษณะความเหมือนหรือ ความคล้ายกัน (Look-alikeness) แล้วจัดเป็นหมวดหมู่ต่าง ๆ รหัสที่อยู่ในหมวดหมู่เดียวกันจะมีความเหมือนคล้ายกันด้วยลักษณะร่วมอย่างใดอย่างหนึ่ง

3. เมื่อได้รับ ข้อมูลใหม่ ข้อมูลดังกล่าวจะถูกเปรียบเทียบกับข้อมูลที่มีอยู่ในหมวดหมู่เดิม จากนั้นจึงจัดลงในหมวดหมู่เหล่านั้น หากมีข้อมูลใดไม่สามารถจัดลงในหมวดหมู่ที่มีอยู่ได้ ก็จะต้อง สร้างหมวดหมู่ใหม่ขึ้นมาเพื่อรองรับข้อมูลนั้น ๆ

4. พิจารณาภาพแบบและความสัมพันธ์ (Seeking for patterns and relationships)

ของหมวดหมู่ต่าง ๆ เพื่อสร้างเป็นคำอธิบายปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษา

ผู้เขียนจะยกตัวอย่างการแตกข้อมูล การให้รหัสข้อมูลและการหาประเด็นหลังจากข้อมูล ที่ได้จากการสังเกตการสอนครูวิทยาศาสตร์คนหนึ่ง สมมติว่าคำถามวิจัยที่ 1 คือ “ครูใช้สื่อ

การเรียนรู้อะไรบ้าง” และวิจัยจะเริ่มวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการอ่านข้อมูลซ้ำ ๆ หลาย ๆ รอบ เพื่อทำความเข้าใจสาระสำคัญของเรื่อง โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับสื่อเรียนรู้ จากนั้นจะแตกข้อมูลออกเป็น ส่วนย่อย ๆ แล้วให้รหัส (ให้ชื่อ) แก่ส่วนย่อย ๆ ที่แตกออกมานั้น ในที่นี้ นักวิจัยเลือกใช้ชื่อย่อรหัส คือ “สื่อ” จะสามารถให้รหัสข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอน

เนื่องจากวิจัยเชิงคุณภาพมีความเป็นอัตวิสัยของนักวิจัยเข้ามาเกี่ยวข้องสูงดังนั้นจึงควรใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อความเชื่อถือได้ (Trustworthiness) ของการวิจัยเชิงคุณภาพ (Creswell, 2003) ดังนี้

1. การตรวจสอบสามเส้า (Triangulation)

การตรวจสอบสามเส้าเป็นการตรวจสอบ (Validation) และยืนยัน (Confirmation) ข้อมูลโดยใช้วิธีการต่าง ๆ ดังนี้

- การตรวจสอบสามเส้าข้ามแหล่งข้อมูล (Data triangulation) เป็นการตรวจสอบยืนยัน ข้อมูลโดยใช้ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแหล่งข้อมูลที่แตกต่างกัน เช่น ใช้ข้อมูลจากนักเรียน เพื่อตรวจสอบ (Validation) ยืนยัน (Confirm action) ข้อมูลจากครูหรือจากผู้บริหาร เป็นต้น

- การตรวจสอบสามเส้าข้ามวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล (Methodological triangulation) เป็นการตรวจสอบยืนยันข้อมูลโดยใช้ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากวิธีการที่ต่างกัน เช่น สังเกต สัมภาษณ์ เอกสารที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ว่าข้อมูลที่ได้จากวิธีการที่ต่างก็นำไปสู่ข้อค้นพบที่อยู่ใน แนวเดียวกันหรือไม่

- การตรวจสอบข้ามนักวิจัย (Researcher triangulation) โดยให้นักวิจัยที่ต่างกันมา วิเคราะห์หรือตีความหมายข้อมูลเดียวกัน แล้วนำผลที่ได้มาตรวจสอบยืนยันซึ่งกันและกัน แล้วนำ ผลที่ได้มาตรวจสอบยืนยันซึ่งกันและกัน

ดังนั้นในงานวิจัยหนึ่ง ๆ นักวิจัยเชิงคุณภาพอาจรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสังเกตและ สัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากทั้งสองวิธีมา ตรวจสอบยืนยันและประกอบกันเพื่อเพิ่ม ความละเอียดลึกซึ้งของข้อมูลได้ โดยข้อมูลที่ได้จากการสังเกตจะแสดงพฤติกรรมของพลวิจัย ส่วนข้อมูลจากการสัมภาษณ์จะแสดงเหตุผลว่าเพราะเหตุใดพลวิจัยจึงแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ออกมา

2. การให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบซ้ำ (Member checking)

การให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบซ้ำ คือ การที่นักวิจัยให้พลวิจัยที่ให้ข้อมูลตรวจสอบข้อมูล อีกครั้งว่า ข้อมูลที่พลวิจัยให้มาหรือการตีความหมายของการวิจัยถูกต้องแม่นยำตามที่พลวิจัย ต้องการสื่อความหมายหรือไม่ เช่น เมื่อนักวิจัยถอดเทปการสัมภาษณ์ พร้อมทั้งตีความหมายของ คำสัมภาษณ์แล้วก็ขอให้ผู้ให้สัมภาษณ์ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและการตีความหมายของ นักวิจัยอีกครั้งหนึ่ง ก่อนที่นักวิจัยจะลงข้อสรุป เป็นต้น

3. การอธิบายอย่างเข้มข้น (Thick description)

เป็นการอธิบายสภาพบริบทและการอภิปราย อย่างละเอียดเพื่อให้ผู้อ่านมองเห็น ภาพพจน์ของบริบทอย่างชัดเจนอันจะช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการถ่ายโอนผลวิจัย (Transferability) ซึ่งการถ่ายโอนผลการวิจัยจะทำได้ดีหากบริบทของการวิจัยและบริบทที่ต้องการ ถ่ายโอนผลการวิจัยไปใช้มีความใกล้เคียงกันมาก

4. การระบุนความลำเอียง (Bias) ของนักวิจัย

เป็นการสะท้อนตนเองของนักวิจัยเพื่อเปิดเผย ความเชื่อสำคัญของแรกวิจัยและเป็นข้อมูล ให้ผู้อ่านตัดสินใจความตรงของผลการวิจัยที่ได้ในการนี้ นักวิจัยจะแสดงประสบการณ์เดิม อคติ อุปทาน มุ่งหมายที่อาจส่งผลต่อการตีความหมายและวิธีการศึกษา

5. การหาข้อมูลที่เป็นลบมาปฏิบัติเสาะการตีความหมายของนักวิจัย (Negative case analysis)

เนื่องจากชีวิตย่อมประกอบด้วยมุมมองที่หลากหลายซึ่งไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกันเสมอไป การอภิปรายข้อมูลหรือมุมมองที่อยู่ในทิศทางตรงข้ามกับผลการวิจัยที่ได้จะช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือ ของผลการวิจัยในมุมมองของผู้อ่าน ได้ในการวิจัยนักวิจัยจะปรับสมมติฐานหรือทฤษฎีโดยการ ใช้ กรณีหรือเหตุการณ์ที่ไม่สอดคล้อง ยืนยันหรือเป็นไปในทางลบและปรับสมมติฐานเริ่มต้นที่มีให้ สอดคล้องกับทุกกรณีเพื่อลดข้อบกพร่องของสมมติฐานหรือทฤษฎี

6. การใกล้ชิดกับกลุ่มตัวอย่างเป็นช่วงระยะเวลายาวนาน (Prolonged engagement)

เป็นการพัฒนาการวิจัยอย่างลึกซึ้งที่มีต่อปรากฏการณ์ที่ศึกษา โดยการที่นักวิจัยเข้าไปมีส่วนร่วมกับ ปรากฏการณ์ที่ศึกษาอย่างต่อเนื่องยาวนาน เพื่อเก็บข้อมูลที่ละเอียดลึกซึ้งซึ่งจะช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือ ของผลการวิจัยได้

7. การให้เพื่อนนักวิจัยช่วยตรวจสอบ (Peer debriefing)

เป็นการเพิ่มความถูกต้องแม่นยำของผลการวิจัยที่ได้ โดยการให้นักวิจัยที่อยู่ในสาขา เดียวกันหรือใกล้เคียงกันมาช่วยตรวจสอบและถามคำถามเกี่ยวกับกระบวนการเก็บข้อมูล และ การตีความหมายของนักวิจัยในงานวิจัยที่ศึกษา

8. การให้บุคคลภายนอกตรวจสอบ (External audit)

นักวิจัยอาจใช้การตรวจสอบบุคคลภายนอก (External audit) เพื่อตรวจสอบและประเมิน ว่า กระบวนการวิจัยทั้งหมดจะทำให้ได้ข้อค้นพบที่ถูกต้องแม่นยำหรือไม่ สิ่งนี้ต่างหากจากการให้ เพื่อนตรวจสอบเพราะผู้ตรวจสอบภายนอกจัดเป็นผู้ที่ไม่รู้เรื่องราวของโครงการวิจัยที่นักวิจัย ต้องการให้ตรวจสอบมาก่อน โดยผู้ตรวจสอบภายนอกจะทำหน้าที่เหมือนผู้ตรวจสอบบัญชี ประจำปีที่ประเมิน

โครงการวิจัยตลอดทั้งกระบวนการตั้งแต่เริ่มจนถึงการได้มา ซึ่งข้อสรุปของการวิจัย มีประเด็นทั่วไปที่ต้องการให้บุคคลภายนอกตรวจสอบมีดังนี้

1. ข้อค้นพบที่ได้เกิดจากข้อมูลที่มีอยู่ใช่หรือไม่
2. การลงข้อสรุปของนักวิจัยมีความสมเหตุสมผลหนึ่งไม่หัวข้อที่นักวิจัยสร้างขึ้นมาสมกับรหัสข้อมูลหรือไม่

3. นักวิจัยมีความลำเอียงหรือไม่

4. นักวิจัยใช้วิธีการใดบ้างเพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือให้แก่ผลการวิจัย

Creswell (2007) แนะนำให้นักวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการเพิ่มความน่าเชื่อถือของวิจัยเชิงคุณภาพอย่างน้อย 2 ใน 8 วิธีดังได้กล่าวมาแล้ว

โดยสรุปเพื่อความเชื่อถือได้ของการวิจัยเชิงคุณภาพนั้นมีวิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลายดังนี้ การตรวจสอบสามเส้า ทั้งแบบที่เป็นการตรวจสอบสามเส้าข้ามแหล่งข้อมูล การตรวจสอบสามเส้าข้ามวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการตรวจสอบข้ามนักวิจัยการให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบซ้ำ การอธิบายอย่างเข้มข้นการระบุความลำเอียงการหาข้อมูลที่เป็นลบมาปฏิเสศการตีความหมายของนักวิจัยการฟังตัวในบริบทอย่างยาวนานการให้เพื่อนช่วยตรวจสอบและการให้บุคคลภายนอกตรวจสอบ

คุณธรรมและจรรยาบรรณในการวิจัยเชิงคุณภาพ

จริยธรรมในขั้นตอนต่าง ๆ ของการวิจัย

1. ขั้นตอนกำหนดหัวข้อเรื่องที่จะทำการวิจัย ควรเป็นเรื่องเกี่ยวกับประเด็นสำคัญของมนุษย์ ซึ่งถ้าได้ความรู้มาแล้วจะยังประโยชน์แก่สังคมโดยรวม ไม่ควรเป็นเรื่องที่มุ่งหาความรู้เพื่อสนองความอยากรู้ของนักวิจัย หรือเพื่อความก้าวหน้าของศาสตร์เพียงอย่างเดียว นั่น คือ ต้องสามารถบอกได้ว่าเรื่องที่ศึกษาจะเป็นประโยชน์แก่นุชนุชย์และสังคมอย่างไร

2. ขั้นตอนการออกแบบการวิจัย ในการวางแผนกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บข้อมูล ควรคำนึงว่า สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่จะเลือกมาศึกษานั้น จะทำการขอความยินยอมเพื่อให้ร่วมมือในการศึกษาอย่างไรจะรักษาความลับอย่างไร และจะป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบที่อาจจะมื่อเนื่องมาจากการให้ความร่วมมือในการศึกษาอย่างไร

3. ขั้นตอนการเก็บข้อมูล ระหว่างเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ หรือการสังเกต เป็นต้น นักวิจัยมีแผนที่จะไม่ให้เป็นการรบกวนชีวิตและการทำงานตามปกติของแหล่งข้อมูล หรือรบกวนน้อยที่สุดได้อย่างไร ควรหลีกเลี่ยงวิธีการที่จะก่อให้เกิดความเครียดหรือ ความวิตกกังวลแก่ผู้ให้ข้อมูล ควรคำนึงถึงระดับความสัมพันธ์ที่เหมาะสมระหว่างนักวิจัยกับผู้ให้ข้อมูล

4. **ขั้นการจดบันทึกและการถอดเทปการสัมภาษณ์การจดบันทึกและการถอดเทป**
สัมภาษณ์ ต้องคำนึงถึงการรักษาความลับ ต้องเคารพในผู้ให้ข้อมูล โดยไม่ใส่อะไรที่ไม่ใช่สิ่งที่ผู้ให้ข้อมูลกล่าวในบทบันทึกหรือบทสัมภาษณ์ในระหว่างการถอดเทป

5. **ขั้นการวิเคราะห์ประเด็นทางจริยธรรมในขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล** เป็นเรื่องเกี่ยวกับคำถามที่ว่านักวิจัยจำเป็นต้องทำการวิเคราะห์ข้อมูลอย่าง “ละเอียดลึกซึ้ง” เพียงใด และเพื่อไม่ให้เกิดความห่างไกลจากความเป็นจริงเกินไป ควรจะให้ผู้ให้ข้อมูลมีส่วนร่วมในการตีความข้อมูลด้วยหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

6. **ขั้นการตรวจสอบความถูกต้องของการวิเคราะห์** เป็นความรับผิดชอบของนักวิจัยที่จะเผยแพร่เฉพาะความรู้ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือเท่านั้น ผลการศึกษาใดที่ยังคลุมเครือหรือยังไม่ได้ตรวจสอบอย่างรอบคอบ ไม่ควรเปิดเผยเพราะอาจก่อให้เกิดผลเสียหายแก่แหล่งข้อมูลได้

7. **ขั้นรายงานผลในขั้นนี้ควรพิจารณาว่า รายงานผลการวิจัยควรเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับเป็นเรื่องส่วนตัว หรือเป็นเรื่องที่ทำให้ผู้อ่านรู้ว่าผู้ให้ความร่วมมือในการวิจัยนั้นเป็นใคร หรือมีการตัดสินใจในเรื่องนี้** ควรยึดผลประโยชน์ของประชาชนผู้ให้ความร่วมมือเป็นสำคัญ

ประเด็นปัญหาทางคุณธรรมจริยธรรมในการวิจัยทางสังคมศาสตร์

การวิจัยทางสังคมศาสตร์ เป็นการวิจัยเกี่ยวกับมนุษย์และสังคม วัฒนธรรม ดังนั้นย่อมมีความซับซ้อนในแง่มุมต่าง ๆ มากมาย ทั้งด้านคน องค์กร และสังคมเฉพาะที่ ปัญหาทางคุณธรรมจริยธรรมในการวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการวิจัยเป็นการพิจารณาในเรื่องของ การควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติ มากกว่าการชี้ถูกชี้ผิด หากคนส่วนใหญ่ที่อยู่ในสังคมนั้นมิได้สนใจในปัญหาที่เกิดขึ้น หรือมิได้ปกป้องสิทธิส่วนบุคคลก็ย่อมเป็นสิ่งสะท้อนถึงปัญหาทางคุณธรรมจริยธรรมที่ถูกละเลยในการทำวิจัย หากปล่อยไว้ก็อาจเกิดความเสียหายเกินแก้ไขได้

ประเภทปัญหาทางจริยธรรมในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ แบ่งเป็น ประเภท คือ ปัญหาระดับบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ส่วนใหญ่ปัญหาจริยธรรมเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีส่วนร่วมในการวิจัยในความสัมพันธ์ระหว่างผู้ศึกษาวิจัย (Investigation) กับบุคคลผู้ถูกศึกษา (Subject) หรือผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างคนสองกลุ่มนี้ ส่วนใหญ่ผู้ศึกษาวิจัยเป็นเหมือนผู้มีอำนาจมากกว่าผู้ถูกศึกษา เพราะเป็นผู้กำหนดวิธีการวิจัย โดยส่วนใหญ่มักมาจากกลุ่มคนที่มีการศึกษา มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมดีกว่าผู้ถูกศึกษา ซึ่งมักเป็นกลุ่มชนที่มีเศรษฐกิจสังคม หรือวิถีชีวิตที่ค้ำค้ำกว่า เมื่อบุคคลสองกลุ่มเข้ามามีปฏิสัมพันธ์กันในการวิจัยจึงเปรียบเสมือนเป็นหุ้นส่วนซึ่งกันและกัน ต่างก็คาดหวังในคุณค่าและความคิดการประพุดปฏิบัติในการกระทำ ทั้งความรู้สึก ความผูกพัน

การฟังฟังทางใจ ความรู้สึกถึงบุญคุณต่าง ๆ ย่อมเกิดขึ้นได้ แต่ผู้ที่ตกอยู่ในฐานะผู้ถูกศึกษาวิจัย มักจะเลี่ยงต่อเรื่องดังต่อไปนี้

1. ความเสียหายและการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นทางด้านร่างกาย จิตใจ บุคลิกภาพและความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง
2. ความตึงเครียด กังวลในฐานะผู้ถูกวิจัย
3. ความรู้สึกอับอายอันเกิดจากการซักถามข้อมูลส่วนตัว ทั้งความสัมพันธ์ส่วนตัว การกระทำผิดกฎหมาย
4. อาจรู้สึกขมขื่นถ้าจะต้องเล่าเรื่องที่ตนเองอยากลืม หรือเรื่องที่ไม่พึงประสงค์จะเปิดเผย ดังนั้น ผู้ศึกษาวิจัยซึ่งอยู่ในฐานะหรือสภาพที่เหนือกว่า จะต้องมีความรับผิดชอบต่อผู้ถูกศึกษา โดยยึดหลักจรรยาบรรณ ดังนี้

1. ต้องแจ้งวัตถุประสงค์การวิจัย และขอความสมัครใจในการเข้าร่วมโครงการ และขอคำยินยอมจากผู้ถูกศึกษาด้วย หากเป็นเด็กหรือผู้เยาว์ต้องได้รับการอนุญาตจากผู้ปกครองเสียก่อน
2. ต้องแจ้งกระบวนการวิจัยในขั้นตอนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกศึกษา รวมทั้งความเสี่ยงและ/หรือผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น
3. ให้โอกาสถอนตัวจากกระบวนการวิจัย รวมทั้งแจ้งเหตุผลการได้รับเลือกเป็นตัวแทนในการให้ข้อมูล ผู้ทำวิจัยและหน่วยงานที่สนับสนุนการวิจัย
4. ผู้วิจัยต้องสัญญาว่าจะปกปิดความลับ และปกป้องความเป็นส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล เนื่องจากการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับ อาจก่อให้เกิดความอับอายหรือเสี่ยงต่อการเสียหายทั้งจิตใจ สังคม เศรษฐกิจ จึงควรใช้รหัสแทนข้อมูล

