

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นการศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อต่อไปนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.1 ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.3 ลักษณะของการมีส่วนร่วม
 - 1.4 รูปแบบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
2. หลักการบริหารงานวิชาการ
 - 2.1 ความหมายงานวิชาการ
 - 2.2 ความหมายการบริหารงานวิชาการ
 - 2.3 ขอบข่ายงานวิชาการของสถานศึกษา
3. ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ
 - 3.1 การสร้างและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดทำสาระท้องถิ่น
 - 3.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 - 3.3 การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
 - 3.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 3.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
 - 3.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
 - 3.7 การนิเทศการศึกษา
 - 3.8 การแนะแนวการศึกษา
 - 3.9 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพในสถานศึกษา
 - 3.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
 - 3.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

- 3.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุคใหม่
หน่วยงานและสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมนับเป็นรูปแบบของการบริหารที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมเน้นการให้ความสำคัญกับบุคคลและกลุ่มงาน และได้รับการยอมรับว่าสามารถลดปัญหาความขัดแย้งและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดังมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2540, หน้า 185) มีความเห็นว่า หลักการมีส่วนร่วมนั้นเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหารตัดสินใจ และร่วมจัดการศึกษา ทั้งครูผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียน การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542, หน้า 127) มีความเห็นว่า การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมนอกจากจะ หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมทางสมองหรือความคิดในการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมที่สำคัญมากที่สุด เพราะเมื่อบุคคลมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในโครงการต่างๆ ก็จะทำให้เกิดความผูกพันทางจิตวิทยาเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในเป้าหมายหรือโครงการนั้นๆ เมื่อถึงภาคปฏิบัติก็จะมีแรงจูงใจ และกระตือรือร้นให้งานบรรลุผลตามที่ได้มีส่วนกำหนดขึ้นมาแล้วการให้มีส่วนร่วมนี้ยังหมายถึง การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในภารกิจต่างๆ ขององค์กร ตอบสนองต่อความต้องการในสังคมความรักใคร่และความเป็นเจ้าของตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ด้วย

ชูชีพ พุทธิประเสริฐ (2542, หน้า 102) แสดงทัศนะว่า การบริหารองค์กรในทางพฤติกรรมศาสตร์จะสนใจในเรื่องพฤติกรรมกลุ่มเป็นพิเศษและการพัฒนาทีมงานก็เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรที่สำคัญ จากแนวคิดที่ว่าองค์กรจะสามารถพัฒนาเคลื่อนไหวไปได้ ด้วยประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล และกลุ่มเพราะองค์กรเป็นสิ่งหนึ่งที่มีคนมากมาย

ต่างวัฒนธรรม แนวคิดต่างๆ แตกต่างกัน ก็สามารถผสมผสานกัน และปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายแล้ว ย่อมจะเกิดพลังมหาศาลในการผลักดันองค์กรให้เคลื่อนไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง ในด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติภารกิจ การบริหารการศึกษาประกอบไปด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การสั่งการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) การดำเนินการดังกล่าว จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ คือ ประสิทธิภาพ ขวัญกำลังใจในการทำงานสูงขึ้น อย่างไรก็ตามในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ที่ทำให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่จะเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง มีส่วนในการบริหารมากน้อยเพียงใด เพราะการมีส่วนร่วมในการทำงานนอกจากจะเป็นการสร้างประสบการณ์ได้ ยังเป็นการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วย ดังนั้น ความสำเร็จของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม จึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ของผู้บริหารเป็นสำคัญ

สมยศ นาวิการ (2545, หน้า 1) ได้ให้ความหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่าเป็น กระบวนการของการให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีส่วนเกี่ยวข้องของในกระบวนการตัดสินใจ (Participative Management) เน้นการมีส่วนร่วมของอย่างแท้จริงของบุคคล ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ปัญหาของการบริหาร ที่สำคัญอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารของพวกเขาให้เขากับผู้ได้บังคับบัญชาของพวกเขา และ ตองการให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนรวมเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการตัดสินใจดำเนินการของผู้บริหาร เพื่อให้ได้มา ซึ่ง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษา ซึ่งมีเป้าหมาย ในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา เคารพ ในความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในลักษณะการทำงานเป็นทีมของ บุคลากร

ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ดังจะเห็นได้ว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ต่างให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคคลทุกฝ่าย ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะในเรื่องของการจัดการศึกษาตาม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 8 (2) โดยยึดหลักการให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามาตรา 9(6) กระบวนจัดการศึกษาให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันอื่นๆ และมาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษา ซึ่งในคณะกรรมการนี้ครูผู้ที่มีหน้าที่สอนในสถานศึกษานั้นๆมีส่วนร่วม คณะกรรมการดังกล่าวด้วย ดังนั้น หลักการการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ได้แสดงเจตนารมณ์ด้านการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน ท้องถิ่นไว้ในหลายมาตรา มีผลให้บทบาทของการบริหารจัดการในสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงมาใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชนมากที่สุด (กรมวิชาการ, 2543, หน้า 7) จากความสำคัญของการมีส่วนร่วม มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2540, หน้า 228-229) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. จะเกิดความเป็นประสิทธิภาพและประสิทธิผล การมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือการบริหารงานโรงเรียนจะช่วยให้ผู้บริหารและงานโรงเรียนมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพเชิงความคาดหวังว่า

- 1.1 เพื่อคุณภาพของการตัดสินใจทางการบริหารดีขึ้น
- 1.2 เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนดีขึ้น
- 1.3 เพิ่มขวัญและความพอใจในงานของบุคลากรให้ดีขึ้น
- 1.4 ช่วยให้โรงเรียนตอบสนองต่อความต้องการของสภาพแวดล้อมได้ดีขึ้น

2. พฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ กล่าวคือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์การ โดยการปฏิบัติงานและขวัญของแต่ละบุคคล

3. การจูงใจ การมีส่วนร่วมในการบริหารหรือการวางแผน เป็นการสนองความต้องการทางจิตใจตามทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ และทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบอร์ก เพราะการตอบสนองโดยวิธีการต่างๆ นั้น ยังขาดการตอบสนอง “การมีส่วนร่วม” ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่แท้จริง ดังนั้นโอกาสที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือร่วมทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการ ความสมหวัง ความเชื่อถือตนเองอันเป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ได้

4. บุคลิกภาพกับองค์การเท่าที่เป็นอยู่ ความขัดแย้งระหว่างความต้องการของบุคคลตามบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล และความคาดหวังขององค์การมีความขัดแย้ง สร้างความคับข้องใจและเป็นผลเสียแก่ทุกฝ่าย แต่การบริหารโดยการมีส่วนร่วมสามารถคลี่คลายข้อขัดแย้งดังกล่าวได้ เพราะการที่ให้โอกาสแก่บุคคลในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์การ พวกเขาสามารถควบคุมการทำงานของพวกเขาเองที่จะใช้ความสามารถและสร้างความสำเร็จได้

5. การวิจัยการมีส่วนร่วมในการบริหาร ได้รับความสนใจจากนักวิจัยมาก การวิจัยที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการบริหารโดยการมีส่วนร่วมที่สำคัญคือ

5.1 บาเวลาส กรอส และไคท์, คาทซ์ และคาห์น และไมเออร์ (Bavelas Gross and Kite, Katz and Kahn and Maier อ้างอิงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2540, หน้า 229) ได้วิจัยและชี้ประเด็นให้เห็นว่า การบริหารโดยมีส่วนร่วมจะช่วยให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสแสดงออกอย่างดี

5.2 ลิเคอร์ท (Likert อ้างอิงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2540, หน้า 229) ได้ให้ความสำคัญภาวะผู้นำกับภาวะการบริหารโดยการมีส่วนร่วมว่า ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ด้วยการให้เจ้าหน้าที่ระดับต้นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะก่อให้เกิดการประสานงานที่ดีกว่า ประสิทธิภาพการผลิตสูงกว่า กรมสามัญศึกษา (2543, หน้า 9) ได้ตระหนักในความสำคัญของการมีส่วนร่วม (A1: Awareness) จึงกำหนดนโยบาย เพื่อใช้พัฒนาการศึกษาโดยมุ่งเน้นที่จะสานต่อยุทธศาสตร์ 10 ประการ และการนำหลักการไปสู่การปฏิบัติด้วยวิธีที่หลากหลาย (A2: Attempt) การดำเนินการติดตามผลเพื่อพัฒนาการศึกษาได้ตามวัตถุประสงค์ (A3: Achievement) และการแลกเปลี่ยนเพื่อขยายผลและพัฒนาการเรียนรู้ให้เป็นระบบที่ยั่งยืน (A4: Accredited System) ในยุทธศาสตร์ที่ 6 การมีส่วนร่วมกำหนดขอบข่าย การมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้คณะกรรมการนักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน สถานประกอบการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนหน่วยงานและองค์กรอื่นๆ โดยมีเป้าหมายว่าผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดและพัฒนาศึกษาของสถานศึกษา ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้นมาตรการได้แก่ ส่งเสริมความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรรมการนักเรียนและบทบาทของผู้ปกครองและอาสาสมัครในการมีส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หน่วยงานและองค์กรอื่นให้เข้ามามี

ส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษา และสนับสนุนการศึกษาในรูปแบบความร่วมมือ กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้ผลและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การบริหารโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีส่วนทำให้ประสิทธิภาพการทำงาน คุณภาพของงานและขวัญกำลังใจของผู้ร่วมงานสูงขึ้น การขาดงานน้อยลงยิ่งกว่านั้นการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมใช้ได้ดีกับองค์กร และบุคลากรทุกประเภท

ลักษณะของการมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเน้นความสำคัญที่บุคคลและกลุ่มงานให้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการบริหารที่มีประสิทธิภาพในบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย ผู้บริหารให้การกระจายอำนาจของตนสู่ผู้ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ บุคลากรระดับปฏิบัติสามารถตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง ซึ่งมีนักการศึกษาให้ความเห็นในลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังต่อไปนี้

สมยศ นาวิการ (2540, หน้า 149) กล่าวถึงกระบวนการมีส่วนร่วม (Participative System) ว่าการบริหารระบบนี้ ผู้นำจะยึดถือข้อสมมุติฐานที่มีต่อบุคคลตามทฤษฎี Y ของ McGregor ซึ่งกล่าวว่า ผู้นำใช้อำนาจหน้าที่เป็นทางการน้อยมากและเรียกผู้นำแบบนี้ว่าเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย คือ เป็นผู้นำที่เปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา ร่วมกัน ความเชื่อมั่นและไว้วางใจจะเกิดขึ้นระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากร

อุทัย บุญประเสริฐ (2540, หน้า 114) กล่าวถึง แนวคิดขั้นตอนการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประการแรกที่จะต้องกระทำคือการกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบาย และประชากรที่เกี่ยวข้องการตัดสินใจ ในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผนและการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงาน โครงการนั้นจะได้มาจากคำถามที่ว่า ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้างและทำประโยชน์ ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารและประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ ในเชิงปริมาณและคุณภาพแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้จะรวมถึงการกระจาย

ผลประโยชน์ในทางบวกและผลผลิตที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษได้ทั้งต่อบุคคลและสังคม