ปัญหาในระดับองค์กร

นักวิจัยสังคมส่วนใหญ่นอกจากจะมีอคติส่วนตัวทางด้านความเชื่อ อุดมการณ์ส่วนตัว ยังมีมาตรฐานทางจริยธรรมทางความประพฤติหรือจรรยาบรรณต่าง ๆ กันไปในแต่ละสาขา เมื่อเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กร ๆ ก็ควรจะมีมาตรฐานในการทำวิจัย เพื่อให้ให้นักวิจัยในสังกัดยึดถือ ดังนั้น ก่อนตกลงทำวิจัย นักวิจัยต้องแสดงจุดยืนและกรอบมาตรฐานในการทำงานวิจัยให้ชัดเจนในช่วงการเจรจาต่อรองก่อนทำวิจัยและลงนามสัญญาวิจัย และองค์กรก็ควรมีบุคคลที่เป็นผู้อาวุโส และเพื่อนร่วมวิชาชีพที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และจัดการได้

ปัญหาเกี่ยวกับองค์ความรู้กับการวิจัยทางสังคม

หน้าที่สำคัญของผู้วิจัย คือ เป็นผู้ศึกษา สังเกต และรายงานผลการศึกษาสังเกตอย่างถูกต้องครบถ้วน ปัญหาด้านจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยสังคม คือ การเสนอผลการวิจัยอย่างตรงไปตรงมาโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทนที่จะได้รับทางสังคม เพราะทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับ

ผลการวิจัยอาจเกิดปัญหาขึ้นได้เสมอ ดังนั้น การรายงานการวิจัยพึงระลึกรั้ง การนำผลวิจัยไปใช้นอกเหนือการควบคุมของนักวิจัย ดังนั้น การเก็บข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล จะต้องทำอย่างถูกต้อง มีหลักฐานและระมัดระวังในเรื่องของนัยและข้อจำกัดต่าง ๆ

นอกจากนี้ ต้องตระหนักถึงปัญหาเรื่องความเสียหาย อันอาจเกิดแก่บุคคลบางคน โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับผลประโยชน์และอิสรภาพส่วนตัว การตีความ ที่กระทบกระเทือนบุคคลหรือกลุ่มคนในทางตรงกันข้าม เรื่องที่รายงานอาจก่อให้เกิดประโยชน์ ความตระหนักในปัญหาสังคมเพื่อเป็นการป้องกัน หรือเป็นมาตรการเฝ้าระวังมิให้เกิดปัญหาร้ายแรงต่อไป ปัญหาทางสังคมเป็นเรื่องละเอียดอ่อน รายงานการวิจัยจึงต้องมีมุมมองให้ครบถ้วน ถูกต้องทุกแง่ทุกมุมในบริบทรอบด้าน สิ่งสำคัญที่ต้องมี คือ ความสมดุล มิใช่มีแต่ผลบวกหรือลบเพียงอย่างเดียว หากมีเหตุการณ์เกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำเล่า หลายครั้งหลายหน ที่มีผลการวิจัยไปใช้ผิด ๆ ดังนั้น เวลาพิมพ์รายงานวิจัย นักวิจัยควรบอกเล่าแนวคิดเกี่ยวกับการนำไปประยุกต์ใช้ ซึ่งต้องพิจารณาว่าใช้ได้หรือไม่ได้อย่างไร ขนาดไหน ไม่ว่าผลนั้นจะเป็นทางบวกหรือทางลบก็ตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการนำไปใช้ตัดสินใจระดับนโยบาย หรือนำไปใช้ภาพแบบการวิเคราะห์ผลตอบแทนด้วยค่าของเงิน โดยละเลยค่าของความเป็นคน

โดยสรุป จากระดับมหภาคฟังก์ชันการบริหารสถานศึกษา ที่มีการวางแผนการจัดระเบียบผู้กำกับกับการประสานงานการตัดสินใจการสื่อสารนวัตกรรม ฯลฯ เราจะเห็นได้ว่าการปรากฏตัวของปัจจัยเหล่านี้ในเวลาเดียวกันจากการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน จากการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนที่มีความสามารถในการจัดการและประสานงานสถานที่สำหรับครูผู้สอนการอภิปรายทางวิชาการนอกจากนี้ยังมีสถานที่ให้ความหลากหลายของโอกาสในการเรียนรู้และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนครูที่จัดไว้ให้เพื่อเพิ่มความรู้ของครู จากการบริหารงานงบประมาณ งานงบประมาณของโรงเรียนมีความเหมาะสมพอสมควร โรงเรียนดังกล่าวเป็นธรรมและเสมอภาคทางการเงิน จากการบริหารงานบุคคลครูใน โรงเรียนควรสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของภารกิจ ยังคงมีอยู่ในการใช้คุณธรรมในการปรับปรุงระเบียบวินัยจากการบริหารงานทั่วไปความเป็นอิสระและความเป็นมืออาชีพเป็นลักษณะของผู้จัดการการบริหารงานทั่วไปสามารถจะกล่าวว่าเป็นหลักการเราต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดของหลักการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีกว่าองค์กรอื่นใดและมีระเบียบวินัยในความถูกต้องและความน่าเชื่อถือการบริหารสถานศึกษา 4 ด้านข้อได้เปรียบที่ร่วมกันเติมเต็มซึ่งกันและกันในการรวมกันเพื่อให้มีช่วงกว้างของกิจกรรมการบริหารความเป็นสากล

งานวิจัยเกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วิชัย จันทพรหม (2549) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนนาร่องและโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้แก่ โรงเรียนนาร่องและโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 46 โรงเรียนจำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 16 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 30 โรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า มีปัญหาการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2 โรงเรียนขนาดการส่งเสริมให้มีครูด้านการวิจัย ขาดการจัดระบบและการประเมินผลแนะแนวอย่างเป็นระบบ ขาดการนิเทศการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง การนำหลักสูตรไปใช้ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานวิชาการนาร่องและโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่มีแนวทางการแก้ไขปัญหา

ทวิ ะโหลฐาน (2552) ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การบริหารด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป 2) การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามทัศนคติของผู้บริหารและครูจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ศรชัย เข้มแข็ง (2550) การศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนเมืองพัทยา 6 (วัดธรรมสามัคคี) สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนเมืองพัทยา 6 (วัดธรรมสามัคคี) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิเคราะห์เอกสารและ

การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เป็นคณะกรรมการสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน โรงเรียนเมืองพัทยา 6 (วัดธรรมสามัคคี) จำนวนทั้งสิ้น 15 คน ผลการวิจัยพบว่าการมี
 ส่วนร่วมจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ
 ด้านงบประมาณด้านบุคลากร และด้านการบริหารทั่วไป มีปัญหาที่สอดคล้องกันทั้ง 4 ด้าน คือ
 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังไม่มีความรู้เรื่องหลักสูตรสถานศึกษา การบริหารจัดการศึกษาต่าง ๆ
 ของโรงเรียนขาดการประสานงานที่ดีระหว่างโรงเรียนกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ทำให้ปัญหาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา แนวทางพัฒนา คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้น
 พื้นฐานควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องหลักสูตรสถานศึกษา การบริหารงาน โรงเรียนในสังกัดสำนัก
 การศึกษาเมืองพัทยา และโรงเรียนควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่
 ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และควรติดตามผลการปฏิบัติงานและสร้างแรงจูงใจ
 ให้กับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

มนตรี แก้ววิจิตร (2545) ได้ศึกษาการเข้าไปมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า
 การเข้าไปมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามภาระงานบริหาร โรงเรียนระดับ
 ประถมศึกษา ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคลด้าน
 การบริหารงานธุรการการเงินและพัสดุ และด้านการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน อยู่ในระดับ
 ปานกลาง ส่วนด้านบริหารกิจการนักเรียนและด้านการบริหารงานอาคารสถานที่โดยรวมอยู่
 ในระดับมาก

งานวิจัยในต่างประเทศ

นาโดซี (Nnadocie, 1993 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2553) ได้ทำการศึกษา
 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และวัฒนธรรมโรงเรียนกับการแสดงออกถึง
 ความพอใจในงานของครูผลการวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูเป็นปัจจัยหนึ่งที่
 สัมพันธ์กับการแสดงออกถึงความพอใจในการทำงานของครู

เฮลเบิร์ก (Helberg, 1995) ได้ทำการศึกษาการตัดสินใจร่วมกันของครูที่เป็นคณะทำงาน
 ผลการวิจัยพบว่าการที่คณะทำงานได้ตัดสินใจร่วมกัน โดยทุกคนมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดการพัฒนา
 งานมากกว่าการมีปัจจัยอื่น

อเมนู-เทคา (Amenu-Tekaa, 1986 อ้างถึงใน พิทักษ์ จอมเมือง, 2541) ได้วิจัยทัศนคติของ
 ชุมชนในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชาวอินเดียนแคนาดา พบว่า โครงการทางด้าน

การศึกษามีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในชุมชนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมของชุมชนนั้น ๆ และเมื่อประชาชนมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งในการจัดการศึกษา จะทำให้การศึกษาประสบความสำเร็จได้ งานวิจัยของอเมนูและเทคา เน้นที่การมีส่วนร่วมจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของการศึกษา

ชูเลอร์ และแวนดรา (Schuler & Vandra, 1987, p. 185) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการศึกษาในมหาวิทยาลัยมินนิโซตา สหรัฐอเมริกา โดยศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ผลปรากฏว่า การเข้ามามีส่วนร่วมอย่างไม่มีประสิทธิภาพ เกิดจากความบกพร่องในการติดต่อสื่อสาร ปัญหาการมีส่วนร่วม ได้แก่ ระดับของการมีส่วนร่วม การเข้าร่วมเพียงครั้งเดียว การเข้าร่วมโดยขาดความเข้าใจในสถานการณ์ทั้งหมดขาดข้อตกลงเกี่ยวกับขอบเขตของการมีส่วนร่วม

สรุปได้ว่า งานวิจัยภายในประเทศและต่างประเทศจะเป็นการวิจัยที่ศึกษาปัญหาและแนวทางการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี มีโรงเรียนสาขอาชีวศึกษาในส่วนของผู้จัดการที่เชื่อว่าความสำคัญของการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญหลายปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของครู โดยมุ่งหวังที่จะให้คุณภาพของการศึกษาที่สูงขึ้น ผู้วิจัยที่ศึกษาสนใจที่จะศึกษา ปัญหาและแนวทางการมีส่วนร่วมของครู ในการบริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี เพื่อให้ได้การปรับปรุงการบริหารจัดการให้มีพัฒนาขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ครู ในการบริหารต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัญหาและแนวทางการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัย ได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การเลือกพื้นที่การศึกษา
2. ผู้ให้ข้อมูล
3. การศึกษาค้นคว้าและสำรวจข้อมูลพื้นฐาน
4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
7. การวิเคราะห์ข้อมูล
8. การสรุปผลและจัดทำรายงานการวิจัย

การเลือกพื้นที่การศึกษา

การเลือกพื้นที่การศึกษา การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตปัญหาและแนวทางการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี เป็นโรงเรียนเอกชนที่มีแนวคิดที่จะผลิตกำลังคน เพื่อตอบสนองความต้องการของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม ตามโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก

ผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ ผู้เข้ารับการสัมภาษณ์วิจัยครั้งนี้ โดยประกอบด้วย

1. ผู้บริหาร
2. ครูผู้สอน

การศึกษาค้นคว้าและสำรวจข้อมูลพื้นฐาน

การศึกษาแนวคิด และทฤษฎีการบริหารงานศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ทางทฤษฎีที่จะนำมาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์กำหนดเป็นกรอบแนวคิด

ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี ที่รวมอยู่ ความหมายของการวิจัยเชิงคุณภาพ การออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ คำถามการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย

จากการศึกษาทบทวนการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์เป็นกรอบแนวความคิดปัญหาและแนวทางการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี ที่ประกอบด้วย ปัญหาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาและแนวทางการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านการแก้ปัญหา และรูปแบบมีความก้าวหน้าในวิทยาลัยในอนาคต

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) ใช้สัมภาษณ์ ผู้บริหารครูผู้สอน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ทั้ง 10 ด้าน

- 1.1 งานจัดและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 1.2 งานจัดและพัฒนากระบวนการเรียนการสอน
- 1.3 งานวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอน
- 1.4 งานผลิตสื่อวัตกรรมการ
- 1.5 งานการจัดและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
- 1.6 งานนิเทศภายใน การติดตาม ตรวจสอบ คุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษา
- 1.7 งานส่งเสริม สนับสนุนนักเรียนให้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ
- 1.8 งานวิจัยเพื่อการเรียนการสอน
- 1.9 งานศูนย์ผลิตเอกสารทางวิชาการ
10. งานบริการทางวิชาการแก่หน่วยงานภายนอก

2. การสร้างแบบสัมภาษณ์ในการสร้างแบบสัมภาษณ์ มีขั้นตอนดังนี้

- 2.1 ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องและเอกสารที่เกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการมีส่วนร่วม

ของครูในการบริหารสถานศึกษา 10 ด้าน เพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์โดยให้ครอบคลุม เนื้อหาและจุดประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้

2.2 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้ว ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านตรวจสอบ ความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา

- | | |
|------------------------------|--|
| 2.2.1 ดร.สมุทร ชำนาญ | อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2.2.2 ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู | อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2.2.3 ดร.ธนวิน ทองแพง | อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2.2.4 ดร.คำรัส อ่อนเจียง | อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2.2.5 ดร.เอกวิทย์ โทปุรินทร์ | อาจารย์ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |

ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะ ควรเพิ่มระยะเวลาในการสัมภาษณ์ให้นานยิ่งขึ้น เพื่อที่จะ ได้ข้อมูลที่หลากหลายและเป็นประโยชน์มากขึ้น

2.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านตรวจสอบแล้ว จัดทำฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือ จากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย บูรพา ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัย

2. ผู้วิจัยไปสัมภาษณ์ จำนวน 24 ชุด โดยการพูดคุยร่วมกันในกลุ่มตัวอย่าง โดยเขียน คำตอบตามผู้สัมภาษณ์

3. เมื่อผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เสร็จสิ้น ตรวจสอบเอกสาร

ผู้วิจัยตรวจสอบและตรวจสอบการสัมภาษณ์และตรวจสอบเอกสารหลังจาก การสัมภาษณ์ หากข้อมูลไม่เพียงพอผู้วิจัยต้องไปพูดคุยกับผู้สัมภาษณ์เพิ่มเติม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล ในช่วงเดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม เป็นเวลา 1 เดือน โดยการสัมภาษณ์ปัญหาและแนวทางการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี จากผู้บริหาร ครูผู้สอนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล ไปพร้อมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลตรวจสอบ ประโยคสัมภาษณ์ให้มีความชัดเจนและความถูกต้อง โดยเมื่อสิ้นสุดการสัมภาษณ์ในแต่ละคำถาม ผู้วิจัยอ่านและตรวจสอบข้อเท็จจริงให้กับผู้สัมภาษณ์คำยืนยันความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสร้างความสัมพันธ์โดยตรงกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ข้อมูลเชิงลึกโดยตรงในการศึกษาวิจัยของการรับรู้ของปัญหา ผู้สัมภาษณ์สำหรับวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน เพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือ ก่อนสัมภาษณ์แต่ละครั้งผู้วิจัยที่มีความพร้อมที่จะถามคำถามปรับการสัมภาษณ์ในระหว่างขั้นตอนการสัมภาษณ์และแสดงเนื้อหา สัมภาษณ์ช่วยให้ผู้วิจัยที่จะได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาข้อมูลที่สมบูรณ์จะช่วยให้ผู้วิจัยเพื่อให้ได้คำตอบที่ดี ดังนั้นผู้วิจัยสามารถศึกษาที่จะได้รับความคิดที่มีเหตุผลมากขึ้นเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี

การสรุปผลและจัดทำรายงานการวิจัย

การเขียนรายงานและเสนอข้อมูล ในวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเขียนแบบพรรณนาวิเคราะห์เป็นหลักเมื่อเขียนวิจัยเสร็จแล้ว ผู้วิจัยต้องนำข้อมูลการให้สัมภาษณ์ไปให้ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อความคิดเห็นร่วมกันและตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจน ความสมบูรณ์ของตามกับเท็จจริงข้อมูลหรือไม่ แล้วนำเอาข้อมูลปรับปรุงอีกครั้งก่อนสรุปผลและจัดทำรูปเล่มให้สมบูรณ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องปัญหาและแนวทางการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 24 คน มีผู้บริหาร 1 คน และบุคลากรผู้สอน 23 คน เฉลี่ยเป็น ชาย 9 คน หญิง 14 คน ชาย 9 คน มี 5 คน สอนระดับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ 4 คน สอนระดับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง 2 คน สอนสาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลังสูง 3 คน สอนสาขาวิชาช่างยนต์ 2 คน สอนสาขาช่างอิเล็กทรอนิกส์ 2 คน สอนสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ทั้ง 9 คน มี 7 คน วุฒิระดับปริญญาตรี 3 คน วุฒิระดับปริญญาโท หญิงทั้งหมด 14 คน 9 คน สอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงต่างประเทศ 5 คน สอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง 5 คน สอนสาขาภาษาต่างประเทศ 4 คน สอนการค้าระหว่างประเทศ 5 คน สอนวิชาการตลาด ทั้ง 14 คน มี 11 คน วุฒิระดับปริญญาตรี 3 คน วุฒิระดับปริญญาโท ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอตามประเด็นหัวข้อ จำนวน 10 ด้าน ดังต่อไปนี้

ปัญหาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน

ด้านที่ 1 ปัญหาการมีส่วนร่วมงานจัดและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1. วิทยาลัยไม่มีวัตถุประสงค์การสอนให้แก่ครูผู้สอนอย่างเป็นรูปธรรม ไม่มีความคืบหน้าในการพัฒนาหลักสูตร และไม่มีความเคร่งครัดในการขึ้นนำครูผู้สอนด้านการจัดและพัฒนาหลักสูตรในวิทยาลัยครูใช้เพียงวิธีการเดิม ๆ เพื่อพัฒนาหลักสูตรในองค์กรซึ่งไม่สามารถตอบสนองความต้องการของวิทยาลัยในปัจจุบันได้ ดังคำสัมภาษณ์

“ไม่ทราบจุดมุ่งหมายที่แน่ชัด ไม่มีการอธิบายหลักสูตรให้เข้าใจ” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ไม่เข้าใจหลักสูตร ต้องการเป้าหมายที่ชัดเจนกว่านี้ เพื่อจะได้จัดหลักสูตรได้ตรงเป้าหมาย” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“เนื้อหาของหลักสูตรไม่ชัดเจน ไม่มีการอธิบายหรือชี้แจงให้เข้าใจ” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

2. การพัฒนาหลักสูตรในองค์กรได้รับผลกระทบมาจากปัจจัยภายนอกในระหว่างดำเนินการจัดและพัฒนาหลักสูตร ทางสถานศึกษามักจะพบปัญหาในเรื่องของทรัพยากรข้อมูล

ที่จำกัด ทางผู้ควบคุมและครูมีความเห็นไม่สอดคล้องกัน ทำให้การจัดและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาไม่สามารถประสบความสำเร็จในการดำเนินงานได้

“ข้อมูลไม่ครบถ้วน หรืออาจจะไม่รอบด้าน ไม่มีสาเหตุที่ดีมากพอ” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, วันเดือนปี)

“ข้อมูลน้อย ไม่ครอบคลุมมากพอ การจัดหลักสูตรจึงไม่ตรงตามเป้าหมาย” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“เพราะปัญหาจากหลายอย่าง ทั้งข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาหลักสูตร” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

3. ในระหว่างการดำเนินการจัดและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาทางวิทยาลัยไม่มีการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและไม่เท่าเทียมกันในแต่ละหลักสูตร วิทยาลัยมีการใช้ทรัพยากรในหลักสูตรวิศวกรรมและหลักสูตรช่างยนต์มากกว่าหลักสูตรอื่น ๆ จึงไม่เกิดประสิทธิผลอย่างรอบด้าน

“สถานศึกษาไม่เอาใจใส่กับหลักสูตร เห็นแก่ประโยชน์ของโรงเรียนจึงไม่สนใจต่อการพัฒนาหลักสูตร” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“หลักสูตรแต่ละหลักสูตรต้องการข้อมูล และปัจจัยต่าง ๆ หลายด้าน เพื่อพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ ถ้าได้รับการสนับสนุนไม่เท่ากัน การพัฒนาก็ไม่เกิด” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“สถานศึกษาไม่สนับสนุนแต่ละหลักสูตรเท่าที่ควร ทุกหลักสูตรล้วนสำคัญทั้งหมด” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

4. ในระหว่างดำเนินการจัดและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีครูผู้สอนบางท่านจะพบเจอปัญหา เช่น

4.1 การจัดสรรทรัพยากรที่ไม่เท่าเทียม

4.2 นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการใช้หลักสูตรไม่เหมาะสม

4.3 ไม่มีการติดตามผลหรือสำรวจข้อมูลปัญหาการสอนของครูผู้สอน

“ในการสอนหรือการจัดตั้งหลักสูตรอาจจะเกิดปัญหา และไม่มีการเข้ามาช่วยแก้ไขไปได้ถูกต้อง” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ไม่มาตรวจสอบ หรือติดตามผล ก็ไม่เข้าใจว่าจะแก้ไขอย่างไรให้ถูกต้อง” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“เกิดปัญหาที่ไม่ทราบจุดที่ต้องแก้ไข ต้องการข้อมูล และการชี้แนะแนวทางแก้ไขมากกว่านี้” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

ด้านที่ 2 ปัญหาการมีส่วนร่วมงานจัดและพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

1. วิทยาลัยไม่ให้ความสำคัญกับคำแนะนำในการสอนของครูผู้สอนซึ่งส่งผลให้ครูผู้สอนจำนวนมากสูญเสียความมั่นใจและความกระตือรือร้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้สอนหลายท่าน ปฏิบัติการสอนตามความเห็นที่ได้นำเสนอ ซึ่งสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากระยะเวลาที่ยาวนาน โรงเรียนไม่ยอมรับคำแนะนำครูผู้สอน ส่งผลให้ครูผู้สอนขาดความมั่นใจในการแสดงความคิดเห็นครั้งต่อไป

“สถานศึกษาไม่ให้ความสำคัญต่อการคิดและความคิดเห็นของครู” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ไม่รับฟังข้อคิดเห็นหรือความคิดของครู ผู้ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับหลักสูตรโดยตรง” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“สถานศึกษาเพิกเฉยต่อคำแนะนำของครู 'ไม่นำไปพิจารณา'” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

2. ในระหว่างการเรียนการสอนวิทยาลัยไม่ได้ให้การสนับสนุนเพียงพอที่ในการพัฒนา ไม่ได้มีการให้ครูผู้สอนแสดงความสามารถของตนเองอย่างเป็นอิสระ ไม่ให้ครูแสดงเอกลักษณ์ความสามารถของตัวเองอย่างเต็มที่

“โรงเรียนไม่ค่อยสนับสนุนการสอนตามความสามารถของครูเลย” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“สถานศึกษามีกรอบจำกัดเกินไป ทำให้ครูไม่สามารถแสดงความสามารถได้เต็มที่” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“เพราะสถานศึกษาต้องการเพียงแต่ครูที่ตนเองอยากได้ ทำให้ครูต้องฝืนในการมีเอกลักษณ์เป็นของตัวเอง” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

3. แผนการสอนเป็นพื้นฐานการสอนของครูทุกคนแต่ในการสอนนั้นครูบางท่านไม่ได้สอนตามเนื้อหาของแผนที่กำหนดไว้ บ่อยครั้งที่ครูไม่มีการปรับปรุงแผนการสอนของตัวเอง หลังจากสอนเสร็จไปแล้วทางวิทยาลัยก็ไม่มีผู้ควบคุมในกระบวนการเรียน ไม่มีการแลกเปลี่ยนวิธีการสอนของครูด้วยกัน

“ครูหลายท่านไม่ทำตามแผนการสอนที่ตั้งไว้ ทำงานไม่ทำตามหลักสูตร ไม่มีผู้บริหารมาการจัดการ” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ครูบางคนเพียงแค่เขียนแผนการสอนมาจั้น ๆ มันทำให้ไม่มีคุณภาพตั้งแต่แผนการสอนแล้ว” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“สถานศึกษาปล่อยละเลยเกินไป ครูได้ใจจึงไม่มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

4. ในกระบวนการจัดและพัฒนารายการเรียนการสอนวิทยาลัยไม่ได้กำหนดคุณสมบัติของครูผู้สอนไว้สูงดังนั้นครูผู้สอนจำนวนมากจึงไม่มีนวัตกรรมหรือวิธีการเรียนการสอนใหม่ ๆ แต่ยังคงใช้วิธีการสอนเดิม ๆ ส่งผลให้บางวิชาไม่น่าสนใจ ขาดแนวความคิดใหม่ ๆ ทำให้ครูผู้สอนไม่กระตือรือร้นในการพัฒนาการเรียนการสอน

“วิธีการสอนเขย ๆ ไม่มีการสอนแบบใหม่ ไม่มีสื่อในการสอนที่น่าสนใจมากพอ” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ครูบางคนสอนวิชาที่ตนไม่ถนัด แต่ถูกให้มาสอน ดังนั้นวิธีการสอน และกิจกรรมต่าง ๆ จึงไม่มีคุณภาพ” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“ไม่มีการกำหนดคุณลักษณะของครูในการสอนที่แน่ชัด ขาดการสนับสนุนหรืออบรมทางการสอนที่มากพอ” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

ด้านที่ 3 ปัญหาการมีส่วนร่วมงานวัดผลประเมินผลและการเทียบโอน

1. ส่วนใหญ่ทางวิทยาลัยไม่สนับสนุนครูประเมินและใช้เกณฑ์การวัดตามแผนของตนเอง เมื่อเกิดปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น ความไม่เหมาะสมของข้อมูลการประเมินและการวัดไม่ตรงกับการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงและครูไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่ จึงทำให้เกิดปัญหาค้างคา

“ปัญหาค้างคา เพราะไม่มีการประเมินตามความเป็นจริง ไม่สามารถแก้ไขได้ ทำให้ยึดเยื้อ” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ไม่มีการสนับสนุนข้อมูลหรือแนวคิดการประเมินของครู” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“ไม่มีการประเมินตามความเป็นจริง ได้ข้อมูลและผลที่ผิดไปจากเดิม” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

2. ผลการประเมินของครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนไม่โปร่งใส ไม่ชัดเจน จึงทำให้ครูผู้สอนไม่สามารถรับข้อมูลการประเมินที่ถูกต้องจึงส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บริหารไม่ดีนัก

“ไม่ทราบผลการประเมินที่เป็นจริง และไม่มีการเปิดเผยข้อมูล” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“เกิดความไม่โปร่งใสกับการประเมิน ทำให้ไม่ไว้วางใจในแต่ละฝ่ายไปด้วย” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“ไม่ชี้แจงวิธีการประเมิน และผลการประเมินให้ชัดเจน ทำให้เกิดความคิดขัดแย้งกัน ส่งผลต่อการสอน” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

3. วิทยาลัยต้องการครูในการประเมินเนื้อหาของงานค่อนข้างกว้างและไม่มีเกณฑ์การประเมินที่เป็นมาตรฐานทำให้การประเมินผลการคลาดเคลื่อนและไม่ถูกต้องส่งผลต่อการประเมินของวิทยาลัยและความก้าวหน้าของแผนที่วางไว้

“การประเมินไม่ค่อยได้ผล เพราะการวัดไม่มีมาตรฐานที่แน่นอน” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ควรมีข้อกำหนดหรือข้อระบุที่แน่ชัดไปเลย ว่าเกณฑ์ คือ อะไร และประเมินอย่างไร” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“ความไม่เป็นมาตรฐานของเกณฑ์การประเมินย่อมทำให้ผลของการประเมินเกิดความไม่ถูกต้อง ส่งผลในหลาย ๆ ด้าน” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

ด้านที่ 4 ปัญหาการมีส่วนร่วมงานผลิตสื่อนวัตกรรม

1. สำหรับการใช้สื่อมัลติมีเดียของวิทยาลัยมักไม่เป็นธรรม วิชาภาษาต่างประเทศใช้สื่อมัลติมีเดียมากกว่าวิชาอื่น ๆ และวิชาอื่น ๆ ไม่เคยจัดการเรื่องการใช้สื่อมัลติมีเดียในการสอนมาก่อน สิ่งนี้จะทำให้ครูผู้สอนและนักเรียนมีทัศนคติที่ไม่ดีในการทำงานและการเรียนรู้

“สื่อต่าง ๆ มักใช้กับวิชาการภาษาต่างประเทศ หรือเห็นความสำคัญของรายวิชานั้น ๆ มากกว่า” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ไม่มีความเป็นธรรมในการจัดสรรงบประมาณให้กับวิชาต่าง ๆ” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“ให้ความสำคัญกับวิชาภาษาต่างประเทศมากเกินไป โดยเฉพาะสื่ออุปกรณ์ที่ทันสมัยกว่าวิชาอื่น ๆ” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

2. เนื่องจากปัจจัยภายนอกหลายอย่างวิทยาลัยไม่มีงบประมาณเพียงพอที่จะตอบสนองความต้องการทุกสาขาวิชา เพื่อใช้มัลติมีเดียในการเรียนการสอนทำให้หลาย ๆ วิชาไม่สามารถกระตุ้นความสนใจของนักเรียน ทำให้ผลการเรียนรู้ไม่เป็นที่น่าพอใจนัก

“บางวิชาไม่มีสื่อที่ดึงดูดความสนใจของนักเรียน ทำให้นักเรียนเบื่อ และผลการเรียนจึงไม่ค่อยดี” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“แบ่งสรรงบประมาณให้เป็นธรรม และแต่ละวิชาก็ควรชี้แจงด้วยว่านางบที่ได้อะไรบ้าง” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“วิชาที่สนุกอยู่แล้วยังมีสื่อที่น่าสนใจ เด็กก็เลยตั้งใจเรียน แต่วิชาที่น่าเบื่อ ยังไม่มีสื่อที่น่าสนใจอีก เด็กที่ไหนจะมาตั้งใจเรียน” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

3. เนื่องจากครูขาดการใช้มัลติมีเดียมานาน ดังนั้นในการสอนครูมักจะไม่นำชินรูปแบบของการใช้สื่อ หรือมีเนื้อหาเพียงอย่างเดียวคุณสมบัติของสื่อไม่สามารถสะท้อนออกมาได้เต็มที่ บางวิชามีการทดลองเป็นส่วนใหญ่หรือครูมีการบันทึกเนื้อหาลงระบบ ไม่จำเป็นต้องจดในคาบเรียน แต่อ่านเนื้อหาที่จะประหยัดเวลาในการจดบันทึก แต่เวลาว่างก็ไม่สามารถรับประกันได้ว่านักเรียนทุกคนจะทบทวนเนื้อหา และเมื่อนานเข้า ปัญหาที่ไม่ถูกแก้ไขก็ยิ่งมากขึ้น และยังเพิ่มระดับความยากมากขึ้น นักเรียนต้องลำบากมากขึ้น เกิดความคิดในแง่ลบ ทำให้ประสิทธิภาพค่อย ๆ ลดลงเรื่อย ๆ

“ครูบางท่านไม่เคยใช้สื่อมีเดียมาสอน อาจจะเป็นอุปสรรคในการสอน หรือบางวิชามีการทดลองเป็นส่วนใหญ่ จึงไม่สามารถใช้สื่อมีเดียในการสอนได้” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ครูหลายคนขาดการอบรมใช้สื่อมีเดียต่าง ๆ ที่จำเป็น ส่วนใหญ่เกิดจากลองผิดลองถูกเอง” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“ใช้วิธีสอนแบบยุคเก่า คือ จดทุกอย่างลงในสมุด แต่ไม่มีการใช้สื่อต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในปัจจุบันเลย” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

ด้านที่ 5 ปัญหาการมีส่วนร่วมงานการจัดและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

1. มีความไม่สมดุลในการใช้ทรัพยากรภายในเพื่อพัฒนา เช่น รายวิชาภาษาต่างประเทศ และประเภทวิชาบริหารธุรกิจ แต่สำหรับวิชาช่างอุตสาหกรรมมีทรัพยากรในการใช้น้อยมาก นอกจากการสอนความรู้เฉพาะทาง ยังไม่ค่อยใช้ทรัพยากรด้านอื่น ๆ ที่มีอยู่พัฒนาและใช้อบรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่นักเรียนได้

“ทรัพยากรไม่เพียงพอต่อการศึกษาในบางรายวิชา จึงต้องใช้สิ่งที่มีอยู่มาสอนแก่นักเรียน” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ครูไม่รู้ว่า ทรัพยากรของสถานศึกษามีอะไรบ้าง จำนวนเท่าไร ซึ่งสถานศึกษาควรชี้แจงให้ครูทราบ ยิ่งโดยเฉพาะครูใหม่ ๆ” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“เล็งเห็นทรัพยากรตรงไหนหรือรายวิชาไหนขาดแคลน ต้องหาทรัพยากรมาเพิ่ม เพื่อเกิดการเรียนรู้ที่เต็มประสิทธิภาพ” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

2. วิทยาลัยไม่ค่อยฝึกอบรมวิชาชีพสำหรับครูผู้สอน และครูผู้สอนบางท่านมีความรู้คร่าว ๆ ในการใช้ทรัพยากรนั้น ๆ ดังนั้นไม่สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างถูกต้องในการเรียนรู้ ส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาทรัพยากรใหม่ ๆ จากภายนอกได้

“ควรรอบรมแก่ครูที่จะใช้สื่อหรือทรัพยากรการเรียนก่อนการสอนจริง ให้มีความรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ไม่มีการอบรมวิธีใช้ทรัพยากรหรือสื่อต่างให้กับครูผู้สอน ทำให้ครูเลือกที่จะไม่ใช้ทรัพยากรที่มี” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“ไม่มีการนำสิ่งใหม่จากภายนอกมาสอน เพราะแค่ทรัพยากรที่มีอยู่ในโรงเรียนครูยังไม่รู้วิธีนำมาใช้กับการสอนเลย” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

3. วิทยาลัยไม่มีการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน จึงไม่เกิดความเปลี่ยนแปลง ผลในการพัฒนาทรัพยากรไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการจัดอบรมครูในการใช้ทรัพยากรในพื้นที่เพื่อพัฒนาการสอน

“ไม่มีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพของครู การสอนจึงไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ครูควรได้อบรมเพิ่มเติมความรู้ใหม่อยู่เรื่อย ๆ สถานศึกษาควรให้ความสำคัญในสิ่งนี้” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“การสอนแต่สิ่งที่เดิม ๆ จำเจ เป็นเพราะครูไม่รู้แนวทางการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ตัวเองสอน เป็นเพราะขาดการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพจากสถานศึกษา” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

ด้านที่ 6 ปัญหาการมีส่วนร่วมงานนิเทศภายในการติดตามตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษา

1. คิดว่าปัญหาการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับงานนิเทศภายในการติดตามตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษา คือ เป็นสิ่งสำคัญที่มีบทบาทการนิเทศการสอนของครูผู้สอนอย่างมาก ในวิทยาลัยที่มีครูผู้สอนบางท่านไม่ตรงต่อเวลาในการสอนสำหรับระเบียบวินัยในห้องเรียน ไม่ได้มีการจำกัดในส่วนนี้ครูมีความสามารถในการควบคุมดูแลไม่ดี ทำให้การประเมินผลไม่ติดตามมาด้วย

“ครูไม่มีความสามารถในการจัดการระบบของการเรียน จึงได้รับคำประเมินที่ไม่ดี” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ครูขาดระเบียบวินัยในการสอน ทำให้เด็กได้ตัวอย่างที่ผิด ๆ ไป” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“ครูไม่รู้วิธีจัดการระบบการเรียนการสอนของตัวเอง ทำให้ทุกอย่างดูไม่เป็นผลดีต่อการทำงาน ผลที่ตามมาก็ต้องไม่ดีด้วย” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

2. ในวิทยาลัยการจัดการระบบการนิเทศภายใน ไม่มีการจัดตั้งทีมผู้บริหารระดับสูง ไม่สามารถมีบทบาทในการดูแลครูผู้สอนได้ดี ทำให้ครูผู้สอนบางท่านมีโอกาสนี้เกียจไม่สอน กิจกรรมให้ทำที่ดีที่สุด

“ไม่มีการควบคุมการสอน ครูมีโอกาสนี้เกียจการสอนได้อย่างง่ายดาย” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ครูมีช่องทางในการหลีกเลี่ยงการสอนทำให้เด็กไม่ได้รับการสอนตามแผนที่วาง” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“สถานศึกษาไม่มีคนคอยควบคุมดูแล ครูจึงไม่กลัวและทำแบบนี้เรื่อยๆไป” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