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นสิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตก็คือ ความเห็น ความชอบ ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่างๆ ได้

สุนันทา เลาพันธ์ (2541, หน้า 197-198) ก็ได้กล่าวถึง ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าแท้จริงก็คือ การใช้ระบบประชาธิปไตยในการบริหารนั่นเอง ซึ่งบุคลากรทั้งหมดจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายขององค์การและจะใช้วิธีการตัดสินใจโดยกลุ่มเป็นหลักในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารจะตัดสินใจก็ต่อเมื่อได้รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ โดยรอบคอบแล้ว ดังนั้นในการตัดสินใจจึงไม่ได้เกิดจากความต้องการส่วนตัวของใคร โดยเฉพาะผู้บริหารเชื่อว่าไม่ว่าจะเป็นรางวัลด้านวัตถุหรือจิตใจต่างมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคลากร ทั้งสิ้น

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2543, หน้า 143) ได้แบ่งขั้นตอนการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการศึกษาค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ตลอดจนจัดลำดับความสำคัญของปัญหา
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยจะมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ วิธีการ แนวทางการดำเนินงานและทรัพยากรที่จะต้องใช้
3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ โดยประชาชนเข้าร่วมในการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ แรงงาน เงินทุน หรือเข้าร่วมบริหารงาน การใช้ทรัพยากร การประสานงาน และการขอความช่วยเหลือจากภายนอก
4. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ เป็นการมีส่วนร่วมในการนำเอากิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ทั้งด้านวัตถุและจิตใจ โดยอยู่บนพื้นฐานของความเท่าเทียมกันของบุคคลและสังคม
5. การมีส่วนร่วมในการติดตามผล เพื่อร่วมแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2543, หน้า 128) กล่าวว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตยจะให้ความสำคัญกับบุคลากร และไม่เน้นถึงการใช้อำนาจหน้าที่หรือก่อให้เกิดความเกรงกลัวในตัวผู้บังคับบัญชา แต่จะเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและพูดคุยด้วยในการปฏิบัติงานบริหารของผู้บังคับบัญชานั้น มักจะเป็นไปในทำนองที่ว่าสิ่งต่างๆ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทุกคน ดังนั้นการแก้ปัญหาต่างๆ จึงเป็นเรื่องที่จะให้โอกาสทุกฝ่ายเข้ามาร่วมพิจารณาซึ่งอาจกระทำโดยมีการประชุมหรือจัดตั้งคณะกรรมการ เป็นต้น ซึ่งผู้นำชนิดนี้จะพยายามส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมี

โอกาสร่วมตัดสินใจในปัญหาต่างๆ ได้ด้วย สำหรับสร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542, หน้า 393) นั้น ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของ Likert ว่าเป็นนักบริหารที่มีความเชื่อมั่น และ ไว้วางใจในบุคลากรอย่างสมบูรณ์ ดังนั้นเขาจะเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ตลอดเวลา และให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยใช้ความเห็นพ้องต้องกัน โดยใช้เสียงส่วนใหญ่ เป็นหลัก บุคลากรครูผู้สอน จะมีความรู้สึกเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานทุกเรื่อง

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมมีลักษณะของการใช้ระบบประชาธิปไตยในการบริหาร ซึ่งใช้วิธีการตัดสินใจจากการรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกลุ่มเป็นหลัก ทั้งนี้ขั้นตอนของการมีส่วนร่วมประกอบด้วย การมีส่วนร่วมศึกษาปัญหา การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมดำเนินการ การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

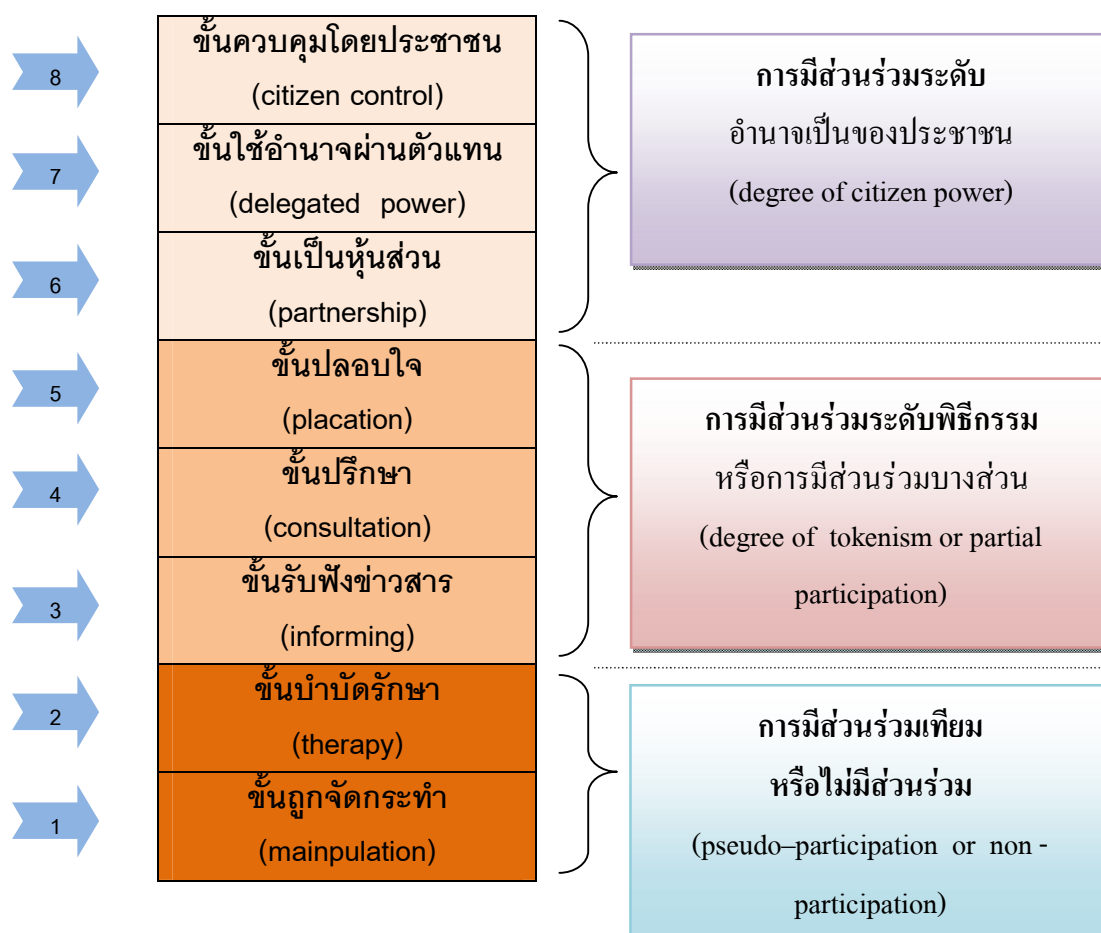
รูปแบบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ได้มีนักวิชาการเสนอแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้หลายรูปแบบ ดังนี้

(ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ อ่างอิงใน หิรัญ เชิดฉันท, 2549, หน้า 15) ได้จำแนกการมีส่วนร่วม ออกเป็น 11 มิติ คือ

1. จำแนกตามกิจกรรมในการมีส่วนร่วม
2. จำแนกตามประเภทของกิจกรรมหรือขั้นตอนของการมีส่วนร่วม
3. จำแนกตามระดับความสมัครใจในการเข้าร่วม
4. จำแนกตามวิธีของการมีส่วนร่วม
5. จำแนกตามระดับความเข้มของการมีส่วนร่วม
6. จำแนกตามระดับความถี่ของการมีส่วนร่วม
7. จำแนกตามประสิทธิผลของการมีส่วนร่วม
8. จำแนกตามพิสัยของกิจกรรม
9. จำแนกตามระดับขององค์กร
10. จำแนกตามประเภทของผู้มีส่วนร่วม
11. จำแนกตามลักษณะของการวางแผน

อาร์นส์ไตน์ (ซูชาติ พวงสมจิตร อ่างอิงโน หิรัญ เชิดจันทร์, 2549, หน้า15) มีความคิดเห็นว่าการมีส่วนร่วม มีลักษณะเป็นบันได (participation ladder) 8 ขั้น ดังภาพ 1



ภาพ 1 บันไดของลักษณะการมีส่วนร่วม 8 ขั้น

ในขั้นต่ำของบันไดคือ ขั้นถูกจัดกระทำ และขั้นที่ 2 คือ ขั้นบำบัดรักษานั้นเรียกว่า การมีส่วนร่วมเทียมหรือไม่มีส่วนร่วม เป็นขั้นที่ประชาชนเข้าไม่ถึงการมีส่วนร่วมที่แท้จริงในการร่วมตัดสินใจ ในกรณีนี้จะมีกลุ่มบุคคลจำนวนน้อยที่อยู่ในอำนาจเท่านั้นทำหน้าที่ตัดสินใจโดยไม่มีการพูดถึงเนื้อหาของการตัดสินใจหรือตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ของผู้ที่อยู่ในอำนาจหน้านั้น ในขั้นที่ 2 นี้สร้างขึ้นมาเพื่อที่จะทดแทนการมีส่วนร่วมที่แท้จริง วัตถุประสงค์ที่แท้จริงของสองขั้นนี้ไม่ใช่เป็นการกระทำให้ประชาชนเข้าถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือควบคุมโครงการแต่จะช่วยให้ผู้กุมอำนาจอยู่ดำเนินการศึกษา หรือการทำการรักษาผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วม

บันไดขั้นที่ 3 ถึง 5 ก้าวหน้าถึงระดับที่เรียกว่า การมีส่วนร่วมแบบพิธีกรรมหรือการมีส่วนร่วมบางส่วน โดยขั้นที่ 3 รับฟังข่าวสาร และขั้นที่ 4 ขั้นปรีกษานั้น ความเห็นหรือข้อคิดเห็นของประชาชนได้รับการรับฟังจากผู้กุมอำนาจอยู่มากขึ้น แต่ภายใต้เงื่อนไขเหล่านี้พวกเขาไม่มีอำนาจที่จะรับประกันได้ว่า ความคิดเห็นของพวกเขาจะได้รับการเอาใจใส่จากผู้มีอำนาจเต็มเมื่อการมีส่วนร่วมถูกจำกัดอยู่ที่ระดับเหล่านี้ จึงไม่มีทางที่จะทำการเปลี่ยนแปลงสภาพได้ ส่วนในขั้นที่ 5 นั้น ขั้นปลอบใจ เป็นขั้นสูงของการมีส่วนร่วม บางส่วนที่ยอมให้คนจนให้คำแนะนำได้ แต่ก็ยังคงไว้ซึ่งสิทธิในการตัดสินใจของผู้มีอำนาจต่อไป

บันไดระดับสูงขึ้นไปเป็นระดับที่เรียกว่า อำนาจเป็นของประชาชน ซึ่งเพิ่มระดับของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น ประชาชนสามารถเข้าไปสู่ขั้นที่ 6 ขั้นเป็นหุ้นส่วนซึ่งจะทำให้เขาสามารถเข้าร่วมในการเจรจาเพื่อผลได้ผลเสีย กับผู้มีอำนาจดั้งเดิม ส่วนในขั้นที่ 7 ขั้นใช้อำนาจผ่านตัวแทน และขั้นที่ 8 ขั้นควบคุมโดยประชาชน เป็นการใช้อำนาจตัดสินใจของประชาชนโดยผ่านตัวแทนหรือประชาชนเป็นผู้ใช้อำนาจนั่นเอง