3. ในวิทยาลัยครูผู้สอนบางท่านไม่ได้มาตรฐานหรือไม่ถึงมาตรฐานด้านการสอน ของวิทยาลัย ผู้บริหารไม่ได้ประเมินคุณภาพครูผู้สอนอย่างจริงจัง ไม่มีวิธีที่ดีในการประเมินระดับ ของครูผู้สอน

“คุณภาพของครูแต่ละท่านไม่เท่ากัน และปัญหาวิธีการประเมินผลที่ไม่เป็นจริง” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“สถานศึกษาไม่มีเกณฑ์ในการคัดสรรคุณภาพครูที่ชัดเจน ทำให้ได้ครูที่ไม่มีคุณภาพมา สอนเด็ก” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“ครูไม่มีคุณภาพอยู่แล้วยิ่งถ้าได้รับการประเมินที่ไม่มีคุณภาพอีกด้วย ครูก็จะไม่รู้ตัวว่า ตนเองควรปรับปรุงส่วนไหน” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

ด้านที่ 7 ปัญหาการมีส่วนร่วมงานส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนให้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ

1. ครูผู้สอนวิทยาลัยขาดการฝึกอบรมที่จำเป็นแนวคิดการจัดการห้องเรียนล้ำสมัย ครูผู้สอนไม่เต็มความสามารถและไม่มีความรับผิดชอบในการช่วยให้นักเรียนพัฒนาศักยภาพ ของตนเองวิทยาลัยไม่ได้ให้ความสำคัญแก่ครูผู้สอนในการกระตุ้นศักยภาพของนักเรียน

“ไม่มีการให้ความช่วยเหลือนักเรียนในการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ครูยังไม่มีความคิดหรือจิตวิญญาณมากพอที่จะสอนเด็กอย่างเต็มความสามารถ” (ครูคน ที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“สถานศึกษาควรจัดอบรมหรือส่งเสริมกิจกรรมที่จะสร้างครูที่มีความรักในการสอน เสียก่อน เพื่อจะได้ครูที่มีใจรักในการสอนนักเรียนจริง ๆ” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

2. ในขณะที่สนับสนุนให้นักเรียนใช้ศักยภาพของตนเอง ครูบางท่านไม่สามารถมองไป ที่นักเรียนทุกคนได้อย่างถูกต้องไม่เข้าใจในเชิงลึกเกี่ยวกับความสนใจของนักเรียนไม่กระตุ้น

ความสนใจของนักศึกษาในวิชาชีพ ไม่ได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในกิจกรรมที่สนใจของนักเรียน

“ครูไม่สนใจในตัว of นักเรียนแต่ละคน ไม่ทราบตัวตนที่แท้จริงของนักเรียน” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ครูรักนักเรียนไม่เท่ากัน ยิ่งถ้าเป็นเด็กเกเร ครูจะยิ่งปล่อยปะละเลย” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“ครูศึกษาหรือสนใจในตัวนักเรียนน้อยเกินไป ไม่รู้นิสัยของนักเรียนแต่ละคน ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

ด้านที่ 8 ปัญหาการมีส่วนร่วมงานวิจัยเพื่อการเรียนการสอน

1. ปัญหาใหญ่สุดของครูผู้สอน คือ การขาดแนวทางทางทฤษฎีครูผู้สอนไม่สามารถทำงานด้านการวิจัยการสอนและการค้นคว้าได้อย่างอิสระ ในการวิจัยการสอนขาดการวิเคราะห์และความเข้าใจ การวางแผน การควบคุมขั้นตอน การเลือกวิธีและความสามารถในการวิจัยขั้นพื้นฐานอื่น ๆ ครูไม่สามารถแบ่งปันทรัพยากรกันได้เมื่อทำผลงานวิจัย

“ไม่มีการทำผลงานอย่างเต็มที่ ผลงานวิจัยขาดความน่าเชื่อถือ” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“สถานศึกษาขาดการส่งเสริมการวิจัยและผลิตสื่อการสอนของครู” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“ครูบางคนทำผลงานเพียงเพื่อตัวเองอย่างเดียว แต่ทำให้ได้ผลงานที่ถูกต้อง งานวิจัยก็ขาดความน่าเชื่อถือจากผู้อื่น” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

2. ขาดการศึกษาทางทฤษฎีไม่สามารถเข้าใจระบบทฤษฎีการเรียนรู้เนื่องจากมีงานสอนจำนวนมากจึงไม่มีเวลาว่างและกำลังใจเพื่อการเรียนรู้เสริมสร้างทฤษฎีการศึกษา

“ครูมีชั่วโมงสอนเยอะเกินไป จึงไม่มีเวลาในการทำวิจัย จึงขาดความรู้” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ครูควรปรับเปลี่ยนหรือเสริมกิจกรรมที่ไม่น่าเบื่อเข้าไปในการสอน เพื่อสร้างความอยากเรียนให้นักเรียน” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“สถานศึกษาควรจัดระบบวันเวลาและคาบในการสอนที่ไม่อัดแน่นจนเกินไป” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

3. ขาดหัวข้อของการวิจัย ครูผู้สอนส่วนใหญ่ยังขาดความตระหนักในการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ขาดความคิดเกี่ยวกับความหมายและวัตถุประสงค์ของการวิจัยไม่ใส่ใจกับผลการวิจัยและการปฏิบัติจริง

“ครู ไม่มีหัวข้อวิจัยที่สำคัญพอ ไม่มีเป้าหมาย และผลการวิจัยก็ไม่ได้ถูกนำมาใช้จริง”
(ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ครูขาดคำชี้แนะในการวิจัย ทำให้ได้ผลการวิจัยที่ไม่มีคุณภาพ” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์,
10 มีนาคม 2560)

“ครูขาดความตระหนักที่ทำวิจัยเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ขาดความเอาใจใส่ในการค้นคว้า”
(ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

ด้านที่ 9 ปัญหาการมีส่วนร่วมงานศูนย์ผลิตเอกสารทางวิชาการ

1. วิทยาลัยไม่มีแผนกจัดเก็บเอกสารข้อมูลวิจัยที่ดีแก่ครูเมื่อครูผู้สอนต้องการหางานวิจัย
จำเป็นต้องศึกษาจากข้างนอกและใช้เวลากับความพยายามในการค้นหามากขึ้น ทำให้คุณภาพ
ของการวิจัยลดลง

“การหาข้อมูลวิจัยไม่มีแหล่งข้อมูลที่ดีพอ มักเสียเวลากับการหาข้อมูลภายนอก ทำให้
วิจัยไม่ดีพอ” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“การค้นคว้าหรือหาเอกสารเพื่อวิจัยทำได้ยาก ครูจึงขาดความมุ่งมั่นที่จะทำงาน” (ครูคน
ที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“ครูจำเป็นต้องออกพื้นที่ภายนอกเพื่อวิจัย ทำให้เสียเวลา และส่งผลต่อผลของการวิจัยที่ดี
พอ” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

2. ในวิทยาลัยแผนกจัดเก็บเอกสารไม่ได้มีการส่งเสริมให้เป็นบทบาทสำคัญงาน
ด้านเอกสารนั้นวิทยาลัยไม่ได้ส่งเสริมครูในการเก็บข้อมูลเอกสาร และข้อมูลที่สำคัญต่าง ๆ มักอยู่
ภายนอกวิทยาลัย ซึ่งไม่ได้มีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบเช่นกัน

“ไม่มีการส่งเสริมการจัดเก็บเอกสารข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์,
3 มีนาคม 2560)

“ควรมีการจัดตั้งหรือพัฒนาหน่วยงานแผนกการจัดเก็บเอกสารที่ดีกว่านี้” (ครูคนที่ 2,
สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“งานวิจัยบางชิ้นค้นหาไม่เจอ เพราะไม่มีการจัดเก็บที่ดี จึงเกิดงานวิจัยซ้ำกันมากมาย”
(ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

ด้านที่ 10 ปัญหาการมีส่วนร่วมงานบริการทางวิชาการแก่หน่วยงานภายนอก

1. วิทยาลัยไม่สามารถมีส่วนร่วมกับการจัดกิจกรรมภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนเทคนิค
การสอนในด้านวิชาการ ครูผู้สอนบางท่านมีส่วนร่วมมากเกินไปในการแลกเปลี่ยนทำกิจกรรม
ส่วนบางท่านแทบไม่มีโอกาสได้เข้าร่วม ทำให้งานบริการทางวิชาการแก่หน่วยงานภายนอก
ไม่สามารถปรับปรุงความสามารถส่วนบุคคลของครูผู้สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

“กิจกรรมที่มากเกินไปทำให้ครูไม่มีการพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างจริงจัง” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมเท่าที่จำเป็นเท่านั้น ซึ่งถ้ามากเกินไปจะส่งผลต่อการสอนในคาบของครู” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“รับฟังความคิดเห็นของครูในการจัดกิจกรรม เพื่อจะได้ไม่ยึดติดไปทั้งสองฝ่าย” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

2. ต้องเชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกสถานศึกษามาแลกเปลี่ยนทางวิชาการให้กับวิทยาลัย เนื่องจากไม่มีบรรยากาศที่จะนำไปสู่การอภิปรายแลกเปลี่ยนทางวิชาการ ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ดีได้รอบด้าน ไม่สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่

“จัดการสัมมนา เชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้แก่ครู และแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการ” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“เสริมสร้างความรู้ให้ครูกว้างขวางมากขึ้น เพื่อจะได้สอนนักเรียนในชีวิตประจำวันได้” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

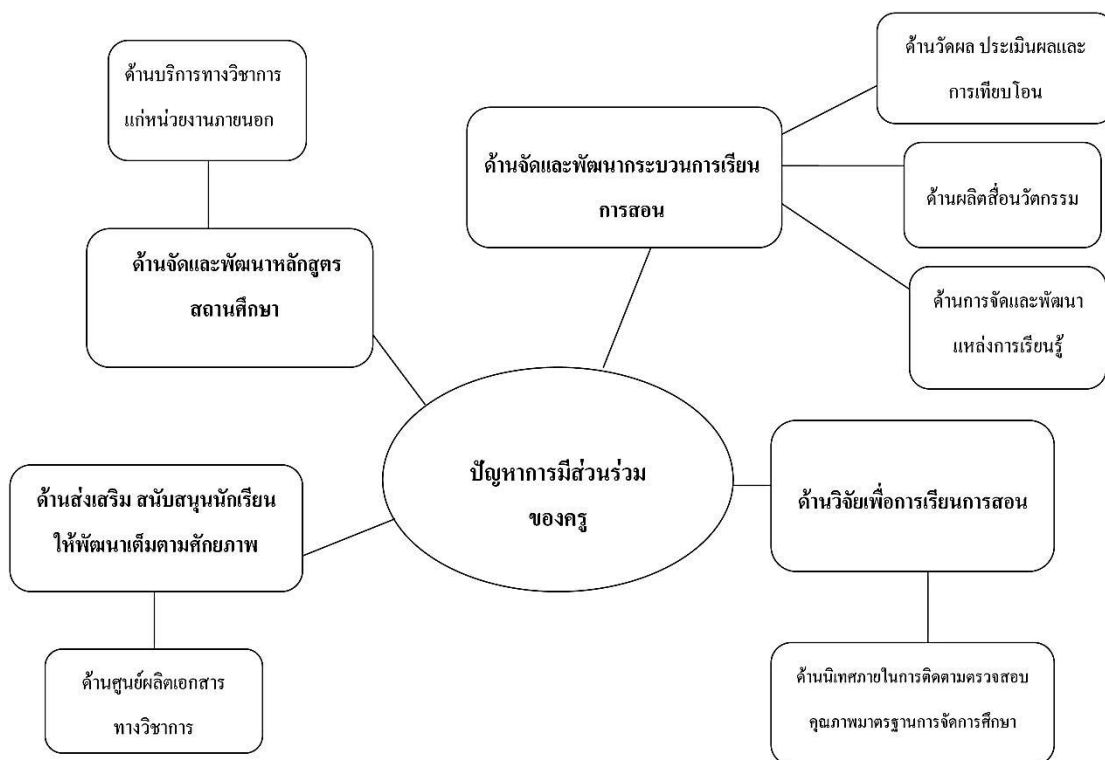
“สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างชุมชนกับโรงเรียน และระหว่างชุมชนกับครูผู้สอนในการแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อคิดเห็น” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

3. ผลที่เกิดขึ้นหลังการมีส่วนร่วมในงานบริการทางวิชาการแก่หน่วยงานภายนอกไม่ดีนัก หลังกลับมาถึงวิทยาลัยผลที่สามารถนำมาใช้ได้จริงแทบไม่มี ในการแลกเปลี่ยนงานวิชาการจึงไม่สามารถพัฒนาได้อย่างเต็มที่

“มีการไปสัมมนานอกสถานศึกษา และไม่สามารถนำความรู้กลับพัฒนาแก่องค์กรภายในได้” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ไม่มีการควบคุมดูแล และติดตามผลในตัวของครูที่ออกไปรับการอบรมภายนอก” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“ครูขาดการสนับสนุนจากสถานศึกษาในการที่จํานำความรู้ใหม่ ๆ ภายนอกมาเผยแพร่ในสถานศึกษา ความรู้เหล่านั้นจึงหายไป” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)



ภาพที่ 4 ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

แนวทางการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน

ด้านที่ 1 แนวทางการมีส่วนร่วมงานจัดและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1. วิทยาลัยควรเริ่มต้นการวิจัยและวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางและกำหนดเป้าหมายงานเฉพาะ โดยการจัดประชุมรวบรวมข้อมูลทุกปี เพื่ออำนวยความสะดวกในการพัฒนาวัตถุประสงค์และภารกิจของวิทยาลัย เพื่อให้วิทยาลัยสามารถติดตามการพัฒนาของสังคมได้ดีขึ้นและวิทยาลัยได้พัฒนาเป็นวิทยาลัยระดับสูง

“ควรมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนในการพัฒนาหลักสูตร เพื่อยกระดับมาตรฐานขององค์กร” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ควรมีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงหรือร่วมกำหนดแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นประจำ” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“ควรมีการนำปัญหาที่พบเจอมาร่วมกันแก้ไขและกำหนดวัตถุประสงค์ของตัวหลักสูตรให้ชัดเจน” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

2. ครูผู้สอนเป็นแหล่งข้อมูลสำคัญสำหรับการพัฒนาหลักสูตรขององค์กรซึ่งวิทยาลัยควรมุ่งมั่นที่จะรวบรวมเป้าหมายและวิสัยทัศน์ไว้ด้วยกันความคิดเห็นและข้อเสนอทั้งหมดของครูผู้สอนได้รับการคัดเลือกเพื่อให้งานจัดและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาสมบูรณ์แบบมากขึ้น

“ควรรวบรวมความคิดเห็นครูเพื่อนำมาพัฒนาหลักสูตร” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ควรจัดสัมมนาเพื่อรับฟังปัญหาและข้อคิดเห็นจากครูผู้สอนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับหลักสูตรโดยตรง” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“ควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แสดงความสามารถที่มีอยู่ เพื่อให้การสอนนั้นสอดคล้องกับหลักสูตรให้ได้มากที่สุด” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

3. อันดับแรกแต่ละหลักสูตรมีลักษณะเด่นและมีคุณค่า ไม่มีวิชาไหนที่มีแต่ด้านดี โรงเรียนควรตั้งเป้าหมายตามสภาพความเป็นจริงของรายวิชา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้วิทยาลัยในทุกเขตพื้นที่สามารถพัฒนาได้อย่างเท่าเทียม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ดีตามหลักสูตร

“รายวิชาควรมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน เพื่อพัฒนาหลักสูตรให้เป็นจริง” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“แต่ละรายวิชาควรระบุลักษณะเด่นและลักษณะด้อยให้ชัดเจน เพื่อจะได้ให้ความสำคัญได้ถูกต้อง” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“รายวิชาควรนำไปใช้สอนตามสภาพความเป็นจริงที่มีในหลักสูตร เพื่อผลที่ได้จะได้ตามความเป็นจริง” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

4. วิทยาลัยควรมีพื้นฐานความยุติธรรมอย่างเป็นธรรมในการเลือกใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม โดยให้ทุกรายวิชาได้ใช้ทรัพยากรสื่อเข้ามาช่วยในการสอน เพื่อความเพลิดเพลินและหลังจากดำเนินงานตามแผนการสอนควรจะเคร่งครัดในการประเมินและรับข้อเสนอเกี่ยวกับหลักสูตร เหตุนี้ถึงจะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริง

“ควรจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเท่าเทียม เพื่อนำไปพัฒนาวิชานั้นได้อย่างแท้จริง” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ควรให้ความสนใจในแต่ละรายวิชาให้เท่าเทียมกัน” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“ควรจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ให้เหมาะสมต่อความต้องการในแต่ละวิชา และต้องเป็นธรรมที่สุด” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

ด้านที่ 2 แนวทางการมีส่วนร่วมงานจัดและพัฒนาระบบการเรียนการสอน

1. วิทยาลัยควรเคารพความเห็นของครูผู้สอนและส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำเสนอมุมมองที่เกี่ยวข้อง ขอแค่วิทยาลัยให้ความสำคัญกับคำแนะนำในการสอนของครูผู้สอนเท่านั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศทางการศึกษาก็จะดีขึ้น นำความรู้มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุด

“ควรเห็นความสำคัญของความคิดเห็นครูผู้สอนบ้าง จะได้พัฒนาการศึกษาได้ดียิ่งขึ้น” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ควรรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนเป็นหลัก เพราะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยตรง” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“ควรพิจารณาข้อเสนอแนะและปัญหาที่ได้รับจากครูผู้สอนและเร่งจัดการโดยเร็ว” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

2. วิทยาลัยควรใช้ประโยชน์จากเอกลักษณ์ของการสอนของครูแต่ละคน เอกลักษณ์การสอนมาเป็นทรัพยากรทางการศึกษาอย่างหนึ่ง แบบนี้สามารถช่วยขยายทรัพยากรการศึกษาได้กว้างขึ้น เอวิธีการสอนและผลการประเมินมาประยุกต์เข้าด้วยกัน เพื่อเพิ่มความกระตือรือร้น และศักยภาพของครู

“ควรให้ครูแต่ละคนสอนได้ตามอิสระ ตามความถนัดของแต่ละบุคคล โดยไม่มีข้อจำกัด” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถในการสอนในรายวิชาของตนอย่างเต็มที่” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“ควรลดข้อจำกัดและส่งเสริมสนับสนุนการสอนของครูให้เพียงพอ” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