แนวคิดการมีส่วนร่วมของอาร์นสไตน์นี้ มองความเข้มแข็งของการมีส่วนร่วมในแง่ของการมีอำนาจในการตัดสินใจของประชาชน ซึ่งมีพิสัยของความเข้มตั้งแต่การไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ เลยไปจนถึงการมีอำนาจในการตัดสินใจอย่างเต็มที่

ดัสเซลดอร์ฟ (Dusseldorp, 1981, pp. 22-23) ได้เสนอไว้ว่าการมีส่วนร่วมที่ทำให้เกิดประสิทธิผล หมายถึง การมีส่วนร่วมที่มีผู้มีส่วนร่วมเข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการอย่างชัดเจนทุกข้อ หรือเกือบทุกข้อ ส่วนการมีส่วนร่วมที่ไม่มีประสิทธิผล หมายถึง การมีส่วนร่วมที่ผู้มีส่วนร่วมมีความเข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการน้อยมากหรือมีความเข้าใจเพียงบางส่วน สำหรับการมีส่วนร่วมในการพัฒนานั้น วัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนา เพื่อให้โครงการพัฒนาประสบความสำเร็จ การพิจารณาประสิทธิผลของการมีส่วนร่วมในการพัฒนา จึงเพื่อพิจารณาจากความพยายามที่บุคคลทุ่มเทให้แก่การทำงานในโครงการพัฒนาจนโครงการนั้นประสบความสำเร็จ ยิ่งบุคคลทุ่มเทความพยายามในการกระทำกิจกรรมในโครงการพัฒนานั้น ๆ มากเท่าใด ก็ถือว่าบุคคลนั้นเข้าร่วมโครงการอย่างมีประสิทธิภาพมากเท่านั้น

การวัดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโดยใช้ประสิทธิผลของการมีส่วนร่วมเป็นตัววัดนี้ เป็นลักษณะการมีส่วนร่วมในมิติเชิงคุณภาพตามแนวคิดของดูว์ลาร์ห์ เพราะเป็นการวัดจากลักษณะการกระทำที่บุคคลกระทำ เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคลทุ่มเทให้แก่การ

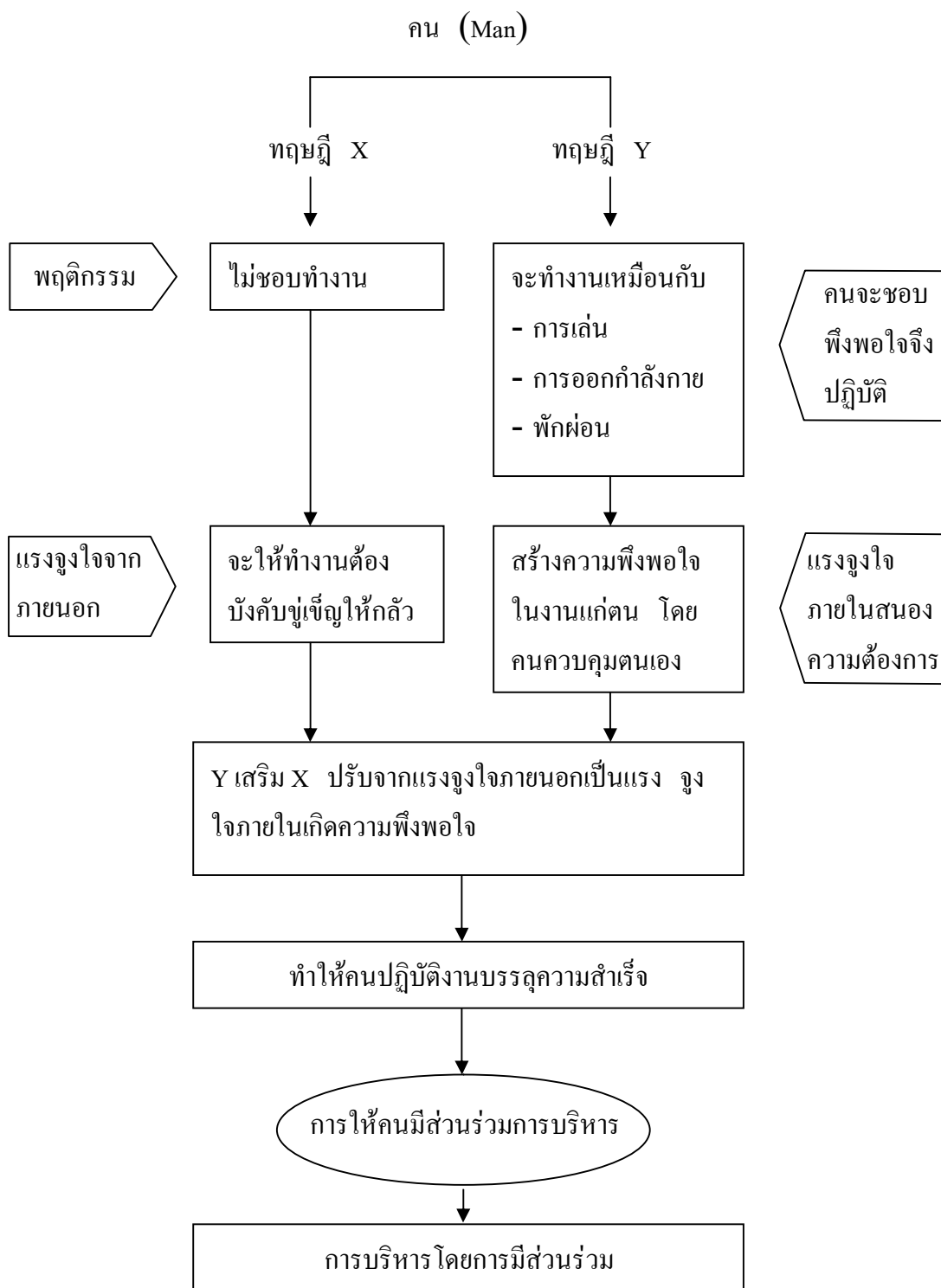
พัฒนานั้นไม่สามารถวัดออกมาเป็นปริมาณความพยายามที่บุคคลทุ่มเทให้แก่โครงการได้ การวัดประสิทธิผลของการมีส่วนร่วม ในทางปฏิบัติอาจวัดจากการรับรู้ของบุคคลอื่น ๆ ในลักษณะของสังคมมิติ (sociometry) ว่าการดำเนินโครงการพัฒนาในแต่ละขั้นตอนนั้นมีบุคคลใดบ้างที่ทุ่มเทความพยายามกระทำการดำเนินโครงการ ในแต่ละขั้นตอนนั้นประสบความสำเร็จ

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960, pp. 33-34) ได้ศึกษาพฤติกรรมมนุษย์พบว่าปัญหาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการทำงานและชีวิตในองค์การของคนเราจะมี 2 ทรรศนะเกี่ยวกับธรรมชาติของคน อันได้แก่ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดังภาพ 2 แนวความคิดของทฤษฎี X เป็นสมมุติฐานที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมมนุษย์ไปในทางที่ไม่ดีสรุปได้ดังนี้

1. โดยทั่วไปคนเราชอบสบาย มีความรู้สึกที่ไม่อยากจะทำงาน หากมีโอกาสเมื่อใดจะหลบหลีกทันที
2. เมื่อคนเรามีความเกี่ยวข้องกับการงาน ดังนั้นการที่จะให้คนทำงานจึงต้องใช้วิธีบังคับควบคุม การสั่งการหรือข่มขู่ว่าจะลงโทษ คนจึงขยัน
3. คนโดยเฉลี่ยชอบให้คนอื่นคอยบังคับ และนำชี้แจงจึงจะทำงานไม่มีความทะเยอทะยาน ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ก็ต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากที่สุด

แนวความคิดของทฤษฎี Y เป็นสมมุติฐานที่ตรงข้ามกับทฤษฎี X ที่มีทัศนคติในด้านดีต่อธรรมชาติแห่งพฤติกรรมมนุษย์คือ

1. คนเรามักมีความเต็มใจที่จะทำงาน และถือว่าการทำงานเป็นการออกกำลังกายเป็นการพักผ่อนที่มีคุณค่าไปในตัว
2. การควบคุมให้คนทำงานไม่ใช่วิธีการที่จะได้ผลเสมอไป เพราะคนเรามีความรับผิดชอบและต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง และอยากจะทำผลงานให้ปรากฏไว้
3. คนในโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ไม่มีโอกาสได้แสดงความสามารถดังที่ตน ตั้งใจ
4. คนเราเมื่อทำงาน นอกจากจะต้องการความสำเร็จแล้วยังต้องการรางวัลอีกด้วย



ภาพ 2 แสดงรูปแบบการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (การบริหารโดยการมีส่วนร่วม)

สำหรับความคิดของ ดักลาส แมกเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ได้ให้ความสำคัญต่อสิ่งที่กระตุ้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน กับหน่วยงานหรือองค์กรนั้นก็คือรางวัลเป็นผลตอบแทนจากการทำงานให้เกิดประโยชน์แก่สังคม ซึ่งรางวัลที่ได้อาจเป็นค่ายกย่องหรือเป็นเกียรติบัตรปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม

โทมัส เจ แอทชีสัน (Thomus J. Atchison อ้างอิงใน ประจวบ สื่อประสาน, 2542, หน้า 43) ได้ระบุว่าการทำงานที่จะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. เงื่อนไขทางวัฒนธรรม หมายถึง การที่บุคคลทำงานร่วมกันย่อมมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ตาม ย่อมมีการปรึกษาหารือกันอยู่ตลอดเวลา ลักษณะดังกล่าวเป็นการประสานงานกันไปในตัว โดยไม่ต้องอาศัยกลไกพิเศษอื่นๆ
2. ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม การพบปะกันเพื่อกิจกรรมทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวครอบครัว หรือเกี่ยวข้องกับงานขององค์กร ย่อมมีความสำคัญต่อการประสานงาน
3. กิจกรรมทางการจัดการ ได้แก่ กิจกรรมต่างๆ ในการดำเนินงาน เช่น การตัดสินใจและร่วมวางแผนการติดต่อสื่อสาร การชี้แนะ ภาวะผู้นำ กิจกรรมต่างๆ เหล่านี้ เป็นตัวช่วยให้เกิดการประสานงาน
4. ลำดับขั้นของการบังคับบัญชา การรายงานต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานในที่ประชุมให้ประธานและคณะกรรมการได้รับทราบ ถือเป็นการทำงานที่เกิดขึ้นภายในขององค์การ การประสานงาน เป็นกิจกรรมทางการจัดการอันหนึ่งที่พยายามจะประสานสัมพันธ์ วัสดุบุคคล และทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้งานได้บรรลุเป้าหมายตามเวลาที่กำหนดไว้ และการประสานงานสามารถกระทำได้หลายวิธี
5. การประเมินงาน (evaluating) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานจากหน่วยงานรวมทั้งการประชาสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน การเสนอรายงาน ช่วยให้ทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะ

จากแนวคิดบริหารการศึกษา สรุปได้ว่าทฤษฎีการบริหรแบบเดิมให้ความสำคัญแก่ผู้บริหารในฐานะที่ต้องเป็นผู้ตัดสินใจ การตัดสินใจของผู้บริหารจะมีอิทธิพลต่อกระบวนการบริหารขององค์การทั้งหมด โดยกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการการดำเนินงานที่มีระบบการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมปฏิบัติและร่วมตรวจสอบการทำงานด้วยความเต็มใจ โดยมุ่งหวังให้บรรลุเป้าหมายหลักของ

องค์การและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดให้ คณะกรรมการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีบทบาทและหน้าที่ในการมีส่วนร่วมบริหาร สถานศึกษาตามกรอบที่กำหนดไว้ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2543

ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงาน ดังที่ สมยศ นาวิการ (2545, หน้า 25-26) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการมีส่วนร่วมเอาไว้ดังนี้ การมีส่วนร่วมจะทำให้

1. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีมากกว่า การศึกษาต่างๆชี้ให้เห็นชี้ให้เห็นว่าเมื่อมีบุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการเปลี่ยนแปลงพวกเขาจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น เมื่อการเปลี่ยนแปลงถูกมองว่าเป็นสิ่งที่บังคับต่อพวกเขาโดยบุคคลบางคนแล้ว พวกเขาโน้มเอียง ที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงถูกต่อต้านจากพนักงานบ่อยๆ ครั้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจึงเป็นแนวทางที่สำคัญอย่างหนึ่งที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง และทำให้พนักงานมีจิตใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความราบรื่นมากขึ้น เมื่อใช้ การมีส่วนร่วม ทำให้ความไม่พอใจของกลุ่มถูกเปิดเผยออกมา ความไม่พอใจเหล่านี้สามารถยุติได้ โดยการอภิปรายอย่างตรงไปตรงมา ความไม่พอใจที่ไม่ได้รับการแก้ไข หรือซ่อนเร้นอยู่อาจจะทำให้เกิดการนัดหยุดงานการทำงานช้าๆ ความสูญเสียและการขาดงาน การมีส่วนร่วมช่วยให้อัตราการร้องทุกข์มีน้อยลง เนื่องจากว่าโดยปกติแล้วการร้องทุกข์เป็นกระบวนการที่ให้เกิดค่าใช้จ่ายกับ องค์การส่วนใหญ่ การมีส่วนร่วมช่วยประหยัดเงินให้กับฝ่ายบริหารได้

3. ความผูกพันของพนักงานกับองค์กรเพิ่มขึ้น เมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการ ที่สำคัญ เช่น การตัดสินใจ พวกเขาจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นพวกเขารู้สึกว่าพวกเขาและ คำแนะนำของพวกเขาถูกให้คุณค่าโดยองค์การ ดังนั้นพวกเขาสามารถตอบสนองความต้องการ ความเชื่อถือตนเองและความสมหวังของชีวิตได้

4. ความไว้วางใจฝ่ายบริหารมีมากขึ้น พนักงานมีส่วนร่วมและรู้สึกไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญขององค์การพวกเขาจะรู้ถึงใจและความต้องการของฝ่ายบริหาร การรู้สึกเหล่านี้ทำให้พวกเขาไว้วางใจในความตั้งใจของฝ่ายบริหารความรู้สึกไว้วางใจเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นอย่างหนึ่งของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

5. การบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความง่ายมากขึ้น ถ้าหากผู้ใต้บังคับบัญชาผูกพันยอมรับการเปลี่ยนแปลงและวางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น การบริหารพวกเขาจะมีความง่ายมากขึ้น จำนวนของผู้บริหารจะน้อยลง เนื่องจากการควบคุมอย่างใกล้ชิดจะลดลงผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อพวกเขา มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของพวกเขามากขึ้น ดังนั้นพวกเขาเต็มใจยอมรับอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาของพวกเขาเพิ่มขึ้น

6. การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจทางการบริหารได้ดียิ่งขึ้น ดังภาษิตโบราณที่ว่า “สองหัวดีกว่าหัวเดียว” ยังคงเป็นจริงอยู่ การรวมความรู้ความสามารถของบุคคลหลายคนเข้าด้วยกันในการแก้ปัญหาจะนำไปสู่การตัดสินใจที่ดีกว่าการตัดสินใจของบริหารที่ซึ่งตัวเองอยู่ในสำนักงานเพียงคนเดียว

7. การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น การมีส่วนร่วมบังคับให้มีการติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน องค์การหลายแห่งพบว่า การขาดการติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนเป็นปัญหาที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์การ การติดต่อสื่อสารส่วนใหญ่ในองค์การจึงเป็นการติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง การมีส่วนร่วมช่วยให้องค์การมีสิ่งย้อนกลับจากพนักงานได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่าประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีหลายประการ สำหรับประโยชน์ที่สำคัญสามารถสรุปได้ 2 ประการ คือการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และกำลังใจของสมาชิกในองค์การ ส่วนประโยชน์อื่นๆ ได้แก่ การยอมรับความผูกพันของสมาชิกในองค์การต่อการเปลี่ยนแปลงมีมากขึ้น มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความราบรื่นมากขึ้น และความผูกพันของสมาชิกในองค์การต่อองค์การมีสูงขึ้น มีความไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น ทำให้การบริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชาง่ายขึ้นและการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนมีการทำเป็นทีมดีขึ้น ประโยชน์เหล่านี้ทุกอย่างเป็นทรัพย์สินที่มีค่าต่อองค์การ

การบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการจัดเป็นงานหลักและหัวใจสำคัญของสถานศึกษา ไม่ว่าจะสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐาน และคุณภาพของสถานศึกษานั้นสามารถพิจารณาได้จากผลงานวิชาการ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544, หน้า 1) และงานวิชาการจะสัมฤทธิ์ผลเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาว่าจะเอาจริงเอาจังกับการบริหารงานวิชาการเพียงใด เพื่อให้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ (อำภา บุญช่วย, 2537, หน้า 1) ทั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงได้ศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา

นำเสนอเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการแยกเป็นประเด็นสำคัญ ได้แก่ ความหมายงานวิชาการ ความหมายการบริหารงานวิชาการ และขอบข่ายงานวิชาการของสถานศึกษา

ความหมายงานวิชาการ

งานวิชาการนั้นเกี่ยวข้องกับงานที่พัฒนาผู้เรียน ผู้ศึกษาจึงได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดของนักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งให้แนวคิดเกี่ยวกับงานวิชาการไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536, หน้า 391) ได้ให้ความหมายไว้ว่า งานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี ให้เหมาะสมกับเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

อุทัย บุญประเสริฐ (2540, หน้า 25-26) กล่าวถึง งานวิชาการว่า ไม่ได้หมายถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หรือผลการสอบแข่งขันและผลการเข้าศึกษาต่อเท่านั้น แต่ยังหมายถึงบรรยากาศของการเรียนรู้ โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาการของเด็ก การส่งเสริมสนับสนุนชักนำให้เด็กได้มีประสบการณ์ให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาให้เป็นผู้ที่สมบูรณ์

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 84) ได้ให้ความหมายของงานวิชาการว่า หมายถึง งานปรับปรุงและพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนให้บังเกิดผลดี สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร

รุ่ง พูลสวัสดิ์ (ม.ป.ป.) ได้ให้ความหมายไว้ว่า งานวิชาการ หมายถึง งานที่ผู้บริหารการศึกษาจัดกิจกรรมและประสบการณ์ต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียน ได้มีความรู้ ความสามารถ พอที่จะนำมาพัฒนาตนเองให้มีความรู้พื้นฐานที่จะนำพาให้ตนเองมีความสุข ความพอใจ เป็นคนดี มีศีลธรรมและพฤติกรรมที่ดีในอนาคต

จากความหมายที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า งานวิชาการ หมายถึง การจัดกิจกรรมและประสบการณ์ต่างๆ รวมถึง การพัฒนาปรับปรุงส่งเสริมและสนับสนุน ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สามารถพัฒนาตนเองได้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ความหมายการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการนั้นเป็นการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับงานและบุคคลที่หลากหลาย ผู้ศึกษาจึงได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดของนักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 2) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

จันทราณี สงวนนาม (2545, หน้า 142) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

กมล ภูประเสริฐ (2545, หน้า 6) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 163) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายและแนวคิดที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดคุณภาพและมาตรฐานการบริหารงานวิชาการ อันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

ขอบข่ายงานวิชาการของสถานศึกษา

ขอบข่ายงานวิชาการของสถานศึกษานั้นมีหลากหลาย ซึ่งอาจจะมีจำนวนมากหรือน้อยแตกต่างกันไปตามสภาพและขนาดของสถานศึกษา ทั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดของหน่วยงานทางการศึกษาและนักการศึกษา ซึ่งให้แนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

กมล ภูประเสริฐ (2545, หน้า 9-17) ได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการของสถานศึกษา ดังนี้

1. การบริหารหลักสูตร
2. การบริหารการเรียนการสอน
3. การบริหารประเมินผลการเรียน
4. การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา
5. การบริหารการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ
6. การบริหารการวิจัยและพัฒนา
7. การบริหารโครงการทางวิชาการอื่น ๆ

8. การบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ

9. การบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2545) ได้กำหนดขอบข่ายภารกิจของการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และ สถานศึกษา โดยเฉพาะในด้านการบริหารวิชาการไว้ 8 ภารกิจ คือ

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน
4. การประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา
5. การพัฒนาและใช้สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
8. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 34) ได้กำหนดขอบข่ายของงานวิชาการเป็น 12 งาน

ดังนี้

1. การสร้างและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดทำสาระท้องถิ่น
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 29-30) ได้กำหนดขอบข่ายด้านงานวิชาการไว้ในกฎกระทรวงศึกษาธิการดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุวชนิกอร์

หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 9) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานวิชาการ 12 งาน ดังนี้

1.การสร้างและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดทำสาระท้องถิ่น

1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.1.1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546 และกรอบสาระการเรียนรู้ที่พัฒนาโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.1.2 ศึกษาศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและภูมิภาค ตลอดจนข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น

1.1.3 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษา

1.1.4 ศึกษามาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นของกลุ่มสาระหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 หรือมาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มสาระตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.5 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการและกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติงานตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.6 ขอความเห็นชอบใช้หลักสูตรสถานศึกษาจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.7 การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาตามแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544

การจัดสาระการเรียนรู้

การกำหนดค่าน้ำหนักและเวลาเรียนช่วงชั้นที่ 1-3

การกำหนดรหัสวิชา

การกำหนดระดับผลการเรียน

1.1.8 การบูรณาการภายในและระหว่างสาระการเรียนรู้/การบูรณาการเฉพาะเรื่องตามลักษณะสาระการเรียนรู้/การบูรณาการที่สอดคล้องกับวิถีของผู้เรียน

1.1.9 ประเมินผลการใช้หลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

1.2 การจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น

สาระการเรียนรู้ท้องถิ่น หมายถึง รายละเอียดของข้อมูลสารสนเทศ รวมทั้งเนื้อหาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นในด้านต่างๆ เช่น สภาพภูมิประเทศ ภูมิอากาศ ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ประวัติความเป็นมา สภาพเศรษฐกิจ สังคม การดำรงชีวิต การประกอบอาชีพอิสระ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญา ตลอดจนสภาพปัญหาและสิ่งที่ควรได้รับการถ่ายทอดพัฒนา

ในชุมชนและสังคมนั้นๆ ที่สถานศึกษากำหนด การจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับ
ท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งมีแนวทางในการจัดทำสาระท้องถิ่น ดังนี้

1. ศึกษากรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดไว้
2. วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อทราบจุดเน้นหรือประเด็นปัญหาสำคัญที่
โรงเรียนให้ความสำคัญหรือกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนานักเรียน
3. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนและนักเรียน เพื่อนำมาเป็น
ข้อมูลในการจัดทำสาระท้องถิ่น
4. ดำเนินการจัดทำสาระท้องถิ่นในลักษณะ
จัดทำเป็นรายวิชาเพิ่มเติม
ปรับกิจกรรมการเรียนการสอน หรือจัดกิจกรรมเสริม หรือบูรณาการ

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2.1 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามสาระการเรียนรู้ และหน่วยการ
เรียนรู้แบบบูรณาการ โดย

- วิเคราะห์หลักสูตรและเนื้อหาสาระ
- มาตรฐานการเรียนรู้
- ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง
- ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและจัดเตรียมสื่อการ
เรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

2.2 จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม โดยจัดเนื้อหาสาระและ
กิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ตลอดจนผู้ที่มีความสามารถพิเศษและ
ผู้ที่มีความบกพร่องหรือด้อยโอกาส โดยฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญ
สถานการณ์การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวัน การเรียนรู้จาก
ประสบการณ์จริงและการปฏิบัติจริง สร้างสถานการณ์ตัวอย่าง

2.3 ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่างๆ ให้
สมดุลกัน

2.4 ปลูกฝังผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม มีคุณลักษณะที่พึง
ประสงค์สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม

2.5 จัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

2.6 นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและประสานความร่วมมือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน ตามศักยภาพ

2.7 จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ โดยเป็นการ นิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียน การสอนร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา

2.8 ส่งเสริมให้ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ (การวิจัยในชั้นเรียน)

2.9 ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา วิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย และต่อเนื่อง เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

2.10 จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ได้แก่

2.10.1 จัดกิจกรรมแนะแนว โดย

จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แบบบันทึก และจัดทำสื่อ

ให้คำปรึกษาการแก้ไขข้อบกพร่องและพัฒนาตนเอง

ให้คำปรึกษาการศึกษาต่อและแนะนำอาชีพ

2.10.2 จัดกิจกรรมนักเรียน โดย

สนับสนุนเกื้อกูลตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ เช่น โครงการงาน

ส่งเสริมความถนัด ความสนใจ ความสามารถ ความต้องการของ ผู้เรียน เช่น ชมรมทางวิชาการ

ส่งเสริมการทำประโยชน์ต่อสังคม เช่น กิจกรรมลูกเสือ ยุวกาชาด

ส่งเสริมการฝึกทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม

จัดกิจกรรมการเรียนรู้และจัดหาวัสดุอุปกรณ์

จัดทำแผนการจัดกิจกรรม แบบบันทึก รายงานผล

การออกแบบการเรียนรู้อิงมาตรฐาน

การออกแบบการเรียนรู้อิงมาตรฐาน เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา เพราะเป็นส่วนที่นำมาตรฐานการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติในการเรียนการสอนอย่างมี คุณภาพได้ มาตรฐานอย่างแท้จริง ผู้เรียนจะบรรลุมาตรฐานหรือไม่ อย่างไร ก็อยู่ที่ขั้นตอนนี้ ดังนั้น การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างแท้จริงทุกองค์ประกอบของหน่วยการเรียนรู้ต้อง

เชื่อมโยงกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดชั้นปี โดยครูต้องเข้าใจและสามารถวิเคราะห์ได้ว่าสิ่งที่ต้องการให้นักเรียนรู้และปฏิบัติได้ในมาตรฐานและตัวชี้วัดชั้นปีนั้นคืออะไร

องค์ประกอบที่สำคัญของหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ชื่อหน่วยการเรียนรู้
2. มาตรฐานการเรียนรู้
3. สาระสำคัญของหน่วยการเรียนรู้
4. ชิ้นงานหรือภาระงานที่ให้นักเรียนปฏิบัติ
5. กิจกรรมการเรียนการสอน
6. การวัดและประเมินผล

กระบวนการจัดทำหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน

การออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานใช้หลักการของ Backward Design คือเริ่มจากการกำหนดมาตรฐานเป็นเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ จากนั้นจึงกำหนดว่า ร่องรอยหลักฐานอะไรที่ให้นักเรียนปฏิบัติแล้วสามารถสะท้อนความสามารถของผู้เรียนตามที่ระบุไว้ในมาตรฐานนั้น แล้วจึงวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสิ่งที่กำหนดให้นักเรียนปฏิบัติ

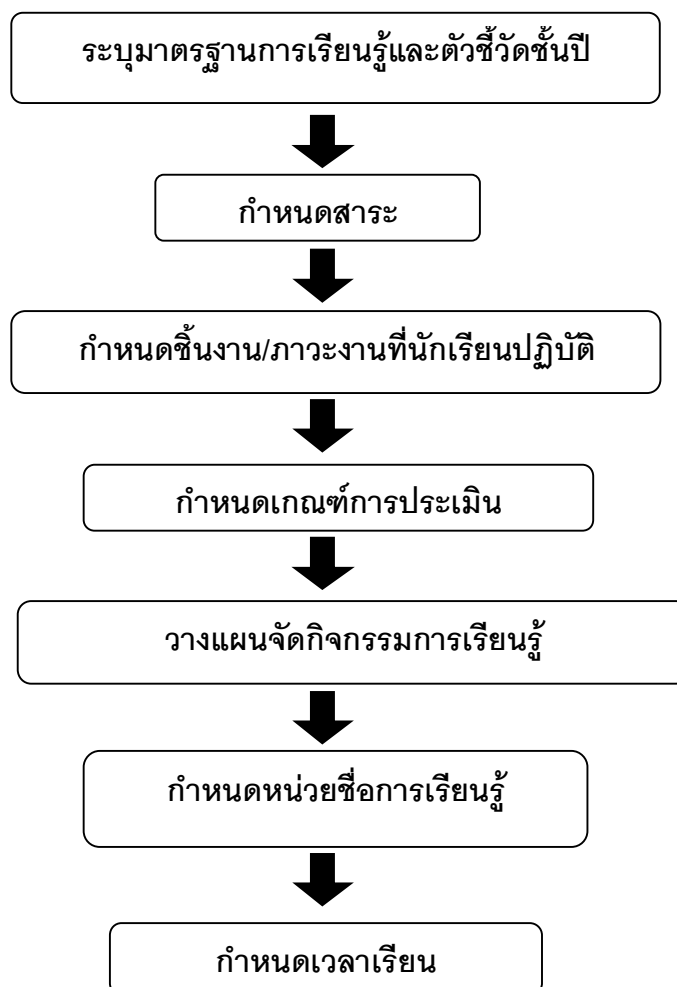
การออกแบบโดยหลังหรือ Backward Design ที่นำมาใช้ในการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน เป็นกระบวนการออกแบบที่ยึดเป้าหมายสุดท้ายของการเรียน คือมาตรฐานการเรียนรู้เป็นหลัก กระบวนการออกแบบวางแผนของครูผู้สอนต้องเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 มาตรฐานการเรียนรู้ต้องการให้นักเรียนรู้อะไร และสามารถทำอะไรได้

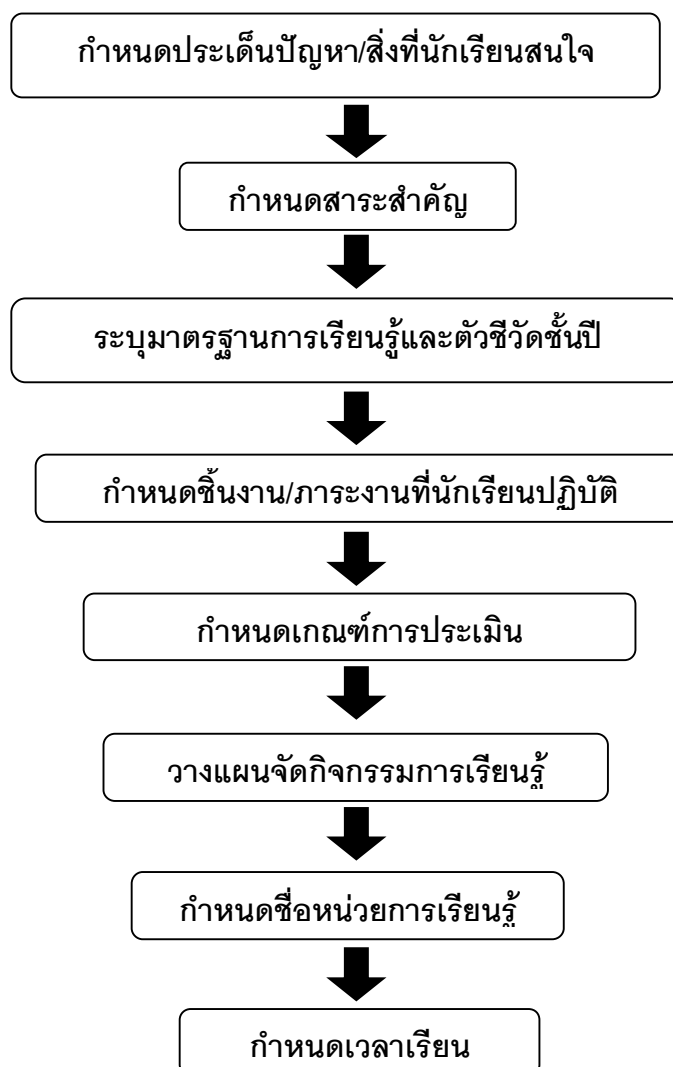
ขั้นตอนที่ 2 อะไรคือร่องรอยหลักฐานที่แสดงว่านักเรียนรู้และสามารถทำได้ตามที่มาตรฐานกำหนด

ขั้นตอนที่ 3 จัดกิจกรรมอย่างไรจึงจะสนับสนุนให้นักเรียนมีความรู้ที่ฝังแน่นตามที่มาตรฐานกำหนดไว้

อย่างไรก็ตามกระบวนการจัดทำหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานมีความยืดหยุ่นสามารถเริ่มจากการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดชั้นปี และวิเคราะห์คำสำคัญในตัวชี้วัดชั้นปี เพื่อกำหนดสาระหลักและกิจกรรมต่อไปหรืออาจเริ่มจากประเด็นปัญหาสำคัญในท้องถิ่นหรือสิ่งที่นักเรียนสนใจแล้วจึงพิจารณาว่าประเด็นปัญหาดังกล่าวจะเชื่อมโยงกับมาตรฐานและตัวชี้วัดชั้นปีข้อใดแนวทางต่อไปนี้



ภาพ 3 แนวทางการจัดทำหน่วยการเรียนรู้เริ่มจากการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดชั้นปี



ภาพ 4 แนวทางการจัดหน่วยการเรียนรู้เริ่มจากการกำหนดปัญหาสำคัญในท้องถิ่นหรือสิ่งที่นักเรียนสนใจ

สิ่งสำคัญของการจัดทำหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน มีดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ต้องนำพาผู้เรียนให้บรรลุมาตรฐานและตัวชี้วัดชั้นปีที่จะนำไปใช้ในหน่วยการเรียนรู้นั้นๆ
2. การวัดและประเมินผลชิ้นงานหรือภาระงานที่กำหนดในหน่วยการเรียนรู้ ควรเป็นการประเมินการปฏิบัติหรือการแสดงความสามารถผู้เรียน (Performance Assessment)

3. ชี้นงาน หรือภาระงานที่กำหนดให้นักเรียนปฏิบัติ ควรเชื่อมโยงมาตรฐาน และตัวชี้วัด 2 – 3 มาตรฐานตัวชี้วัด

4. มีความยืดหยุ่นในกระบวนการและขั้นตอนการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ เช่น อาจเริ่มต้นจากการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดชั้นปี หรืออาจเริ่มจากความสนใจของนักเรียน หรือสภาพปัญหาของชุมชนก็ได้

กระบวนการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ตามที่ได้นำเสนอแนวทางการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ไว้ 2 แนวทาง ในที่นี้จะนำเสนอเฉพาะแนวทางการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ที่เริ่มจากการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดชั้นปีดังต่อไปนี้

ขั้นระบุมาตรฐานและตัวชี้วัดชั้นปี/ช่วงชั้น

ทุกหน่วยการเรียนรู้ต้องระบุมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดชั้นปี/ช่วงชั้นปีที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนานักเรียนสำหรับหน่วยการเรียนรู้นั้นๆ ไว้อย่างชัดเจน ซึ่งแต่ละหน่วยงานอาจจะระบุมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดชั้นปี/ช่วงชั้นไว้มากกว่าหนึ่งมาตรฐานและมากกว่าหนึ่งตัวชี้วัดชั้นปี/ช่วงชั้นแต่ก็ไม่ควรมากเกินไป ซึ่งอาจเป็นมาตรฐานจากกลุ่มสาระเดียวกันหรือต่างกลุ่มสาระที่สอดคล้องกันก็ได้

ขั้นกำหนดสาระสำคัญ

ในส่วนสาระสำคัญนี้เป็นการกำหนดเนื้อหาและทักษะที่จะจัดการเรียนการสอนในหน่วยนั้นๆ สาระสำคัญได้จากการวิเคราะห์ตัวชี้วัดชั้นปีว่าอะไร คือสิ่งที่นักเรียนต้องรู้และปฏิบัติได้ที่ระบุอยู่ในตัวชี้วัดชั้นปีของหน่วยการเรียนรู้นั้นๆ หรือสาระสำคัญอาจนำมาจากสาระการเรียนรู้แกนกลางของตัวชี้วัดชั้นปี แต่ละตัวชี้วัดอาจมีการสอนหรือฝึกซ้ำได้ในหน่วยการเรียนรู้อื่นๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความเหมาะสม

ขั้นกำหนดชิ้นงานหรือภาระงานที่นักเรียนปฏิบัติ

ชิ้นงานหรือภาระงาน อาจเป็นสิ่งที่ครูกำหนดให้ หรือครูและนักเรียนร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อให้ให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติในแต่ละหน่วย ชิ้นงานหรือภาระงานต้องแสดงให้เห็นถึงพัฒนาการในการเรียนรู้ของนักเรียน ได้ใช้ความรู้ที่ลึกซึ้ง ใช้ทักษะ/กระบวนการคิดขั้นสูง และเป็นร่องรอยหลักฐานแสดงว่ามีความรู้และทักษะถึงตัวชี้วัดชั้นปีที่กำหนดไว้ในหน่วยการเรียนรู้

การกำหนดชิ้นงานหรือภาระงานให้นักเรียนปฏิบัติต้องมีความสอดคล้องเหมาะสมสัมพันธ์กับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดชั้นปี และกิจกรรมที่กำหนดในหน่วยการเรียนรู้ ชิ้นงานหรือภาระงานหนึ่งชิ้น เชื่อมโยงสัมพันธ์กับมาตรฐานเดียวกันหรือหลายมาตรฐานในเวลาเดียวกันได้

ขั้นการประเมินผล

ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แต่ละครั้ง ครูต้องกำหนดเกณฑ์การประเมินผล ซึ่งควรให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดด้วย และควรแจ้งให้นักเรียนทราบล่วงหน้าถึงวิธีการและเกณฑ์ในการประเมิน การประเมินผลควรมีลักษณะ ดังนี้

1. มีเกณฑ์การประเมินที่เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดชั้นปีที่กำหนดในหน่วยการเรียนรู้
2. อธิบายลักษณะชิ้นงานหรือภาระงานที่คาดหวังได้อย่างชัดเจน
3. รวมอยู่ในกระบวนการเรียนการสอน และกิจกรรมการเรียนการสอนมีคำอธิบายคุณภาพงานที่ชัดเจนและบ่งบอกคุณภาพงานในแต่ละระดับ
4. ใช้ผลการประเมินในการปรับปรุงการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับนักเรียนแต่ละคน แต่ละกลุ่ม หรือทั้งชั้น
5. แจ้งผลการประเมินเกี่ยวกับการเรียนรู้และพัฒนาการของนักเรียน เพื่อเทียบเคียงไปสู่มาตรฐาน ให้นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนทราบเป็นระยะ
6. นำผลการประเมินเป็นข้อมูลประกอบในการปรับปรุงหลักสูตร
7. การประเมินผลงานที่ได้รับให้นักเรียนปฏิบัติ และกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนทุกกิจกรรม ครูจะต้องกำหนดแนวการให้คะแนน เพื่อตรวจสอบว่านักเรียนมีความรู้อะไร และทำอะไรได้บ้าง ตามที่มาตรฐานการเรียนรู้กำหนดไว้แต่ละหน่วยการเรียนรู้

3. การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน

3.1 การกำหนดระเบียบวัดและประเมินผล

3.1.1 ร่วมเป็นคณะกรรมการจัดทำระเบียบวัดผล และประเมินผล โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคฝ่าย

3.1.2 พิจารณายกร่างระเบียบประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544

3.1.3 ประชาพิจารณ์โดยผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

3.1.4 เสนอคณะกรรมการสถานศึกษาให้ความเห็นชอบ

3.1.5 ประกาศใช้ระเบียบ

3.1.6 ปรับปรุง พัฒนา แก้ไขให้เหมาะสมสอดคล้องกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

3.2 ภารกิจการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

3.2.1 การประเมินผลการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ

- 3.2.1.1 ครูผู้สอนเป็นผู้ประเมินและตัดสินผลการเรียนเป็นรายวิชา โดยประเมินตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง (มาตรฐานชั้นปี)
- 3.2.1.2 ดำเนินการประเมินผลก่อนเรียน เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงพื้นฐานของผู้เรียน
- 3.2.1.3 ประเมินผลระหว่างเรียน หลังการเรียน และปลายปี เพื่อนำผลไปตัดสินการผ่านผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและตัดสินผลการเรียนรายวิชา
- 3.2.1.4 เลือกรูปแบบการประเมิน เครื่องมือการประเมินอย่างหลากหลาย เน้นการประเมินสภาพจริง ครอบคลุมสาระและเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน
- 3.2.1.5 ช่อมเสริม ปรับปรุงแก้ไขผลการเรียนของผู้เรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน และส่งเสริมผู้เรียนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินให้พัฒนาการประเมินสูงสุดเต็มความสามารถ
- 3.2.1.6 การตัดสินการผ่านรายวิชาตามเกณฑ์การผ่านผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง (มาตรฐานชั้นปี) ที่กำหนด และประเมินให้ระดับผลการเรียนจากคะแนนการประเมินการผ่านผลการเรียนที่คาดหวังทุกข้อร่วมกัน
- 3.2.1.7 จัดการเรียนช่อมเสริม และเรียนซ้ำรายวิชาที่ไม่ผ่านการตัดสินผลการเรียน และให้ประชุมพิจารณาให้ผู้เรียนที่มีผลการเรียนทุกรายวิชา มีระดับการเรียนเฉลี่ยไม่ถึง “1” ให้เรียนซ้ำชั้น
- 3.2.1.8 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อนุมัติผลการประเมินและตัดสินผลการเรียน
- 3.2.2 การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
- 3.2.2.1 ครูผู้ควบคุมกิจกรรมเป็นผู้ประเมินและตัดสินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นรายกิจกรรม
- 3.2.2.2 ประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนใน 2 ด้าน คือ การผ่านจุดประสงค์ของกิจกรรมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรม โดยพิจารณาจากจำนวนเวลาเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรม
- 3.2.2.3 ตัดสินผลการปฏิบัติกิจกรรมเป็น 2 ระดับ คือ ผ่านและไม่ผ่าน โดยผู้ได้รับการตัดสินให้ผ่านจะต้องผ่านเกณฑ์ การประเมินทั้ง 2 ด้าน
- 3.2.2.4 ประเมินและตัดสินกิจกรรมการผ่านช่วงชั้นตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด (ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อนุมัติผลการประเมินและตัดสินการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน)

3.2.3 การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์

3.2.3.1 ร่วมเป็นคณะกรรมการพัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษาจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

3.2.3.2 กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา

3.2.3.3 กำหนดแนวการดำเนินการเป็นรายคุณธรรม โดยประเมินทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน

3.2.3.4 ดำเนินการประเมินและสรุปผลเป็นรายปี

3.2.3.5 การประเมินให้ผู้เรียนทราบและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง

3.2.3.6 ประเมินผ่านช่องทางตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

3.2.4 การประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน

3.2.4.1 ร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการกำหนดมาตรฐานเกณฑ์แนวทางการประเมินและการส่งเสริมผู้เรียนที่ไม่ผ่านการประเมินผลช่วงชั้น

3.2.4.2 ประกาศแนวทางและวิธีการประเมิน

3.2.4.3 แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน

3.2.4.4 ดำเนินการประเมินปลายปีและประเมินผ่านช่องทาง

3.2.4.5 ผู้บริหารอนุมัติผลการประเมิน

3.2.5 การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ

3.2.5.1 เตรียมตัวผู้เรียนให้มีความพร้อมที่จะรับการประเมิน

3.2.5.2 เตรียมตัวบุคลากร สถานที่ และอำนวยความสะดวกในการรับการประเมิน

3.2.5.3 สร้างความตระหนัก ความเข้าใจ และความสำคัญแก่ครูและผู้เรียน

3.2.5.4 นำผลการประเมินมาพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

3.3 การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล

3.3.1 เข้ารับการอบรมพัฒนาการจัดสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผล เพื่อให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจ

3.3.2 จัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับผลการเรียนที่คาดหวัง (มาตรฐานชั้นปี) สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และสภาพผู้เรียน

3.3.3 นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือ และใช้เป็นเครื่องมือวัดผล และประเมินผล

3.3.4 พัฒนา ปรับปรุงให้มีคุณภาพและมาตรฐาน

3.4 งานทะเบียน

3.4.1 ดำเนินการลงทะเบียน กรองข้อมูลประวัติของนักเรียนในทะเบียนตามระเบียบ

3.4.2 ออกเลขประจำตัวให้กับนักเรียนใหม่ทุกคน

3.4.3 รับมอบตัวนักเรียนและดำเนินงานเรื่องการย้ายเข้าและย้ายออกของนักเรียน ในช่วงระหว่างปีการศึกษา

3.4.4 สัมภาษณ์รายชื่อนักเรียนทุกระดับชั้น และจัดทำรายชื่อให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

3.4.5 การจัดทำรายงานข้อมูลสถิติเกี่ยวกับจำนวนนักเรียน

3.4.6 ประสานงานกับกลุ่มที่ดูแลนักเรียนเพื่อแจ้งการเปลี่ยนแปลงรายชื่อ/จำนวนนักเรียน

3.4.7 ดำเนินการด้านการย้าย ลาออก การเปลี่ยนแปลงทะเบียนนักเรียน

3.4.8 งานเกี่ยวกับการจัดทำ ขออนุมัติ และรายงานผลการเรียนของนักเรียน

3.4.9 งานเกี่ยวข้องกับการจัดทำ และบริการเอกสาร หลักฐานทางการเรียนของนักเรียน เช่น รบ. ต่างๆ หลักฐานผลการเรียน ประกาศนียบัตร รวมทั้งหนังสือรับรองผลการเรียนทุกประเภท

3.4.10 ตรวจสอบความผูกพันของนักเรียนต่อฝ่ายหมวดงานอื่นๆ ก่อนออกหลักฐานทางการเรียนให้

3.4.11 งานเก็บรักษาและรวบรวมสถิติข้อมูลผลการเรียนของนักเรียน รวมทั้งเผยแพร่ และรายงานผู้เกี่ยวข้องทราบ

3.4.12 เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับโปรแกรม OBEC

3.4.13 งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.5 การเทียบโอนผลการเรียน

3.5.1 ประสานการจัดการวัดผลประเมินผลระดับสถานศึกษา

แต่งตั้งคณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียน จัดทำมาตรฐาน กรอบและเกณฑ์การประเมิน เพื่อการเทียบโอนผลการเรียนของสถานศึกษา

จัดทำแผนการวัดผลและประเมินผล สร้างเครื่องมือแบบฟอร์มต่างๆ ในการดำเนินการเทียบโอน

จัดและดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐาน

ประกาศผลการเทียบโอนผลการเรียน

3.5.2 เทียบโอนผลการเรียนจากการย้ายที่เรียนจากสถานประกอบการ จากพื้นฐาน
การประกอบอาชีพ

พิจารณาหลักฐานการศึกษาแสดงถึงความรู้ความสามารถของผู้เรียน

พิจารณาจากความรู้และประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติจริง โดยการทดสอบ

จัดทำทะเบียนขอเทียบโอน ระเบียบผลการเรียน และออกหลักฐานการเรียน/
การเทียบโอน

3.6 การตัดสินและอนุมัติผลการเรียนผ่านช่วงชั้น

3.6.1 นายทะเบียนของสถานศึกษาตรวจสอบข้อมูลผลการเรียนของผู้เรียนที่มี
คุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์การจบช่วงชั้นของสถานศึกษา

3.6.2 จัดทำบัญชีรายชื่อผู้เรียนที่จบช่วงชั้นพร้อมตรวจทานความถูกต้องไม่ให้มี
ข้อผิดพลาดใดๆ ทั้งสิ้น

3.6.3 เสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ เพื่อให้เห็นชอบ

3.6.4 ผู้บริหารสถานศึกษาออกคำสั่งแต่งตั้งผู้จัดทำเอกสารรายงานผู้สำเร็จการศึกษา
(ปพ.3) ประกอบด้วย ผู้เขียน ผู้ทาน ผู้ตรวจ และมีนายทะเบียนเป็นหัวหน้า

3.6.5 ผู้บริหารอนุมัติผลการเรียน โดยลงนามในเอกสารรายงานผู้สำเร็จการศึกษา

3.6.6 จัดส่งเอกสารให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.7 การออกหลักฐานแสดงผลการจบการศึกษา

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ
ในภาพรวมของสถานศึกษา

4.2 ส่งเสริมให้ครู ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้อุ้ให้แต่ละ
กลุ่มสาระการเรียนรู้

4.3 ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่
ผลงานการวิจัย หรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล
ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

สรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การวิจัยที่กระทำโดยครูผู้สอนในชั้นเรียน เพื่อนำเอาผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้ดีขึ้น โดยมีจุดเน้นเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพของแต่ละคน

5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528, หน้า 28) ได้กล่าวถึงสื่อการสอนว่า เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดความสนใจ และเกิดการเรียนรู้ในบทเรียนได้รวดเร็วยิ่งขึ้น กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 36) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังนี้

5.1. ศึกษาวิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ

5.2. ส่งเสริมครู ให้ผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนและพัฒนางานด้านวิชาการ

5.3. จัดหาสื่อเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการ

5.4. ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

5.5. การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา จากแนวปฏิบัติในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาดังกล่าว ผู้บริหารจะต้องสำรวจความต้องการของครูในการใช้วัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนมาบริการอำนวยความสะดวก ส่งเสริมให้ครูได้มีการคิดค้นและผลิตวัสดุสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาและควบคุม กำกับให้ครูได้ใช้ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 36) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในด้าน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ดังนี้

6.1. สำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง

6.2. จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง

6.3. จัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ และประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในการจัดตั้ง ส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน

6.4. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน ในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

7. การนิเทศการศึกษา การนิเทศภายใน เป็นการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา ซึ่งดำเนินการโดยผู้บริหารสถานศึกษาและครู ตลอดจนบุคลากรภายในสถานศึกษา ร่วมมือกันปรับปรุงงานด้านต่างๆ เป็นการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน อันจะนำมาซึ่งคุณภาพของสถานศึกษาและของผู้เรียนให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ ผู้รับการนิเทศ ได้แก่ ครูผู้สอน และบุคลากรภายในสถานศึกษาทุกคน กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 36-37) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในด้าน การนิเทศการศึกษา ดังนี้

7.1. จัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

7.2. ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา

7.3. ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

7.4. ติดตาม และประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา

7.5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

สรุปได้ว่า การนิเทศภายใน เป็นความพยายามทุกชนิดของผู้บริหารในการปรับปรุง ส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาให้ดีขึ้น เป็นการเพิ่มพลังการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และผลสุดท้ายก็คือ การศึกษาของเด็กก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ

8. การแนะแนวการศึกษา การแนะแนวการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง และเพื่อให้การดำเนินการแนะแนวในโรงเรียนประสบผลสำเร็จและบรรลุผลดังเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 36) ได้กำหนดกรอบแนวทางในการปฏิบัติในการแนะแนวการศึกษา ดังนี้

8.1. การจัดระบบแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนการสอน

8.2. ดำเนินการแนะแนวการศึกษาโดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา

8.3. ติดตามและประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา

8.4. ประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษากับสถานศึกษาหรือเครือข่ายแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

จากแนวทางในการปฏิบัติการแนะแนวการศึกษาดังกล่าวมา ผู้บริหารจะต้องอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการแนะแนวให้กับครูในโรงเรียน ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำข้อมูลนักเรียนรายบุคคลจัดทำงบประมาณสนับสนุนงานแนะแนวในโรงเรียน ประสานกับหน่วยงานอื่นเพื่อแนะแนวให้แก่ผู้เรียน และสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนเป็นบุคคลแห่งการแนะแนว

9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา แนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา ประกอบด้วย

9.1 จัดทำระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามที่กฎกระทรวงกำหนด ดังนี้

9.1.1 การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ

9.1.2 การพัฒนามาตรฐานการศึกษา

9.1.3 การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปี

9.1.4 การดำเนินงานตามแผน

9.1.5 การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาประจำปี

9.1.6 การประเมินคุณภาพการศึกษา

9.1.7 การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี

9.1.8 การผดุงระบบการประกันคุณภาพการศึกษา โดยการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ควรยึดหลักการการมีส่วนร่วมของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สพท. และ สพฐ. (สวก.) เป็นต้น

9.2 จัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

9.3 แต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยมีอำนาจและหน้าที่ มีดังนี้

1. กำหนดแนวทางและวิธีดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน
 2. กำกับติดตาม ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
 3. เสนอสถานศึกษาแต่งตั้งคณะบุคคลทำหน้าที่ตรวจสอบ ทบทวน และรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา (รายงานประจำปี) ทั้งนี้ให้กำหนดอำนาจและหน้าที่ไว้ในคำสั่งแต่งตั้ง พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ให้รับทราบอย่างทั่วถึง
- 9.4 สร้างความตระหนัก เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
- 9.5 บุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมจัดทำแนวปฏิบัติในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อการยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน
- 9.6 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีข้อมูลสารสนเทศครอบคลุมภารกิจ และสามารถแสดงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างพอเพียง ถูกต้อง ชัดเจน เป็นปัจจุบัน และสามารถจัดเก็บเรียกใช้ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างสะดวกรวดเร็ว
- 9.7 กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและหรือการศึกษาระดับมัธยม และสามารถเพิ่มเติมเฉพาะในส่วนที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นได้
- 9.8 จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีรองรับ โดยควรคำนึงและครอบคลุมในเรื่องต่อไปนี้
1. เป็นแผนที่ใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความจำเป็นของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ
 2. กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ผลผลิต และสภาพความสำเร็จของการพัฒนา เช่น ผลสัมฤทธิ์ในวิชาการหลัก คุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นต้น ซึ่งกำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง ชัดเจน และเป็นรูปธรรม
 3. กำหนดวิธีการดำเนินงาน/กลยุทธ์ที่มีหลักวิชา ผลวิจัยหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ที่อ้างอิงได้ และสามารถนำไปสู่เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ได้
 4. กำหนดแหล่ง/หน่วยงานที่ให้การสนับสนุนและเกี่ยวข้องในแต่ละด้าน
 5. กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบ และการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปกครองชุมชนไว้ให้ชัดเจน
 6. กำหนดแผนการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

9.9 จัดทำแผนการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ทบทวน และรายงานผลการดำเนินงานตามแผน

9.10 ดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพ /แผนกลยุทธ์

9.11 ดำเนินการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ทบทวน และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพ/แผนกลยุทธ์

9.12 ประเมินผลการดำเนินงานและความก้าวหน้าของการพัฒนาสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

9.13 จัดทำรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี (รายงานประจำปี) เสนอหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

กระทรวงศึกษาธิการ (2544, หน้า 12) กล่าวว่า การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน หมายถึง การสร้างความเข้มแข็ง โดยการให้บุคคล ชุมชน องค์กร ทั้งของภาครัฐ เอกชน สถาบันต่างๆ รวมทั้งสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษา อบรม แสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของท้องถิ่น กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 38) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในด้าน การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน ดังนี้

10.1 การศึกษา สำรวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน

10.2 จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิดและเทคนิค ทักษะทางวิชาการ เพื่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น

10.3 ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา และที่จัดโดยบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

10.4 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ ชุมชน ท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน หมายถึง ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ชุมชนต้องมีบทบาทในการพัฒนาและร่วมมือกันวิเคราะห์เนื้อหาที่มีอยู่ เพื่อปรับให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ และเงื่อนไขของชุมชน

11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

ในยุคปัจจุบันเป็นยุคที่มีความเจริญทางด้านเทคโนโลยีโดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีสารสนเทศ การประสานความร่วมมือในด้านวิชาการกับสถานศึกษาอื่นทำให้นักเรียนและบุคลากร

ในโรงเรียนได้รับความรู้ที่กว้างขวางขึ้นเพราะการร่วมมือทางวิชาการเป็นการแบ่งปันสื่อ และองค์ความรู้ต่างๆ กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 38) ได้ให้แนวปฏิบัติในการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ดังนี้

11.1. ประสานความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาทั้งบริเวณใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่การศึกษา และต่างเขตพื้นที่การศึกษา

11.2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่างๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

จากแนวปฏิบัติในการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นดังกล่าวมาทำให้ทราบว่าผู้บริหารจะต้องวางแผนร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่างๆทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ แต่งตั้งบุคลากรให้มีหน้าที่ในการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และจัดระบบในองค์กรให้มีความเหมาะสมในการใช้เป็นสถานที่ประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

12. การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของโรงเรียนที่จะให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี อารุง จันทวานิช (2546, หน้า 20) กล่าวว่า โรงเรียนที่สมบูรณ์แบบนั้นต้องเป็นโรงเรียนที่สามารถเป็นแบบอย่างในการให้ความช่วยเหลือชุมชนและโรงเรียนอื่น และปัจจัยหลักแห่งการช่วยเหลือ คือ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน ส่งเสริมโรงเรียนอื่นพัฒนาครูและบุคลากรร่วมสนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมชุมชน ส่งเสริมโรงเรียนอื่นพัฒนาการจัดการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 38) ได้ให้แนวปฏิบัติในการส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ดังนี้

12.1. สำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

12.2. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของของบุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

12.3. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

จากแนวทางการปฏิบัติ การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาดังกล่าว ผู้บริหารจะต้องสำรวจและศึกษาข้อมูลรวมทั้ง ความต้องการในการสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่ จัดการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัด การศึกษาของของบุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา จัดให้มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษา จัดระบบในองค์กรให้มีความเหมาะสมในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ แต่งตั้งบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถให้มีหน้าที่ประสานให้เกิดความร่วมมือในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัด การศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

จำนง สมควร (2545, หน้า 55-57) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัย พบว่า มีการปฏิบัติงานเกือบทุกงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการในโรงเรียน แต่ก็ยังพบส่วนที่ไม่ได้ ปฏิบัติ คือ ประเมินผลการดำเนินการตามแผนงาน ปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้ ประเมินผลการนำ หลักสูตรไปใช้ ประชุมเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดทำสื่อการ เรียน วัดและประเมินผลการเรียนรู้จากสภาพจริง สำหรับปัญหาที่พบ คือ ขาดแคลนครู ไม่ได้วิเคราะห์ หลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของท้องถิ่น ครูไม่เปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน ขาดแคลนงบประมาณ ไม่มีการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง และผู้นิเทศไม่มีเวลาที่จะทำกรณีศึกษาอย่างจริงจังต่อเนื่อง

วัชรระ สุยะลังกา (2545, หน้า 37-38) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้บริหาร ส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนเกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดกิจกรรม การเรียนการสอน การนิเทศภายในโรงเรียน และการวัดผลประเมินผลในทุกกิจกรรม สำหรับปัญหา ที่พบคือ ผู้บริหารไม่สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรให้กับครู ครูไม่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการ วิเคราะห์หลักสูตร ผู้บริหารไม่ติดตามการใช้หลักสูตร มอบหมายให้ครูไปทำงานด้านอื่นมากกว่า การสอน ผู้บริหารไม่สนใจในการนิเทศภายใน ไม่มีเวลา และไม่นำผลการนิเทศมาจัดการเรียนการสอน

ตลอดจนการวัดผลประเมินผลที่ไม่เป็นระบบ และไม่มีการตรวจสอบเครื่องมือในการวัดผลให้ได้มาตรฐาน

พงษ์พิช รุ่งเป้า (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษากระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและขวัญกำลังใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการบริหาร ด้านการวางแผน มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการดำเนินงานตามแผน ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ และด้านการประเมินผล ตามลำดับ

พัฒนะ เล็งเรียบ (2545, หน้า 124) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า งานด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากแต่อยู่ในระดับต่ำสุดของการวิจัย ทั้งนี้ เนื่องจากในสภาพความเป็นจริงในการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาถึงแม้สถานศึกษาจะได้กำหนดนโยบายและมาตรการด้านการนิเทศไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาอีกทั้งหน่วยงานเบื้องบนจะได้เร่งรัดให้สถานศึกษาจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพแต่ในทางปฏิบัติจริงครูไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศมากนัก และที่สำคัญผู้บริหารไม่ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

ประยูร ชินสุวรรณ (2546, หน้า 138-141) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาบทบาทการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน โดยภาพรวม 6 งาน เรียงลำดับการปฏิบัติจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานวัดผลและประเมินผล งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ งานการเรียนการสอน งานนิเทศภายใน งานห้องสมุด และงานสื่อการเรียนการสอนบทบาทการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูผู้สอน มีความแตกต่างกันทุกงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัญหาที่พบมากที่สุดและแนวทางการแก้ไขปัญหาคือแต่ละด้านมีดังนี้ ปัญหาทางด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ผู้บริหารและครูผู้สอนขาดความรู้ความเข้าใจหลักสูตรหลักสูตรท้องถิ่นและการนำหลักสูตรไปใช้ ควรแก้ไขปัญหาคือจัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการและให้ศึกษาเอกสาร ปัญหาการเรียนการสอน ครูใช้วิธีสอนแบบเดิมมากกว่าใช้เด็กเป็นศูนย์กลาง ควรแก้ไข

ปัญหาโดยจัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับวิธีสอนที่ใช้เด็กเป็นศูนย์กลาง ปัญหางานนิเทศภายใน ผู้บริหารและครูผู้สอนมีเวลาน้อย ทำงานหลายด้าน ครูไม่เพียงพอ ควรแก้ไขปัญหาโดยจัดปฏิทินตารางเวลาทำงาน จัดลำดับความสำคัญของงาน ปัญหางานวัดผลและประเมินผล ไม่มีข้อสอบที่ได้มาตรฐานใช้ ขาดการวิเคราะห์หาคุณภาพข้อสอบ ควรแก้ไขปัญหาโดยใช้ข้อสอบกลางร่วมกัน วิเคราะห์ข้อสอบที่สร้างขึ้นเอง

บำรุง มีสุข (2546, หน้า 83-85) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า สภาพการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในภาพรวม สภาพการดำเนินงานที่ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน งานการเรียนการสอน งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ งานวัดผลและประเมินผล งานประชุมอบรมทางวิชาการ สภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนความต้องการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

สวาท นาคเสน (2546, หน้า 311- 312) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาด้านกระบวนการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงาน และปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาด้านกระบวนการ มาตรฐานที่ 1 มีการบริหารและการจัดการอย่างเป็นระบบ พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีสภาพการดำเนินงานมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดกลางมีสภาพการดำเนินงานมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนปัญหาในการดำเนินงานโรงเรียนขนาดใหญ่มีปัญหาในการดำเนินงานน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดกลางมีปัญหาในการดำเนินงานน้อยกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาด้านกระบวนการ มาตรฐานที่ 1 มีการบริหารและการจัดการอย่างเป็นระบบ พบว่า ระบบการติดตาม ตรวจสอบ ทบทวน และนิเทศให้มีคณะกรรมการดำเนินการและจัดทำรายงานเผยแพร่แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพต่อไป

ธีรัญ เชิดฉันท (2549,บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ตามแนวปฏิรูปการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับการมีส่วนร่วมจากมากไปหาน้อยคือ ด้านพัฒนาระบบการเรียนรู้อัน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการประกัน

คุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครู ในการบริหารงานวิชาการตามแนวปฏิรูปการศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ทั้งโดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปฏิญญา ยอดกระโทก (2550, หน้า 45-51) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า งานหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ครูส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในทุกๆ ด้าน ได้แก่ มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การกำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ส่วนรายการที่มีส่วนร่วมมากแต่ค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการใช้ บุคลากรยังขาดความเข้าใจในการทำหลักสูตร การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการแก้ปัญหาการนิเทศภายในของแต่ละปีการศึกษา การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคของการนิเทศภายในสถานศึกษาและการมีส่วนร่วมในการสร้างเครื่องมือนิเทศ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการนิเทศภายใน

งานวิจัยต่างประเทศ

ออสมัน (Osman อ้างอิงใน สมสุข วงศ์สกุล, 2545, หน้า 50) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาททางวิชาการของผู้บริหารในรัฐชวาบาหลี มาเลเซีย ผลการวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่ผู้บริหารมีหน้าที่หลัก คือ การประเมินโครงการของสถานศึกษา สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ควบคุมโครงการ และกิจกรรมอื่น ๆ ทั้งหมดของสถานศึกษาและการสอนในระดับชั้น มีความรู้และเข้าใจกฎข้อบังคับในการเรียนรายวิชาต่าง ๆ

ฟอร์ด (Ford อ้างอิงใน ภิรมย์ ขำดี, 2545, หน้า 57) ได้ศึกษาเรื่อง การนำระบบการจัดการสร้างคุณภาพทั้งองค์กรไปใช้ในโรงเรียนในเขตเท็กซัส โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับต่อประสิทธิผลของระบบการจัดการสร้างคุณภาพทั้งองค์กรที่มีต่อการนำไปใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนของผู้บริหารและครูผู้สอนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบของระบบการใช้วิธีการศึกษาแบบกรณีศึกษาในหลายพื้นที่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความตระหนักในหลักการและความคิดรวบยอดของระบบการจัดการสร้างคุณภาพทั้งองค์กรอยู่ในระดับสูง ในเรื่องของความร่วมมือช่วยเหลือกันอยู่ในระดับต่ำ

ส่วนทัศนคติ ความเชื่อของผู้บริหารและครูผู้สอนเป็นตัวกำหนดความก้าวหน้าของหลักการและความคิดรวบยอดของระบบการจัดการสร้างคุณภาพทั้งองค์กร และเมื่อมีการนำมาใช้เป็นแนวทางที่จะกระตุ้นให้เกิดภาวะการตัดสินใจและกิจกรรมการแก้ปัญหาการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะสามารถเกิดขึ้นได้

แม็กโดแนลด์ (MacDonald อ้างอิงใน สุชาติ พลศักดิ์, 2548, หน้า 86-87) ได้ศึกษาศักยภาพของการวิจัยเชิงปฏิบัติการทั้งสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่เป็นตัวช่วยเสริมการปรับปรุงสถานศึกษา พบว่า ครูให้การสนับสนุนปรัชญาและกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในสถานศึกษา แต่จะต้องมีการกลั่นกรองก่อนเพื่อให้มั่นใจได้ว่าสมาชิกคณะครูทุกคนมีความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งที่นำมาตั้งเป็นเงื่อนไข

จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การดำเนินงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาและจะมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพวิชาการของสถานศึกษานั้น ผู้บริหารและครูผู้สอนมีส่วนสำคัญที่สุด ที่ควรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาทั้งการมีส่วนร่วมรับรู้สภาพปัญหา ความต้องการ ร่วมคิดวางแผนการดำเนินงาน ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการควบคุม ตรวจสอบการดำเนินงาน เพื่อพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาต่อไป