3. ลดการประชุมที่ไม่จำเป็น จัดให้ครูผู้สอนเข้าร่วมการสัมมนาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการเรียนการสอน เพื่อให้ครูผู้สอนมีโอกาสดแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการเรียนการสอนได้อย่างเปิดเผยและแบ่งปันประสบการณ์และเอกสารประกอบการเรียน เพื่อให้ครูผู้สอนในวิทยาลัยสามารถพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างดียิ่งขึ้น เร่งให้วิทยาลัยและครูผู้สอนเกิดความเข้าใจตรงกัน

“ควรลดการประชุมที่ไม่สำคัญ และควรจัดประชุมในเรื่องของหลักสูตร การเรียนการสอน การเสนอความคิดเห็น” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ควรเรียงลำดับความสำคัญในการประชุมเพื่อจะได้เร่งแก้ไขได้ทัน” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“ควรประชุมในเรื่องหลักสูตรที่มีผลต่อการเรียนของนักเรียนมากกว่าเรื่องอื่น” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

4. วิทยาลัยควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาแผนงานและเป้าหมายการสอนตามสถานการณ์จริงในระหว่างการเรียนการสอนและจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อช่วยเหลือครูผู้สอนที่ไม่ได้รับการศึกษาสูงเพื่อให้ครูผู้สอนทุกคนมีความสามารถในการพัฒนาแผนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างอิสระเพื่อช่วยให้อาจารย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา

“ควรจัดการอบรมให้แก่ครู เพื่อพัฒนาหลักสูตรให้บรรลุตามเป้าหมาย” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ควรสนับสนุนครูให้ออกค้นคว้าความรู้หรือสื่อใหม่ ๆ อยู่เสมอ” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“ควรจัดให้มีการอบรมในเรื่องหลักสูตรแก่ครูอยู่เสมอ” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

ด้านที่ 3 แนวทางการมีส่วนร่วมงานวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอน

1. วิทยาลัยควรส่งเสริมให้ครูวัดและประเมินผลวิชาทั้งหมดตามมาตรฐานและวิทยาลัยควรผ่อนคลายการประเมินรายวิชาของครูเกี่ยวกับสิทธิและทางเลือกต่าง ๆ ให้ครูผ่านสถานการณ์จริงในการสอนเพื่อทำการประเมินและการประเมินผลต้องเป็นจริงและเชื่อถือได้เพื่อเสริมสร้างหลักสูตรการวิจัยของวิทยาลัยปรับปรุงคุณภาพของหลักสูตรวิทยาลัย

“เกณฑ์การประเมินต้องให้ครูเป็นผู้เลือกตัดสินใจ และสอนในสถานการณ์จริงเพื่อเข้ารับการประเมิน จึงจะทำให้เกิดผลดีที่สุด” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ไม่ควรตั้งข้อจำกัดในการสอนและการประเมินมากเกิดไปแก่ครูผู้สอน” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“ควรให้ครูเป็นอิสระในการประเมินและสอนในคาบเรียนได้อย่างถูกต้องเต็มที่” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

2. ครูเป็นพื้นฐานของโรงเรียนเมื่อมีการประเมินครูในโรงเรียนควรจะมีคำแนะนำเชื่อถือและเที่ยงธรรมมีปัญหาอะไรควรติดต่อกับครู เพื่อพูดคุย ต้องใช้วิธีการสนทนาและแสดงความคิดเห็นกับครู และต้องทำอย่างอดทนและต้องรับผิดชอบอย่างจริงจัง

“หากมีการประเมินที่ไม่ผ่าน ควรเข้าพูดคุยกับครูท่านนั้นเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ควรรับฟังปัญหาของครูที่ส่งผลให้มีการประเมินที่ไม่ผ่าน” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“ควรร่วมแก้ปัญหาในตัวครูผู้สอนที่ส่งผลต่อการเรียนการสอนของเด็ก รับฟัง ร่วมแก้ไข”
(ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

3. ผลงานของการประเมินของวิทยาลัยควรได้รับการปฏิบัติตามที่วิทยาลัยกำหนด การตรวจสอบผลการประเมินต้องเข้มงวดและเป็นความจริงหากผลของการประเมินกับความจริงที่ว่าไม่สอดคล้องกันควรได้รับการประเมินใหม่ทันทีควรแก้ไขปัญหาทันทีดังนั้นก็ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของวิทยาลัยได้

“การประเมินผลควรเป็นความจริง เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปพัฒนาต่อได้” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“การประเมินควรต้องมีความเป็นธรรม ตามความจริง เพื่อให้ให้ครูมั่นใจ” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“ควรประเมินให้ได้ผลที่เป็นจริง เพื่อจะได้พัฒนาและแก้ไขได้ถูกต้อง” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

ด้านที่ 4 แนวทางการมีส่วนร่วมงานผลิตสื่อนวัตกรรม

1. ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีมัลติมีเดีย การสอนมัลติมีเดียเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการกระตุ้นความสนใจของนักเรียนในการเรียนรู้ และปัญหาข้างต้นวิทยาลัยจึงมีความต้องการครูผู้สอนที่จะใช้มัลติมีเดียในการเรียนการสอน เพื่อให้มัลติมีเดียช่วยครูผู้สอนเพิ่มความสนใจของนักเรียนนักเรียนในวิทยาลัยสามารถสัมผัสกับประโยชน์ของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้ เพื่อเพิ่มผลประโยชน์สูงสุด มัลติมีเดียในการเรียนการสอนและปรับปรุงระดับการเรียนการสอนของวิทยาลัย

“ควรนำสื่อมีเดียเข้ามาสอน เพื่อดึงดูดความสนใจของนักเรียน และได้ใช้ประโยชน์สูงสุดของสื่อมีเดีย” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ควรมีการสนับสนุนงบประมาณด้านสื่อมีเดียที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการสอน” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“ควรมีการอบรมครูให้สามารถใช้สื่อมีเดียที่ทันสมัยได้อย่างถูกต้อง” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

2. ตามข้อกำหนดพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในดำเนินงาน การปรับปรุงการสร้างระบบการจัดการเรียนการสอนด้วยสื่อมัลติมีเดียประกอบด้วย

2.1 ระบบการจัดการทรัพยากรการเรียนการสอนด้วยมัลติมีเดีย เช่น กำหนดด้านการจัดการอุปกรณ์ห้องเรียนมัลติมีเดียและข้อกำหนดความต้องการการจัดการบทเรียนมัลติมีเดีย

2.2 ระบบการเข้าถึงการเรียนการสอนมัลติมีเดีย เช่น มาตรฐานคุณภาพการเรียนการสอนด้วยมัลติมีเดียและวิธีการประเมินผลครูสอนการสอนด้วยมัลติมีเดีย

2.3 ระบบการนำเสนอด้วยมัลติมีเดีย เช่น นำเสนอมาตรฐานการสอนด้วยมัลติมีเดีย

2.4 ระบบประเมินผลการสอนด้วยมัลติมีเดียเช่นวิธีการประเมินผลการสอนด้วยมัลติมีเดีย

2.5 ระบบรักษาความปลอดภัยของการสอนด้วยมัลติมีเดียอื่น ๆ เช่น วิธีการจัดการเรียนการสอนด้วยมัลติมีเดียการจัดการฝึกอบรมเป็นต้น จัดการในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายที่เกี่ยวข้องเหล่านี้ไม่เพียงแต่จะมีพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์แต่ยังทำตามพื้นฐาน ไม่เกิดความขัดแย้ง

“ควรใช้สื่อมีเดียเข้ามามีบทบาทให้มากขึ้น เช่นการประเมินผลครู การจัดอบรมเป็นต้น” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“สถานศึกษาควรมีการนำสื่อมีเดียที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและจัดการเรื่องต่าง ๆ” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“ควรมีการนำสื่อมีเดียต่าง ๆ ที่จำเป็นเข้ามาใช้ในสถานศึกษาเพื่อความเป็นสากลมากยิ่งขึ้น” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

3. ในขณะที่การใช้สื่อมัลติมีเดียครูผู้สอนไม่สามารถพึ่งพาสื่อมัลติมีเดียได้ทั้งหมด โดยเฉพาะความยากของเนื้อหา ก็ควรจะอธิบายอย่างละเอียดให้กับนักเรียนและเมื่อมีจำนวนข้อมูลมากเกินไปควรให้เวลานักเรียนจดบันทึก วิทยาลัยควรดูแลการฝึกอบรมการเรียนการสอนมัลติมีเดียให้แก่ครูผู้สอน และปรับปรุงการใช้เทคโนโลยีมัลติมีเดียของครูผู้สอน

“เนื้อหาบางวิชาไม่สามารถใช้สื่อในการสอนเพียงอย่างเดียว หากเนื้อหาเยอะเกินไปหรือเยอะเกินไป ควรอธิบายเพิ่มเติมและให้เวลาแก่นักเรียนในการจด” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ครูควรแยกแยะความจำเป็นในการใช้สื่อมีเดียในการสอนให้ได้ ไม่น้อยหรือมากเกินไป” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“เนื้อหาบางวิชาควรที่จะใช้อะไรมาเป็นสื่อหรือวิธีในการสอน ครูต้องไม่ยึดติดกับใช้แต่สื่อมีเดีย” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

ด้านที่ 5 แนวทางการมีส่วนร่วมงานการจัดและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

1. วิทยาลัยควรให้ความเท่าเทียมกับการใช้ทรัพยากรที่มีให้นักเรียนทุกคนได้ใช้ทรัพยากรของโรงเรียน เพิ่มเสริมความรู้นอกให้นักเรียนปลูกฝังการรักการอ่านและให้นักเรียนใช้

เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สนับสนุนให้ครูพัฒนาหลักสูตรบนเว็บและใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายนอก เพื่อให้นักเรียนสามารถศึกษาความรู้เพิ่มเติม เพื่อที่จะมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง

“ควรมีสื่อและทรัพยากรที่เพียงพอต่อความต้องการของนักเรียนทุกคน เพื่อให้ทุกคนได้พัฒนาตัวเอง” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“สถานศึกษาควรจัดงบประมาณในส่วนของการจัดสรรสื่อทรัพยากรทางการศึกษาให้เพียงพอ” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“ควรมีการจัดสื่อทรัพยากรที่เหมาะสมกับผู้เรียนในทุกลักษณะ ให้ครอบคลุม” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

2. จัดระเบียบครูเพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาในการพัฒนาทรัพยากรและปรับปรุงความรู้และความสามารถเกี่ยวกับครูให้ครูมีความเข้าใจในประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรการเรียนรู้ นอกจากนี้ได้พัฒนาตนเองแล้ว ยังสามารถส่งเสริมการพัฒนาแบบคู่ของวิทยาลัยและนักเรียนสร้างเงื่อนไขให้ครูในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพิ่มคุณภาพการเรียนรู้ของวิทยาลัย

“เนื้อหาในการใช้สื่อควรมีการปรับปรุง และมีการอบรมครู เพื่อสร้างความเข้าใจในการใช้สื่อ” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ควรมีการตรวจสอบสื่อหรือเนื้อหาที่ครูทำการสอนนักเรียน” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“เนื้อหาที่ครูสอนส่วนไหนควรแก้ไข ควรปรับปรุง ควรจะชี้แนะให้ครูได้ทราบและพัฒนาต่อไป” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

3. มีแนวทางดังนี้

3.1 วิทยาลัยควรสนับสนุนให้ครูผู้สอนใช้แหล่งข้อมูลที่มีอยู่ของโรงเรียน

3.2 วิทยาลัยควรให้ครูผู้สอนมีเวลามากขึ้นในการค้นคว้าข้อมูล

3.3 วิทยาลัยควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้มัลติมีเดียเพื่อหาแหล่งข้อมูล

3.4 วิทยาลัยควรให้ครูผู้สอนจัดและใช้ทรัพยากรเหล่านี้อย่างสมเหตุสมผล

“ควรใช้สื่อมีเดียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการสอน โดยให้ครูผู้สอนทุกคนมีส่วนร่วมในการหาข้อมูล” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ควรเปิดโอกาสให้ครูได้ทำการค้นคว้าข้อมูลสิ่งที่จะสอนหรือพัฒนาการสอนของตนเองด้วยตัวเอง” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“ควรนำสื่อมีเดียที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาเนื้อหาและหลักสูตรให้ถูกต้อง” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

**ด้านที่ 6 แนวทางการมีส่วนร่วมงานนิเทศภายใน การติดตาม ตรวจสอบ คุณภาพ
มาตรฐานการจัดการศึกษา**

1. วิทยาลัยควรจัดให้มีระบบการนิเทศภายในที่เหมาะสมเพิ่มกำหนดระเบียบและ
ข้อบังคับให้ใช้วิธีการสุ่มในห้องเรียนเพื่อฟังการบรรยายของครูผู้สอนสร้างความเข้มงวดใน
การตรวจสอบ เพื่อพัฒนาระบบของวิทยาลัยในแนวทางที่ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

“ควรมีการตรวจสอบประเมินที่เข้มงวด เพื่อนำมาปรับปรุงระบบองค์กรได้จริง”
(ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ควรมีการจัดตั้งคณะตรวจสอบและประเมินการสอนให้เข้มงวด” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์,
10 มีนาคม 2560)

“ควรตรวจสอบและประเมินตามความเป็นจริงเพื่อจะได้ทราบผลตามจริง” (ครูคนที่ 3,
สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

2. การฝึกอบรมและการประเมินผลของครูผู้สอนต้องใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์เช่น
การจัดสัมมนาและการฝึกอบรมครูผู้สอนและหลังจากฝึกอบรมครูควรมีการประเมินติดตามผล
ของครูผู้สอน เพื่อนำมาเสริมสร้างพัฒนาการอบรมและการสัมมนา

“ควรมีการติดตามผลครูผู้สอน หลังมีการจัดอบรม” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม
2560)

“ควรติดตามดูพัฒนาการของครูผู้สอนว่าพัฒนาขึ้นหรือไม่” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์,
10 มีนาคม 2560)

“ควรมีการประเมินผลครูผู้สอนเป็นระยะ ๆ จะได้ว่าถึงพัฒนาการของครู” (ครูคนที่ 3,
สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

3. ถ้าแค่เปรียบเทียบผลการเรียนการสอนของครูผู้สอนนั้น ไม่เพียงพอที่จะวัดระดับ
การสอนของครูผู้สอนได้แท้จริงวิทยาลัยควรฝึกอบรมเน้นความสำคัญกับครูระดับต่ำและ
ควรฝึกอบรมวิธีการสอนให้ครูผู้สอนระดับสูง เพื่อปรับปรุงคุณภาพการสอนในระดับต่าง ๆ
ต่อมาก็ขึ้นอยู่กับผลการทดสอบของนักเรียนจากการประเมินของครูผู้สอน

“ควรมีการอบรมแก่ครูทุกระดับ เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอน และใช้ผลการทดสอบของ
นักเรียนในการประเมิน” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ไม่ควรแบ่งระดับครูในการให้ความสำคัญต่อการสนับสนุนและจัดสรรสิ่งต่าง ๆ”
(ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“ควรมีการจัดอบรมการสอนอยู่เรื่อย ๆ เพื่อคุณภาพการสอนของครูจะได้ไม่อยู่กับที่”
(ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

ด้านที่ 7 แนวทางการมีส่วนร่วมงานส่งเสริม สนับสนุนนักเรียนให้พัฒนาเต็มตาม

ศักยภาพ

1. วิทยาลัยสามารถสร้างโอกาสให้นักเรียนและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในกิจกรรมร่วมกัน เพิ่มการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนและนักเรียนให้ครูผู้สอนกำหนดหลักสูตรตามสถานการณ์ โดยเชื่อมโยงรายวิชาทั้งหมดเพื่อให้เกิดความรู้สูงสุด

“ควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์แก่ครูและนักเรียน” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ควรรับฟังปัญหาหรือร่วมกันแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาให้เร็วที่สุด” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“ควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาให้เหนียวแน่นมากที่สุด” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

2. วิทยาลัยควรจัดให้ครูมีแนวคิดการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมกับนักเรียนแต่ละคน ในการสอนครูควรมีความกระตือรือร้น เพื่อให้ให้นักเรียนเข้ามามีส่วนร่วมเหมือนกับ นักการศึกษาของรัสเซียเคยกล่าวไว้ว่า หากนักการศึกษาต้องการให้ความรู้แก่ผู้คนในทุกด้าน ฉะนั้น คุณจะต้องเข้าใจคนในทุก ๆ ด้านเช่นกัน

“ควรให้ครูปฏิบัติต่อนักเรียนเท่าเทียมกัน ให้นักเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียน การสอน” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ครูควรเห็นค่าในตัวนักเรียนเท่าเทียมกัน ไม่รักใคร่มากไปกว่าใคร” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“ควรสนับสนุนการมีส่วนร่วมของนักเรียนในทุกกิจกรรม เพื่อสร้างประสบการณ์และ เกิดการเรียนรู้” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

ด้านที่ 8 แนวทางการมีส่วนร่วมงานวิจัยเพื่อการเรียนการสอน

1. เสริมสร้างความรู้ของครูผู้สอนเพื่อปรับปรุงคุณภาพการสอนวิทยาลัยควรจัดหา ทรัพยากรการเรียนรู้ให้กับครูผู้สอนเพื่อให้ครูผู้สอนสามารถศึกษางานวิจัยได้ดียิ่งขึ้นลดเวลาใน การทำงานของครูผู้สอนเพื่อให้ครูผู้สอนสามารถทำงานด้านการสอนและการวิจัยได้ดีขึ้น

“ควรส่งเสริมการวิจัยของครู ลดชั่วโมงงานที่ไม่จำเป็นเพื่อทำการศึกษาวิจัยด้าน การศึกษา” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“สถานศึกษาควรสนับสนุนข้อแนวคิดใหม่ ๆ ที่ครูนำเสนอและน่าจะมีประโยชน์ต่อ ส่วนรวม” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“ไม่ควรอัดแน่นเวลาสอนจนเกินไป ให้เวลาครูได้วิจัยเพื่อหาความรู้ใหม่ ๆ บ้าง”
(ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

2. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนเรียนรู้เพิ่มเติม ลดงานสอนที่ไม่จำเป็นและลดกิจกรรมซ้ำ ๆ เพื่อให้ครูผู้สอนสามารถใช้เวลาในการทำวิจัยการเรียนการสอนให้ดีขึ้นและสามารถปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนได้ดี

“ลดการทำกิจกรรมที่ไม่จำเป็น เพื่อเอาเวลาไปทำการวิจัยและปรับปรุงด้านการสอน”
(ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ควรลดกิจกรรมที่ไม่สำคัญและส่งเสริมกิจกรรมที่สำคัญกว่าแทน” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“ควรให้เวลาครูผู้สอนได้วิจัยและปรับปรุงพัฒนาปัญหาการสอนของตนเอง” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

3. เพื่อช่วยครูผู้สอนหาหัวข้อการศึกษาและเพื่อพัฒนาความสนใจของครูผู้สอนในการศึกษาวิจัย ช่วยครูผู้สอนทบทวนและปรับเปลี่ยนเนื้อหาที่วิจัย เพื่อประเมินความถูกต้องของการวิจัย

“ควรคิดหัวข้อหรือประเด็นในเรื่องการวิจัยให้แก่ครู เพื่อศึกษาข้อมูลต่อ และตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาที่วิจัยด้วย” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ไม่ควรจำกัดกรอบหัวข้อในการวิจัยให้แก่ครูจนเกินไป” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“ควรสนับสนุนให้ครูได้วิจัยในสิ่งที่ตนเองสนใจจริง ๆ จึงจะมีแรงจูงใจในการวิจัย”
(ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

ด้านที่ 9 แนวทางการมีส่วนร่วมงานศูนย์ผลิตเอกสารทางวิชาการ

1. เพื่อปรับปรุงคุณภาพการวิจัยของครูผู้สอนวิทยาลัยควรเพิ่มพลังกำลังขีดความสามารถของแผนกเอกสารและขยายขอบเขตเอกสารของเอกสารด้านอื่น ๆ จากอินเทอร์เน็ต เพื่อให้ครูผู้สอนสามารถทราบข้อมูลได้จากภายในโรงเรียน

“จัดตั้งแผนกเอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ ขึ้นโดยเฉพาะ และมีข้อมูลจากเว็บไซต์เพื่อง่ายต่อการสืบค้น” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ควรจัดการระบบในแผนกเอกสารให้เรียบร้อย ง่ายต่อการค้นหา และจัดเก็บ” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“ควรนำสื่อมีเดียมามีส่วนร่วมในการจัดเก็บและเข้าถึงเอกสาร เพื่อง่ายต่อการใช้งาน”
(ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

2. วิทยาลัยควรตรวจสอบและเพิ่มเติมงานเอกสารทุกเทอมและสัมภาษณ์ครูเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการของครูผู้สอนในด้านเอกสารและเพิ่มบทบาทเอกสารภายในวิทยาลัย

“เอกสารหรือผลงานวิจัยในวิทยาลัยควรมีการตรวจสอบความถูกต้อง และจัดเก็บเพิ่มเติมทุกเทอม” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ควรมีการจัดคัดแยกเอกสารหรืองานวิจัยที่ล้ำสมัยหรือไม่ถูกต้องให้ชัดเจน” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“ควรส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับในด้านเอกสารและผลงานวิจัยมากยิ่งขึ้น” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

ด้านที่ 10 แนวทางการมีส่วนร่วมงานบริการทางวิชาการแก่หน่วยงานภายนอก

1. วิทยาลัยควรบันทึกรายละเอียดรายชื่อผู้ที่เข้าร่วมการแลกเปลี่ยนทางวิชาการนอกโรงเรียนในแต่ละปีที่จะให้มีการคัดเลือกครูผู้สอนต่าง ๆ เพื่อเข้าร่วมการแลกเปลี่ยนทางวิชาการเพื่อให้ครูผู้สอนทุกท่านสามารถเข้าถึงความรู้ใหม่และปรับปรุงเพื่อให้เกิดการพัฒนาของประโยชน์สูงสุด

“ควรมีการจัดรายละเอียดการจัดอบรม และมีการหมุนเวียนผู้ที่เข้าอบรม เพื่อให้ครูทุกคนเกิดความเข้าใจเหมือนกัน ได้พัฒนาอย่างเท่าเทียม” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ควรมีการทำงานที่เป็นระบบ ไม่ซับซ้อนจนเกินไป และมีประสิทธิภาพสูงสุด” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“ควรมีการติดตามผลหลังการจัดอบรม เพื่อจะได้รู้ผลของการที่นำไปปฏิบัติใช้” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

2. วิทยาลัยควรดำเนินการแลกเปลี่ยนทางวิชาการอย่างต่อเนื่องในรูปแบบต่าง ๆ เน้นย้ำบทบาทของการปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนทางวิชาการให้ผู้สอนถามเกี่ยวกับปัญหาที่พบเจอในการแลกเปลี่ยนทางวิชาการเพื่อปรับปรุงคุณภาพของวิทยาลัย

“ควรมีการจัดการอบรมอย่างต่อเนื่อง และแลกเปลี่ยนความคิดเกี่ยวกับปัญหาที่พบเจอต่างกัน” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ควรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาร่วมกัน” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“ควรมีการจัดอบรมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นเพื่อแก้ไขและพัฒนาปัญหาที่พบต่อไปอยู่เป็นระยะ ๆ” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

3. มีการนำเสนอและสรุปผลงานของครูผู้สอนที่เข้าร่วมประชุมนอกสถานที่ วิทยาลัย ควรติดตามผลการสรุปและข้อเสนอเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาในการประชุมแลกเปลี่ยนครั้งต่อไป ปรับปรุงและยกระดับการมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ของการประชุมทางวิชาการ

“ควรติดตามผลสำหรับครูที่ไปอบรมนอกสถานที่ เพื่อนำมาแก้ไขในวิทยาลัยของตนเอง” (ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2560)

“ควรส่งเสริมครูในการนำสิ่งที่ได้จากการอบรมไปใช้ เพื่อจะได้เห็นผลที่แท้จริงว่าเป็นอย่างไร” (ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2560)

“ควรรายงานผลที่ได้ตามความเป็นจริง เพื่อที่จะได้ทราบปัญหาและจุดที่ต้องปรับปรุงที่แท้จริง” (ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2560)

ปัญหาและแนวทางการมีส่วนร่วมของครู

ปัญหาหลักด้านงานจัดและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีปัญหา คือ ไม่มีความคืบหน้า ในการพัฒนาหลักสูตรและ ไม่มีความเคร่งครัดในการชี้้นำครูผู้สอนด้านการจัดและพัฒนาหลักสูตร ในวิทยาลัยครูใช้เพียงวิธีการเดิม ๆ เพื่อพัฒนาหลักสูตรในองค์กรซึ่งไม่สามารถตอบสนอง ความต้องการของวิทยาลัยในปัจจุบันได้มีแนวทางในการแก้ปัญหา คือ วิทยาลัยควรเริ่มต้นการวิจัย และวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางและกำหนดเป้าหมายงานเฉพาะ โดยการจัดประชุมรวบรวมข้อมูล ทุกปีเพื่ออำนวยความสะดวกในการพัฒนาวัตถุประสงค์และภารกิจของวิทยาลัยเพื่อให้วิทยาลัย สามารถติดตามการพัฒนาของสังคมได้ดีขึ้นและวิทยาลัยได้พัฒนาเป็นวิทยาลัยระดับสูง

ปัญหารองด้านงานบริการทางวิชาการแก่หน่วยงานภายนอกมีปัญหาคือ ไม่สามารถมี ส่วนร่วมกับการจัดกิจกรรมภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอนในด้านวิชาการครูผู้สอน บางท่านมีส่วนร่วมมากเกินไปในการแลกเปลี่ยนทำกิจกรรมส่วนบางท่านแทบไม่มีโอกาสได้เข้า ร่วม ทำให้งานบริการทางวิชาการแก่หน่วยงานภายนอกไม่สามารถปรับปรุงความสามารถส่วนบุคคลของครูผู้สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมีแนวทางในการแก้ปัญหา คือ วิทยาลัยควรบันทึก รายละเอียดรายชื่อผู้ที่เข้าร่วมการแลกเปลี่ยนทางวิชาการนอกโรงเรียนในแต่ละปีที่จัดให้มีการคัดเลือกครูผู้สอนต่าง ๆ เพื่อเข้าร่วมการแลกเปลี่ยนทางวิชาการเพื่อให้ครูผู้สอนทุกท่านสามารถ เข้าถึงความรู้ใหม่และปรับปรุงเพื่อให้เกิดการพัฒนาของประโยชน์สูงสุด

ปัญหาหลักด้านจัดและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนมีปัญหาคือ ไม่ให้ความสำคัญ กับคำแนะนำในการสอนของครูผู้สอนซึ่งส่งผลให้ครูผู้สอนจำนวนมากสูญเสียความมั่นใจและ ความกระตือรือร้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้สอนหลายท่านปฏิบัติการสอนตามความเห็นที่ได้ นำเสนอ ซึ่งสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากระยะเวลาที่ยาวนาน โรงเรียนไม่ยอมรับคำแนะนำ

ครูผู้สอนส่งผลให้ครูผู้สอนขาดความมั่นใจในการแสดงความคิดเห็นครั้งต่อไป มีแนวทางในการแก้ปัญหา คือ วิทยาลัยควรเคารพความเห็นของครูผู้สอนและส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำเสนอมุมมองที่เกี่ยวข้องขอแค่วิทยาลัยให้ความสำคัญกับคำแนะนำในการสอนของครูผู้สอนเท่านั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศทางการศึกษาก็จะดีขึ้น นำความรู้มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุด

ปัญหาเรื่องด้านวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอน มีปัญหา คือ ไม่สนับสนุนครูประเมินและใช้เกณฑ์การวัดตามแผนของตนเอง เมื่อเกิดปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น ความไม่เหมาะสมของข้อมูล การประเมินและการวัดไม่ตรงกับการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงและครูไม่สามารถแก้ไขปัญหาค่าได้ทันทั่วถึง จึงทำให้เกิดปัญหาค้างคา มีแนวทางในการแก้ปัญหา คือ วิทยาลัยควรส่งเสริมให้ครูวัดและประเมินผลวิชาทั้งหมดตามมาตรฐานและวิทยาลัยควรผ่อนคลายการประเมินรายวิชาของครูเกี่ยวกับสิทธิและทางเลือกต่าง ๆ ให้ครูผ่านสถานการณ์จริงในการสอน เพื่อทำการประเมินและการประเมินผลต้องเป็นจริงและเชื่อถือได้เพื่อเสริมสร้างหลักสูตรการวิจัยของวิทยาลัยปรับปรุงคุณภาพของหลักสูตรวิทยาลัย

ปัญหาเรื่องด้านผลิตสื่อนวัตกรรม มีปัญหา คือ ไม่เป็นธรรมชาติภาษาต่างประเทศใช้สื่อมัลติมีเดียมากกว่าวิชาอื่น ๆ และวิชาอื่น ๆ ไม่เคยจัดการเรื่องการใช้สื่อมัลติมีเดียในการสอนมาก่อน สิ่งนี้จะทำให้ครูผู้สอนและนักเรียนมีทัศนคติที่ไม่ดีในการทำงานและการเรียนรู้ มีแนวทางในการแก้ปัญหา คือ ด้วยการพัฒนาเทคโนโลยีมัลติมีเดียการสอนมัลติมีเดียเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการกระตุ้นความสนใจของนักเรียนในการเรียนรู้ และปัญหาข้างต้นวิทยาลัยจึงมีความต้องการครูผู้สอนที่จะใช้มัลติมีเดียในการเรียนการสอน เพื่อให้มัลติมีเดียช่วยครูผู้สอนเพิ่มความสนใจของนักเรียนนักเรียนในวิทยาลัยสามารถสัมผัสกับประโยชน์ของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้ เพื่อเพิ่มผลประโยชน์สูงสุดมัลติมีเดียในการเรียนการสอนและปรับปรุงระดับการเรียนการสอนของวิทยาลัย

ปัญหาเรื่องด้านการจัดและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ มีปัญหา คือ ไม่ค่อยใช้ทรัพยากรด้านอื่น ๆ ที่มีอยู่พัฒนาและใช้อบรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่นักเรียนได้ มีแนวทางในการแก้ปัญหา คือ วิทยาลัยควรให้ความเท่าเทียมกับการใช้ทรัพยากรที่มี ให้นักเรียนทุกคนได้ใช้ทรัพยากรของโรงเรียน เพิ่มเสริมความรู้นอกให้นักเรียนปลูกฝังการรักการอ่านและให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาสนับสนุนให้ครูพัฒนาหลักสูตรบนเว็บและใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายนอก ให้นักเรียนสามารถศึกษาความรู้เพิ่มเติมเพื่อที่จะมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง

ปัญหาหลักด้านส่งเสริม สนับสนุนนักเรียนให้พัฒนาเต็มตามศักยภาพมีปัญหา คือ ขาดการฝึกอบรมที่จำเป็นแนวทางการจัดการห้องเรียนล้ำสมัย ครูผู้สอนไม่เต็มความสามารถและไม่มีความรับผิดชอบในการช่วยให้นักเรียนพัฒนาศักยภาพของตนเอง วิทยาลัยไม่ได้ให้ความสำคัญแก่ครูผู้สอนในการกระตุ้นศักยภาพของนักเรียนมีแนวทางในการแก้ปัญหา คือ วิทยาลัยสามารถสร้างโอกาสให้นักเรียนและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในกิจกรรมร่วมกัน เพิ่มการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนและนักเรียนให้ครูผู้สอนกำหนดหลักสูตรตามสถานการณ์ โดยเชื่อมโยงรายวิชาทั้งหมด เพื่อให้เกิดความรู้สูงสุด

ปัญหารองด้านนิเทศภายใน การติดตาม ตรวจสอบ คุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษามีปัญหา คือ ไม่ตรงต่อเวลาในการสอนสำหรับระเบียบวินัยในห้องเรียน ไม่ได้มีการจำกัดในส่วนนี้ ครูมีความสามารถในการควบคุมดูแลไม่ดี ทำให้การประเมินผลไม่ดีตามมาด้วยมีแนวทางในการแก้ปัญหา คือ วิทยาลัยควรจัดให้มีระบบการนิเทศภายในที่เหมาะสมเพิ่มกำหนดระเบียบและข้อบังคับให้ใช้วิธีการสุ่มในห้องเรียนเพื่อฟังการบรรยายของครูผู้สอนสร้างความเข้มงวดในการตรวจสอบ เพื่อพัฒนาระบบของวิทยาลัยในแนวทางที่ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ปัญหาหลักด้านวิจัยเพื่อการเรียนการสอนมีปัญหา คือ การขาดแนวทางทางทฤษฎี ครูผู้สอนไม่สามารถทำงานด้านการวิจัยการสอนและการค้นคว้าได้อย่างอิสระในการวิจัยการสอน ขาดการวิเคราะห์และความเข้าใจ การวางแผน การควบคุมขั้นตอน การเลือกวิธีและความสามารถในการวิจัยขั้นพื้นฐานอื่น ๆ ครูไม่สามารถแบ่งปันทรัพยากรกันได้เมื่อทำผลงานวิจัย มีแนวทางในการแก้ปัญหา คือ เสริมสร้างความรู้ของครูผู้สอนเพื่อปรับปรุงคุณภาพการสอนวิทยาลัยควรจัดหาทรัพยากรการเรียนรู้ให้กับครูผู้สอนเพื่อให้ครูผู้สอนสามารถศึกษางานวิจัยได้ดีขึ้นลดเวลาในการทำงานของครูผู้สอนเพื่อให้ครูผู้สอนสามารถทำงานด้านการสอนและการวิจัยได้ดีขึ้น

ปัญหารองด้านศูนย์ผลิตเอกสารทางวิชาการ มีปัญหาคือไม่มีแผนกจัดเก็บเอกสารข้อมูลวิจัยที่ดีแก่ครู เมื่อครูผู้สอนต้องการงานวิจัยจำเป็นต้องศึกษาจากข้างนอกและใช้เวลากับความพยายามในการค้นหามากขึ้น ทำให้คุณภาพของการวิจัยลดลงมีแนวทางในการแก้ปัญหา คือ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการวิจัยของครูผู้สอนวิทยาลัยควรเพิ่มพลังกำลังขีดความสามารถของแผนกเอกสารและขยายขอบเขตเอกสารของเอกสารด้านอื่น ๆ จากอินเทอร์เน็ต เพื่อให้ครูผู้สอนสามารถทราบข้อมูลได้จากภายใน โรงเรียน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยปัญหาและแนวทางการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี มีสาระสำคัญดังนี้

วัตถุประสงค์

- เพื่อศึกษาปัญหาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี
- เพื่อหาแนวทางการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย คือ ครูผู้สอน และผู้บริหารในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี

เครื่องมือในการวิจัย

ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) ผู้วิจัยได้กำหนดข้อความคำถามที่จะศึกษา เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือได้และความเที่ยงตรงได้มาตรฐานเป็นแนวทางเดียวกันของการสัมภาษณ์งานพัฒนาการในระยะต่อไป ผู้วิจัยใช้วิธีสัมภาษณ์ เพื่อให้ข้อมูลความยืดหยุ่นสูง การประยุกต์ที่มีหลักหลาย การควบคุมที่มีคุณภาพ คำถามมีประเด็นสำคัญ คือ ปัญหา เหตุผลและแนวทางแก้ไข ลักษณะของการสัมภาษณ์ โดยออกจากการพูดคุยร่วมกันในการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างครั้งนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะใช้หลักวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหา (Content analysis) เป็นสร้างความสัมพันธ์โดยตรงกับวัตถุประสงค์ของการศึกษานำข้อมูลไปพร้อมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลตรวจสอบประโยคสัมภาษณ์ให้มีความชัดเจนและความถูกต้องข้อมูลเชิงลึกโดยตรงในการศึกษาวิจัยของการรับรู้ของปัญหา

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาปัญหาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชน จังหวัดชลบุรี สรุปผลดังนี้

1. ปัญหาด้านงานจัดและพัฒนาหลักสูตร

จากคำถามที่ว่า มีปัญหาด้านงานจัดและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างไร ทางผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็น ดังนี้

เมื่อจุดประสงค์ของหลักสูตรไม่ชัดเจน ทำให้ครูผู้สอนมีวิธีและกระบวนการ วัตถุประสงค์การเรียนการสอนไม่ละเอียดใช้วิธีการเดิม ๆ เพื่อพัฒนาหลักสูตรซึ่งไม่สามารถตอบสนองความต้องการในปัจจุบันได้

2. ปัญหาด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

จากคำถามที่ว่า มีปัญหาด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนอย่างไร ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็น ดังนี้

ในงานจัดและพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ครูผู้สอนได้นำเสนอปัญหาที่พบว่าการสอนยังไม่พร้อม จำเป็นต้องเพิ่มอุปกรณ์การสอนอื่น ๆ ปัญหาเหล่านี้ สถานศึกษาไม่เล็งเห็นความสำคัญของการแนะนำครูผู้สอนทำให้ครูผู้สอนไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นครั้งต่อไป

3. ปัญหาการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอน

จากคำถามที่ว่า มีปัญหาด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนอย่างไรบ้าง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็น ดังนี้

ส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ครูประเมินและใช้เกณฑ์การวัดตามแผนของตนเองทำให้การวัดผลและประเมินผลแต่ละวิชาไม่สอดคล้องกับมาตรฐานตามความเป็นจริงไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ จึงทำให้เกิดปัญหาค้างคา

4. ปัญหาด้านผลิตสื่อนวัตกรรม

จากคำถามที่ว่า มีปัญหาด้านผลิตสื่อนวัตกรรมอย่างไรบ้าง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็น ดังนี้

เนื่องจากขาดแคลนอุปกรณ์และสื่อมัลติมีเดียทำให้ครูบางคนไม่ได้ใช้สื่อตามต้องการอย่างเพียงพอส่งผลกระทบต่อกระบวนการสอน ทั้งยังทำให้ครูขาดวิธีการสอน ทำให้ประสิทธิภาพการเรียนของนักเรียนค่อย ๆ ลดลงเรื่อย ๆ ครูและนักเรียนมีทัศนคติที่ไม่ดีในการเรียนรู้และทำงาน

5. ปัญหาด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

จากที่คำถามว่ามีปัญหาด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้อย่างไรบ้าง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็น ดังนี้

ไม่มีการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาพัฒนาและใช้อบรมทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่นักเรียน ไม่เกิดสมดุลการใช้ทรัพยากรภายในเพื่อพัฒนา ผู้บริหารไม่มีการสอบถามความคิดเห็นจากครูและนักเรียนในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ

6. ปัญหาด้านงานนิเทศภายในการติดตามตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษา จากคำถามที่ว่า มีปัญหาด้านงานนิเทศภายในการติดตามตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษาอย่างไรบ้าง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็น ดังนี้

ผู้บริหารไม่มีการตรวจสอบสภาพการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ ผู้สอนบางท่านไม่ตรงต่อเวลา ไม่มีระเบียบวินัย ครูไม่สามารถควบคุมดูแลได้ ทำให้ผลการประเมินไม่ดีตามมาด้วย

7. ปัญหาการส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนให้พัฒนาตามศักยภาพ

จากคำถามที่ว่า มีปัญหาด้านการส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนให้พัฒนาตามศักยภาพเป็นอย่างไรบ้าง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็น ดังนี้

7.1 ครูผู้สอนขาดการฝึกอบรมแนวทางการจัดการห้องเรียน

7.2 ครูผู้สอนไม่สามารถช่วยเหลือนักเรียนในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

7.3 ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการกระตุ้นศักยภาพของนักเรียน

8. ปัญหาการวิจัยเพื่อการเรียนการสอน

จากคำถามที่ว่า มีปัญหาด้านการวิจัยเพื่อการเรียนการสอนอย่างไรบ้าง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็น ดังนี้

8.1 ครูผู้สอนขาดแนวทางทฤษฎีไม่สามารถทำงานการศึกษาและการค้นคว้าได้อย่างอิสระ

8.2 ทรัพยากรที่ไม่เพียงพอต่อการทำวิจัย

8.3 มีครูจำนวนน้อยมากที่สามารถทำงานวิจัยได้ทุกภาคการศึกษา

9. ปัญหาด้านงานศูนย์ผลิตเอกสารทางวิชาการ

จากคำถามที่ว่า มีปัญหาด้านงานศูนย์ผลิตเอกสารทางวิชาการอย่างไรบ้าง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็น ดังนี้

9.1 ทรัพยากรต่าง ๆ ไม่เพียงพอในการผลิตเอกสารทางวิชาการ

9.2 การจัดการของงานเอกสารทางวิชาการไม่เคยได้รับการพิจารณาอย่างจริงจัง

10. ปัญหาการงานบริการทางวิชาการแก่หน่วยงานภายนอก

จากคำถามที่ว่า มีปัญหาด้านการงานบริการทางวิชาการแก่หน่วยงานภายนอกอย่างไรบ้าง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็น ดังนี้

บางท่านมีส่วนร่วมมากเกินไปในการแลกเปลี่ยนทำกิจกรรม ส่วนบางท่านแทบไม่มีโอกาสได้เข้าร่วม

อภิปรายผล

การอภิปรายผลผู้วิจัยได้อภิปรายใน 4 ด้าน ดังนี้

1. ปัญหาหลักด้านงานจัดและพัฒนาหลักสูตร

การมีส่วนร่วมงานจัดและพัฒนาหลักสูตรในปัจจุบันนี้ ไม่ได้นำเนื้อหาและวิธีการเรียนการสอนไปใช้ตามเป้าหมายที่กำหนดในการจัดการเรียนการสอนในแต่ละภาคการศึกษา เพราะวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี ไม่มีบทบาทญัตติที่เฉพาะเจาะจงครูผู้สอนทุกคนจะทำแผนปรับปรุงแก้ไขตามความปรารถนาของตนแม้ผู้บริหารจะกำหนดหลักสูตรการวางแผนและความต้องการของทุกวิชาในแต่ละภาคการศึกษา แต่ไม่ได้ทำอย่างละเอียด จึงทำให้ครูผู้สอนมีแผนการสอนต่างกัน บางคนนำแผนการสอนเดิม ๆ มาสอนทุกภาคเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาไม่สามารถประสบความสำเร็จในการดำเนินงานได้ จึงไม่เกิดประสิทธิผลอย่างรอบด้าน

การมีส่วนร่วมจัดและพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษานั้น (จิรวิทย์ มั่นคงวัฒนะ, 2558) ต้องจัดให้มีโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม จึงได้รู้ว่าการบริหารจัดการจะต้องทำหลักสูตรการวางแผนแบบบูรณาการแบบครบวงจรครูผู้สอนต้องหาหรือถึงวิธีการสร้างเนื้อหาหลักสูตรการวางแผนที่ดีขึ้น เพื่อพัฒนาเป้าหมายการสอนของวิทยาลัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Taba (1962, p. 10) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรสรุปได้ว่า หลักสูตรเป็นเอกสารที่เขียนขึ้น โดยประกอบด้วยเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ เนื้อหาสาระ กิจกรรมหรือประสบการณ์การเรียนรู้และการประเมินผลการเรียนรู้ และการพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการวินิจฉัย (Diagnosis) และตัดสินใจ (Decision) เกี่ยวกับองค์ประกอบเหล่านั้น การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ Taba ดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนรวมทั้งสิ้น 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวินิจฉัยความต้องการ (Diagnosis of needs) การศึกษาความต้องการเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ผู้พัฒนาหลักสูตร (ครู) จะต้องวินิจฉัยประสบการณ์ ความต้องการและความสนใจของผู้เรียนเพื่อกำหนดเนื้อหาของหลักสูตร

2. การกำหนดวัตถุประสงค์ (Formulation of objectives) เมื่อทราบความต้องการของผู้เรียนหรือของสังคมแล้ว ผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

ซึ่งจะใช้กำหนดเนื้อหาว่าจะมีความเฉพาะเจาะจงเพียงใดและวิธีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

3. การเลือกเนื้อหา (Selection of content) ผู้พัฒนาหลักสูตรเลือกเนื้อหาสาระที่จะนำมาให้ผู้เรียนศึกษาโดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ เนื้อหาที่เลือกมานั้นจะต้องมีความตรง (Validity) ตามวัตถุประสงค์และมีนัยสำคัญ (Significance) ต่อผู้เรียน

4. การจัดองค์ประกอบของเนื้อหา (Organization of content) เนื้อหาที่คัดเลือกมาได้ นั้น ผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องนำมาจัดเรียงลำดับ (Sequence) โดยใช้เกณฑ์หรือระบบบางอย่าง ทั้งยังจะต้องคำนึงถึงความเชื่อมโยงและการเน้น (Focus) ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ที่จะสอนและระดับของผู้เรียน

5. การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (Selection of learning experiences) ผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องพิจารณาเรื่องของการจัดเรียงลำดับประสบการณ์ และจะต้องเลือกวิธีการจัดการเรียนการสอนที่จะสร้างประสบการณ์เกี่ยวกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์

6. การจัดองค์ประกอบของประสบการณ์การเรียนรู้ (Organization of learning experiences) การจัดองค์ประกอบของประสบการณ์การเรียนรู้ ผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องคำนึงถึงยุทธศาสตร์การสอนที่สำคัญ คือ การพัฒนากระบวนการสร้างมโนทัศน์ (Strategic of concept attainment) และคำนึงถึงคำถามสำคัญ ได้แก่ จะทำอะไรให้เนื้อหาสาระสอดคล้องกับประสบการณ์และความสนใจของผู้เรียน และจะอย่างไรให้การจัดประสบการณ์การเรียนรู้สอดคล้องและตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล

7. การวินิจฉัยว่าสิ่งที่จะประเมิน คือ อะไรและจะใช้วิธีการและเครื่องมือใดในการประเมิน (Determination of what to evaluate and of the ways and means of doing it) นักหลักสูตรจะต้องประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โดยจะต้องตอบคำถามว่า จะประเมินคุณภาพของการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้อย่างไรและจะใช้เครื่องมือและวิธีการใดในการประเมิน

ปัญหาของด้านงานบริการทางวิชาการแก่หน่วยงานภายนอกในปัจจุบันนี้ วิทยาลัยมักส่งครูของฝ่ายบริหารเข้าร่วมกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกและไม่มีเงื่อนไขที่ชัดเจนสำหรับครูที่จะเข้าร่วมโครงการ ดังนั้น ครูไม่สามารถแสดงความต้องการหรือไม่ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในรูปแบบของกิจกรรมการแลกเปลี่ยนใด ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 69) กล่าวว่า การที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล ก็เห็นได้ว่าปัญหาการมีส่วนร่วมงานบริการทางวิชาการแก่หน่วยงานภายนอกทำให้งานบริการทางวิชาการแก่หน่วยงานภายนอกไม่สามารถปรับปรุงความสามารถส่วนบุคคลของครูผู้สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ปัญหาหลักด้านงานจัดและพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

การมีส่วนร่วมงานจัดและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนในปัจจุบันนี้อาจเป็นเพราะไม่ได้มีการให้ครูผู้สอนแสดงความสามารถของตนเองอย่างเป็นอิสระ ไม่ให้ครูแสดงเอกลักษณ์ความสามารถของตัวเองอย่างเต็มที่แผนการสอนเป็นพื้นฐานการสอนของครูทุกคนแต่ในการสอนนั้นครูบางท่านไม่ได้สอนตามเนื้อหาของแผนที่กำหนดไว้ บ่อยครั้งที่ครูไม่มีการปรับปรุงแผนการสอนของตัวเองหลังจากสอนเสร็จไปแล้วทางวิทยาลัยก็ไม่มีผู้ควบคุมในกระบวนการเรียน ไม่มีการแลกเปลี่ยนวิธีการสอนของครูด้วยกันสอดคล้องกับงานวิจัยกระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 34) ได้กล่าวถึงแนวทางปฏิบัติในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิดการจัดการ การเผชิญสถานการณ์การประยุกต์ใช้ เพื่อความรู้ เพื่อป้องกันและแก้ปัญหาการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การส่งเสริมให้รักการอ่านและใฝ่รู้ อย่างต่อเนื่องการผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกันปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม ทั้งนี้โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น มามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม 3) จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลป์ยานมิตรเช่นนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันหรือแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม 4) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

จากการดำเนินงานของวิทยาลัยต้องฟังความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นหากผู้บริหารไม่เข้าใจปัญหาการเรียนการสอนก็จะไม่สามารถทราบปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนได้ และเมื่อทางโรงเรียนไม่ฟังความคิดเห็นจากครู ทำให้ครูขาดความมั่นใจในการแสดงความคิดเห็นและไม่อยากออกความเห็นในครั้งต่อไป การมีส่วนร่วมงานจัดและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนในสถานศึกษานั้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ Erwin (2002, p. 6) กล่าวว่า กระบวนการให้บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล แก้ไขปัญหาร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสมและสนับสนุน ติดตามการปฏิบัติงานขององค์การและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ปัญหาเรื่องด้านงานจัดและพัฒนาระบบการเรียนการสอนงานวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนในปัจจุบันนี้ จากการดำเนินงานของวิทยาลัยหากไม่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่แท้จริงก็จะส่งผลกระทบต่อการพัฒนา เมื่อมีการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผู้บริหารเพียงแต่ใช้ความคิดส่วนตัวในการประเมินทำให้พบว่า ไม่มีปัญหาที่สำคัญนอกจากนี้ยังทำให้ครูผู้สอนจำนวนมากไม่ได้ทำงานอย่างจริงจัง Argyris (1964, p. 21) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดง ความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกันจะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์การ งานประเมินผลไม่ได้เป็นเพียงความรับผิดชอบของผู้บริหารฝ่ายเดียว เป็นความรับผิดชอบของแต่ละครู ฝ่ายบริหารควรดำเนินการอย่างเคร่งครัดและส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงาน

ปัญหาเรื่องด้านงานผลิตสื่อนวัตกรรมในปัจจุบันนี้ นวัตกรรมสื่อมัลติมีเดียกำลังเพราะโรงเรียนไม่มีความเท่าเทียมในการใช้ทรัพยากรสื่อครูผู้สอนส่วนใหญ่โดยเฉพาะประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมนักเรียนจะไม่ได้รับสื่อมัลติมีเดียในการเรียนเนื่องจากทางวิทยาลัยคิดประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมเน้นการปฏิบัติมากกว่าการใช้สื่อในการเรียนแต่วิชาภาษาต่างประเทศสามารถใช้สื่อมัลติมีเดียได้เขาวลิต จงมี (2548, หน้า 21) กล่าวว่า การดำเนินงานการจัดกิจกรรมทุกอย่างเพื่อเป็นการส่งเสริมหรือเพื่อพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนตลอดจนด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของโรงเรียนให้เป็นไปได้ด้วยดีและได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรต้องให้ครูผู้สอนอภิปรายเกี่ยวกับความจำเป็นของมัลติมีเดียรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนและพิจารณาว่าควรเพิ่มมัลติมีเดียหรือไม่ เพื่อให้ครูผู้สอนมีโอกาสไปพัฒนาผลิตสื่อนวัตกรรม

ปัญหาเรื่องด้านงานการจัดและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ในปัจจุบันนี้ เนื่องจากระดับความรู้ของครูแตกต่างกันไม่มีการสนับสนุนในระดับมืออาชีพทำให้ครูผู้สอนไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ไม่ได้มีการชี้แนะครูผู้สอนถึงเรื่องงานการจัดและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ต้องการอย่างไรทำให้ไม่เกิดการพัฒนาในงานการจัดและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้คุณวุฒิ คนฉลาด (2540, หน้า 165) กล่าวว่า กระบวนการที่มุ่งให้สมาชิกในองค์กรมีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นทีมหรือเป็นกลุ่มให้ทุกคนมีส่วนร่วมงานจึงประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ การจัดการแบบมีส่วนร่วมเน้นการจัดการที่ผู้เกี่ยวข้องหรือควบคุมปัญหาได้ มาช่วยกันแก้ปัญหาแบบเป็นทีมซึ่งจะ ได้ยอมรับในปัญหา และช่วยกันแก้ปัญหาได้ดีขึ้นมักจะ ได้ผลทางจิตวิทยา สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของทุกคนด้วย

จากปัญหานี้ ยังเห็นได้ว่าครูไม่สามารถเข้าร่วมอย่างเต็มที่ในงานการจัดและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้เพราะผู้บริหารไม่สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารของวิทยาลัย

3. ปัญหาหลักด้านงานส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนให้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ

ปัญหาการมีส่วนร่วมงานส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนให้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ ในปัจจุบันนี้ ครูบางคนไม่ให้ความสำคัญกับกระบวนการของหลักสูตรและไม่พยายามทำความเข้าใจแก่นักเรียนวิทยาลัยไม่สนใจความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนและนักเรียน จึงทำให้ครูไม่สามารถเข้าใจตัวตนนักเรียนแต่ละคน อาจเป็นเพราะครูบางคนไม่สามารถมองไปที่นักเรียนทุกคนได้อย่างถูกต้อง ไม่เข้าใจในเชิงลึกเกี่ยวกับความสนใจของนักเรียน ไม่กระตุ้นความสนใจของนักศึกษาในวิชาชีพ ไม่ได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในกิจกรรมที่สนใจของนักเรียนสอดคล้องกับงานวิจัยของ Argyris (1964, p. 21) ช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดง ความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกันจะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์การการแสดงนี้ระหว่างผู้บริหารและครู ทราบใดที่มีส่วนร่วมได้ค้นพบทันเวลาปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนให้พัฒนาเต็มตามศักยภาพในขณะเดียวกันก็ช่วยให้นักเรียนค้นพบข้อดีของนักเรียน ซึ่งเป็นความรับผิดชอบของวิทยาลัยโดยตรง สอดคล้องกับงานวิจัยของวิชัย จันทพรหม (2549) กล่าวว่าขนาดการส่งเสริมให้มีครูด้านการวิจัย ขาดการจัดระบบและการประเมินผลแนะแนวอย่างเป็นระบบ

ปัญหาเรื่องด้านงานนิเทศภายในการติดตามตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษา ในปัจจุบันนี้ สำหรับงานนิเทศภายในการติดตามตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษา ขึ้นอยู่กับการเตรียมความพร้อมของครู ซึ่งไม่เคยสอบถามวิธีการสอนและเนื้อหาในชั้นเรียนของครู ในห้องเรียนเป็นอย่างไร ในกระบวนการมีส่วนร่วมงานนิเทศภายในการติดตามตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษาไม่มีปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ Likert (1967, p. 223) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชากระตุ้นใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยให้ เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารกิจการขององค์การ กระตุ้นให้เกิดทัศนคติ ในทางเกื้อกูลองค์การ ในงานนิเทศภายในการติดตามตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษาผลที่ตามมา คือ ไม่สามารถกระตุ้นความก้าวหน้าของส่วนตัวครูได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิชัย จันทพรหม (2549) กล่าวว่าขาดการนิเทศการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง การนำหลักสูตรไปใช้ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

4. ปัญหาหลักด้านงานวิจัยเพื่อการเรียนการสอน

ปัญหาการมีส่วนร่วมงานวิจัยเพื่อการเรียนการสอน ในปัจจุบันนี้ อาจเป็นเพราะขาดแนวทางทางทฤษฎีครูผู้สอนไม่สามารถทำงานด้านการวิจัยการสอนและการค้นคว้าได้อย่างอิสระ และครูไม่สามารถแบ่งปันทรัพยากรกันได้เมื่อทำผลงานวิจัย ผู้บริหารมีส่วนร่วมกับการงานวิจัยของครูผู้สอนน้อยมาก ทำให้ครูไม่มีกำลังใจในการทำงานครูบางคนทำงานส่วนกลางมากเกินไป

ไม่มีแรงทำงานวิจัย ฝ่ายบริหารบางท่านใช้ทรัพยากรความรู้มากเกินไป จึงทำให้ครูผู้สอนหลายคน ไม่มีโอกาสตีพิมพ์บทความ สอดคล้องกับงานวิจัยของปริยาพร สอดคล้องกับงานวิจัยของปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 33) กล่าวว่าตัวกำหนดปริมาณงานของโรงเรียน เมื่อโรงเรียนมีงาน วิชาการมากปริมาณงานด้านอื่น ๆ ย่อมมีมากตามไปด้วย เห็นได้ว่า ปัญหาการมีส่วนร่วมงานวิจัย เพื่อการเรียนการสอนสำคัญที่สุด คือ สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการทำวิจัย ยังสอดคล้องอีก กับการปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดไว้ดังนี้

หมวด 4 แนวการจัดการศึกษามาตรา 24 (5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัด บรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียน อาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

ปัญหารองด้านงานศูนย์ผลิตเอกสารทางวิชาการในปัจจุบันนี้ ไม่มีมืออาชีพดูแลงานศูนย์ ผลิตเอกสารทางวิชาการเนื่องจากผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในงานวิจัย อาจเป็นเพราะวิทยาลัยไม่มี แผนกจัดเก็บเอกสารข้อมูลวิจัยที่ดีแก่ครูเมื่อครูผู้สอนต้องการหางานวิจัยจำเป็นต้องศึกษาจากข้าง นอกและใช้เวลากับความพยายามในการค้นหามากขึ้นทำให้คุณภาพของการวิจัยลดลง จึงทำให้ศูนย์ งานเอกสารวิชาการมีความน่าสนใจน้อยสอดคล้องกับงานวิจัยของปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 33) กล่าวว่างานวิชาการเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหาร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักวางแผนการติดต่อสื่อสารการประสานงานการควบคุมบังคับบัญชา การวินิจฉัยสั่งการการมอบหมายงานให้ถูกต้องและเหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติงานวิชาการบรรลุ จุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษาควรเริ่มต้นจากการศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางและกำหนด เป้าหมายงานมุ่งเน้นเนื้อหาการเรียนการสอนกับการพัฒนาสังคม เพื่อให้เนื้อหาการเรียนการสอน สามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่องก้าวทันกับการพัฒนาของสังคมผู้บริหารได้ แนะนำให้ครูประจำ ชั้นสรุปเป้าหมายของการเรียนการสอนในภาคการศึกษานั้น ๆ โดยเฉพาะการจัดประชุมรวบรวม ข้อมูลทุกปีเพื่อความสะดวกในการพัฒนาหลักสูตร

2. สถานศึกษาควรเคารพความคิดเห็นของครูผู้สอนและส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำเสนอ มุมมองที่เกี่ยวข้องสามารถใช้ชีวิตที่แตกต่างกันดำเนินการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแลกเปลี่ยนความคิด

อย่างน้อยหนึ่งครั้งต่อภาคเรียนและรับฟังความเห็นของแบบสอบถามในขณะเดียวกันควรรให้ผู้บริหารประกาศความเห็นเกี่ยวกับครูผู้สอน นำความรู้มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุด

3. สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูวัดและประเมินผลวิชาทั้งหมดตามมาตรฐานและวิทยาลัยผ่อนปรนการประเมินรายวิชาของครูอนุญาตให้ครูผู้สอนทำงานวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนในทุกวิชา ผู้บริหารควรเลือกตรวจสอบการประเมินผลเนื้อหาในช่วงเวลาที่ต่างกัน เพื่อให้การประเมินผลเป็นจริงและเชื่อถือได้เพื่อเสริมสร้างหลักสูตรและปรับปรุงคุณภาพของวิทยาลัย

4. สถานศึกษาต้องการให้ครูผู้สอนที่จะใช้สื่อมัลติมีเดียในการสอน เพื่อให้สื่อมัลติมีเดียช่วยเพิ่มความสนใจของนักเรียนแต่เมื่ออุปกรณ์สื่อมัลติมีเดียไม่พร้อม ผู้บริหารควรส่งเสริมการเรียนการสอนโดยการใช้คอมพิวเตอร์แล็ปท็อป, iPad, การถ่ายภาพและอุปกรณ์อื่น ๆ ที่คล้ายกันเพื่อช่วยในการสอนแทน

5. สถานศึกษาควรรให้ความเท่าเทียมกับการใช้ทรัพยากรที่มี ให้นักเรียนทุกคนได้ใช้ทรัพยากรของโรงเรียนสามารถใช้ทรัพยากรสาธารณะของวิทยาลัยเพิ่มในวิชาที่น่าสนใจให้นักเรียนในทุกสัปดาห์นอกจากนี้ยังสามารถเชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกเพื่อเพิ่มความรู้ใหม่ให้นักเรียน

6. สถานศึกษาควรจัดให้มีระบบนิเทศภายในที่เหมาะสม แต่ละภาคการศึกษาสามารถทดลองใช้รูปแบบต่าง ๆ ในการควบคุม เพิ่มข้อบังคับให้ใช้วิธีการสุ่มในห้องเรียนเพื่อฟังการบรรยายของครูผู้สอนสร้างความเข้มงวดในการตรวจสอบ เพื่อพัฒนาระบบของวิทยาลัยในแนวทางที่ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7. ผู้บริหารควรรให้ครูผู้สอนฝึกรวมทางจิตวิทยาทุกเทอมอย่างน้อยหนึ่งครั้ง เพื่อให้ครูผู้สอนสามารถเข้าใจนักเรียน โรงเรียนควรรใช้วิธีอย่างมีคุณธรรม ในการดักเตือนครูให้รับผิดชอบในหน้าที่ของตน

8. วิทยาลัยควรสนับสนุนครูผู้สอนทำวิจัยทางวิชาการและเมื่อครูผู้สอนทำวิจัยทางวิชาการต้องสนับสนุนครูสำรวจปัญหาจากการเรียนการสอน การใช้เนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนที่จะเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยเมื่อครูมีผลงานวิจัยสำเร็จ ควรรให้รางวัลเพื่อส่งเสริมและสร้างกำลังใจแก่ครู เป็นตัวอย่างให้กับครูคนอื่น ๆ ผู้บริหารควรลดเวลาในการทำงานของครูเพื่อให้ครูสามารถทำงานการสอนและการวิจัยได้ดีขึ้นสนับสนุนให้ครูผู้สอนไปเรียนเพิ่มเติมเพื่อช่วยพัฒนางานวิจัยทางวิชาการ

9. เพื่อปรับปรุงคุณภาพงานวิจัยของครูผู้สอนสถานศึกษาควรร จัดตั้งศูนย์เอกสารที่แยกกันและให้ครูรับผิดชอบในการแก้ไขและการตกแต่ง นอกจากหนังสือและวรรณกรรมต่าง ๆ

ยังควรเพิ่มกำลังขีดความสามารถของแผนกเอกสารและขยายขอบเขตเอกสารด้านอื่น ๆ จากอินเทอร์เน็ต เพื่อให้ครูทราบข้อมูลได้จากภายในโรงเรียน ลดเวลาในการทำงานวิจัย

10. วิทยาลัยควรมีการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการออกไปแลกเปลี่ยนภายนอกแต่ละปีอย่างเคร่งครัดและก่อนเข้าร่วมทางวิชาการต้องขออนุมัติ เพื่อป้องกันการเข้าร่วมแลกเปลี่ยนทางวิชาการซ้ำ ๆ ในแต่ละปีจัดให้มีการคัดเลือกครูผู้สอนต่าง ๆ เพื่อเข้าร่วมการแลกเปลี่ยนทางวิชาการเพื่อให้ครูผู้สอนทุกท่านสามารถเข้าถึงความรู้ใหม่และปรับปรุงเพื่อให้เกิดการพัฒนาของประโยชน์สูงสุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปให้

1. การวิจัยในครั้งนั้น เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษา ปัญหาและแนวทางการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี ควรนำเอาผลการวิจัยในครั้งนั้นไปทำการวิจัยศึกษาเป็นพื้นฐานในการทำวิจัยเพื่อหาแนวทางการมีส่วนร่วมแต่ละระดับ ระดับผู้ปกครอง ระดับชุมชน ระดับทั้งโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชน

2. การวิจัยครั้งต่อไปควรที่จะทำเชิงลึกการศึกษาในโรงเรียนอาชีวศึกษาเทคนิค ซึ่งมีปัญหาที่เหมือนกัน ค้นสาเหตุของปัญหาเหล่านี้และหาแนวทางแก้ไข เพื่อให้โรงเรียนอาชีวศึกษาเทคนิคสามารถแก้ไขปัญหการศึกษาในสังคมมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2554). *กรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารระยะ พ.ศ. 2554-2563 ของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *นโยบายการขับเคลื่อนและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- เกียรติสุดา ศรีสุข. (2552). *ระเบียบวิธีวิจัย*. เชียงใหม่: โรงพิมพ์ครองช่าง.
- เกษม จันทร์แก้ว. (2540). *โครงการสหวิทยาการบัณฑิตศึกษา สาขาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ขจรศักดิ์ บั้วระพันธ์. (2554). *วิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: คอมมาดีไซน์ แอนด์พริ้นท์.
- ขอบข่ายงานวิชาการ. (ม.ป.ป.). เข้าถึงได้จาก <http://mrl.ac.th/UserFiles/File/wichagan%201.pdf>
- คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. (2560). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <https://science3.srru.ac.th/knowledge/?p=146>
- คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). *ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บุคพอยท์.
- จิรวิทย์ มั่นคงวัฒนะ. (2558). *การบริหารและการจัดการสถานศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/344752>
- ชาย โพธิ์สิตา. (2549). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

- เขาวลิต จงมี. (2548). การศึกษาความรอบรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทวิท ระโหฐาน. (2552). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ทองใบ สุดซารี. (2543). ภาวะผู้นำและการจูงใจ (พิมพ์ครั้งที่ 2). อุบลราชธานี: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทำนอง ภูเกดพิมพ์. (2551). แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/334443>
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนศ ขำเกิด. (2541). องค์ความรู้แห่งการเรียนรู้. วารสารวิชาการ, 1(9), 28.
- ดวงแก้ว กอแก้ว. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความผูกพันในองค์กรและเจตคติต่อองค์กร: กรณีศึกษาธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาบางกะปิ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พิทักษ์ จอมเมือง. (2541). การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- นิตา ชูโต. (2545). การวิจัยเชิงคุณภาพ: การเก็บรวบรวมข้อมูล. ม.ป.ท.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2547). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- พิณสุดา สิริธรงค์ศรี. (2552). รายงานการวิจัยเรื่อง ภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10-20 ปี. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- พิณสุดา สิริธรงค์ศรี. (2552). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

- พิสนห์ หิรัญวงษ์. (2541). การศึกษาการบริหาร โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2553). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.
- มนตรี แก้วกามา. (2545). พัฒนาการของเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในประเทศไทย พ.ศ. 2400-2544. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2550). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (พิมพ์ครั้งที่ 3). สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- รัตนา อนันตชาติ. (2552). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันชัย โกลละสุด. (2549). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: กรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์ องค์การการศึกษาไทย (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พิมพ์พิสูทธิ์.
- วิชัย จันทพรหม. (2549). การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนนำร่องและโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ศรชัย เข้มแข็ง. (2550). ศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนเมืองพัทยา 6 (วัดธรรมสามัคคี) สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศุภกิจ วงศ์วิวัฒนภูกิจ. (2550). พจนานุกรมศัพท์การวิจัยและสถิติ. กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.

- โศภิตา คล้ายหนองสรวง. (2558). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2528). *โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพภาพการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา เล่มที่ 9 การกำหนดนโยบายของโรงเรียน การวางแผนบริหาร โรงเรียน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.*
- สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *มาตรฐานการศึกษาเพื่อการ ประเมินคุณภาพภายนอก: ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.*
- สรชัย ภู่ง และอ้อมเดือน สดมณี. (2549). *การวิจัยเชิงคุณภาพเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- สมยศ นาวิการ. (2545). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.*
- สมเดช สีแสง. (2547). *คู่มือมือการบริหาร โรงเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.*
- สมเดช สีแสง. (2547). *คู่มือมือการบริหาร โรงเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม พ.ร.บ. การศึกษา. ม.ป.ท.*
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2545). *รูปแบบการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: เค. พรินท์. อินเทอร์เน็ตรูป.*
- สุกัญ เทียนทอง. (2546). *การวิจัยในชั้นเรียน แบบหน้าเดียว. กรุงเทพฯ: ชวนการพิมพ์.*
- สุรศักดิ์ นานานุกูล. (2541). *การบริหารบุคคล. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.*
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2541). ระบบสารสนเทศเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์. *สุทธปริทัศน์, 12(36), 36-42.*
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2540). *รายงานผลการดำเนินงานการอบรมครูวิทยาศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. ลำปาง: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.*
- อรัญ โต้ยั้ง. (2542). *การมีส่วนร่วมในการป้องกันปัญหาอาชญากรรมของผู้ประกอบการในเขตนิกมอุตสาหกรรมนวนคร อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.*

- อุทัย บุญประเสริฐ. (2543). การศึกษาแนวทางการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา
ในรูปแบบการบริหารโรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: กุรุสภาลาดพร้าว.
- อำรุง จันทวานิช. (2546). โรงเรียนสมบูรณแบบ. *วารสารวิชาการ*, 6, 20-26.
- Argyris, C. (1964). *Interpersonal competence and organizational effectiveness*. Homewood:
Irwin-Dorsey.
- Arnstein, S. R. (1969). Ladder of participation. *Journal of America Institute of Planners*, 35,
215-217.
- Burke, L., & Logsdon, J. M. (1996). How corporate social responsibility pays off. *Long Range
Planning*, 29(4), 495-502.
- Bryman, A. (1986). *Leadership and organization*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Creswell, J. W. (1998). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five tradition*.
Thousand Oaks: Sage.
- Creswell, J. W. (2003). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods
approaches* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions*
(2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Erwin, W. (2002). *Participation management: Concept theory and implementation*. Atlanta Ca:
Georgia State University.
- French, J. R. P., & Raven, B. H. (1959). *The base of social power in D. Cartwright ed. studies
power an arbor*. Michigan: University of Michigan Institute for Social Research.
- Glaser, B., & Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory*. Chicago: Aldine.
- Helberg, S. L. (1995). A study of teacher' shared decision-making staff. *Dissertation Abstracts
International*, 55(9), 2796-A.
- House, R. J. (1971). A path goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*,
16, 321-338.
- House, R. J., Alan, C. F., & Steven, K. (1971). Relation of leader consideration and initiating
structure of R and D subordinate satisfaction. *Administrative Science Quarterly*, 1(3),
19-30.
- Ivya Kun. (2559, 12 กรกฎาคม). *สัมภาษณ์*.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its marketing and value*. New York: McGraw-Hill.

- Likert, S. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Merriam, S. B. (1988). *Qualitative research and case study application in education*. California: Jossey-Bass.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods* (2nd ed.). Newbury Park, CA: Sage.
- Plimpton, G. (1966). *The story behind a nonfiction novel*. Retrieved from <http://www.nytimes.com/books/97/12/28/home/capote-interview.html>
- Ramesh, K., & Rao, N. (1990). *Participative management-a case study*. India: Ajanta.
- Robbins, P. (1990). *Organization theory: Structure design and application*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Robert, I. T., & Fred, M. (1950). Participation by subordinates in the managerial decision making process. *The Canadian Journal of Economics and Political science*, 16, 408-418.
- Schuler, R. S., & Vandra, H. L. (1987). *Personal and human resource management*. New York: West Publishing.
- Sergiovanni, T. J. (1980). *Education governance and administrative*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Stake, R. E. (2010). *Qualitative research: Studying how things work*. New York: Guilford Press.
- Strauss, G. (1977). *Personnel: Managing human resource*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hill.
- Swansburg, R. M. (1996). *Management and leadership for nurse managers*. Boston: Jones and Bartlett.
- Taba, H. (1962). *Curriculum development theory and practice*. New York: Harcourt, Brace and World.
- Vroom, V. H., & Deci, E. D. (1970). *Management and motivation*. Middlesex: Penguin.
- Vroom, V. H., & Yetton, P. W. (1973). *Leadership and decision making*. Pittsburgh: University of Pittsburgh.

Yukl, G. A. (1981). *Leadership in organization*. New York: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

แบบสัมภาษณ์

ปัญหาและแนวทางการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน
จังหวัดชลบุรี

สัมภาษณ์ที่ 1 พ.ศ. 2559 สถานที่สัมภาษณ์วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัด
ชลบุรี

ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อสกุลวุฒิการศึกษา.....

ตำแหน่ง..... ประสบการณ์ในการสอน.....ปี.....

วิชาที่สอน (ถ้ามี)

ด้านที่ 1 ท่านมีปัญหามีส่วนร่วมงานจัดและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นอย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ด้านที่ 2 ท่านมีปัญหามีส่วนร่วมงานจัดและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนเป็นอย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ด้านที่ 3 ท่านมีปัญหามีส่วนร่วมงานวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านที่ 4 ท่านมีปัญหามีส่วนร่วมงานผลิตสื่อวัตกรรมการเรียนรู้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านที่ 5 ท่านมีปัญหามีส่วนร่วมงานการจัดและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านที่ 6 ท่านมีปัญหามีส่วนร่วมงานนิเทศภายใน การติดตาม ตรวจสอบ คุณภาพมาตรฐาน
การจัดการศึกษาเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านที่ 7 ท่านมีปัญหามีส่วนร่วมงานส่งเสริม สนับสนุนนักเรียนให้พัฒนาเต็มตามศักยภาพเป็น
อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านที่ 8 ท่านมีปัญหามีส่วนร่วมงานวิจัยเพื่อการเรียนการสอนเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านที่ 9 ท่านมีปัญหามีส่วนร่วมงานศูนย์ผลิตเอกสารทางวิชาการเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านที่ 10 ท่านมีปัญหามีส่วนร่วมงานบริการทางวิชาการแก่หน่วยงานภายนอกเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านที่ 6 ท่านมีแนวทางการมีส่วนร่วมงานนิเทศภายใน การติดตาม ตรวจสอบ คุณภาพมาตรฐาน
การจัดการศึกษาเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านที่ 7 ท่านมีแนวทางการมีส่วนร่วมงานส่งเสริม สนับสนุนนักเรียนให้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ
เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านที่ 8 ท่านมีแนวทางการมีส่วนร่วมงานวิจัยเพื่อการเรียนการสอนเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	Miss Chen Yangxu
วัน เดือน ปีเกิด	21 มีนาคม พ.ศ. 2536
สถานที่เกิด	จังหวัด Kunming
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	3/ 501 หมู่ที่ 61 อำเภอ Yunnan จังหวัด Kunming รหัสไปรษณีย์ 650221
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2558	การศึกษาระดับบัณฑิต (เทคโนโลยีการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2560	การศึกษาระดับบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา