

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารการจัดการเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วมในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎี
 - 1.1 การศึกษาเพื่อการพัฒนา
 - 1.2 การบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
 - 1.4 หลักการบริหารงานวิชาการ
 - 1.5 หลักการจัดการเรียนการสอน
 - 1.6 หลักการจัดการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม
 - 1.7 การมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเพื่อการพัฒนา

การศึกษานับว่ามีบทบาทที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาโดยเฉพาะบทบาทในการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ และเจตคติของบุคคล เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในสังคมที่มีลักษณะตามเป้าหมายของการพัฒนา ซึ่ง ชนิตา รักษ์พลเมือง (2535: 101) ได้ยืนยันว่า "การศึกษาสามารถก่อความสำเร็จตามเป้าหมายของการพัฒนาได้" หลังจากที่ได้อธิบายบทบาทของการศึกษาต่อการพัฒนา ตั้งแต่ทศวรรษ 1950 เป็นต้นมา โดยแสดงให้เห็นว่าในระยะแรกๆ ของการพัฒนา ที่รูปจำลองของการพัฒนาได้นำการพัฒนาเข้าเทียบกับความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ที่การศึกษามีฐานะในการสร้างทุนมนุษย์ ซึ่งทำให้มีการขยายการศึกษา โดยเฉพาะการศึกษาอย่างเป็นทางการออกไปอย่างกว้างขวางและเมื่อรูปแบบการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไป ก็มีการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายของการศึกษาดังนี้ "หน้าที่ของการศึกษาจึงได้แก่ การค้นคว้าว่า อะไรเหมาะสมกับสังคมหรือชุมชนของตน ไม่ว่าจะ เป็นเทคโนโลยี การจัดการองค์การ หรือรูปแบบของการศึกษา (ชนิตา รักษ์พลเมือง, 2535: 103) และ วิจิตร ศรีสะอ้าน (2534: 58) ก็ได้กล่าวไว้ว่า "การศึกษาเป็นกิจกรรมและเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก

จนถึงมีคำกล่าวที่ว่า กระบวนการพัฒนาเป็นกระบวนการศึกษาชนิดหนึ่ง (The development process is and educational process)

ในปัจจุบัน เป็นยุคที่แนวคิดการพัฒนาได้มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ อาจกล่าวได้ว่า เป็นยุคพัฒนาใหม่ (Redevelopment) ที่มีการทบทวนแนวคิดและวิธีการพัฒนาในทศวรรษที่ผ่านมาเสียใหม่ เนื่องจากแนวทางการพัฒนาที่ผ่านมาทั้งในโลกเสรีและโลกสังคมนิยม ตลอดจนในกลุ่มประเทศโลกที่สาม ผลของการพัฒนาได้ก่อให้เกิดผลต่างมากมายทั้งที่เป็นผลดีต่อเศรษฐกิจสังคม แต่ในขณะเดียวกันก็ได้ส่งผลกระทบต่อสังคม ตลอดจนสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติไม่น้อย ประสบการณ์ของการพัฒนาได้ทำให้นักวิชาการและประชาชนในที่ต่างๆ ล้วนตั้งคำถามถึงการพัฒนาในแง่มุมต่างๆ ซึ่งผลักดันให้เกิดแนวคิดและข้อเสนอทางเลือกการพัฒนาขึ้นใหม่อีกหลายประเด็น ซึ่งกระแสความคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) ได้รับความยอมรับว่าเป็นแนวทางใหม่ของการพัฒนาในยุคปัจจุบัน ประเด็นก็คือ ทำอย่างไรการศึกษาจึงจะมีบทบาทต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนซึ่ง เสน่ห์ จามริก (2541: 26) เสนอให้ตั้งเกณฑ์คุณค่าในสังคมใหม่ โดยการศึกษาจะต้อง “อำนวยความสะดวกเสริมให้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของชุมชนท้องถิ่น ได้เป็นไปโดยอิสระ เป็นตัวของตัวเอง ทั้งนี้เพื่อฟื้นฟูและปกป้องรักษาทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่น และในอันที่จะเรียนรู้และคัดสรรวิทยาการที่เหมาะสมจากโลกภายนอก”

ในทางสังคมวิทยาการศึกษาเห็นว่า การศึกษานั้นเป็นกระบวนการทางสังคมซึ่งทำหน้าที่ในฐานะระบบหนึ่งในโครงสร้างสังคมทั้งหมด โดยได้รับการยอมรับว่าเป็นวิถีทาง (Means) อันมีประสิทธิภาพอันหนึ่งที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย (Ends) แห่งการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (ชนิตา รัชชพลเมือง, 2532: 40) โดยเฉพาะการตอบสนองของความต้องการของสังคม ซึ่งกำหนดจากแนวคิดและทิศทางการพัฒนาของแต่ละประเทศ ในระยะที่ผ่านมาที่การพัฒนาระแสหลักเน้นการพัฒนาที่มุ่งสู่ความทันสมัยโดยมีการพัฒนาอุตสาหกรรมเป็นฐาน ความต้องการทางสังคมก็ตั้งอยู่บนความต้องการในการพัฒนาอุตสาหกรรม การปลูกฝังค่านิยม การพัฒนาทักษะ ตลอดจนร่างกาย ล้วนแต่มุ่งตอบสนองความต้องการของสังคมในแนวทางนั้นๆ การศึกษาจึงอยู่ในฐานะเป็นอุปทานทางสังคม คือ ทำหน้าที่ตอบสนองความต้องการทางสังคม โดยนัยนี้จะเห็นความสัมพันธ์ของการศึกษากับความต้องการของสังคมที่เกี่ยวข้องกันตลอดเวลา และย่อมแสดงให้เห็นว่าการศึกษาไม่อาจทำหน้าที่ได้โดยลำพังตนเอง

ในการพิจารณาบทบาทหน้าที่ของการศึกษาที่มีต่อการพัฒนานั้นควรพิจารณาประเด็นต่อไปนี้

1. เป้าหมายการพัฒนาของประเทศ ซึ่งการศึกษาจะต้องประสานเชื่อมโยงกับระบบอื่นๆ ในสังคมเพื่อที่จะนำไปสู่การพัฒนา

2. ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการศึกษากับความต้องการของสังคม

3. ความสำคัญของการศึกษาในกระบวนการพัฒนาประเทศ
4. ประโยชน์ของการศึกษาต่อคนส่วนใหญ่ของประเทศ
5. ช่องว่างระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติทางการศึกษา

ซึ่งการพิจารณาในประเด็นเหล่านี้จะทำให้ทราบถึงสถานะของการศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนา สิ่งสำคัญที่จะทำให้การศึกษามีบทบาทต่อการพัฒนามากที่สุดนั้นอยู่ที่การวางแผนการศึกษาเพื่อการพัฒนา ซึ่งเป็นการวางแผนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ชนิตา รัชกุลเมือง (2532: 136) ได้เสนอวิธีการเชิงระบบ เช่นเดียวกับ Philip H. Coombs ในการวิเคราะห์ระบบการศึกษาที่จะก่อให้เกิดการพัฒนา โดยพิจารณา ทรัพยากรป้อนระบบ (Input) ได้แก่ ความรู้ ค่านิยม เป้าหมายของการศึกษาและสังคม ประชากรและกำลังคน เศรษฐกิจ เป็นต้น โครงสร้างกระบวนการ (Process) ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายและลำดับความสำคัญเนื้อหาการเรียนการสอน การบริหารจัดการ ผลิต (Output) ได้แก่ ลักษณะของผู้ที่ได้รับการศึกษาตามที่กำหนด ผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ จิตใจ สติปัญญา และการสร้างความรู้ใหม่ แต่อย่างไรก็ดี ในการวางแผนการศึกษาเพื่อพัฒนานั้น ควรที่จะต้องพิจารณาแบบจำลอง (Model) ของการศึกษาและเลือกแบบจำลองให้เหมาะสม เช่น รูปแบบที่ตอบสนองความต้องการของสังคม (Social demand approach) รูปแบบอัตราผลตอบแทน (Rate of return approach) และรูปแบบ Linear programming model (ชนิตา รัชกุลเมือง, 2532: 139-142) แต่อย่างไรก็ดี รูปแบบการจัดการศึกษาต่างที่เสนอมานั้น ต่างก็มีข้อเด่นและข้อด้อยในตัวเอง และในทางปฏิบัติก็ไม่อาจจะแยกแยะรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งมาจัดการศึกษาได้โดยตรง และควรที่จะเลือกเอาประเด็นที่ดีของแต่ละรูปแบบมาใช้ในการวางแผนการศึกษาด้วย พารีก (Pareek, Udai, 2005: 26-29) ได้เสนอเกณฑ์สำหรับเป็นแนวทางในการวางแผน 10 ประการ คือ

1. การเสริมสร้างสำนักทางสังคม
2. การสร้างความตระหนักและความภูมิใจ
3. การสร้างความรู้สึกร่วมและทักษะ
4. การริเริ่มศูนย์รวม
5. การแสวงหาทรัพยากร
6. การเชื่อมโยงงานผลิต
7. การสร้างปทัสฐาน การลงโทษและกลไกการลงโทษ
8. การสร้างทักษะในการจัดการ
9. การสร้างระบบการจัดการ
10. การสร้างสถาบัน

จะเห็นได้ว่าความมุ่งหมายของการวางแผนการศึกษาล้วนแต่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นใน
ตัวคนเป็นสำคัญ แต่ที่กล่าวมาทั้งหมดนั้น เป็นเรื่องของโครงสร้าง รูปแบบ ของการศึกษาเป็นส่วนใหญ่
เสมือนเป็นที่เข้าใจและยอมรับอุดมการณ์บางอย่างที่อยู่ภายในความคิด ความเชื่อ ค่านิยมของการจัด
การศึกษาเพื่อการพัฒนา ซึ่งมีนัยที่สื่อแสดงถึงอิทธิพลทางความคิดการพัฒนาที่มุ่งสู่ความทันสมัย
อันเป็นกระแสหลักของการพัฒนา

การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

การศึกษาได้รับการยอมรับว่าเป็นวิธีการที่จะส่งผลสำเร็จต่อกระบวนการพัฒนาและการ
เปลี่ยนแปลงในอนาคต สำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนแล้ว การศึกษาทั้งการศึกษาในระบบโรงเรียน
การศึกษานอกระบบโรงเรียน การศึกษาตามอัธยาศัย ตลอดจนการเรียนรู้ต่างๆ ในวิถีชีวิตทั้งในบ้าน
และในชุมชน จะต้องมิบทบาทต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ในเอกสารเรื่อง **Educating for a Sustainable
Future: A Transdisciplinary Vision for Concerted Action** ของการประชุมระดับนานาชาติ เรื่อง
Environment And Society: Education and Public Awareness for Sustainability ในปี พ.ศ. 2540
ได้เรียกร้องให้ครูผู้สอน นักพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารการศึกษา ผู้สนับสนุน ผู้ประกอบการ นักวางแผน
ด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อม นักการศึกษาทั้งองค์กรรัฐและเอกชน นักการศึกษาชุมชน ผู้นำเยาวชน
สมาคมผู้ปกครอง สื่อมวลชน รวมทั้งผู้เรียน ฯลฯ ให้เข้ามามีส่วนร่วมและถือเป็นหน้าที่ที่จะให้
การศึกษา ตลอดจนข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนทั้งมวลให้มีความรู้ความเข้าใจและยอมรับนับถือใน
เรื่องความยั่งยืนของโลกในอนาคต เพื่อที่จะผลักดันให้ความคิดเรื่องการพัฒนาที่ยั่งยืนเข้าไปในทุก
ชุมชนและทุกสถาบันในท้องถิ่นทั่วทั้งโลก ดังนั้น เป้าหมายของการศึกษาจึงเป็นการทำให้ประชาชนมี
สติปัญญา มีความรู้ มีข้อมูลข่าวสารที่ดี มีจิตสำนึกทางจริยธรรม รู้จักคิดวิเคราะห์ ตลอดจนสามารถ
เรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการเสริมสร้างความรู้ พัฒนาทักษะ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ค่านิยม
รูปแบบการดำรงชีวิต ตลอดจนส่งเสริมการสนับสนุนมีส่วนร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ฯลฯ
เพื่อให้มนุษยชาติบรรลุถึงความสำเร็จของการพัฒนาที่ยั่งยืน (UNESCO. 1997: 16)

ก่อนหน้านี้ได้มีการประชุม **"The National Forum on Partnership Supporting Education
about Environment** ของ **The National Science and Technology Council** ร่วมกับ **US. Department
of Education** ในสหรัฐอเมริกา ได้มีการทำข้อตกลงเพื่อจะสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืน ในปี ค.ศ.
1994 และต่อมาได้ทำเป็นรายงานเสนอต่อประธานาธิบดีแห่งสหรัฐอเมริกา เรื่อง **การศึกษาเพื่อความ
ยั่งยืน (Education for Sustainability: An Agenda for Action)** ในปี ค.ศ. 1996 โดยชี้ให้เห็นถึงความ
รับผิดชอบของการศึกษาต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยการศึกษาจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดความรู้ที่
นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นต่อการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การศึกษาเพื่อการ
พัฒนาที่ยั่งยืนจะต้องใช้องค์ความรู้ต่างๆ เข้ามาเป็นองค์ประกอบ ทั้งการศึกษาผู้ใหญ่ การฝึกอบรมใน

ระหว่างการทำงาน โครงการการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมทั้งสื่อต่างๆ เพื่อให้ความรู้เข้าถึงบุคคลแต่ละคนให้มากที่สุด เอกสารดังกล่าวได้ให้นิยามการศึกษาเพื่อความยั่งยืนไว้ว่า “เป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่นำไปสู่การเป็นพลเมืองที่ได้รับข้อมูลและมีส่วนเข้ามาเกี่ยวข้องในกระบวนการ มีทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างระบบ มีความรู้เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์และสังคม มีพันธกิจที่จะเข้ามามีส่วนร่วม รับผิดชอบทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและการให้ความร่วมมือในการกระทำต่างๆ ที่จะทำให้มั่นใจได้ว่าจะมีสิ่งแวดล้อมที่ดีมีเศรษฐกิจที่มั่นคงในอนาคต (PCSD. <http://www.info.usaid.gov.environment/strategy.htm>.)

กล่าวโดยสรุป การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นการสะท้อนให้เห็นข้อเรียกร้องและข้อเสนอต่อการปรับท่าทีของการศึกษาต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเห็นว่า การศึกษาเป็นวิธีการสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนได้ โดยเฉพาะมุ่งไปที่บทบาทของการพัฒนาคนในชุมชนให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ เจตคติ ตลอดจนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสม หรือนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน การปรับบทบาทของการศึกษาเพื่อที่จะมุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนนั้น จะต้องปรับให้การศึกษากลายเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถเชื่อมโยงกับส่วนอื่นๆ ในสังคมได้ ทั้งระบบการคิด ความรู้ และวิถีปฏิบัติ เป็นการมีส่วนร่วมของทุกๆ ฝ่าย และเน้นไปที่ชุมชนเป็นเป้าหมายหลัก

การบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหาร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหาร ไว้ดังนี้

การบริหาร หมายถึง การร่วมมือกันทำกิจกรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยการใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม (วิจิตร ศรีสะอ้าน. 2534: 6) และการบริการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้นำกลุ่ม ซึ่งต้องจัดการให้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวคนและวัสดุสามารถประสานเข้าด้วยกัน เพื่อร่วมกันทำงานเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้ และขณะเดียวกันจะต้องจัดการองค์การให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างดีที่สุด (ธงชัย สันติวงษ์. 2537: 26) และนอกจาก จันทรานี สงวนนาม (2545: 11) ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับการบริหาร ส่วนสัมพันธ์กับสิ่งต่อไปนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์กร
2. ทรัพยากรทางการบริหาร ซึ่งรวมถึงกลุ่มบุคคลในองค์การ
3. กลไกการดำเนินงาน หรือการจัดกิจกรรมขององค์การ

ส่วน สมพงษ์ เกษมสิน (2514: 13-14) และไพบุลย์ ช่างเรียน (2532: 17) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การนำเอาทรัพยากรการบริหาร (Administrative resource) เช่น คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และการจัดการมาประกอบการทำงานตามกระบวนการของการบริหาร (Process of administration)

เช่น POSDCoRB Model ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ยังมี โมห์ลแมน (Moehlman, 1965) ได้ให้ความหมาย การบริหาร หมายถึง ความพยายามที่จะสั่งและผสมผสานความพยายามของมนุษย์ซึ่งมีจุดรวมที่มุ่งสู่จุดหมายปลายทางหรือเป้าหมายบางอย่าง การบริหารเป็นกิจกรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในองค์การซึ่งมีหน้าที่สั่งการ ให้ความสะดวกในการทำงานของกลุ่มที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน กิจกรรมของการบริหาร คือ กระบวนการทุกอย่างที่ต้องการทำให้นโยบาย และวิธีการที่มีประสิทธิผล พอสรุปความหมาย ดังนี้

1. การทำงานร่วมกัน
2. การช่วยให้ตระหนักในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา
3. การให้บริการแก่สังคม
4. การเข้าเกี่ยวข้องกับมนุษย์ เช่น ครู นักเรียน ผู้ปกครองและประชาชนให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคคลเหล่านี้
5. การใช้ทรัพยากรให้ได้ประโยชน์มากที่สุด สำหรับการศึกษาศึกษาและวัตถุประสงค์ โดยผ่านทางวิธีการของการจัดองค์กร การสั่งการ การอำนวยความสะดวก และการปรับปรุงการทำงานให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษานั้นมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ทฤษฎีการบริหารในระยะเริ่มแรกมีลักษณะเป็นเพียงแนวคิดหรือข้อเสนอที่ไม่ชัดเจน ซึ่งถือว่าเป็นยุคบุกเบิกทางทฤษฎีรุ่นแรก ต่อมาก็เริ่มมีการพัฒนาศาสตร์ทางการบริหารขึ้นมาอย่างมีหลักการเป็นยุคทัศนะดั้งเดิม และได้วิวัฒนาการสู่ยุคทัศนะเชิงพฤติกรรม ยุคทัศนะเชิงปริมาณ และยุคทัศนะร่วมสมัยในปัจจุบัน ซึ่ง วิโรจน์ สารรัตน์ (2545: 30-31) ได้แบ่งทฤษฎีการบริหาร ไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีทัศนะดั้งเดิม แบ่งเป็น 3 ทฤษฎี คือ
 - 1.1 ทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ที่มุ่งหาวิธีที่ดีที่สุดในการทำงาน
 - 1.2 ทฤษฎีการบริหารจัดการมุ่งกำหนดหลักการทางการบริหารไว้และเชื่อว่าหากมีการฝึก อบรม จะทำให้สามารถเป็นนักบริหารที่มีความสามารถได้
 - 1.3 ทฤษฎีการบริหารแบบราชการที่มุ่งเน้นความเป็นเหตุผลในองค์ประกอบต่างๆ ขององค์กร
2. ทฤษฎีทัศนะเชิงพฤติกรรม มีจุดเน้นอยู่ที่การศึกษาเพื่อความเข้าใจปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร มีทัศนะต่อบุคลากรในหน่วยงานว่าไม่ได้ต้องการปัจจัยจูงใจด้านเศรษฐกิจหรือกายภาพเท่านั้น แต่ยังเป็นมนุษย์สังคมที่ต้องการปัจจัยจูงใจด้านสังคมด้วย ทัศนะ

ดังกล่าวนำไปสู่ความเคลื่อนไหวเชิงมนุษยสัมพันธ์และตระหนักถึงความจำเป็นของการบริหารว่าควรมีทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์เพิ่มขึ้นด้วย

3. ทฤษฎีทักษะเชิงปริมาณ ซึ่งมีจุดเน้นอยู่ที่ตัวแบบทางคณิตศาสตร์ สถิติ และข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารประสิทธิผล ประกอบด้วย 3 หลักการ ดังนี้

3.1 หลักการบริหารศาสตร์หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพจากการใช้ตัวแบบทางคณิตศาสตร์และวิธีการเชิงสถิติมาประกอบ

3.2 หลักการบริหารเชิงปฏิบัติการ ซึ่งมุ่งจัดการเรื่องของการผลิตและการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ

3.3 หลักการระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร ซึ่งมุ่งออกแบบระบบสารสนเทศและการนำไปใช้โดยสร้างระบบฐานข้อมูลที่อาศัยคอมพิวเตอร์เป็นพื้นฐาน

4. ทฤษฎีทักษะร่วมสมัย ประกอบด้วย

4.1 หลักการบริหารเชิงระบบ ประกอบด้วย ปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการปัจจัยป้อนออก และข้อมูลย้อนกลับ ในการบริหารนั้น ผู้บริหารต้องคำนึงถึงลักษณะต่างๆ ของความเป็นระบบเปิดมาใช้ให้เป็นประโยชน์

4.2 หลักการบริหารตามสถานการณ์ โดยมีความเชื่อที่ไม่มีวิธีการทำงานใดที่ดีที่สุดสำหรับทุกสถานการณ์ ผู้บริหารต้องมีทักษะเชิงมนทัศน์ค่อนข้างสูงเพื่อให้สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ทำให้สามารถตัดสินใจเลือกหลักการหรือวิธีการที่เหมาะสมได้ ดังนั้น การนำทฤษฎีการบริหารสู่การปฏิบัตินั้น ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ คือ ความรู้ในเชิงทฤษฎีจากการศึกษาค้นคว้า (เป็นศาสตร์) และควมมีประสบการณ์จากการฝึกฝน อบรมหรือจากการทำงาน (เป็นศิลป์) การที่จะเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถนั้น

5. ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ฮอยและมิสเกล (Hoy; & Miskel. 1978: 108-109) ได้มีการวิจัยสอบถามอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 232 โรงเรียนสหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แล้วผลที่ได้ปรากฏว่า อาจารย์ใหญ่ผู้ที่สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ปรากฏว่าเป็นผู้เตรียมการมาดี หาข้อมูลแยกแยะระหว่างข้อเท็จจริงกับความความคิดเห็นได้อย่างชัดเจน และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างจริงจังด้วย สำหรับอาจารย์ใหญ่ผู้มีประสบการณ์ดีด้อยกว่า ล้วนแต่เป็นผู้ที่ไม่ได้เตรียมการมาสำหรับการที่ตัดสินใจนั้นเลย สิ่งที่ค้นพบจากการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยสั่งการ มีดังนี้

5.1 การมีโอกาสร่วมตัดสินใจทำให้ครูมีขวัญดี

5.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความพึงพอใจต่อวิชาชีพ

5.3 ครู อาจารย์พึงพอใจอาจารย์ใหญ่ที่ส่งเสริมให้เขาเข้าร่วมตัดสินใจ

5.4 ครู อาจารย์มิได้คาดหวังจะเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเสียทุกเรื่องไป เขาอยากเข้าร่วมตัดสินใจเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวเขา หรือผลประโยชน์ของเขาเท่านั้น

5.5 องค์ประกอบทั้งภายในและภายนอก มีผลกระทบต่ระดับของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

6. ทฤษฎีอำนาจ และความขัดแย้งในสถาบันการศึกษาของ วิคเตอร์ บอลดิวิจจ์ ทฤษฎีเน้นที่ตัวแบบทางการเมือง (Political model) เป็นส่วนสำคัญในการวิเคราะห์ด้านสังคมวิทยา ตั้งแต่สมัยของคาร์ล มาร์ก เป็นต้นมา นักทฤษฎีความขัดแย้งเน้นที่การแยกส่วนของระบบสังคม ออกเป็นกลุ่มผลประโยชน์ ซึ่งแต่ละกลุ่มต่างก็มีเป้าประสงค์ที่แตกต่างกันออกไป ศึกษาปฏิสัมพันธ์ ระหว่างกลุ่มผลประโยชน์เหล่านี้ และแต่ละกลุ่มต่างก็พยายามที่จะได้เปรียบอีกกลุ่มหนึ่งหรืออีก หลายๆ กลุ่ม

สรุปได้ว่าทฤษฎีการบริหารการศึกษาทั้งหลายมีความสำคัญในฐานะทำหน้าที่ให้ข้อยุติ ทั่วไป ก่อให้เกิดการวิจัยทางด้านบริหารการศึกษา และการมีทฤษฎีต่างๆ มาใช้นั้น ช่วยอำนวยความสะดวก แก่ผู้ศึกษาที่ไม่ต้องไปจดจำข้อมูล หรือข้อความต่างๆ ให้มากมาย เพียงจำหลักการหรือทฤษฎี ต่างๆ เหล่านี้ได้ และนำมาประยุกต์ใช้ก็เพียงพอแล้ว ทฤษฎีทั้งหลายนั้นมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติ ในแง่ที่ว่า ทฤษฎีวางกรอบความคิดให้แก่ผู้ปฏิบัติการนำเอาทฤษฎีมาใช้ช่วยให้แนวทางวิเคราะห์ผลที่ เกิดขึ้นจากการปฏิบัตินั้นๆ และทฤษฎีช่วยในการตัดสินใจ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหารมีลักษณะเด่นเป็นสากลอยู่หลายประการ (จันทราณี สงวนนาม. 2545: 11); (สมพงษ์ เกษมสิน. 2514: 13-14) ดังนี้

1. การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
2. การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบ
3. การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
4. การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ
5. การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคล
6. การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคล กล่าวคือ ความร่วมมือ (Collective Mind) จะก่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม (Group Cooperation) อันจะนำไปสู่พลังของกลุ่ม (Group effort) ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์
7. การบริหารมีลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล
8. การบริหารมีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์

9. การบริหารไม่มีตัวตน (intangible) แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์

การบริหารงานเชิงระบบ (Systems Approach) โรงเรียนในฐานะหน่วยงานที่มีเป้าหมายในการสร้างเยาวชนของชาติให้เป็นคนที่มีคุณภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมต้องการ ภารกิจดังกล่าวจะบรรลุตามเป้าหมายหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคนที่จะต้องร่วมมือกันดำเนินการ โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องวางแผนและปฏิบัติทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนมากมายหลายประการ ได้แก่ (กระทรวงศึกษาธิการ กรมวิชาการ. 2544: 3-10)

1. การบริหารงานวิชาการเป็นภาระหน้าที่สำคัญยิ่ง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน โดยตรงและเกี่ยวข้องกับงานทุกงานในโรงเรียน เช่น การจัดครูเข้าทำการสอน การจัดแผนการเรียน การจัดตารางสอน การพัฒนาสื่อการเรียน การพัฒนาหลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียน เป็นต้น

2. การบริหารงานธุรการ เป็นงานบริการและสนับสนุนด้านการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อบริการงานในฝ่ายหรือกลุ่มวิชาต่างๆ ภายในโรงเรียนให้สามารถปฏิบัติงานได้ โดยไม่มีอุปสรรคและมีความคล่องตัว ซึ่งจะส่งผลให้การเรียนการสอนเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยขอข่ายของการบริหารงานธุรการ เช่น การวางแผนและการบริหารงานธุรการ การบริหารงานพัสดุ การบริหารงานการเงินและบัญชี ตลอดจนการบริหารงานทะเบียนสถิติ เป็นต้น

3. การบริหารงานบุคคล หมายถึง การใช้คนเพื่อทำงานให้ได้ผลดีที่สุด ในระยะเวลาสั้นที่สุด และสิ้นเปลืองงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์น้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันคนที่ทำงานก็มีความสุข ความพอใจในการทำงานด้วย ขอข่ายของการบริหารบุคคล คือ การคัดเลือกและสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และทำให้บุคลากรพ้นจากงาน

4. การบริหารงานกิจกรรมนักเรียนเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง นอกเหนือจากการเรียนการสอนปกติ เป็นงานที่มุ่งส่งเสริมชีวิตความเป็นอยู่ของนักเรียนให้เป็นอย่างดี อันจะส่งผลต่อไปถึงการพัฒนาบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ หรือความถนัด ความสนใจของนักเรียน ขอข่ายของการบริหารงานกิจการนักเรียนที่สำคัญ คือ การรับนักเรียน การจัดกลุ่มนักเรียน การรักษาวินัย การจัดบริการ และสวัสดิการจัดกิจกรรมนักเรียน เป็นต้น

5. การบริหารงานอาคารสถานที่เป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเอาใจใส่ ดูแลรักษา และตกแต่งซ่อมแซมให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่า สร้างเสริมบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่สะอาดสดชื่น มีความร่มรื่นสวยงามแก่บุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ขอข่ายของการบริหารงานอาคารสถานที่ที่สำคัญ ได้แก่ การจัดสร้างอาคารสถานที่ การใช้อาคารสถานที่ การบำรุงรักษา การควบคุมดูแลอาคารสถานที่ เป็นต้น

6. การบริหารงานบริการ และงานสัมพันธ์กับชุมชน งานบริการเป็นงานหนึ่งที่มีความสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกงานดำเนินการไปตามเป้าหมาย โดยคำนึงถึงหน้าที่ที่จะต้องให้บริการชุมชนทั้งในด้านการศึกษาและการบริการอื่นๆ ด้วย อันเป็นการสร้างประโยชน์และความเจริญให้กับชุมชนนั้นๆ นอกจากนี้โรงเรียนจะต้องอาศัยทรัพยากรจากชุมชนมาพัฒนาโรงเรียนอีกด้วย โดยกำหนดภาระหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนไว้ คือ วางแผนและกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียนสู่ชุมชน สอนประชาชน บริการชุมชน ตลอดจนการทำหลักฐานต่างๆ

จากภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนข้างต้น พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้ช่วยผู้บริหารเพียงคนเดียวจะสามารถปฏิบัติงานตามขอบข่ายที่กำหนดได้อย่างครบถ้วน จึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานจากทุกฝ่าย ทุกหมวดวิชา และทุกงาน ร่วมกันวางแผนหาเทคนิควิธีการและกระบวนการที่จะแก้ปัญหาดังกล่าว โดยเฉพาะการนำการบริหารงานเชิงระบบมาใช้กับทุกคน

การบริหารโรงเรียนเป็นที่กล่าวกันโดยทั่วไปในวงการศึกษาว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในฐานะที่เป็นผู้มีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการจัดการศึกษาอันเป็นพื้นฐานของการศึกษาทุกระดับ การที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เหมาะสมกับความสำคัญที่กล่าวมานั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องการบริหารโรงเรียนเป็นอย่างดี กล่าวคือ ต้องทราบและเข้าใจกับวัตถุประสงค์ขอบข่ายและความสำคัญของงานบริหารโรงเรียนเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยกรมสามัญศึกษาได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารโรงเรียนให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (พินีสหนาคินทร์. 2542: 20)

ลักษณะของกลยุทธ์การบริหารที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์การบริหารที่ทรงประสิทธิภาพที่จะทำให้การบริหารสามารถประสบผลสำเร็จได้อย่างดีในทุกสถานการณ์ และทุกเงื่อนไขของสภาพแวดล้อมนั้น ลักษณะจะเป็นดังนี้

1. เป็นการบริหารเชิงรวมที่กระทำอย่างเป็นระบบที่มีการบริหารครบสมบูรณ์ทุกด้าน
2. เป็นการบริหารที่พร้อมสมบูรณ์ด้วย “แผนงาน” ที่มีประสิทธิภาพซึ่งระบุออกมาโดยอาศัย “เป้าหมาย” (Goals) เป็นเครื่องมือ แผนงานที่มีประสิทธิภาพเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็โดยการให้ผู้ปฏิบัติได้มีส่วนร่วมในการพิจารณากำหนดเป้าหมายเหล่านี้ด้วย
3. เป็นการบริหารที่พร้อมสมบูรณ์ด้วยเทคนิคการจัดทำแผน การวัดผล การจูงใจ การควบคุม การพัฒนานักบริหาร และการสามารถแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อีกด้วย

ตามลักษณะทั้งสามประการข้างต้น ถ้านำมาพิจารณาจัดทำเป็นกลยุทธ์การบริหารในทางปฏิบัติแล้วอาจแยกเป็น "กลยุทธ์การบริหาร" ดังนี้

1. การใช้วิธีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งอาศัยการบริหารโดยเป้าหมาย (MBO) เป็นเครื่องมือ
2. การอาศัย "แผนกลยุทธ์" เป็นเครื่องมือเสริมสร้างประสิทธิผลในระยะยาว
3. การใช้โครงสร้างเป้าหมายผลสำเร็จเป็นตัวเร่งผลผลิต
4. การอาศัยกระบวนการวางแผนและตั้งเป้าหมายเพื่อให้พนักงาน มีความผูกพันต่อเป้าหมายผลสำเร็จ
5. การใช้วิธีจูงใจคนเพื่อเพิ่มผลผลิต
6. การอาศัยระบบการควบคุมแบบสร้างสรรค์
7. การเพิ่มประสิทธิภาพโดยการวางแผนทรัพยากรบุคคลและพัฒนาขีดความสามารถทางการบริหาร
8. การเพิ่มประสิทธิภาพด้วยวิธีการเสริมขวัญและกำลังใจ โดยอาศัยการให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่งานบริหาร
9. การใช้กลยุทธ์เพิ่มประสิทธิภาพจากการบริหารพฤติกรรมองค์กรโดยส่วนรวม
10. การเพิ่มประสิทธิภาพโดยการเรียนรู้และเอาชนะคู่แข่งชั้น
11. การสร้างประสิทธิภาพโดยปรับการบริหารให้สอดคล้องกับปัญหาในอนาคต อาจกล่าวได้ว่า สอดคล้องกับการบริหารเชิงรวมที่เป็นภารกิจทางการบริหารของผู้บริหารที่มีอยู่เป็นพิเศษ คือ

11.1 การใช้วิธีบริหารแบบมุ่งหมายเป็นสำคัญ ทั้งนี้ก็เพราะในภาวะเศรษฐกิจที่ประสบปัญหาวิกฤตินั้น ประสิทธิภาพผลผลิตที่ทำให้จะเป็นเรื่องสำคัญยิ่งที่นักบริหารจะต้องวัดผลและติดตามตลอดเวลา การตั้งเป้าหมายผลสำเร็จที่ต้องการและการติดตามผลงานที่ทำได้ต่างก็อาศัยเป้าหมายเป็นเครื่องมือที่จะขาดเลยมิได้

11.2 การจัดระบบการวางแผนที่สมบูรณ์ ทั้งนี้ก็เพื่อให้องค์กรมีความเข้มแข็งจากการมีระบบการวางแผนกลยุทธ์สำหรับระยะยาว รวมทั้งการมีกระบวนการวางแผนที่สามารถระบุเป้าหมายผลสำเร็จต่างๆ ที่สามารถนำมาใช้บริหารงานเพื่อความสำเร็จร่วมกันทั้งสองฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติ

11.3 การจัดระบบการบริหารงานในขั้นปฏิบัติที่ดีพร้อม นั่นคือ การใช้ระบบการวัดผลและประเมินผล การจูงใจทรัพยากรบุคคล ตลอดจนระบบการควบคุมเพื่อใช้เป็นเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการเสริมสร้างประสิทธิภาพผลผลิตให้สูงขึ้นได้ตลอดเวลา

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหารการศึกษา

"การบริหารการศึกษา (Educational Administration)" ประกอบด้วยคำสำคัญ 2 คำ คือ คำว่า "การบริหาร (Administration)" และ "การศึกษา (Education)" ดังนั้น จะขอแยกความหมายของคำสองคำนี้

การบริหาร คือ ศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนเกิดผลสำเร็จ ซึ่งหมายความว่า ผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ลงมือปฏิบัติแต่เพียงผู้เดียว แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานจนบรรลุตามจุดหมายขององค์การหรือตรงตามจุดหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจ

การศึกษา คือ ความเจริญงอกงามหรือการจัดประสบการณ์ที่ดีให้เหมาะสมแก่ผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพทั้งความคิด ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนการเป็นคนดี

การบริหารการศึกษา คือ การจัดกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลภายในองค์กรร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรหรือสมาชิกของสังคมทุกๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องความต้องการของสังคมสำหรับในเรื่องกระบวนการ ต้องอาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยการจัดสรรทรัพยากร ตลอดจนวิธีและเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามเป้าหมายของสังคมที่ตนได้ดำเนินชีวิตอยู่ (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. 2542: 6) การบริหารเป็นกระบวนการในการใช้ศาสตร์และศิลป์ที่นำเอาทรัพยากรการศึกษา มาปฏิบัติประกอบกับกระบวนการบริหาร โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธีรรัตน์ อัจฉารักษ์. 2542: 11) เป็นการดำเนินการกิจกรรมภายในโรงเรียนโดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เพื่อให้นักเรียนได้มีการพัฒนาทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจ และสติปัญญา ตลอดจนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตลอดไป (วิไล ธนะวัฒน์. 2541: 16) เพื่อบรรลุจุดหมายของโรงเรียน โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผนการจัดการโครงสร้าง การบริหาร การนำไปสู่การปฏิบัติ การควบคุมการประเมิน (วิโรจน์ สารรัตน์. 2541: 16) ซึ่งเป็นภารกิจของผู้บริหารจะต้องบริหารทั้งคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ โดยมุ่งเน้นเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน สนับสนุนให้บุคลากรมุ่งมั่นในการพัฒนางาน จัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน (ประเสริฐ เศษฐพันธ์. 2542: 88) นอกจากนี้ วิจิตร วรุตบางกูร (2542: 3) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน เป็นกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจเพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม พฤติกรรมและคุณธรรมต่างๆ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและประเทศชาติ ส่วน รุ่ง แก้วแดง (2544: 44) อธิบายว่า การบริหาร คือ การจัดการ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพมากที่สุด สำหรับ นิพนธ์ กินาวงศ์ (2543: 33) ให้

ความเห็นว่าเป็นการร่วมมือกันปฏิบัติงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกันและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยรูปแบบการบริหารมีลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. การบริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป
2. การบริหารเป็นการที่กลุ่มบุคคลร่วมมือกันทำกิจกรรม
3. การบริหารเป็นการทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน
4. การบริหารเป็นการทำกิจกรรมโดยใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม

จากความหมายของการบริหารการศึกษาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ใช้ศาสตร์และศิลป์ร่วมมือกันดำเนินภารกิจต่างๆ เพื่อให้ภารกิจนั้นบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนด พัฒนาการทำงานของบุคคลในองค์กร เพื่อให้เกิดการบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานหรือองค์กรนั้นทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีระบบ และนำมาซึ่งความสำเร็จจุล่งในการปฏิบัติงาน การยอมรับจากบุคคลภายในและนอกองค์กร สร้างความสำเร็จให้กับองค์กรโดยอาศัยกระบวนการที่เป็นระบบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม ส่วนการบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายๆ คนในสังคมร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็กเยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน เช่น ความรู้ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม บุคลิกภาพ พฤติกรรม เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม

ทฤษฎีทางการบริหารและวิวัฒนาการบริหารการศึกษา

ระยะที่ 1 ระหว่าง ค.ศ. 1887-1945 (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. 2542: 10) ยุคนักทฤษฎีการบริหารสมัยดั้งเดิม (The Classical organization theory) แบ่งย่อยเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ของเทลเลอร์ (Scientific Management) ของเฟรดเดอริก เทย์เลอร์ (Frederick Taylor) ความมุ่งหมายสูงสุดของแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์ คือ จัดการบริหารธุรกิจหรือโรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด Taylor มองคนงานแต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่สามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์กรได้ เจ้าของตำรับ "The one best way" คือประสิทธิภาพของการทำงานสูงสุดจะเกิดขึ้นได้ต้องขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 3 อย่าง คือ

- 1.1 เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection)
- 1.2 ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training)
- 1.3 หาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation)

เทเลอร์ คือผลผลิตของยุคอุตสาหกรรมในงานวิจัยเรื่อง “Time and Motion Studies” เวลาและการเคลื่อนไหว เชื่อว่ามีวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์เพียงวิธีเดียวที่ดีที่สุด เขาเชื่อในวิธีแบ่งงานกันทำ ผู้ปฏิบัติระดับล่างต้องรับผิดชอบต่อระดับบน เทเลอร์ เสนอระบบการจ้างงาน (จ่ายเงิน) บนพื้นฐานการสร้างแรงจูงใจ สรุปหลักวิทยาศาสตร์ของเทเลอร์สรุปง่ายๆ ประกอบด้วย 3 หลักการ ดังนี้

1. การแบ่งงาน (Division of Labors)
2. การควบคุมดูแลบังคับบัญชาตามสายงาน (Hierarchy)
3. การจ่ายค่าจ้างเพื่อสร้างแรงจูงใจ (Incentive payment)

2. กลุ่มการบริหารจัดการ (Administration Management) หรือทฤษฎีบริหารองค์การอย่างเป็นทางการ (Formal Organization Theory) ของฟาโยล์ (Fayol) บิดาของทฤษฎีการบริหาร และการจัดการตามหลักบริหาร ทั้ง Fayol และ Taylor จะเน้นตัวบุคคลปฏิบัติงาน + วิธีการทำงาน ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ก็ไม่มองด้าน “จิตวิทยา” ฟาโยล์ (Fayol) ได้เสนอแนวคิดในเรื่องหลักเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป 14 ประการ แต่ลักษณะที่สำคัญ ดร.วิชัย ตันศิริ ได้นำเสนอในหนังสืออุดมการณ์ทางการศึกษาทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ดังนี้

2.1 หลักการทำงานเฉพาะทาง (Specialization) คือ การแบ่งงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะทาง

2.2 หลักสายบังคับบัญชา เริ่มจากบังคับบัญชาสูงสุดสู่ระดับต่ำสุด

2.3 หลักเอกภาพของบังคับบัญชา (Unity of Command)

2.4 หลักขอบข่ายของการควบคุมดูแล (Span of control) ผู้ดูแลหนึ่งคนต่อ 6 คนที่จะอยู่ใต้การดูแลจึงจะเหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่สุด

2.5 การสื่อสารแนวตั้ง (Vertical Communication) การสื่อสารโดยตรงจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง

2.6 หลักการแบ่งระดับการบังคับบัญชาให้น้อยที่สุด คือ ไม่ควรมีสายบังคับบัญชายืดยาวหลายระดับมากเกินไป

2.7 หลักการแบ่งความรับผิดชอบระหว่างสายบังคับบัญชาและสายเสนาธิการ (Line and Staff Division)

3. ทฤษฎีบริหารองค์การในระบบราชการ (Bureaucracy) มาจากแนวคิดของ เวเบอร์ (Weber. 1947) ที่กล่าวถึงหลักการบริหารราชการ ประกอบด้วย

3.1 หลักของฐานอำนาจจากกฎหมาย

3.2 การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่ต้องยึดระเบียบกฎเกณฑ์

3.3 การแบ่งงานตามความชำนาญการเฉพาะทาง

3.4 การแบ่งงานไม่เกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัว

3.5 มีระบบความมั่นคงในอาชีพ

จะอย่างไรก็ตาม ระบบราชการมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ซึ่งในด้านข้อเสีย คือ สายบังคับบัญชาที่ยาว การทำงานต้องอ้างอิงกฎระเบียบ จึงชักช้าไม่ทันการแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน เรียกว่าระบบ “Red tape” ในด้านข้อดี คือ ยึดประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก การบังคับบัญชา การเลื่อนขั้นตำแหน่งที่มีระบบระเบียบ แต่ในปัจจุบันระบบราชการกำลังถูกแทรกแซงทางการเมืองและทางเศรษฐกิจ ทำให้เริ่มมีปัญหา

ระยะที่ 2 ระหว่าง ค.ศ. 1945-1958 ยุคทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) Follette ได้นำเอาจิตวิทยามาใช้และได้เสนอการแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict) ไว้ 3 แนวทาง ดังนี้

1. **Domination** คือ ใช้อำนาจอีกฝ่ายสยบลง คือให้อีกฝ่ายแพ้ให้ได้ ไม่ดีนัก
2. **Compromise** คือ คนละครึ่งทาง เพื่อให้เหตุการณ์สงบโดยประนีประนอม
3. **Integration** คือ การหาแนวทางที่ไม่มีใครเสียหน้า ได้ประโยชน์ทั้ง 2 ทาง (ชนะชนะ)

การวิจัยหรือการทดลองฮอว์ธอร์น (Hawthon Experiment) ที่ เมโย (Mayo) กับคณะทำการวิจัยเริ่มที่ข้อสมมติฐานว่าสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนงาน มีการค้นพบจากการทดลอง คือ มีการสร้างกลุ่มแบบไม่เป็นทางการในองค์การ ทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ที่ว่าความสัมพันธ์ของมนุษย์ มีความสำคัญมาก ซึ่งผลการศึกษาทดลองของเมโยและคณะ พอสรุปได้ดังนี้

1. คนเป็นสิ่งที่ชีวิต จิตใจ ขวัญ กำลังใจ และความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน
 2. เงินไม่ใช่สิ่งล่อใจที่สำคัญแต่เพียงอย่างเดียว รางวัลทางจิตใจมีผลต่อการจูงใจในการทำงานไม่น้อยกว่าเงิน
 3. การทำงานขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมมากกว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพ
- ค้ำที่อยู่ที่ได้ค้ำใจอยู่ยาก ข้อคิดที่สำคัญ การตอบสนองคน ด้านความต้องการศักดิ์ศรี การยกย่อง จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานจากแนวคิด “มนุษยสัมพันธ์”

ระยะที่ 3 ตั้งแต่ ค.ศ. 1958-ปัจจุบัน ยุคการใช้ทฤษฎีการบริหาร (Administrative Theory) หรือการศึกษาเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science Approach) ยึดหลักระบบงาน + ความสัมพันธ์ของคน + พฤติกรรมขององค์การ ซึ่ง ภาวนิดา ธาธาตรีสุทธิ (2542: 11) ได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎีที่หลายๆ คน ได้แสดงไว้ดังนี้

1. บาร์นาร์ด (Barnard) เขียนหนังสือชื่อ *The Function of The Executive* ที่กล่าวถึงงานในหน้าที่ของผู้บริหารโดยให้ความสำคัญต่อบุคคลระบบของความร่วมมือขององค์กร และเป้าหมายขององค์กร กับความต้องการของบุคคลในองค์กรต้องสอดคล้องกัน

2. ทฤษฎีของมาสโลว์ ว่าด้วยการจัดอันดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ (Maslow-Hierarchy of needs) เป็นเรื่องแรงจูงใจแบ่งความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ความต้องการด้านกายภาพ ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการด้านสังคม ความต้องการด้านการเคารพ-นับถือ และประการสุดท้าย คือ การบรรลุศักยภาพของตนเอง (Self actualization) คือ มีโอกาสได้พัฒนาตนเองถึงขั้นสูงสุดจากการทำงาน แต่ความต้องการเหล่านี้ ต้องได้รับการตอบสนองตามลำดับขั้น

3. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) เขาได้เสนอแนวคิดการบริหารอยู่บนพื้นฐานของข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทัศนคติของมนุษย์ต่างกัน

ทฤษฎี X (The Traditional View of Direction and Control) ทฤษฎีนี้ได้ตั้งสมมติฐาน ดังนี้

1. คนไม่ชอบทำงาน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
2. คนไม่ทะเยอทะยาน และไม่คิดริเริ่ม ชอบให้การสั่ง
3. คนเห็นแก่ตนเองมากกว่าองค์กร
4. คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
5. คนมักโง่และหลอกง่าย

ผลการมองธรรมชาติของมนุษย์เช่นนี้ การบริหารจัดการจึงเป็นการใช้เงิน วัตถุ เป็นเครื่องล่อใจ เน้นการควบคุม การสั่งการ เป็นต้น

ทฤษฎี Y (The intergration of Individual and Organization Goal) ทฤษฎีข้อนี้เกิดจากข้อสมมติฐาน ดังนี้

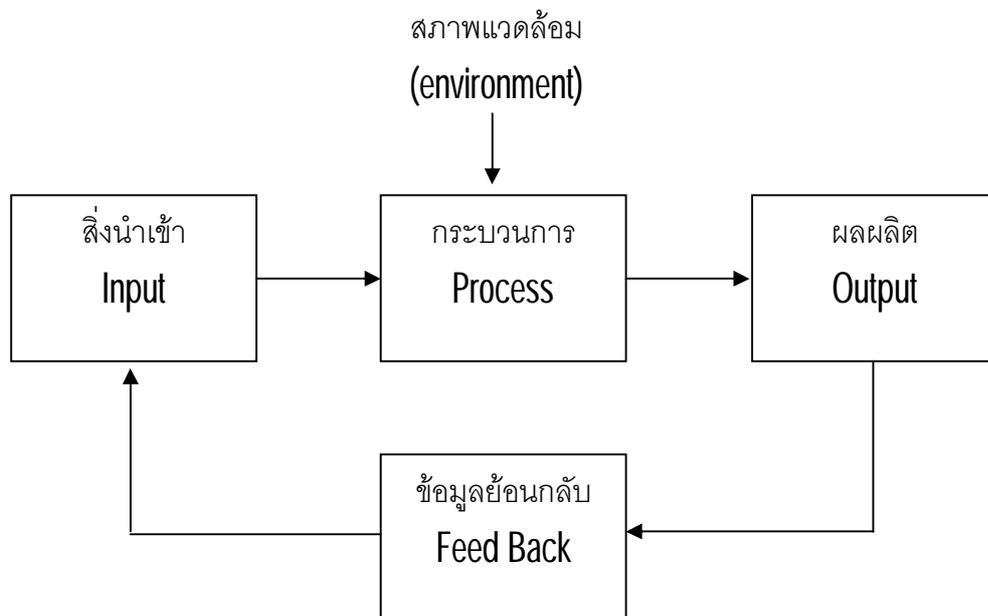
1. คนจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน รับผิดชอบ ขยัน
2. คนไม่เกียจคร้านและไว้วางใจได้
3. คนมีความคิดริเริ่มทำงานถ้าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง
4. คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงาน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ผู้บังคับบัญชาจะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด แต่จะส่งเสริมให้รู้จักควบคุมตนเองหรือของกลุ่มมากขึ้น ต้องให้เกียรติซึ่งกันและกัน จากความเชื่อที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดระบบการบริหารที่แตกต่างกันระหว่างระบบที่เน้นการควบคุมกับระบบที่ค่อนข้างให้อิสระภาพ

4. อูชิ (Ouchi) ชาวญี่ปุ่นได้เสนอทฤษฎี Z (A Theory) อูชิ (Ouchi) ศาสตราจารย์ แห่งมหาวิทยาลัย UCLA (U of California Los Angeles) ทฤษฎีนี้รวมเอาหลักการของทฤษฎี X, Y เข้าด้วยกัน แนวความคิดคือ องค์กรต้องมีหลักเกณฑ์ที่ควบคุมมนุษย์ แต่มนุษย์รักความเป็นอิสระและมีความต้องการ หน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องปรับเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์กร

สรุป เมื่อออมซอมสองทฤษฎีมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. การทำให้ปรัชญาที่กำหนดไว้บรรลุ
 2. การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
 3. การให้ความไว้วางใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา
 4. การให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
5. ทฤษฎีวิเคราะห์ระบบ (System Approach หรือ General System Theory)



ภาพประกอบ 2 ทฤษฎีวิเคราะห์ระบบ

ระบบ คือ การรวบรวมส่วนประกอบต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กันทั้งภายในและการมีปฏิสัมพันธ์กัน โดยส่วนประกอบทั้งหลายนั้นจะร่วมกันทำงานอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้การดำเนินงานนั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ทฤษฎีวิเคราะห์ระบบเป็นทฤษฎีที่มีคุณค่าในการตรวจสอบข้อบกพร่องของกระบวนการบริหารทั้งปวง รวมทั้งการบริหารการศึกษาด้วย โดยการวิเคราะห์การนำเข้า วิเคราะห์

กระบวนการ และวิเคราะห์ผลผลิตว่าสิ่งที่ลงทุนไปคุ้มค่าหรือไม่ ล้วนรวบรวมข้อมูลแล้วปรับปรุงแก้ไขต่อไป

องค์ประกอบของระบบ

1. ข้อมูล เป็นการตั้งปัญหาและวิเคราะห์ถึงปัญหา การตั้งจุดประสงค์หรือเป็นการป้อนวัตถุดิบ ตลอดจนข้อมูลต่างๆ เพื่อการแก้ปัญหา
2. กระบวนการ เป็นกระบวนการ และการวิเคราะห์ข้อมูลการป้อนเข้ามา เพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
3. ผลลัพธ์ เป็นผลผลิตที่ได้ออกมาหลังจากการดำเนินงานในขั้นของกระบวนการสิ้นสุดลงรวมถึงการประเมินด้วย

นอกจากนี้ ยังมีข้อมูลป้อนกลับซึ่งเป็นการนำเอาผลลัพธ์ที่มีประเมินนั้นมาพิจารณาว่ามีข้อบกพร่องอะไรบ้าง เพื่อจะได้ทำการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในส่วนต่างๆ นั้นให้สามารถใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารการศึกษาโดยการวิเคราะห์จากทฤษฎี 4 P's

1. Purpose (ความมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพไม่หวังผลกำไร

2. People (บุคคล)

2.1 ผู้ให้บริการ คือ ครู อาจารย์ ผู้อำนวยการโรงเรียน อธิการบดี ตลอดจนผู้บริหาร การศึกษาต้องเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นคนดี เป็นคนเก่ง และเป็นตัวอย่างแก่ผู้รับบริการหรือนักเรียน ซึ่งเป็นบุคคลที่แตกต่างไปจากผู้บริหาร

การบริหารเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบอย่างเป็นระบบ คือ มีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่ฟังเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหาร โดยลักษณะนี้ การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) เป็นศาสตร์สังคม ซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคน ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการ และทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม การบริหารจะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts) (<http://www.kunkroo.com/admin1.html>)

ปัจจัยสำคัญการบริหารที่สำคัญมี 4 อย่าง ที่เรียกว่า 4 Ms ได้แก่

1. คน (Man)
2. เงิน (Money)
3. วัสดุสิ่งของ (Materials)

4. การจัดการ (Management)

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ทำการแบ่งภาระงานของสถานศึกษาเป็น 4 งานใหญ่ๆ ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไป โดยแต่ละงานจะมีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 42-73) ดังรายละเอียดดังนี้

ด้านวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ ถือเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

รจนา ไชยโกฏี (2548: 16) ได้ให้ความหมายของการเรียนการสอนว่า หมายถึง การดำเนินงานทุกชนิดเพื่อส่งเสริม พัฒนาหรือปรับปรุงการเรียนการสอนของโรงเรียนให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับครูหรือนักเรียนก็ตาม โดยถือว่าเป็นงานหลักที่มีความสำคัญมากที่สุดในการบริหารงานโรงเรียนเช่นกัน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้เสนอแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาด้านวิชาการ ไว้ดังนี้

1. หลักการและแนวคิด

1.1 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครูผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

1.2 จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

1.3 ให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้

1.4 จัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีวัดคุณภาพ ด้วยการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้

1.5 มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาศึกษา

2. ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

2.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2.1.1 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม และเป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.2 บริหารหลักสูตรสถานศึกษา

2.1.3 นิเทศเพื่อการพัฒนาการใช้หลักสูตรภายในสถานศึกษา

2.1.4 ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา

2.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2.2.1 จัดทำแผนการเรียนรู้โดยผู้เรียนมีส่วนร่วม

2.2.2 จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม ทั้งด้านเวลา สาระการเรียนรู้ และผู้เรียน

2.2.3 จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริงจากแหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้

2.2.4 ใช้การแนะแนวเป็นส่วนหนึ่งของการจัดกระบวนการเรียนรู้

2.2.5 ให้ผู้ปกครอง ครอบครั้ว ชุมชน และสังคม เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้

2.2.6 ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง

2.3 การวัด ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน

2.3.1 กำหนดระเบียบการวัดและการประเมินผล

2.3.2 จัดทำเอกสาร หลักฐานการศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

2.3.3 วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ เทียบโอนผลการเรียน และอนุมัติผลการเรียนในสถานศึกษา

2.3.4 จัดให้มีการประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้น และจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

2.3.5 จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

2.3.6 มีการเทียบโอนผลการเรียนโดยคณะกรรมการ

2.3.7 จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

2.4 การประเมินคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

2.4.1 จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

2.4.2 สนับสนุนส่งเสริมให้มีระบบการประกันคุณภาพในระดับหน่วยงาน

2.4.3 กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานการประกันคุณภาพการศึกษา

2.4.4 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

2.5 การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.5.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิต พัฒนา และใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อการศึกษา

2.5.2 จัดหาสื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้กับผู้สอน และผู้เรียนอย่างเพียงพอและหลากหลาย

2.5.3 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

2.5.4 จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ให้พอเพียงและสอดคล้องกับการจัดกระบวนการเรียนรู้

2.5.5 ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

2.6 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.6.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การใช้สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้

2.6.2 รวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษารวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.6.3 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

2.6.4 ชุมชน องค์การ หน่วยงาน และสถาบันทางสังคมอื่น

2.6.5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนสามารถเลือกสรรภูมิปัญญา และวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ โดยร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์การ หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นๆ

2.6.6 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

ปรีชา สวัสดิ์ (2545: 30) กล่าวโดยสรุปว่า การบริหารงานวิชาการ คือ การบริหารงานกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน เพื่อที่จะส่งเสริมการเรียนการสอนในโรงเรียนให้ก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และนับว่าเป็นหัวใจของการศึกษาอบรม ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสนใจและใช้เวลาในการบริหารงานด้านนี้มากที่สุดกว่าด้านอื่นๆ

พนัส หันนาคินทร์ (2524: 68) กล่าวว่า หน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนทางวิชาการ คือ

1. งานเกี่ยวกับตัวครู ได้แก่ การจัดหาครูมาสอน การมอบหมายงานต่างๆ ให้ครูตามความสามารถ เหมาะสม การสร้างขวัญและกำลังใจ การพัฒนาครู การนิเทศ การพิจารณาความดีความชอบ
2. งานเกี่ยวกับตัวนักเรียน ได้แก่ การแบ่งกลุ่มนักเรียน การส่งเสริมนักเรียนทางวิชาการ การบริการต่างๆ การสอนซ่อมเสริม การติดต่อผู้ปกครอง
3. งานด้านจัดโปรแกรมการเรียนการสอน ได้แก่ การใช้หลักสูตรและการประเมินผลนักเรียน และอื่นๆ
4. งานด้านจัดเครื่องมืออุปกรณ์การสอนและเทคโนโลยีทางการศึกษา ได้แก่ การจัดหาอุปกรณ์ต่างๆ จัดหาเจ้าหน้าที่เพื่อการบริการด้านนี้แก่ครู การสร้างมาตรฐานการเก็บรักษา และการนำไปใช้ให้เกิดผล
5. งานด้านเกี่ยวกับบุคลากรด้านการสอน เช่น การทำทะเบียนประวัติและระเบียบต่างๆ เกี่ยวกับครู

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การรวบรวมข้อมูลและจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการ เช่น หลักสูตรการเรียนการสอน วิธีการสอน การวัดผลและประเมินผลการเรียน การพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน การจัดการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตร การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และการประเมินผลในด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

ด้านงบประมาณ

กิตติมา ปรีดีดิลก (2532: 10) ได้สรุปการบริหารงานการเงินของโรงเรียนไว้ว่า เป็นการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งเงิน เพื่อนำมาใช้จ่ายในการศึกษา การจัดการเกี่ยวกับการใช้จ่าย ตลอดจนการควบคุมดำเนินการทางการเงินให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้

ศุภฤกษ์ เนื่องจำนง (2552: 133) ได้ให้ความหมายของด้านงบประมาณว่า เป็นการจัดทำและเสนองบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผล

การใช้เงิน ผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การจัดกองทุนช่วยเหลือ นักเรียน การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุ การจัดเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และการควบคุมค่าใช้จ่ายเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนคุณแลความสะอาดต่างๆ

ธีระ รุญเจริญ (2546: 71-90) ได้กล่าวถึง การบริหารและการจัดการด้านงบประมาณ ของสถานศึกษา ดังนี้

1. หลักการและแนวคิด

1.1 ยึดหลักความเท่าเทียมกันและความเสมอภาคทางโอกาสการศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรัฐจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายรายบุคคลสำหรับผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่สถานศึกษาของรัฐและเอกชนอย่างเท่าเทียมกัน และจัดสรรเพิ่มเติมให้แก่ผู้เรียนที่มีลักษณะพิเศษตามความจำเป็น

1.2 มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการงบประมาณ โดยให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความคล่องตัว ควบคู่กับความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงานและทรัพยากรที่ใช้

1.3 ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ โดยจัดสรรงบประมาณให้เป็นวงเงินรวมแก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

1.4 มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณ ตามมาตรฐานการจัดการทางการเงินทั้ง 7 ด้าน คือ

- 1.4.1 การวางแผนงบประมาณ
- 1.4.2 การคำนวณต้นทุนการผลิต
- 1.4.3 การจัดระบบการจัดหาพัสดุ
- 1.4.4 การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ
- 1.4.5 การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน
- 1.4.6 การบริหารสินทรัพย์
- 1.4.7 การตรวจสอบภายใน

1.5 มุ่งส่งเสริมการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สินจากทุกส่วนของสังคมมาใช้เพื่อการจัดและพัฒนาศึกษา

2. ขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณ

- 2.1 การจัดตั้งงบประมาณ
- 2.2 การจัดสรรงบประมาณ

- 2.2.1 การจัดสรรงบประมาณ
- 2.2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
- 2.2.3 การโอนและการเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
- 2.2.4 การรายงานผล
- 2.3 การตรวจสอบ ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ
 - 2.3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณ
 - 2.3.2 การตรวจสอบติดตามการใช้ผลผลิต
 - 2.3.3 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
 - 2.3.3.1 ทุนการศึกษา
 - 2.3.3.2 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา
 - 2.3.3.3 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา
 - 2.3.3.4 การส่งเสริมการบริการ
 - 2.3.3.5 การจัดหารายได้และผลประโยชน์ในรูปแบบที่หลากหลาย
 - 2.3.4 การบริหารการเงิน
 - 2.3.4.1 การเบิกเงินจากคลัง
 - 2.3.4.2 การรับเงิน
 - 2.3.4.3 การเก็บรักษาเงิน
 - 2.3.4.4 การจ่ายเงิน
 - 2.3.4.5 การนำส่งเงิน
 - 2.3.5 การบริหารบัญชี
 - 2.3.5.1 การจัดทำบัญชีการเงิน
 - 2.3.5.2 การจัดทำทะเบียนทางการเงิน
 - 2.3.5.3 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
 - 2.3.5.4 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และ

รายงาน

จัดหาพัสดุ

2.3.6.4 การจัดหาพัสดุ

2.3.6.5 การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

2.3.6.6 การจัดหาผลประโยชน์สินทรัพย์

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้ การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การจัดและการบริหารการจัดการด้านการเงิน ให้มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ การดำเนินงานเกี่ยวกับด้านการเงินทั้งรายรับและการนำเงินไปใช้จ่ายในระบบการศึกษาของโรงเรียน เพื่อเป็นการพัฒนางานในด้านต่างๆ ของโรงเรียน อีกทั้งโรงเรียนได้มีงบประมาณในการจัดทำและพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถือเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่เชิญชวนให้ผู้ปกครองส่งบุตรหลานของตนเข้าเรียนในโรงเรียนที่มีคุณภาพ

ด้านการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดหาและดำเนินการวางแผนการจัดองค์การ การอำนวยการ การควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา การพัฒนาอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การส่งเสริมการพัฒนาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ และการทำนุบำรุงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรขององค์การ เพื่อวัตถุประสงค์ต่างๆ ขององค์การ ซึ่งมีผู้ได้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

กิติมา ปรีดีดิลก (2532: 118) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคลว่า เป็นการ จัดและดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับบุคลากรในองค์การโดยให้เกิด ประโยชน์อย่างเต็มที่ จุดมุ่งหมายสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ การใช้คนทำงานให้ดีที่สุด ภายในระยะเวลาที่สั้นที่สุด สิ้นเปลืองเงินทองและวัสดุน้อยที่สุด โดยให้ทุกคนมีความสุขและพอใจใน การทำงาน ด้วยหลักการแนวใหม่จึงให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลมากยิ่งขึ้น แม้ความ เจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจะเจริญมากขึ้นก็ตาม แต่ถ้าการจัดการด้านการ บริหารงานบุคคลขาดประสิทธิภาพ การบริหารงานองค์การจะไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้เสนอแนวทางการบริหารและจัด การศึกษาด้านการบริหารงานบุคลากร ไว้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 104)

1. หลักการและแนวคิด

1.1 ยึดหลักการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

1.2 ยึดหลักความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาตาม

นโยบาย กฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่กำหนด

1.3 ยึดหลักธรรมาภิบาล

2. ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

2.1 การวางแผน

- 2.1.1 ประเมินความต้องการอัตรากำลัง
- 2.1.2 จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา
- 2.1.3 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการสถานศึกษา
- 2.1.4 การกำหนดตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2.1.5 สำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอปรับปรุง กำหนดตำแหน่งให้ สูงขึ้นของครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา
- 2.1.6 ข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมและขออนุมัติตัดโอนตำแหน่งและ อัตราเงินเดือน
- 2.1.7 เสนอขอเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งครูและบุคลากร ทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา
- 2.1.8 ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และตามที่ได้รับมอบหมาย
- 2.2 การเกลี้ยอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2.2.1 เสนอความต้องการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2.2.2 ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นครูและ บุคลากรทางการศึกษา
- 2.2.3 ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่ง อัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวตามความต้องการและความจำเป็นของสถานศึกษา ทั้งนี้ให้ เป็นไปตามระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
- 2.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 2.3.1 แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ เป็นลายลักษณ์อักษร
- 2.3.2 ดำเนินการทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรทางการศึกษา หรือ เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ให้บริการบรรจุตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมาย กำหนด
- 2.3.3 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามเงื่อนไขที่ได้แจ้งให้ทราบ ตามข้อที่ 1 (อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง)
- 2.3.4 รายงานผลการทดลองปฏิบัติงาน หรือการเตรียมความพร้อม และ พัฒนาอย่างเข้ม แล้วแต่กรณีต่อเขตพื้นที่การศึกษา

2.3.5 ดำเนินการแต่งตั้ง หรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด เมื่อได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

2.4 การย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.4.1 รวบรวมรายชื่อและข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้าย และให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

2.4.2 พิจารณาให้ความเห็นชอบครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา

2.4.3 ในกรณีที่เห็นชอบการรับย้าย ให้เสนอเรื่องไปยังผู้บริหารสถานเพื่อขออนุมัติ

2.4.4 ในกรณีที่ให้ความเห็นว่าไม่สมควรรับย้าย ให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ

2.4.5 สั่งย้าย และสั่งบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา แล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

2.5 การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ

2.5.1 ตรวจสอบคำขอเปลี่ยนแปลงสภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความประสงค์จะขอเปลี่ยนแปลงตำแหน่งมาดำรงตำแหน่งในสถานศึกษานั้นๆ

2.5.2 เสนอแนะให้ความเห็นชอบในกรณีที่มิใช่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ขอเปลี่ยนแปลงตำแหน่งมาดำรงตำแหน่งในสถานศึกษานั้นๆ

2.5.3 ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

2.6 เงินเดือนและค่าตอบแทน

2.6.1 อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนและเป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.6.2 การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

2.7 การเลื่อนขั้นเงินเดือน

2.7.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติ

2.7.1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีที่กฎหมายกำหนดในฐานของผู้บังคับบัญชา

2.7.1.2 รวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมิน และให้ความเห็นในการเลื่อนชั้นเงินเดือนของครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอกรรมการตามข้อ 8.1.1 พิจารณา

2.7.1.3 แจกคำสั่งไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาทราบ พร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนชั้นเงินเดือน

2.7.1.4 สั่งเลื่อนเงินเดือนให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

2.7.2 การเลื่อนชั้นเงินเดือนในกรณีพิเศษ กรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่

2.7.2.1 เสนอเรื่องพร้อมทั้งข้อยุติและรายละเอียดไปยังผู้บริหารสถานศึกษา

2.7.2.2 ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัว อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดตามความเหมาะสม

2.8 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.8.1 วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2.8.2 จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

2.8.3 ดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่กำหนด

2.8.4 สร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.9 การลาศึกษาต่อ

2.9.1 อนุญาต หรือเสนอขออนุญาตการลาศึกษาต่อตามนโยบายหลักเกณฑ์ และวิธีการของเขตพื้นที่การศึกษา และตามที่กฎหมายกำหนด

2.9.2 เสนอเรื่องขออนุญาตให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาลาศึกษาต่อให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ

2.10 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.10.1 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ อ.ก.ค.ศ. กำหนด

2.10.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

2.10.3 นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารบุคคลของสถานศึกษา

2.10.4 รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนที่เขตพื้นที่การศึกษาร้องขอให้รับทราบ

2.11 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

2.11.1 การส่งเสริมพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน ในมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา

2.11.2 ดำเนินการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความเหมาะสม

2.12 มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.12.1 ดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติงาน ระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.12.2 ควบคุม ดูแล และส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.13 การส่งเสริมวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.13.1 เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย

2.13.2 ป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

2.14 การดำเนินการทางวินัยครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.14.1 การดำเนินการทางวินัยแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

2.14.1.1 กรณีมีข้อมูล ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในฐานะผู้บังคับบัญชา

2.14.1.2 พิจารณาลงโทษทางวินัย หากปรากฏผลการสอบสวนว่าครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด

2.14.1.3 รายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัยไปเขตพื้นที่การศึกษา

2.14.2 การดำเนินการทางวินัยแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

2.14.2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือรายงานต่อผู้มีอำนาจแล้วแต่กรณี

2.14.2.2 ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่นและกรรมการสอบสวน กรณีมีการกระทำผิดวินัยร่วมกัน

2.14.2.3 พิจารณาระดับการลงโทษกรณีความผิดไม่ร้ายแรงแล้วรายงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือเสนอระดับการลงโทษไปยังเขตพื้นที่การศึกษา กรณีเป็นความผิดวินัยร้ายแรง เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

2.15 การสั่งพักงาน การสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนสั่งให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้กระทำผิดวินัยพักงาน หรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน ในฐานะผู้มีอำนาจหน้าที่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

2.16 การลงโทษทางวินัยและรายงานการดำเนินการทางวินัย ดำเนินการลงโทษทางวินัยและรายงานการดำเนินการทางวินัยตามที่กฎหมายกำหนด

2.17 การอุทธรณ์

2.17.1 รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจพิจารณาดำเนินการต่อไป ในกรณีที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องอุทธรณ์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

2.17.2 เสนอความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาในการพิจารณาของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ยื่นอุทธรณ์ผ่านคณะกรรมการสถานศึกษาต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้มีอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด

2.18 การร้องทุกข์ รับเรื่องร้องทุกข์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจพิจารณาต่อไป ในกรณีที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องร้องทุกข์

2.19 การออกจากงาน

2.19.1 การลาออก

2.19.1.1 รับเรื่องการลาออกจากครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณา

2.19.1.2 อนุญาตการลาออกของครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

2.19.1.3 ยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกของครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หากเห็นว่าจำเป็น เพื่อประโยชน์แก่หน่วยงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

2.19.2 สั่งให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากการปฏิบัติหน้าที่เพื่อรับบำเหน็จบำนาญ เพราะเหตุทดแทนในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีที่กฎหมายกำหนด

2.20 ดำเนินการขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อเสนอไปยังเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

2.21 งานทะเบียนประวัติครูบุคลากรทางการศึกษา

2.21.1 จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง

2.21.2 ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการของครูบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างในสังกัด

2.22 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2.22.1 ดำเนินการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับครู บุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างในสังกัด เพื่อเสนอคำขอต่อเขตพื้นที่การศึกษา

2.22.2 การจัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของครู บุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างในสังกัด

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผนสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ เหมาะสมกับงาน เพื่อเป็นการใช้คนทำงานให้ได้ผลดีที่สุด ในระยะเวลาสั้นที่สุด และสิ้นเปลืองทรัพยากรน้อยที่สุด โดยมีการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีการจัดอบรมพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การสร้างขวัญและกำลังใจอันดีแก่บุคลากรในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดความมั่นใจและมั่นคง พร้อมทั้งจะทำงานให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด สถานศึกษาเปรียบเสมือนครูที่ทำหน้าที่อบรม สั่งสอนให้เด็กมีความรู้ความสามารถ สามารถพัฒนาตนได้อย่างเต็มศักยภาพ ให้เป็นคนดีของพ่อแม่ สังคม และประเทศชาติต่อไป

ด้านการบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่มีความสำคัญที่ช่วยให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งงานบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนจะประกอบไปด้วยฝ่ายงานหลายฝ่าย แต่ละฝ่ายจะมีความรับผิดชอบงานแตกต่างกันออกไป

1. หลักการและแนวคิด

1.1 ยึดหลักให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่กำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ

1.2 มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ยึดกฎเกณฑ์ กติกา ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

1.3 มุ่งพัฒนาองค์กรในระดับสถานศึกษาให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม สามารถเชื่อมโยง ติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วด้วยระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

การบริหารงานทั่วไปเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนให้การบริหารงานอื่นๆ บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ตามบทบาทของสถานศึกษา ตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น

2. ขอบข่ายการบริหารงานทั่วไป

2.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

2.1.1 จัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา

2.1.2 จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่นในเขตพื้นที่การศึกษา และส่วนกลาง

2.1.3 นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์การบริหารและการบริการ

2.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

2.2.1 ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษาเพื่อแสวงหาความร่วมมือ ความช่วยเหลือ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของสถานศึกษา

2.2.2 เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทราบ

2.2.3 กำหนดแผน โครงการหรือกิจกรรม เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

2.2.4 ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่ายการศึกษาของสถานศึกษา และขอบเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2.3 การวางแผนการศึกษา

2.3.1 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา และสนองความต้องการของบุคคล ชุมชนองค์กร สถาบันและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

2.3.2 เสนอแผนพัฒนาการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ

2.3.3 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา

2.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

2.4.1 กำหนดนโยบายและแนวทางการจัดการศึกษาและการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายและกรอบแนวทางการจัดและพัฒนาการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

2.4.2 การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาประจำปี เพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณจากเขตพื้นที่การศึกษา

2.4.3 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีตามนโยบายและกรอบแนวทางของสถานศึกษา และตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร ร่วมกับทรัพยากรของสถานศึกษาหรือที่สถานศึกษาจัดหาได้เอง

2.4.4 เสนอแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ

2.5 พัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

2.6 การพัฒนามาตรฐานและการปฏิบัติงาน

2.6.1 กำหนดมาตรฐานและดัชนีวัดผลการปฏิบัติงานแต่ละด้านของสถานศึกษา

2.6.2 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

2.6.3 ปรับปรุงและพัฒนาทั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

2.7 วางแผน และดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหาร และพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

2.8 สนับสนุนข้อมูล ทรัพยากร หรือดำเนินการตามมติของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณี

2.9 การดำเนินงานธุรการ ด้านการเงิน การคลัง บัญชีและพัสดุ

2.10 จัดระบบการส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการบริการงานบุคคล ตั้งแต่การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย การพัฒนา สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ตลอดจนดำเนินการทางวินัยตามบทบาทความรับผิดชอบของสถานศึกษา

2.11 บำรุง ดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง ปลอดภัย เหมาะสม และพร้อมที่จะใช้ประโยชน์

2.12 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

2.12.1 ประสานงานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจและจัดทำสำมะโนผู้เรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา

2.13 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

2.13.1 วางแผนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาของสถานศึกษา

2.13.2 ดำเนินการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาตามแนวทางที่กำหนด

2.13.3 ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนาการประชาสัมพันธ์การศึกษาของสถานศึกษา

2.14 ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

2.15 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

2.15.1 ประสานความร่วมมือกับหน่วยราชการส่วนภูมิภาคในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

2.15.2 ประสานความร่วมมือกับองค์กร

2.16 งานกำกับ ดูแลสถานที่ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงาน

2.16.1 จัดระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

2.16.2 จัดทำเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

2.16.3 ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนา สถานศึกษาตามระบบที่กำหนดไว้

2.16.4 รายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สาธารณชน รับทราบ

2.16.5 ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผล การพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

2.17 การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน

2.17.1 วางแผนการจัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษา

2.17.2 ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่สำนักงาน ตรวจสอบเงินแผ่นดินกำหนด

การบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย

1. การบริหารกิจการนักเรียน

วิจิตร วรุตบางกูร; และสุพิชญา ชีระกุล (2524: 52-58) ได้กล่าวถึง การบริหารกิจการนักเรียน หมายถึง การบริหารกิจการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งจำแนกงานกิจการนักเรียนว่าประกอบไปด้วยงานต่างๆ ดังนี้

1. การจัดทำสำมะโนนักเรียน
2. การรับนักเรียนเข้าใหม่
3. การทำทะเบียนหรือระเบียบนักเรียน
4. การปกครองนักเรียน
5. การบริการต่างๆ แก่นักเรียน อันได้แก่ บริการห้องสมุด บริการแนะแนว

บริการสุขภาพ และการให้ความปลอดภัยนักเรียน

6. การจัดกิจกรรมต่างๆ ของนักเรียนทั้งกิจกรรมภายในและภายนอก โรงเรียน

พนัส หันนาคินทร์ (2524: 217-278) ได้จำแนกงานกิจการนักเรียนออกเป็น 4 งาน คือ

1. การจัดกิจกรรมนักเรียน ซึ่งได้แก่ ประโยชน์ หลักการ ในการจัดประเภท ของกิจกรรมและการประเมินผลกิจกรรม

2. การจัดบริการแนะแนว ได้แก่ บริการต่างๆ ของการแนะแนว หน้าที่ของครูในฐานะเป็นผู้แนะแนว กิจกรรมการแนะแนว และการประเมินผลการแนะแนว เป็นต้น

3. การรักษาวินัยในโรงเรียน ซึ่งอาจได้แก่ ประเภทของวินัย การแก้ไขและการป้องกัน วินัยกับสุขภาพจิต ครูใหญ่กับการรักษาวินัยของโรงเรียน เป็นต้น

4. บริการอื่นๆ ที่จัดให้แก่ นักเรียน เช่น บริการสุขภาพ บริการอาหารกลางวัน บริการร้านค้าของโรงเรียน การจัดให้ความปลอดภัยแก่นักเรียน เป็นต้น

พิชัย เสงี่ยมจิตต์ (2542: 60-61) ได้กล่าวถึง การบริหารกิจการนักเรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนปกติ ทั้งในและนอกสถาบัน โดยเริ่มตั้งแต่ นักเรียนจะเข้าเรียน ระหว่างเรียน จนกระทั่งออกจากสถาบัน ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การบริหารกิจการนักเรียนจะเป็นสิ่งเกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง โดยมีความสำคัญดังนี้

1. ส่งเสริมและควบคุมให้นักเรียนให้เรียนรู้การอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

2. เปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น โดยเรียนรู้จากบุคคลอื่น เรียนรู้ซึ่งกันและกันไม่เฉพาะการเรียนในห้องเรียนเท่านั้น

3. ส่งเสริมการใช้และควบคุมพลังความคิด พลังกายส่วนเกินที่นักเรียนมีอยู่ให้สามารถใช้ในทิศทางที่ถูกต้องและควรจะเป็น

4. ส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้สึกมีส่วนร่วม มีความเป็นเจ้าของในสถาบัน

5. ส่งเสริมให้นักเรียนได้ประสบการณ์เพื่อนำไปสู่งานอาชีพ นอกเหนือไปจากงานอาชีพหลักที่เรียนในห้อง

6. ส่งเสริมและกระตุ้นให้นักเรียนบูรณาการการเรียนรู้ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

7. ส่งเสริมความถนัด ความสนใจ และความสามารถของนักเรียนแต่ละคน

8. ส่งเสริมบรรยากาศเท่าเทียมกันในการที่จะได้รับการศึกษา

9. ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและนักเรียน

10. ส่งเสริมจรรยาบรรณที่ดีในสังคม และเทิดทูนวัฒนธรรมอันดีของชาติ

11. ช่วยประชาสัมพันธ์และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถาบันและชุมชน ส่งเสริมการใช้เวลาว่างของนักเรียนให้เกิดประโยชน์

สรุปได้ว่า การบริหารกิจการนักเรียน เป็นการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดความสนใจในกิจกรรมอื่นๆ นอกเหนือจากการเรียนการสอนในห้องเรียน

2. การบริหารอาคารสถานที่

จรัล สังข์ขาว (2542: 37) ได้กล่าวถึง การบริหารอาคารสถานที่ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนรู้จักใช้อาคารสถานที่ให้คุ้มค่าและให้เกิดประโยชน์ การรู้จักควบคุมดูแลรักษา การจัดหาอาคารสถานที่ ตลอดจนให้บริการแก่ชุมชน อาคารสถานที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของโรงเรียน ที่จะช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บุญส่ง ศรีสายัณห์ (2546: 25) ได้กล่าวถึง งานการบริหารอาคารสถานที่ หมายถึง การบริหารงานอาคารสถานที่ ต้องคำนึงถึงประโยชน์ใช้สอย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม ปลอดภัย เป็นที่พึงพอใจของผู้อยู่อาศัย นอกจากนี้ผู้บริหารต้องคำนึงถึงการใช้ประโยชน์ในด้านการบริหารชุมชน การทำนุบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่ดีอยู่เสมอ โดยมีขอบข่ายงานอาคารสถานที่ ดังนี้

1. ทำเลที่ตั้งโรงเรียน
2. การวางแผนผังโรงเรียน
3. การจัดอาคารเรียน
4. การจัดอาคารประกอบ
5. การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน
6. การดูแลทำนุบำรุงอาคารสถานที่
7. การจัดห้องเรียนพิเศษต่างๆ
8. การจัดห้องน้ำ ห้องส้วม
9. การดูแลสาธารณูปโภค

สรุปได้ว่า การบริหารอาคารสถานที่ของโรงเรียน เปรียบเสมือนการทำให้ นักเรียนรู้สึกที่โรงเรียนเป็นบ้านหลังที่สอง เมื่อเข้ามาเรียนแล้วเกิดความรู้สึกปลอดภัย มั่นคง มีความสุข ซึ่งส่งผลให้นักเรียนเกิดความรักในสถานศึกษามากยิ่งขึ้นด้วย

3. การบริการงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ธวัชชัย เปรมปริดี (2543: 41) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนว่า โรงเรียนที่มีจุดหมายไม่เพียงแต่จัดบริการให้การศึกษาเฉพาะกับนักเรียน หากแต่จัดบริการแก่ทุกคน ทุกหมู่ ทุกคณะ ในชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ โรงเรียนจะต้องให้บริการแก่ชุมชน สมาชิกในชุมชน มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในกิจกรรมของโรงเรียน ความรู้จากโรงเรียนย่อมเผยแพร่เข้าไปในชุมชน

จากเรื่องสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกในโรงเรียน เช่น อาคารเรียน ห้องสมุด สนามกีฬา โรงพลศึกษา สระว่ายน้ำ ฯลฯ ควรให้ชุมชนมีโอกาสรับประโยชน์จากสิ่งเหล่านี้ สิ่งที่จะทำในเรื่องนี้ คือ การสร้างจิตสำนึกว่าของของโรงเรียนก็คือของของชุมชน ให้ทุกคนมี "ความเป็นเจ้าของ" เพื่อให้ช่วยกันเป็นหูเป็นตาและดูแลรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยร่วมกัน

สุพิชญ์ ธีระกุล (2522: 12) ได้กล่าวถึง ความมุ่งหมายของความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สรุปได้ดังนี้

1. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
2. เพื่อสร้างความรู้สึกความเป็นเจ้าของให้แก่ชุมชน
3. เพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจการของโรงเรียน
4. เพื่อฟื้นฟูและรักษาวัฒนธรรมชุมชน
5. เพื่อสร้างความกลมกลืนระหว่างบ้านกับโรงเรียน

สุวัฒน์ พุทธิเมธา (2525: 15) ได้กล่าวถึง ความสัมพันธ์และความจำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ดังนี้

1. การศึกษาในโรงเรียนสัมพันธ์กับชุมชน
2. เพื่อให้ประชาชนเข้าใจโรงเรียน และเพื่อศึกษาพัฒนาชุมชน
3. เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม
4. เพื่อให้ประชาชนเห็นความก้าวหน้าของการศึกษา
5. เพื่อให้ประชาชนช่วยเหลือสนับสนุนโรงเรียน
6. เพื่อแก้ไขภาพพจน์ของครู
7. เพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับกลุ่มคนที่เป็นปัญหาต่อการศึกษา
8. เพื่อใช้ทรัพยากรของท้องถิ่นหรือชุมชนให้เป็นประโยชน์
9. เพื่อปรับหลักสูตรการเรียนการสอน
10. เพื่อสร้างความเจริญอกงามของเด็กและแก้ไขความประพฤติของเด็ก

พินิจดา วีระชาติ (2542: 51-52) กล่าวว่า ความมุ่งหมายของการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนมีความมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อสร้างเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพราะสัมพันธ์ภาพจะเป็นเครื่องมือเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้มาร่วมมือกันปฏิบัติการต่างๆ ที่มีอยู่ให้บรรลุจุดหมายอันเดียวตามที่กำหนด

2. เพื่อสร้างเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของให้แก่ชุมชน เนื่องจากโรงเรียนเป็นสาธารณสมบัติที่ชุมชนเป็นเจ้าของอยู่แล้ว หากแต่มอบหมายให้คณะครูเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ โดยมีครูใหญ่เป็นหัวหน้า

3. เพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจการของโรงเรียน กิจการต่างๆ ของโรงเรียนอาจแบ่งเป็นหลายประเภท เช่น การกำหนดความมุ่งหมายและนโยบาย กิจการเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน กิจการเกี่ยวกับการพัฒนาอาคารสถานที่ ตลอดจนการพัฒนาด้านวิชาการ เช่น หลักสูตร เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง ในอันที่จะพัฒนา บุตรหลานของเขา

4. เพื่อฟื้นฟูและรักษาวัฒนธรรมของชุมชน ในชุมชนที่มีวัฒนธรรมประจำอยู่มากมาย ทั้งที่เป็นขนบธรรมเนียมประเพณี และศาสนา วัฒนธรรมเหล่านี้เป็นเครื่องมือสร้างสรรค์ความดีของชุมชน เป็นเครื่องยึดเหนี่ยว เป็นศูนย์รวมทางจิตใจ และเป็นสัญลักษณ์ของชุมชน ชุมชนจะรักษาและหวงแหนอย่างยิ่ง หากโรงเรียนทำการฟื้นฟูและถ่ายทอดให้แก่เยาวชน ชนชุมชนจะให้ความร่วมมือทุกประการ เพราะชุมชนมองเห็นว่าโรงเรียนกระทำการเพื่อชุมชนอย่างแท้จริง

5. เพื่อสร้างความกลมกลืนระหว่างบ้านกับโรงเรียน เป็นที่ยอมรับว่าโรงเรียนเป็นหน่วยงานของชุมชน ดำเนินงานพัฒนาคนสำหรับชุมชน โรงเรียนกับชุมชนจึงมีการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันในทุกกรณี การดำรงชีพในชุมชนควรจะเป็นหลักสูตรของโรงเรียน ปฏิบัติการต่างๆ ควรเป็นชุมชนโรงเรียนเป็นเพียงสถานที่ฝึกหัดให้เท่านั้น

การบริหารจัดการสถานศึกษา

1. การบริหารจัดการสถานศึกษาตามภารกิจหลัก

การบริหารจัดการสถานศึกษานั้นเกิดจากกระบวนการทำงานร่วมกันของหลายฝ่าย ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชนในพื้นที่ ฯลฯ โดยปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ดังนี้

1.1 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตร การเรียน การสอน การจัดหาสื่อการเรียน การวัดผลประเมินผล รวมทั้งกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานทางวิชาการของโรงเรียน

1.2 การบริหารงานบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ได้แก่ การกำหนดความต้องการบุคลากร การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การมอบหมายงาน การพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.3 การบริหารงานกิจการนักเรียน หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวกับตัวนักเรียน และกิจการนักเรียนทั้งหมดที่ช่วยให้นักเรียนมีความพร้อมในการเรียน และช่วยส่งเสริมพัฒนาการของ

นักเรียน ยกเว้นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนในห้องเรียน เช่น การสำรวจเด็กเข้าเรียน การลงทะเบียนนักเรียน การปฐมนิเทศ การรักษาระเบียบวินัย การส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน และการจัดบริการสวัสดิการด้านต่างๆ แก่นักเรียน

1.4 การบริหารงานธุรการ การเงิน และพัสดุ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานทะเบียนและรายงาน งานงบประมาณ การจัดสรรเงิน การเก็บรักษาเงิน การเบิกจ่ายเงิน การพัสดุและการบัญชี

1.5 การบริหารงานอาคารสถานที่ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดสร้าง การใช้ การบำรุงรักษา การควบคุมดูแล และการประเมินผลการใช้อาคารเรียน อาคารประกอบ สิ่งก่อสร้าง และบริเวณโรงเรียน

1.6 การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ การให้บริการแก่ชุมชน การเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน การให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อชุมชน

2. การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management)

หลักการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management)

เป็นการถ่ายโอนอำนาจจากหน่วยงานกลางไปให้แก่โรงเรียนได้บริหารแบบเบ็ดเสร็จที่โรงเรียน โดยมอบอำนาจการบริหารจัดการให้แก่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้แทนครู ผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นองค์คณะในเรื่องงบประมาณ บุคลากร และหลักสูตร โดยมีความเชื่อว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรและบุคลากร สามารถเพิ่มความเป็นมืออาชีพให้แก่ครู สามารถพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น เพิ่มการมีส่วนร่วมของชุมชน สิ่งเหล่านี้จะสามารถนำไปสู่การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและการสร้างสมดุลคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้แก่ผู้เรียน (เสาวนิตย์ ชัยมุสิก. 2544: 88-92) รวมทั้งเป็นการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมีลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ คือ โรงเรียนเป็นหน่วยสำคัญสำหรับการตัดสินใจ การตัดสินใจสิ่งที่ดีควรอยู่ที่หน่วยปฏิบัติ ดังนั้น จึงควรเพิ่มอำนาจในการบริหารและจัดการงบประมาณให้กับโรงเรียนมากขึ้น แล้วลดการควบคุมจากส่วนกลาง และการมีส่วนร่วมและความเป็นเจ้าของ เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการปฏิรูป ความสำเร็จของการปฏิรูปไม่ได้เกิดจากการควบคุมจากภายนอก หากแต่เกิดจากการที่สมาชิกมีส่วนร่วมในการให้ความร่วมมือในการตัดสินใจ ซึ่งการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจะต้องมีการปฏิรูปและการกระจายอำนาจ รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) ของโรงเรียนเป็นอย่างมาก (อุทัย บุญประเสริฐ. 2545: 17-18) เพื่อที่จะทำให้เกิดการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผู้บริหารจะต้องใช้หลักการทำงานเป็นคณะทำงานในด้านต่างๆ ดังนี้

2.1 ด้านโครงสร้างและนโยบายโรงเรียน (Structure) หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนในด้านโครงสร้าง นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ วิธีปฏิบัติ กฎเกณฑ์ ฯลฯ

2.2 ด้านการบริการและผลผลิต (Service and Product) เป็นการพิจารณาถึงประสิทธิภาพ และความสามารถของการให้บริการทางการศึกษาของโรงเรียนว่าทำให้บริการทางการศึกษาต่อกลุ่มเป้าหมายได้ครอบคลุม ทั่วถึงในพื้นที่บริการเพียงใด และได้ให้โอกาสเด็กที่มีความสามารถพิเศษเฉพาะหรือไม่ มีนักเรียนที่ออกกลางคันมากน้อยเพียงใด

2.3 ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับปริมาณและคุณภาพบุคคล (Man) เป็นการพิจารณาถึงความพอเพียงและคุณภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติในโรงเรียน เช่น อัตราส่วนระหว่างครูต่อนักเรียน วุฒิทางการศึกษาของครูกับวิชาที่สอน ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านประสิทธิภาพทางการเงิน (Money) เป็นการพิจารณาถึงความสามารถในการบริหารงบประมาณให้ได้รับความคล่องตัวในการเบิกจ่าย และความสามารถที่จะทำประโยชน์จากการใช้เงิน เช่น มีระบบการบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการจัดซื้อ จัดจ้างที่เป็นระบบ โปร่งใส

2.5 ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการปฏิบัติงาน (Material) เป็นการพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ ภายในโรงเรียนที่เอื้ออำนวยความสะดวกต่อการเรียนของนักเรียน และการปฏิบัติการ

2.6 ด้านการบริหารจัดการ (Management) เป็นการพิจารณาถึงประสิทธิภาพของการบริหารจัดการภายในโรงเรียน เช่น มีการบริหารและการจัดการที่เป็นระบบ คล่องตัว ลดขั้นตอน สะดวก รวดเร็ว และสามารถตรวจสอบได้ ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์และมีวิสัยทัศน์ มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อถือได้ในการบริหารจัดการ มีแผนพัฒนาคุณภาพ แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ ฯลฯ

3. การบริหารจัดการสถานศึกษาแบบบูรณาการ โดยหลักธรรมาภิบาล

การบริหารจัดการสถานศึกษาแบบบูรณาการ เป็นการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาล (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 30-73) ดังนี้

3.1 หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจ หรืออำนาจของตัวบุคคล

3.2 หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชน

พัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ ใจจริง อดทน มีระเบียบ วินัย ประกอบวิชาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3.3 หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กร ทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

3.4 หลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจ ปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติต่างๆ

3.5 หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิ หน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง

3.6 หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์ สินค้าที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

นอกจากนี้ อุทัย ธรรมเตโช (2531: 164-168) ได้กล่าวเสริม เกี่ยวกับการบริหารงานธุรกิจและการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานธุรกิจ ประกอบด้วย งานธุรกิจโรงเรียน งานสารบรรณ การเงินทั้งในและนอกงบประมาณ การจัดสำนักงานธุรกิจโรงเรียน การจัดอาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียน การประชาสัมพันธ์ การรักษาความปลอดภัย ตลอดจนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ไม่ได้ทำหน้าที่ฝ่ายวิชาการ งานต่างๆ เหล่านี้เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะมอบหมายให้ฝ่ายธุรกิจช่วยเหลือ สนับสนุน ให้บริการแก่ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนดำเนินไปอย่างราบรื่น เกิดความคล่องตัว ทั้งด้านการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในทุกๆ ด้าน ส่วนการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญยิ่ง โดยเฉพาะในทรัพยากรทางการบริหารแล้ว ถือว่าคนสำคัญที่สุด เพราะว่าคนเป็นผู้ก่อให้เกิดความเจริญหรือความเสื่อมก็ได้ และส่วนหนึ่งที่ทำให้ชาติที่พัฒนาแล้วได้บุคลากรที่มีคุณภาพ คือ การบริหารงานบุคคล เพราะว่าการบริหารงานบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่กระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่พัฒนาชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป นอกจากนั้นยังได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนว่า โรงเรียนควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนดังนี้

1. ติดต่อเยี่ยมเยียนชุมชนอย่างใกล้ชิดอยู่เสมอ ทั้งในยามปกติและยามเดือดร้อน
2. เปิดโอกาสให้ประชาชนได้ใช้อาคารสถานที่และสิ่งของของโรงเรียนได้ตามสมควร

3. ช่วยเหลือประชาชนในการติดต่อธุรกิจกับทางโรงเรียน
4. มีการประชุมร่วมกับผู้ปกครอง
5. ช่วยเหลืองานชุมชน เช่น การพัฒนาต่างๆ
6. ร่วมมือในพิธีการต่างๆ ตามประเพณีของชุมชน
7. จัดตั้งฝ่ายประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน
8. เชิญผู้ปกครองร่วมประชุมชี้แจงกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน
9. จัดตั้งสมาคมครู ผู้ปกครอง
10. จัดตั้งสมาคมศิษย์เก่า
11. เชิญผู้ปกครองมาร่วมงานโรงเรียน
12. จัดบริการชุมชนด้านความรู้และอาชีพอย่างอื่นที่เหมาะสม

นอกจากการแบ่งภาระงานในโรงเรียนตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการแล้ว นักวิชาการในต่างประเทศหลายท่านแบ่งภาระงานในโรงเรียนแตกต่างจากกระทรวงศึกษาธิการ ดังเช่น แคมเบลล์และเกรกกี (Campbell; & Gregg. 1957: 73) ได้แบ่งงานบริหารโรงเรียนออกเป็น 6 ด้าน คือ

1. งานด้านหลักสูตรและการสอน
2. งานบริหารบุคลากรทางการสอน
3. งานบริการนักเรียน
4. งานด้านงบประมาณและธุรการ
5. งานด้านอาคารสถานที่
6. งานความสัมพันธ์กับชุมชน

หลักการบริหารงานวิชาการ

ในบรรดางานต่างๆ ของโรงเรียน งานวิชาการนับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะวิชาการช่วยพัฒนาสติปัญญา ความเป็นนักคิดของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณค่าในสังคม ดังนั้น งานวิชาการจึงถือเป็นงานหลักของโรงเรียน การบริหารงานวิชาการจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารและครู ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจหลักการบริหารงานวิชาการเป็นอย่างดี และต้องให้ความสนใจงานด้านวิชาการเป็นพิเศษ โดยวางแผนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีหน้าที่ติดตามและประเมินผล เพื่อทำการปรับปรุงแก้ไขเป็นระยะๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาหรือโรงเรียนเกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพที่สุด เพราะหน้าที่ของสถานศึกษาหรือโรงเรียนทุกแห่งคือทำให้ความรู้ในด้านวิชาการแก่ผู้เรียน มีผู้บริหารหรือครูใหญ่เป็นผู้นำทางวิชาการ มีการทำงานร่วมกันกับครูให้คำแนะนำและประสานงานให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (กิตติมา ปรีดีดิลก. 2532: 47) งานวิชาการในโรงเรียน นอกจากจะหมายถึง ความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหลักที่ถือว่าจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมแล้ว ปัจจุบันงานวิชาการยังหมายรวมถึง การอบรมศีลธรรม จรรยาบรรณ และความประพฤติของนักเรียน เพื่อให้เป็นคนดีนอกเหนือจากความรู้ความสามารถที่จะนำมาเลี้ยงชีพได้ มีความสุข ความพอใจ ตามเอกัตภาพและสภาพความเป็นอยู่ ตลอดจนช่วยเหลือพ่อแม่แก่เพื่อนบ้าน และสังคมตามสมควรด้วย

นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 3) ได้ให้ความหมายการบริหารงานวิชาการว่า คือ กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนา การเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน หากมองการบริหารงานวิชาการในด้านงานของสถานศึกษา งานบริหารวิชาการ ได้แก่ งานการควบคุมดูแลหลักสูตรการสอน อุปกรณ์การสอน การจัดแบบเรียน คู่มือครู การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การฝึกอบรมครู การนิเทศการศึกษา การเผยแพร่งานวิชาการ การวัดผลการศึกษา การศึกษาวิจัย การประเมินมาตรฐานสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นต้น

หลักการการบริหารงานวิชาการ

งานด้านวิชาการมีขอบข่ายที่กว้างขวางมาก ในการบริหารงานแต่ละอย่างจึงมีเทคนิคและหลักการพัฒนาต่างกันไปในรายละเอียดของแต่ละงานนั้นๆ ดังหลักการต่อไปนี้

1. หลักการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการ
 - 1.1 จัดทำแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนโยบายหลัก
 - 1.2 การบริหารงานวิชาการมุ่งความร่วมมือกันทำงาน
 - 1.3 ควรจะกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติ
 - 1.4 ควรส่งเสริมผู้ร่วมงานให้ปรับปรุงตนเองด้านวิชาการ
 - 1.5 ริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงานวิชาการ
 - 1.6 ผู้บริหารควรใช้เทคนิคการส่งเสริมคนอื่นมากกว่าการสอนคนอื่น

1.7 มีการให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน

1.8 ควรมีคณะกรรมการที่ปรึกษาทางวิชาการ

1.9 ให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของการสอนทุกวิชาที่รับผิดชอบ

1.10 ติดตามและประเมินผล

2. ขั้นตอนในการบริหารงานวิชาการ แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 ขั้นวางแผนก่อนการดำเนินงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องวางแผนงานด้านวิชาการ เอาไว้ โดยกำหนดนโยบายการปฏิบัติ การจัดระบบงาน การกำหนดวิชาการ จัดบุคลากร จัดทำโครงการ และแผนปฏิบัติงาน จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานเพื่อให้งานดำเนินไปตามเป้าหมายและขั้นตอนของแผนที่วางไว้ โดยให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนด้วย

2.2 ขั้นการจัดดำเนินการ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

2.2.1 งานที่เกี่ยวกับเนื้อหาวิชา ผู้บริหารจะต้องควบคุมดูแลให้มีการจัดทำแผนการสอนในแต่ละวิชา เพื่อเป็นแนวทางในการสอนของครูเป็นการนำหลักสูตรหรือแผนงานลงสู่การปฏิบัติการสอน

2.2.2 งานที่เกี่ยวกับกิจกรรมเสริมหลักสูตรทางด้านวิชาการ ได้แก่ การจัดโครงการสอนซ่อมเสริม โครงการส่งเสริมเด็กเรียนดี มีการจัดชุมนุมต่างๆ มีการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ตลอดจนปัญหาต่างๆ จัดให้มีห้องสมุดโรงเรียนเพื่อเป็นแหล่งค้นคว้า

2.2.3 งานเกี่ยวกับบริการ ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้มีการรวบรวมสื่อการสอน เอกสารการสอน คู่มือครูและอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อช่วยเหลือครูในด้านการสอน

2.3 ขั้นการส่งเสริมและควบคุมงานด้านวิชาการ ผู้บริหารจะต้องติดตามและควบคุมงานวิชาการให้ได้มาตรฐาน ดังนี้

2.3.1 สนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางวิชาการ ได้แก่ การกำหนดจุดหมายและนโยบายที่เหมาะสมกับโรงเรียน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของนักเรียนกับจุดมุ่งหมายของโรงเรียน จัดหน่วยงานให้สามารถดำเนินงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรับผิดชอบทางวิชาการ จัดสรรเวลาและสถานที่ให้แก่กิจกรรมการเรียนการสอน จัดสรรวัสดุอุปกรณ์และสถานที่ ติดต่อสื่อสารกับชุมชนเพื่อทราบความต้องการของชุมชน และจัดวางเป้าหมายได้ถูกต้อง นอกจากนี้ยังต้องมีการรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนด้วย

2.3.2 ส่งเสริมงานวิชาการและจัดบรรยากาศทางวิชาการ ผู้บริหารควรสนับสนุนที่จะให้การปฏิบัติงานด้านวิชาการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กิจกรรมที่ควรจัดเพื่อสนองและสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ประกอบด้วย การจัดตั้งคณะทำงานทางวิชาการ ลักษณะของคณะทำงานอาจ

จัดคณะครูที่สอนวิชาเดียวกันมารวมกันเป็นคณะทำงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งชมรมหรือสมาคมทางวิชาการเพื่อปรึกษาและเผยแพร่งานวิชาการให้กว้างขวาง ส่งเสริมให้มีการจัดหาหนังสือ วารสารเพื่อเผยแพร่ หรือมีการประชุม สัมมนา ค้นคว้าวิจัยอยู่เสมอ ส่งเสริมให้ครูมีความรู้และวุฒิสูงขึ้น เช่น ให้โอกาสในการศึกษาต่อหรือเข้ารับการอบรมเพื่อเลื่อนวิทยฐานะและเพื่อจะได้นำความรู้ไปเผยแพร่แก่นักเรียน การเรียนในห้องเรียน ควรจัดให้สอดคล้องกับ ความมุ่งหมายของโรงเรียน การจัดครูเข้าสอนควรคำนึงถึงความสามารถ ความถนัด และวุฒิของครู นอกจากนี้วิธีการจัดครูเข้าสอนยังมีส่วนส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการอีกด้วย

ขอบข่ายของงานวิชาการ

ขอบข่ายของงานวิชาการ คือ ขอบเขตของงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการจัดการเรียน การสอน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ กำหนดขอบเขตของงานวิชาการ ไว้ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริมและสนับสนุน งานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ในการบริหารงานวิชาการให้เกิดความสมบูรณ์นั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญ ต่องานวิชาการและเข้าใจขอบข่ายของงานเป็นอย่างดี นักวิชาการหลายคนได้กล่าวถึงขอบข่ายงาน ด้านวิชาการ ไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 4) ได้เรียบเรียงขอบเขตงานวิชาการ ประกอบด้วยขั้นตอน การดำเนินงาน ดังนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอนมีรายละเอียดของงาน ดังนี้

1.1 แผนปฏิบัติงานวิชาการ ได้แก่ การประชุมเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดปฏิทิน การศึกษา ความรับผิดชอบงานตามภาระหน้าที่ การจัดชั้นตอนและเวลาในการทำงาน

1.2 โครงการสอนเป็นการจัดรายละเอียดเกี่ยวกับวิชาที่ต้องสอนตามหลักสูตร

1.3 บันทึกการสอน เป็นการแสดงรายละเอียดของการกำหนดเนื้อหาที่จะสอนใน แต่ละคาบเวลาของแต่ละวันหรือสัปดาห์ โดยวางแผนไว้ล่วงหน้าและยึดโครงการสอนเป็นหลัก

1.4 การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนในสถานศึกษา ดำเนินไปด้วยดีและสามารถปฏิบัติได้ ซึ่งต้องมีการจัดเกี่ยวกับการเรียนการสอน ดังนี้

1.4.1 การจัดตารางสอนเป็นการกำหนดวิชา เวลา ผู้สอน สถานที่ ตลอดจนผู้เรียนในแต่ละรายวิชา

1.4.2 การจัดชั้นเรียน เป็นงานที่ฝ่ายวิชาการต้องประสานกับฝ่ายอาคารสถานที่ รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในห้องเรียน

1.4.3 การจัดครูเข้าสอน การจัดครูเข้าสอนต้องพิจารณาถึงความพร้อมของสถานศึกษาและความพร้อมของบุคลากร รวมถึงการเชิญวิทยากรภายนอกมาช่วยสอน

1.4.4 การจัดแบบเรียน โดยปกติสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการจะใช้แบบเรียนที่กระทรวงกำหนด นอกจากนั้นครูอาจใช้หนังสืออื่นเป็นหนังสือประกอบหรือจากเอกสารที่ครูเตรียมเอง

1.4.5 การปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวหน้าทันวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการ ความก้าวหน้าของสังคม ธุรกิจ อุตสาหกรรม เป็นต้น

1.4.6 การฝึกงาน จุดมุ่งหมายของการฝึกงานเป็นการให้นักเรียนนักศึกษา รู้จักนำเอาทฤษฎีมาประยุกต์ใช้กับชีวิตจริง ทั้งยังมุ่งให้ผู้เรียนได้เห็นปัญหาที่แท้จริงในสาขาวิชาและอาชีพนั้น เพื่อให้โอกาสผู้เรียนได้เตรียมตัวที่จะออกไปเผชิญกับชีวิตจริงต่อไป

1.5 การจัดการบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการส่งเสริมการจัดหลักสูตรและโปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ได้แก่

1.5.1 การจัดสื่อการเรียนการสอน เป็นสิ่งที่เอื้อต่อการศึกษานักเรียน นักศึกษา เน้นเครื่องมือและกิจกรรมให้ครูได้เลือกใช้ในการสอน

1.5.2 การจัดห้องสมุด เป็นที่รวมหนังสือเอกสาร สิ่งพิมพ์และวัสดุอุปกรณ์ ที่เป็นแหล่งวิทยากรให้นักเรียนนักศึกษาได้ศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติม

1.5.3 การนิเทศการสอน เป็นการช่วยเหลือแนะแนวครู

1.6 การวัดและประเมินผล กระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในด้านการตรวจสอบ และวิเคราะห์ผลการเรียน

1.7 การจัดการบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการส่งเสริมการจัดหลักสูตร และโปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ได้แก่ งานต่อไปนี้

1.7.1 การจัดสื่อการเรียนการสอน เป็นสิ่งที่เอื้อต่อการศึกษานักเรียน นักศึกษา เน้นเครื่องมือและกิจกรรมให้ครูได้เลือกใช้ในการสอน

1.7.2 การจัดห้องสมุด เป็นที่รวมหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์ และวัสดุอุปกรณ์ ที่เป็นแหล่งวิทยากร ให้นักเรียนนักศึกษาได้ศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติม

1.7.3 การนิเทศการสอน เป็นการช่วยเหลือแนะแนวครูให้เกิดการปรับปรุง แก้ไขปัญหาการเรียนการสอน

1.8 การวัดและประเมินผล คือ กระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในด้านการ ตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียน

หลักการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ซึ่งการบริหารงานวิชาการ นั้นต้องมีหลักการบริหาร คือ หลักแห่งประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การได้มีผลผลิตเพิ่มขึ้นโดยไม่เพิ่มการลงทุน นั่นคือ นักเรียน นักศึกษา สามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตร โดยไม่ลาออกกลางคัน เรียนเกินเวลา และช้ากว่ากำหนด และหลักแห่งประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลผลิตได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ นั่นคือ นักเรียน นักศึกษา มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณภาพ และการจัดการได้ (Francis. 1978)

ดังนั้น การบริหารงานวิชาการจึงถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะประกอบด้วยงานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การจัดบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การจัดสิ่ง ส่งเสริมงานด้านวิชาการ รวมถึงงานด้านการวัดและประเมินผล ขั้นตอนการดำเนินงานด้านวิชาการ จะมีขั้นการวางแผนงานด้านวิชาการ ขั้นการจัดและดำเนินการ และขั้นส่งเสริมและติดตามผลด้าน วิชาการ หลักการบริหารงานด้านวิชาการ คือ หลักแห่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 7 งาน โดยงานบริหารงานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 40 งานบริหาร บุคลากร ได้แก่ ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 20 งานบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา คิดเป็น ร้อยละ 20 งานบริหารการเงิน คิดเป็นร้อยละ 5 งานบริหารอาคารสถานที่ คิดเป็นร้อยละ 5 งานบริหาร ความสัมพันธ์กับชุมชน คิดเป็นร้อยละ 5 งานบริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 5 จะเห็นได้ว่าผู้บริหาร สถานศึกษาจำเป็นต้องใช้เวลาให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการ ดังนั้น การบริหารงานวิชาการ จึงเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้ อย่างมีระบบ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่างๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ช่วยงานแต่ละคนมีความ แตกต่างกัน ทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็น หน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธี และกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ดังนั้น คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องเป็นผู้นำ

ทางวิชาการที่เข้มแข็ง เป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม เป็นผู้สื่อสารชุมชนที่ดี เป็นผู้คอยอำนวยความสะดวก และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองอนาคตของโรงเรียนในทางสร้างสรรค์เพื่อให้สนองความต้องการของนักเรียน (รุ่ง แก้วแดง. 2541) ซึ่งผู้บริหารจะต้องควรสร้างบรรยากาศที่ดี สร้างความร่วมมือ การให้บริการ และการกระตุ้นให้โครงการศึกษาภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สนองความต้องการของนักเรียน ต้องพัฒนาบุคลากร จัดให้มีการปฐมนิเทศครูใหม่ จัดให้มีการบริหารทางด้านการสอน ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ จัดให้มีการนิเทศภายใน มีแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว จัดให้มีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมแก่ครู ต้องการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร จัดให้มีการนิเทศติดตามงานที่มอบหมายไปแล้ว ยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีความสามารถ นิเทศการเรียนการสอนเป็นประจำ และต้องจัดให้มีระบบสารสนเทศที่ดีในโรงเรียน และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยให้นักเรียน ผู้ปกครอง และครูได้ทราบความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีรายงานกิจกรรมให้ทราบเป็นระยะ จัดกิจกรรมให้บุคลากรทำงานร่วมกัน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แจ่มใส เป็นมิตรต่อกัน ช่วยเหลือกัน ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนต่อกันอย่างมีสัมมาคารวะตามขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมไทย ซึ่ง ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 6) ได้เสนอว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะได้คำนึงถึงหลักการบริหาร ดังนี้ ต้องมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ชัดเจน ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงเป้าหมายของสถานศึกษาว่าเป็นไปในทิศทางใด จึงจะจัดงาน จัดคน จัดเงิน จัดวัสดุอุปกรณ์ได้เหมาะสม ต้องมีเทคนิควิธีการในการบริหารงาน การบริหารงานทุกประเภทย่อมต้องมีเทคนิควิธีการ ขั้นตอน และกระบวนการ งานที่ทำควรมีระเบียบ มีความรอบคอบ จึงจะทำให้งานดำเนินไปด้วยดี และต้องจัดให้มีการประเมินผล เมื่อได้ดำเนินกิจการใด ควรจะได้มีการประเมินผลและติดตามผลเพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงงานได้ดีขึ้น การทำงานที่ขาดการประเมินผล จะไม่ช่วยในการพัฒนาสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการซึ่งมีผลโดยตรงต่อการปฏิรูปการเรียนรู้อยู่ เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้เป็นบุคคลที่รู้ได้เรียนอย่างต่อเนื่อง สามารถคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ รักเพื่อนมนุษย์ รักธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และมีจิตสำนึกสาธารณะ ผลสำเร็จในการบริหารงานจึงขึ้นอยู่กับภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) ของผู้บริหาร คือ ถ้าผู้บริหารเป็นผู้นำที่ดีจะสามารถนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอันสูง อีกนัยหนึ่งกล่าวไว้ว่า ผู้บริหาร คือ ผู้กำหนดทิศทางของสถาบัน เป็นผู้ถือคัมภีร์เดินนำหน้า ครู อาจารย์ทั้งหลาย ผู้บริหาร คือ ผู้จัด สั่ง และดูแลควบคุมให้มีการปฏิบัติกิจกรรมทุกอย่างในสถาบันให้เป็นไปตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และภารกิจทั้งปวง ตลอดจนเป็นผู้ส่งเสริมและกำกับให้มีการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยถูกต้องและเหมาะสม

ผู้บริหารต้องใช้ความสามารถและภาวะผู้นำที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติในสิ่งที่ได้รับมอบหมาย นั้นๆ ด้วย ดังนั้น พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู อาจารย์จะเป็นประการโดยอ้อมเป็นไปตามสภาพการ นำของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีภารกิจด้านวิชาการ โดยสรุปดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ผู้บริหารจะต้องศึกษาลักษณะของชุมชน ความต้องการของชุมชน การประชาสัมพันธ์ข้อมูลของโรงเรียนต่อชุมชน บทบาทของโรงเรียนต่อชุมชน และบทบาทขององค์กรต่างๆ ในชุมชน

2. งานวิชาการในกิจกรรมขององค์กรต่างๆ ในชุมชน เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมาย เฉพาะของสถานศึกษา การกำหนดโปรแกรมการเรียนการสอน หลักสูตร และการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การจัดและเลือกใช้สื่อประกอบหลักสูตร และการประเมินผลการเรียนการสอน

3. งานกิจการนักเรียน เป็นการจัดการของผู้บริหารโรงเรียนด้านกิจการนักเรียน การจัดองค์การของนักเรียน ระเบียบและระเบียบต่างๆ งานบริการนักเรียน การควบคุมความประพฤติและ ระเบียบวินัยของนักเรียน

4. การบริหารงานบุคคล ความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารของผู้บริหารขึ้นอยู่กับ การบริหารงานบุคคล การดูแลรับผิดชอบนโยบายด้านบุคคล การวิเคราะห์อัตรากำลัง การคัดเลือก บุคคลทำงาน การนิเทศ การประเมินผลการปฏิบัติตาม

5. การบริหารงานอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ เป็นเรื่องที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้อง เอาใจใส่เกี่ยวกับการวางแผนงานด้านอาคารสถานที่ การพัฒนา และการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ เพื่อช่วยสนับสนุนการเรียนการสอน

6. การบริหารงานการเงินและงานธุรการ เป็นงานที่สำคัญยิ่งจะช่วยสนับสนุนการ เรียนการสอน ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสนใจตั้งแต่การกำหนดงบประมาณใช้จ่าย งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ และงานพัสดุครุภัณฑ์

7. การบริหารงานด้านวิชาการ ภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิชาการอีกมุม หนึ่ง แบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ

7.1 การเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร

7.2 การบริหารนักศึกษา

7.3 ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

7.4 การบริหารบุคคล

7.5 การบริหารอาคารสถานที่

7.6 การบริการชุมชน

7.7 การจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารงาน

7.8 การบริหารงบประมาณ

8. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสนับสนุนงานวิชาการ มีดังนี้

8.1 เป็นผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในความก้าวหน้าทางวิชาการ โดยเข้าร่วมเป็นสมาชิกกับสมาคมวิชาชีพของตน รู้จักผลิตและใช้งานวิจัยเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา แสดงให้เห็นว่าจุดมุ่งหมายของโรงเรียนย่อมเหนือกว่าจุดมุ่งหมายของตนเอง รู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน เป็นผู้ที่มีจริยธรรมและคุณธรรม มีความเชื่อมั่น และเชื่อมั่นในศักดิ์ศรีของเพื่อนร่วมงาน รู้จักวิธีที่จะขอคำปรึกษาจากบุคคลอื่น ห่วงใยสวัสดิการของเพื่อนร่วมงาน มีความศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง

8.2 เป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เนื่องจากสถานศึกษาเป็นสถาบันและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้น โรงเรียนควรบริการสังคมและให้สังคมได้ช่วยเหลือสนับสนุนโรงเรียนด้วย

8.3 เป็นผู้นำในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อการศึกษาและวิจัย ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องจัดวัสดุอุปกรณ์ บำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนอาคารสถานที่ เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนเป็นไปด้วยความสะดวกและเกิดประโยชน์สูงสุด ต้องสนใจเกี่ยวกับการวิจัยวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอน

8.4 เป็นผู้นำที่มีความสนใจต่อการประเมินผลงานของตนเอง ผู้บริหารโรงเรียนมิใช่มีหน้าที่ปฏิบัติงานประจำวันเท่านั้น ยังต้องมีความเป็นผู้โน้มน้าวผู้อื่นให้ทำงานอีกด้วย พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนควรมีส่วนส่งเสริมการเรียนการสอนให้ก้าวหน้าขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องประเมินบทบาทและปรับปรุงบทบาทของตนเองอยู่เสมอ

9. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ การพาเด็ก เยาวชน และประชาชนให้มีความรู้และเป็นความรู้ที่เป็นความจริงของชีวิต จุดหมายปลายทางของการศึกษา คือ อุบนิสัยที่ดีงาม เป็นชีวิตที่สุขสงบ ผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้การจัดการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะประสบความสำเร็จได้เน้นผู้บริหารควรมีบทบาท (วีรัตน์ บัวขาว, 2540: 34) ดังนี้

9.1 ต้องมีภาวะการเป็นผู้นำและอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานในทุกด้านของผู้ใต้บังคับบัญชา

9.2 ต้องให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงแก่ครูผู้สอน

9.3 ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของครูผู้สอน

- 9.4 กำหนดแนวทางในการดำเนินงานอย่างชัดเจน
- 9.5 ผู้บริหารต้องมีข้อมูลในการตัดสินใจ
- 9.6 รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย
- 9.7 สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู
- 9.8 นิเทศกำกับและติดตามการดำเนินงานของคุณ
- 9.9 ปรับระบบการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลงต่างๆ
- 9.10 มีคุณธรรมและความซื่อสัตย์

10. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเปิดโอกาสให้ชุมชน รวมทั้งผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งในปัจจุบันเรามีภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งครูอาจารย์หรือผู้ใหญ่ที่ปลดเกษียณออกไปแล้วมากมายที่เป็นคนมีความรู้ความสามารถ ซึ่งท่านเหล่านี้ คือทรัพยากรบุคคลของชุมชนและเป็นผู้ปกครองนักเรียนมาแล้วทั้งนั้น ทางโรงเรียนจึงควรนำบุคคลเหล่านี้มาช่วยในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนให้มีคุณภาพขึ้นโดยไม่ต้องลงทุน (สมชาย เทพแสง. 2548: 24) เพราะงานบริหารเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะสูง ผู้บริหารควรเป็นคนที่มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีภาวะผู้นำ เพราะผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญในการบริหารโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีบทบาทตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) กำหนด มี 6 บทบาทหน้าที่ ดังนี้

- 10.1 บทบาทหน้าที่ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และเป้าหมายของโรงเรียน
 - 10.2 บทบาทหน้าที่ในการจัดกิจกรรมในการบริหารต่างๆ เพื่อให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้
 - 10.3 บทบาทหน้าที่ในการนำการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ
 - 10.4 บทบาทหน้าที่ในการสร้างขวัญกำลังใจและสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรในโรงเรียน
 - 10.5 บทบาทหน้าที่ในการสร้างความร่วมมือ รวมสติปัญญาของบุคลากรในโรงเรียนและชุมชนเพื่อการบริหาร
 - 10.6 บทบาทหน้าที่ในการจัดทรัพยากรและควบคุม กำกับ ติดตามบุคลากร ใช้ทรัพยากรให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
11. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิรูปการเรียนรู้ไว้ในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

- 11.1 เป็นผู้นำในด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- 11.2 ส่งเสริมสนับสนุนในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน
- 11.3 เป็นผู้นำในการริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางานวิชาการ
- 11.4 ส่งเสริมในการจัดหาทุนมาสนับสนุนการพัฒนาวิชาการ
- 11.5 ส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชน และเป็นผู้ประสานงานกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 11.6 ประสานขอความร่วมมือจากภาคเอกชน และชุมชนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติ
- 11.7 เป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมในหลักสูตรกิจกรรมเสริมและกิจกรรมนอกหลักสูตร
- 11.8 ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อการมีรายได้ระหว่างเรียน
- 11.9 เป็นผู้นำในการนำภูมิปัญญาชาวบ้าน ทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้ในการศึกษา
- 11.10 สร้างค่านิยมให้นักเรียนรักเพื่อนมนุษย์ ไม่ดูถูกคนยากจน รักคนที่ประกอบอาชีพสุจริต
- 11.11 เป็นผู้นำในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 11.12 เป็นผู้นำในการส่งเสริมขนบธรรมเนียม ประเพณี และรักษาเหง้าของตนเอง
- 11.13 เป็นผู้นำในการส่งเสริมและสร้างสรรค์ จรรโลงศิลปวัฒนธรรม
- 11.14 เป็นผู้นำในการจัดการศึกษาและเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรในการสร้างสรรค์
- 11.15 เป็นผู้นำในการบริหารงานโดยยึดแนวทางในการพัฒนาประชาธิปไตย
- 11.16 เป็นผู้นำในการบริหารงานโดยร่วมกันทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน
12. บทบาทของผู้บริหารในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545: 42) กล่าวว่า ผู้บริหารการศึกษาของทุกหน่วยงาน ทุกระดับ ถือว่าเป็นผู้กุมบังเหียนแห่งความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจึงต้องเข้าใจถึงหัวใจของการเรียนของเด็ก โดยอาจมีแนวปฏิบัติ ดังนี้
- 12.1 วางนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้

12.2 วางแนวปฏิบัติที่ชัดเจนให้สอดคล้องกับหลักนโยบายที่วางไว้ เช่น บทบาทใหม่ของสถานศึกษา บทบาทของครู วิธีดำเนินการ ฯลฯ

12.3 สร้างกลไกในการจัดระบบการเรียนรู้ที่ครบวงจร ทั้งวิธีการจัดการเรียนการสอนของครู แนวทางการจัดหลักสูตรใหม่ ระบบการวัดและประเมินผล การจัดสภาพแวดล้อม การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

12.4 วางระบบมาตรฐานการจัดการศึกษา ทักษะพื้นฐานสำคัญที่เด็กต้องเรียนรู้ให้ได้มาตรฐานในระดับที่เป็นที่ยอมรับของระบบการศึกษา

12.5 วางระบบการตรวจสอบคุณภาพการเรียนรู้ที่ชัดเจนเกี่ยวกับคุณภาพการเรียนรู้อะไร กระบวนการเรียนรู้ ทั้งสิ่งที่เป็นทักษะพื้นฐานสำคัญและสิ่งที่เป็นความต้องการทางการศึกษาของนักเรียน ทั้งจากภายนอกและภายในสถานศึกษา

13. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการรับผิดชอบงานวิชาการ กรมสามัญศึกษา (2539: 9-13) ได้ระบุหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาไว้ 11 ประการ ได้แก่

13.1 การวางแผนงานวิชาการ

13.1.1 จัดระบบบริหารงานวิชาการเป็นหมวดวิชา

13.1.2 รวบรวมและจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการ และประชาสัมพันธ์ให้ครู นักเรียน และผู้ปกครองทราบ

13.1.3 จัดทำเอกสารคู่มือครูและคู่มือนักเรียน เผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

13.1.4 จัดทำปฏิทินวิชาการ

13.1.5 วางแผนด้านงบประมาณ ค่าใช้จ่ายในการบริหารงานวิชาการประจำปี

13.1.6 จัดทำแผนงาน โครงการทางวิชาการ

13.1.7 จัดบุคลากร ประสานงานกับแหล่งวิชาการนอกโรงเรียน

13.2 การจัดทำแผนการเรียน

13.2.1 จัดแผนการเรียนให้สนองจุดหมาย หลักการและโครงสร้างของหลักสูตร โดยคำนึงถึงความพร้อมด้านอาคารสถานที่ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และทรัพยากรท้องถิ่น

13.2.2 จัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่น ที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน ครูและชุมชน

13.2.3 จัดปฐมนิเทศนักเรียนและผู้ปกครอง เกี่ยวกับการวางแผนการเรียน การเลือกแผนการเรียน และการลงทะเบียนเรียน

13.2.4 พิจารณาเลือกใช้แบบเรียนและหนังสืออ่านประกอบ

13.2.5 ประสานแผนการเรียนกับสถาบันอื่นๆ เพื่อศึกษาต่อ หรือการ ประกอบอาชีพ

13.2.6 ประเมินผลการปรับปรุงการจัดการเรียน และติดตามผลทุกระยะ

13.3 การจัดทำตารางการเรียนการสอน

13.3.1 จัดให้มีตารางสอนประเภทต่างๆ เช่น ตารางสอนประจำชั้น ตารางสอนของครูแต่ละคน ตารางสอนประจำหมวดวิชา ตารางสอนรวม

13.3.2 จัดให้มีตารางการใช้ห้องเรียนและอาคารสถานที่

13.3.3 การติดตามและประเมินผลการจัดทำตารางเรียนการสอน

13.3.4 การปรับปรุงการจัดตารางสอน

13.3.5 การสอนซ่อมเสริม

13.4 การจัดครูเข้าสอน

13.4.1 จัดครูเข้าสอนได้ตรงตามวุฒิ

13.4.2 จัดเฉลี่ยครูให้เพียงพอในแต่ละหมวดวิชา

13.4.3 จัดครูหรือสื่อการสอนทดแทน กรณีที่ครูไปราชการ

13.5 การพัฒนาการเรียนการสอน

13.5.1 ส่งเสริมให้ครูนำวิธีการสอนแบบต่างๆ มาใช้ให้เหมาะสมกับ เนื้อหาวิชา พร้อมทั้งให้ครูรู้จักนำนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ และเน้นให้ครูจัดการเรียนการสอนเพื่อ เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม

13.5.2 ควบคุมการจัดการสอน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ ของแต่ละรายวิชา

13.5.3 จัดให้มีบริการแนะแนวการเรียนต่อและแนะแนวอาชีพ

13.5.4 จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน

13.5.5 ติดตาม ประเมินผลและพัฒนาการเรียนการสอน

13.6 การจัดการเรียนการสอน

13.6.1 จัดให้มีการทำแผนการสอนและโครงสร้างการสอนเป็นรายวิชา

13.6.2 จัดให้ครูทำบันทึกการสอน

- 13.6.3 จัดหา ใช้ บำรุงรักษา และส่งเสริมการผลิตสื่อการสอน และอำนวยความสะดวกในการใช้
- 13.6.4 จัดหาทรัพยากร แหล่งวิทยาการ สถานประกอบการและสถานประกอบอาชีพอิสระ
- 13.6.5 จัดห้องสมุดและส่งเสริมให้ครู นักเรียน ได้ใช้ห้องสมุดให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน
- 13.6.6 จัดทำแผนการใช้อุปกรณ์ภายในโรงเรียนและการใช้ทรัพยากรร่วมกับสถานศึกษาอื่น
- 13.7 การพัฒนาครูทางด้านวิชาการ
- 13.7.1 จัดให้มีการนิเทศภายใน และจัดหาเอกสารต่างๆ ทางวิชาการ
- 13.7.2 จัดการฝึกอบรมครู การประชุมสัมมนาทางวิชาการ
- 13.7.3 ส่งเสริมให้ครูผลิตเอกสารทางวิชาการ ค้นคว้าวิจัย
- 13.7.4 ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อหรือศึกษาดูงาน
- 13.8 การจัดกิจกรรมนักเรียน
- 13.8.1 จัดกิจกรรมนักเรียนให้เหมาะสมกับวัย โดยให้ตรงกับความสนใจและนโยบายของกรมฯ กระทรวง
- 13.8.2 จัดกิจกรรมเพื่อให้นักเรียนสามารถร่วมงานกับชุมชนได้
- 13.9 การวัดและประเมินผลการเรียน
- 13.9.1 รวบรวมระเบียบเกี่ยวกับการวัดผลและการประเมินผลการเรียนการสอน
- 13.9.2 ชี้แจงแนวปฏิบัติและปฏิทินปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนให้ทราบทั่วกัน
- 13.9.3 ดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนตามปฏิทินและแนวปฏิบัติที่กำหนด
- 13.9.4 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อสอบ จัดทำธนาคารข้อสอบ
- 13.9.5 ติดตามประเมินผล และตรวจสอบหลักฐานการวัดผลการเรียนการสอน
- 13.9.6 สร้างและปรับปรุงเครื่องมือในการวัดผลการเรียนตามจุดประสงค์รายวิชา

13.9.7 จัดให้มีเอกสารหรือแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล การเรียน พร้อมทั้งให้มีเจ้าหน้าที่ดูแลและจัดเก็บเป็นระบบและอำนวยความสะดวกในการใช้

13.9.8 จัดให้มีการรายงานผลการเรียนตามระเบียบการวัดผลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน

13.9.9 ควบคุมและตรวจสอบให้การวัดผลและประเมินผลการเรียนเป็นไป ตามระเบียบโดยเคร่งครัด

13.10 งานทะเบียนนักเรียน

จัดให้มีทะเบียนนักเรียน หรือหลักฐานงานทะเบียนนักเรียน พร้อมทั้ง จัดระบบการเก็บรักษาที่ปลอดภัย และให้มีระบบการให้บริการที่รวดเร็ว

13.11 การประเมินผลวิชาการ

13.11.1 จัดให้มีการประเมินผลงานวิชาการทุกระดับ

13.11.2 ตรวจสอบหลักฐานการดำเนินงานทางวิชาการ

13.11.3 การวิเคราะห์การประเมินผลงานทางวิชาการ

เทคนิคการบริหารงานวิชาการ

เทคนิคการบริหารงานจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เพราะจะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ เทคนิคที่ผู้บริหารควรจะต้องรู้และฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ มีดังนี้

1. เทคนิคการบริหารงาน ผู้บริหารต้องให้การตัดสินใจอย่างรอบคอบ โดยอาศัย ข้อมูลและเหตุผล อย่างตัดสินใจด้วยอารมณ์และความคิดเห็นส่วนตัว ควรมีการรับฟังอีกฝ่ายหนึ่งด้วย ใจเป็นธรรม

2. เทคนิคการสั่งงาน ต้องสั่งงานอย่างชัดเจน ให้เข้าใจง่าย ถูกต้องตามกาลเทศะ ให้เหมาะสมกับบุคคลเพื่อจะได้นำไปปฏิบัติได้ ต้องระมัดระวังการใช้วาจาที่สุภาพ มีมารยาท และ น้ำเสียง ท่าที วาจาที่เหมาะสม

3. เทคนิคในการรับฟังความคิดเห็น ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย สร้างบรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้ และควรพิจารณาว่าจะนำความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติได้หรือไม่

4. เทคนิคในการติชม การติชมให้เหมาะกับกาลเทศะและติชมในเรื่องผลงาน การติ ควรยึดหลักดีเพื่อก่อ และชมเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดกำลังใจ ยกย่องชมเชยด้วยความจริงใจ

5. เทคนิคในการก่อให้เกิดระเบียบวินัย ผู้บริหารจะเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำตนให้มี ระเบียบวินัย การวางระเบียบวินัยควรคำนึงถึงความเหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้ และควร

จะแจ้งให้ทราบล่วงหน้า เพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้ รวมทั้งต้องมีมาตรการในการควบคุมการปฏิบัติตามระเบียบวินัย

6. เทคนิคในการวางตน ควรวางตนเป็นตัวอย่าง มีความเที่ยงตรง ยุติธรรม ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง แจกจ่ายงานให้ทั่วถึง ไม่ควรสนิทสนมกับผู้ใดโดยเฉพาะ ทำตนให้เป็นมิตรและเป็นที่ยอมรับให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

7. เทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เข้าร่วมงานสังคม เป็นประธานในพิธี รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์กับภายนอก

8. เทคนิคในการเพิ่มสมรรถภาพให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความก้าวหน้าในการทำงาน ทำงานตามความรู้ความสามารถของตน และมีโอกาสที่จะได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการเป็นที่ปรึกษาให้กำลังใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ

ทักษะของผู้บริหารเป็นแนวความคิดของ มัมนน์ (Mann, 1965: 68-103) ที่กล่าวถึง ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ควรมีทักษะ 3 ด้าน ที่ผสมกลมกลืนไปตามอัตราส่วนที่แตกต่างกัน ทักษะทั้ง 3 ได้แก่ ทักษะทางการจัดการ (Managerial Skill) ทักษะทางมนุษย์ (Human Skill) ทักษะทางเทคนิค (Technical Skill) ดังภาพประกอบ 3

		ผู้บริหารสถานศึกษา	ทักษะทางการจัดการ
	ผู้ช่วยผู้บริหาร		ทักษะทางมนุษย์
หัวหน้ากอง, แผนก			ทักษะทางเทคนิค

ภาพประกอบ 3 อัตราส่วนที่แตกต่างของทักษะทั้ง 3 ของผู้บริหารแต่ละระดับ
ที่มา: Floyd C. Mann. (1965). Leadership and Productivity. pp.68-103

1. ทักษะทางการจัดการ เป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะบริหารงานและรักษาไว้ซึ่งความร่วมมือของบุคคลในการทำงาน การสร้างความก้าวหน้าและพัฒนาสถานศึกษาเพื่อผลิตและความสัมพันธ์ตามจุดหมายของสถานศึกษา ทักษะทางด้านจัดการ ได้แก่ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการวางแผน การตัดสินใจ การสั่งงาน การควบคุมงาน การประสานงาน การจัดองค์กร การบริหารทรัพยากร รวมทั้งการประเมินผลและติดตามผลการทำงาน

2. ทักษะทางมนุษย์ เป็นความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจ พัฒนางาน ยอมรับ

ความเปลี่ยนแปลง ลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่ มีความเข้าใจถึงความรู้สึกของผู้อื่น ให้ความสำคัญกับทุกคน มีความจริงใจต่อผู้อื่น มีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี มีคุณธรรม ไม่เอาเปรียบผู้อื่น และคอยปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเสมอ

3. ทักษะทางเทคนิค เป็นทักษะที่ผสมระหว่างความรู้และความสามารถในการทำงานของตน ผู้บริหารควรมีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ต่างๆ ได้แก่ งานด้านวิชาการ งานด้านบริหารบุคคล งานด้านสิ่งอำนวยความสะดวก การเงิน ความรู้เหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะทั้ง 3 ด้านนี้ ผู้บริหารระดับต่างๆ จะใช้แตกต่างกัน ผู้บริหารระดับสูงควรมีทักษะทางด้านการจัดการ ได้แก่ ความสามารถในการตัดสินใจ การวางแผนงาน การจูงใจ การประสานงานต่างๆ เพื่อให้การดำเนินการไปด้วยดี ส่วนทักษะทางด้านมนุษย์เป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องมีอยู่แล้ว เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สำหรับทักษะทางด้านเทคนิคเป็นความสามารถในด้านความรู้และการทำงานในงานด้านนั้นๆ

การวางแผนงานวิชาการ

1. ความสำคัญของการวางแผนวิชาการ

การวางแผนงานวิชาการเป็นสิ่งสำคัญและมีประโยชน์ต่อสถานศึกษามาก ช่วยให้เห็นปัญหาต่างๆ และหาวิธีการแก้ไขตั้งแต่เริ่มต้น การวางแผนงานวิชาการมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ดังนี้

1.1 สถานศึกษามิถึงงบประมาณและทรัพยากรจำกัด การวางแผนจะช่วยให้ใช้งบประมาณและทรัพยากรอื่นๆ ได้อย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

1.2 การวางแผนจะเป็นตัวกำหนดกิจกรรมที่จะทำในอนาคตไว้ล่วงหน้า โดยการได้ศึกษาถึงข้อมูลและข้อเท็จจริงอื่น เพื่อช่วยให้ผู้ทำงานสามารถคาดการณ์ล่วงหน้า และเตรียมพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น

1.3 สถานศึกษาจะประกอบด้วยงานต่างๆ หลายงาน เช่น งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน นักศึกษา งานธุรการ ซึ่งแต่ละงานจะมีภาวะหน้าที่และแผนการดำเนินงานของตนเอง ความสามารถจัดทำแผนร่วมกันระหว่างงานต่างๆ จะทำให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ได้และช่วยเหลือกันและกันได้

1.4 การวางแผน ทำให้สามารถพัฒนาสถานศึกษาไปตามทิศทางที่กำหนดไว้ และสามารถคงอยู่ในสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ

2. บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการวางแผนงานวิชาการ

ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทและหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนงานวิชาการ เพราะงานวิชาการในสถานศึกษาถือเป็นงานหลัก ผู้บริหารควรมีหลักการวางแผนงานวิชาการ ดังนี้

2.1 ผู้บริหารควรมีความรับผิดชอบการวางแผนทุกระดับ ตั้งแต่งานวิชาการระดับสถานศึกษา งานวิชาการระดับคณะ จนถึงการเรียนการสอนของครูอาจารย์ โดยการจัดให้มีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือหรือการรับฟังความคิดเห็นของครูอาจารย์ เพื่อจะได้จัดการวางแผนได้ถูกต้อง

2.2 ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการวางแผนของสถานศึกษา โดยทั่วไปผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดแผนงานของสถานศึกษา แต่โดยแท้จริงแล้วผู้บริหารมิใช่เพียงผู้กำหนดแผน แต่ควรจะได้มีส่วนร่วมโดยการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้รับผิดชอบงานอื่นๆ และครูอาจารย์ในสถานศึกษาด้วย

2.3 ผู้บริหารควรมีทักษะในการวางแผน สิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการวางแผนจนสามารถชี้นำครูอาจารย์ได้

2.4 ผู้บริหารควรรู้จักการวางแผนในการบริหารงาน การวางแผนเป็นกระบวนการขั้นตอนหนึ่งของการบริหารงานต่างๆ จะสามารถสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีหรือไม่อยู่ที่การวางแผน งานวิชาการเป็นงานที่ต้องดำเนินการต่อเนื่องตลอดไป ตั้งแต่การวางแผน การจัดโปรแกรมการศึกษา การรับสมัครผู้เรียน ตลอดจนถึงการจัดการสอนต่างๆ หากสามารถวางแผนการสอนได้ดี การบริหารงานในขั้นตอนอื่นจึงจะสามารถดำเนินการได้

3. กระบวนการการวางแผนงานวิชาการ

การวางแผนงานวิชาการมีลักษณะเช่นเดียวกับการวางแผนงานอื่น ในบางครั้งการวางแผนงานวิชาการจะถูกกำหนดมาอย่างชัดเจน เช่น การกำหนดปฏิทินการศึกษา การกำหนดการลงทะเบียนและการวัดผล แต่ในบางครั้งการวางแผนจะอยู่ในความคิดของผู้บริหารและครูอาจารย์ เช่น ครู อาจารย์ จะรู้ว่าตนเองจะสอนอย่างไร แต่ไม่ได้เขียนออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร อย่างไรก็ตาม ถ้าสามารถวางแผนเป็นขั้นตอนตามลักษณะการทำงานได้ จะทำให้งานลุล่วงไปด้วยดี การวางแผนเป็นกระบวนการอย่างมีขั้นตอนตามแนวความคิดของ แมสซี และดักลาส (Massie; & Douglas. 1981: 215) ได้กำหนดไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 การกำหนดเป้าหมาย (Identify goal) ของการทำงานของสถานศึกษา ซึ่งมีผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ เป็นผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายต่างๆ รวมทั้งการมีคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดเป้าหมายของการทำงาน เช่น การวางแผนการรับนักเรียน นักศึกษา การปรับปรุงการเรียนการสอน การกำหนดเป้าหมาย หากสามารถรวมความคิดเห็นจากฝ่ายต่างๆ จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา

3.2 การค้นหาโอกาสและการพิจารณาถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้น (Search for Opportunity and Considers Obstacles) เป็นการหาแนวทางที่จะช่วยให้แผนที่วางไว้สามารถนำไปปฏิบัติได้ นั่นคือ การมีข้อมูลและข้อเท็จจริงต่างๆ เช่น การวางแผนรับนักเรียนนักศึกษาข้อมูลจากปีก่อนๆ จากจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา จากสภาพของตลาดแรงงาน สภาพเศรษฐกิจ จะคาดคะเนจำนวนนักเรียนนักศึกษาที่จะมาสมัครสอบได้ สามารถจัดเตรียมแนวดำเนินการสอบให้เป็นที่เรียบร้อยได้ และแก้ไขปัญหาคูปลงครกที่อาจเกิดขึ้นได้

3.3 การแปลโอกาสให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ (Translate Opportunities into Available Courses of Action) เป็นการนำเอาแผนที่มืออยู่ไปใช้อย่างมีเหตุผล เช่น งบประมาณที่เพียงพอ การจัดบุคลากรที่เหมาะสม และต้องมีความสามารถในการพยากรณ์เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยอาศัยข้อมูลที่มีอยู่

3.4 การเลือกแนวทางที่ดีที่สุดและการกำหนดจุดมุ่งหมาย (Select Best Course and Set Objectives) เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะของงาน แบ่งงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อให้รู้ว่าทำงานอะไร เช่น ครูแต่ละคนจะสอนวิชาอะไร มีจุดหมายเชิงพฤติกรรมอะไรบ้าง จะเลือกวิธีสอนและประเมินผลอย่างไร ทำให้การทำงานมีความสะดวก และคล่องตัวขึ้น

3.5 การตรวจสอบแบบการทบทวน (Review and Revise) เป็นการตรวจสอบและประเมินผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแผน ในการประเมินผลสามารถตรวจสอบได้ 2 ลักษณะ คือ

3.5.1 การประเมินผลระหว่างปฏิบัติงาน (Formative Evaluation) เพื่อจะได้ปรับปรุงแผนงานที่กำลังดำเนินอยู่ได้ดีขึ้น

3.5.2 การประเมินผลรวบยอด (Summative Evaluation) เป็นการประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นแผน หรือโครงการแล้ว

หากผลที่เกิดขึ้นจากแผนงานที่วางไว้ไม่เป็นที่น่าพอใจ จะต้องมีการตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขโดยอาศัยข้อผิดพลาดที่เกิดจากกระบวนการเป็นแนวทาง

ภารกิจทางการบริหารการศึกษาหรืองานบริหารการศึกษา

สมิธ (Smith, 1980: 4-5) ได้แบ่งงานของผู้บริหารการศึกษาไว้ 7 ประการ คือ

1. งานวิชาการ
2. งานบุคลากร
3. งานกิจการนักเรียน
4. งานการเงิน
5. งานอาคารสถานที่
6. งานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

7. งานธุรการ

นิสิตภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และนิสิตภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร ได้ทำวิทยานิพนธ์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา ได้จำแนกงานบริหารการศึกษามา 5 ประการ โดยนำงานการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานธุรการ มารวมอยู่ในประเภทเดียวกัน ดังนี้

1. งานวิชาการ
2. งานบริหารบุคคล
3. งานบริหารกิจการนักเรียน
4. งานธุรการ การเงินและบริการ
5. งานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

สรุปได้ว่า ภารกิจในบริหารการศึกษารื่องานบริหารการศึกษ โดยทั่วไปจำแนกออกเป็น 5 ประการ ด้วยกัน คือ

1. การบริหารงานวิชาการ
2. การบริหารงานธุรการ
3. การบริหารงานบุคคล
4. การบริหารกิจการนักเรียน
5. การบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

ซึ่งสามารถอธิบายโดยสรุปงานบริหารการศึกษ ทั้ง 5 ประการ ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ การทำแผนการสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน การประเมินการวัดผล และการนิเทศการสอน เป็นต้น การบริหารการศึกษเป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คนจะมีคุณภาพ คือ ความรู้ ความสามารถ ความคิด และความเป็นคนดีได้ จะต้องมีการเรียนการสอนหรือจะต้องมีการบริหารงานวิชาการนั่นเอง การบริหารงานวิชาการจึงถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษ ทั้งมหาวิทยาลัยหรือโรงเรียนต่างๆ จะมีฝ่ายวิชาการด้วย ซึ่งจะเรียกชื่อต่างๆ กันไป เช่น รองอธิการบดีหรือรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยอธิการบดีหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หรือผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ฝ่ายวิชาการ เป็นต้น

2. การบริหารงานธุรการ เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับงานการเงินวัสดุครุภัณฑ์ อาคาร สถานที่ งานสารบรรณ งานรักษาพยาบาล และงานบริการต่างๆ เป็นต้น ซึ่งงานเหล่านี้เป็นงานที่สนับสนุนงานวิชาการอย่างมาก เช่น งานวิชาการจะประสบความสำเร็จได้ต้องมีอาคารสถานที่ มีห้องเรียน มีห้องปฏิบัติการ มีโต๊ะเก้าอี้ มีสื่อการสอนต่างๆ มีงานบริการให้ความสะดวกต่างๆ ซึ่งสิ่ง

เหล่านี้เป็นบทบาทของการบริหารงานธุรการนั่นเอง การบริหารงานธุรการจึงมีส่วนช่วยให้การพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้อย่างมากเช่นกัน

3. การบริหารงานบุคคล เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคคลเริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาทำงานหรือมาเป็นครู การจัดบุคคลเข้าทำงาน การบำรุงรักษาและการสร้างเสริมกำลังใจในการทำงาน การพัฒนาบุคคล และการจัดการบุคคลให้พ้นจากงาน เป็นต้น การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มีส่วนในการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพอย่างมากเช่นกัน เพราะในการสรรหาบุคคลมาทำงาน ถ้าสรรหาบุคคลที่เป็นคนเก่ง คนดีมาเป็นครู จัดครูเข้าสอนตามตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของเขา มีการพัฒนาครูให้เก่ง เป็นคนดียิ่งขึ้นไป ย่อมจะสอนนักเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ถือว่ามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ในมหาวิทยาลัยบางแห่งมักจะมีบุคลากรที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคคลคือ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ซึ่งขึ้นกับรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารในโรงเรียนต่างๆ ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการและผู้ช่วยฝ่ายธุรการร่วมกันบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหาบุคคลมาทำงาน การจัดบุคคลเข้าทำงาน การพิจารณาความดีความชอบ และการพัฒนา เป็นต้น

4. การบริหารกิจการนักเรียน เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับนักเรียน เช่น การปฐมนิเทศนักเรียน การปกครองนักเรียน การจัดบริการแนะแนว การบริการเกี่ยวกับสุขภาพนักเรียน การจัดกิจกรรมกีฬา กิจกรรมทางศาสนา กิจกรรมทางวิชาการ การจัดบริการแนะแนว

5. การบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นการบริหารงานที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับชุมชน เช่น การสอนให้นักเรียนนำความรู้ที่เรียนไปใช้ที่บ้าน ชุมชน และเผยแพร่แก่คนรอบข้างคนในชุมชน ด้วยการช่วยแก้ปัญหาในชุมชน การให้นักเรียนเข้าไปเรียนหรือฝึกงานในชุมชน การเชิญผู้เชี่ยวชาญสาขาวิชาต่างๆ ในชุมชนมาให้ความรู้แก่นักเรียน เป็นต้น การบริหารด้านความสัมพันธ์กับชุมชนนี้ จะช่วยพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพได้เช่นกัน เพราะการให้นักเรียนนำความรู้ไปใช้ที่บ้านและในชุมชน จะมีคุณภาพดีกว่าการเรียนเพื่อรู้อย่างเดียว การเชิญผู้เชี่ยวชาญสาขาวิชาต่างๆ ในชุมชนมาให้ความรู้แก่นักเรียน หรือการให้นักเรียนเข้าไปเรียนหรือฝึกงานในชุมชนย่อมจะทำให้นักเรียนมีความรู้ประสบการณ์กว้างขวางยิ่งขึ้น ส่วนบุคลากรที่ดำเนินงานด้านนี้ ย่อมมีหลายฝ่ายด้วยกัน ทั้งฝ่ายวิชาการ ฝ่ายธุรการ และฝ่ายกิจการนักเรียน

ดังนั้น การจัดการเรียนรู้จึงเป็นการจัดการบรรยากาศ จัดทำกิจกรรม จัดสื่อ จัดสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เต็มศักยภาพ ครูจึงมีความจำเป็นที่จะต้องรู้จักผู้เรียนครอบคลุมอย่างรอบด้าน และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานการวางแผนการเรียนรู้ได้หลายวิถี โดยมีข้อควรคำนึงในการจัดการเรียนรู้แต่ละเรื่องต่อไปนี้

1. การเปิดโอกาสให้นักเรียนนักศึกษาเป็นผู้เลือกหรือตัดสินใจในเนื้อหาสาระรายวิชาที่สนใจ และเป็นประโยชน์ต่อตัวผู้เรียนหรือไม่

2. การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมีแนวความคิดและรวบรวมความรู้ ลงมือปฏิบัติได้จริงด้วยตนเองหรือไม่ ซึ่ง ทิศนา แคมมณี (2543) ได้เสนอแนวคิดในการเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมและสามารถนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติได้ ดังนี้

2.1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีที่ควรช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทางร่างกาย (Physical participation) คือ เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเคลื่อนไหวร่างกายเพื่อช่วยให้ประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนดีขึ้น พร้อมทั้งจะรับข้อมูลและการเรียนรู้ต่างๆ ที่เกิดขึ้น การรับรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการเรียนรู้ ถ้าผู้เรียนอยู่ในสภาพที่ไม่พร้อม แม้จะมีการให้ความรู้ที่ดี ผู้เรียนก็ไม่สามารถรับได้ ดังนั้น กิจกรรมที่จัดขึ้นให้ผู้เรียนควรเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ตามความเหมาะสมกับวัย และระดับความสนใจของผู้เรียน

2.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีที่ควรช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทางสติปัญญา เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเคลื่อนไหวทางสติปัญญา ต้องเป็นกิจกรรมที่ทำทลายความคิดของผู้เรียน สามารถกระตุ้นสมองของผู้เรียนให้เกิดการเคลื่อนไหว ต้องเป็นเรื่องที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป ทำให้ผู้เรียนเกิดความสนุกที่จะคิด

2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีจะต้องสามารถช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทางสังคม เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลหรือสิ่งแวดล้อมรอบตัวเนื่องจากมนุษย์จำเป็นต้องอยู่รวมกันเป็นหมู่คณะ มนุษย์ต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวเข้ากับผู้อื่นและสภาพแวดล้อมต่างๆ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทางสังคม

2.4 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีที่ควรช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทางอารมณ์ (Emotional participation) เป็นกิจกรรมที่ส่งผลต่ออารมณ์ ความรู้สึกของผู้เรียน ซึ่งจะช่วยให้การเรียนรู้ต่อตนเอง โดยกิจกรรมควรเกี่ยวข้องกับผู้เรียนโดยตรง เช่น กิจกรรมทางกาย สติปัญญาและสังคม

หลักการจัดการเรียนการสอน

หลักการจัดการเรียนการสอนต้องคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนควรมีบทบาทในการเรียนรู้ มิใช่เป็นเพียงฝ่ายรับเท่านั้น การจัดการเรียนการสอนที่ดีต้องมี การวางแผนและการใช้หลักการทางการศึกษาต่างๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ ในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมต้องอาศัยปรัชญา แนวคิด ทฤษฎี ดังนี้

ปรัชญาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน

ปรัชญาที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนของนักเรียนมีหลายปรัชญา ดังนี้

1. ปรัชญาพิพัฒนนิยม (Progressivism)

ปรัชญาพิพัฒนนิยมหรือปรัชญาพัฒนาการ ปรัชญานี้มีต้นกำเนิดมาจากปรัชญาแม่บท คือ ปรัชญาปฏิบัตินิยม (Pragmatism) ซึ่งได้รับแนวคิดมาจาก เพียซ (Pierce) และได้รับการเผยแพร่ให้กว้างขวางขึ้น โดย เจมส์ (James) จนได้รับความนิยมสูงสุด เมื่อ ดิวอี้ (Dewey) ได้นำแนวคิดนี้มาใช้ในการศึกษา ปรัชญาปฏิบัตินิยม (Stumpf. 1994: 383-400; & Dewey. 1963: 25-50) ให้ความสนใจอย่างมากต่อการปฏิบัติหรือการลงมือกระทำ เพราะลำพังแต่เพียงการคิดไม่เพียงพอ การดำรงชีวิตที่ดีต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการคิดที่ดีและการกระทำที่เหมาะสม ดิวอี้ (Dewey) ได้นำแนวคิดนี้ไปทดลองและประยุกต์ใช้ในการศึกษา โดยเสนอแนะการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือกระทำหรือที่เรียกกันเสมอว่า **Learning by Doing** เขาได้ทดลองให้เด็กเรียนรู้จากการกระทำในบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เด็กได้รับอิสระในการริเริ่มความคิดและลงมือทำตามความคิด ซึ่งเป็นแนวคิดที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างกว้างขวางในการจัดการเรียนการสอน การจัดหลักสูตรการศึกษาตามปรัชญานี้จึงเน้นการปลูกฝัง การฝึกฝนอบรม โดยการให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ (Experience) และเรียนรู้จากการคิด การลงมือทำ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง

2. ปรัชญาอัตนิยม (Existentialism)

นักปรัชญาของปรัชญานี้ คือ เคียร์กาการ์ด (Kierkegaard) และซาร์ท (Sartre) ปรัชญานี้ให้ความสนใจที่ตัวบุคคลหรือความเป็นอยู่ที่มักจะถูกกละเลย ปรัชญานี้เชื่อว่าความจริง (Truth) เป็นเรื่องนามธรรมที่ไม่มีคำตอบสำเร็จรูปให้ (Stumpf. 1994: 486) สาระความเป็นจริง คือ ความมีอยู่เป็นอยู่ของมนุษย์ (Existence) ซึ่งมนุษย์แต่ละคนจะต้องกำหนดหรือแสวงหาสาระสำคัญ (Essence) โดยการเผชิญกับสถานการณ์ที่มีอยู่จริง (Existential Situation) ซึ่งบุคคลแต่ละคนมีเสรีภาพที่จะเลือกและตัดสินใจด้วยตนเอง การจัดการศึกษาปรัชญานี้ (Stumpf. 1994: 481-490) จึงให้ความสำคัญกับการให้เสรีภาพแก่ผู้เรียนในการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเป็นตัวของตัวเองมากที่สุด และสนับสนุนส่งเสริมผู้เรียนในการค้นหาความหมายและสาระสำคัญของชีวิตของเขาเอง ผู้เรียนมีเสรีภาพในการเลือกสิ่งที่เรียนตามที่ตนต้องการ มีเสรีภาพในการเลือกตัดสินใจเมื่อเผชิญกับปัญหาและสถานการณ์ต่างๆ และรับผิดชอบในการตัดสินใจหรือการกระทำของตน เนื้อหาของหลักสูตรมุ่งไปที่สาระที่จะช่วยให้เด็กมีความเข้าใจตนเองและเป็นตัวของตัวเอง และเน้นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาเด็กเป็นรายบุคคล

3. ปรัชญาปฏิรูปนิยม (Reconstructionism)

ปรัชญานี้เชื่อว่าการปฏิรูปสังคมหรือการพัฒนาสังคมให้ดีขึ้นโดยการช่วยกันแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม การจัดระเบียบของสังคม การอยู่ร่วมกันของคนในสังคม และการส่งเสริมประชาธิปไตยเป็นหน้าที่ของสมาชิกในสังคม และการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่สามารถทำ

ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมได้ ด้วยเหตุดังกล่าว การศึกษาที่จัดตามปรัชญาที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้ตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนที่มีต่อสังคมและการปฏิบัติให้สังคมดีขึ้น เนื้อหาของหลักสูตรจะเน้นสาระที่เกี่ยวข้องกับสภาพและปัญหาของสังคม กระบวนการประชาธิปไตย และประสบการณ์การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม ส่วนการจัดการเรียนการสอนจะเน้นการให้ผู้เรียนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ทางสังคม และเน้นกระบวนการประชาธิปไตยเพื่อการเป็นสมาชิกที่ดีในสังคมประชาธิปไตย

4. ปรัชญาการศึกษาผสมผสาน (Electicism)

เนื่องจากปรัชญาการศึกษาแต่ละปรัชญาล้วนมีแง่มุมและมีจุดเด่นกันไปคนละแบบ จึงเกิดมีการนำเอาประเด็นต่างๆ ของปรัชญามากกว่าหนึ่งปรัชญามาผสมผสานกันเพื่อนำไปใช้ในสถานการณ์ที่ต้องการทำให้เกิดปรัชญาการศึกษาแบบผสมผสานขึ้น ซึ่งไม่มีสาระของตัวเองที่ตายตัว ขึ้นอยู่กับการผสมผสานของแต่ละบุคคล/กลุ่ม ซึ่งโดยปกติแล้วการผสมผสานจะไม่ใช้แนวคิดของปรัชญาใดปรัชญาหนึ่งทั้งหมด การผสมผสานที่ดีจะต้องมีลักษณะที่กลมกลืน คือ ประเด็นที่นำมาผสมผสานจะต้องไม่มีความขัดแย้ง

จากปรัชญาข้างต้นอันเป็นที่มาของปรัชญาทางการศึกษาต่างๆ จึงนำมาใช้เป็นแนวทางการสร้างเสริมการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครูผู้สอน และนักเรียนในการจัดการเรียนการสอนเพื่อทำให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองไปสู่จุดหมายของการศึกษาที่ตั้งไว้

ทฤษฎีการสอน

1. ทฤษฎีพื้นฐานความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนการสอน ทฤษฎีการสอนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับครูผู้สอน เป็นสิ่งจำเป็นในทุกสาขาวิชา เพราะเป็นพื้นฐานที่จะเข้าใจการสอน ประกอบด้วยทฤษฎีการสอน 3 ทฤษฎี คือ

1.1 ทฤษฎีการสอนเพื่อเสริมความรู้ความเข้าใจ (Theory of Teaching as Cognitive Reconstruction) ซึ่งเน้นถึงพฤติกรรมของครูในฐานะที่เป็นผู้ให้ความรู้ความคิดแก่ผู้เรียน ทำให้ครูเป็นผู้นำและควบคุมการเรียนการสอน ซึ่งครูต้องมีความรู้ในเนื้อหาวิชาและวิชาชีพครู

1.2 ทฤษฎีการสอนที่ให้ตัวแบบแก่นักเรียน (Theories and Teaching as a Model Providing) เป็นทฤษฎีที่เน้นให้เห็นบทบาทของครูในฐานะที่เป็นผู้สืบต่อทางวัฒนธรรม และเป็นผู้ให้ทักษะแก่ผู้เรียน คุณสมบัติของครูจะต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดีและมีความสามารถสูง

1.3 ทฤษฎีการสอนที่เน้นการวางเงื่อนไข (Theories of Teaching as Conditioning) ทฤษฎีเน้นการสอนที่เป็นเครื่องชี้ทางให้ผู้เรียน การสอนของครูเป็นตัวอย่างของนักเรียน เพราะการปฏิบัติอย่างไรก็จะได้ผลเช่นนั้น ครูจึงต้องแนะวิธีที่จะปรับปรุงส่งเสริมการปฏิบัติให้ถูกต้องแก่นักเรียน

2. การจัดอันดับทฤษฎีการสอน 2 ทฤษฎี คือ

2.1 ทฤษฎีการสอนแบบฝึกวินัยปัญญา (The Formal Discipline Theory of Teaching)

เป็นทฤษฎีดั้งเดิมที่เชื่อว่า ความสามารถทางปัญญาในแต่ละด้านและความสามารถนี้จะพัฒนาเมื่อถูกนำไปใช้บ่อยๆ ความสามารถทางปัญญา ได้แก่ ความสามารถในการเรียนรู้ ความสามารถในการจำ ความสามารถในการฝึกคิด ความสามารถในการคิดหาเหตุผล ความสามารถในการรู้ลึก ความสามารถในความตั้งใจ แนวคิดของทฤษฎีนี้มาจากความจริงที่ว่า คนมีการรับรู้สิ่งต่างๆ ได้ จำได้ คิดได้ มีเหตุผลในการกระทำ ซึ่งแต่ละคนจะมีความสามารถแตกต่างกัน

2.2 ทฤษฎีการสอนที่เน้นประสบการณ์เดิม (Apperception Theory of Teaching)

การสอนแบบคำนึงถึงประสบการณ์เดิมของผู้เรียน โดยที่ผู้เรียนเมื่อเรียนความรู้ใหม่ ย่อมจะต้องนำความรู้เดิมมาเชื่อมโยงกับความรู้ใหม่ ครูจะช่วยเชื่อมโยง นำเสนอในทางที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์เดิมของผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนตีความ และทำความเข้าใจกับประสบการณ์ใหม่เกิดการเรียนรู้ใหม่และเก็บความรู้นั้นไว้ ดังนั้น ครูจะควบคุมการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ โดยอาศัยเทคนิควิธีการนำเสนอของครูว่าเหมาะสมกับความรู้เดิมและแรงจูงใจของผู้เรียนว่ามีมากน้อยเพียงใด

การประยุกต์แนวคิด ทฤษฎี ผู้การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการเรียนการสอนนักเรียน

การประยุกต์แนวคิด ทฤษฎี ผู้การมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนของนักเรียนนั้น เป็นเรื่องของการจัดการเรียนรู้และการสอนเข้าด้วยกันโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวเป็นหลักในการประยุกต์แนวคิดทฤษฎีเหล่านั้น ได้มีการเปลี่ยนแปลงและวิวัฒนาการไปในแต่ละยุคแต่ละสมัย รวมทั้งได้ขยายขอบเขตไปสู่เรื่องของการจัดการศึกษาและการสอน แต่ยังเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจในเรื่องของการจัดการศึกษา และแนวความคิดใหม่ๆ และยังคงคุณค่ามหาศาลต่อการเรียนรู้ของมนุษย์ ดังนั้น แนวคิดทฤษฎีที่นำเสนอเป็นแนวคิดของการมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนนักเรียน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นทฤษฎีการเรียนรู้ที่อยู่ในกลุ่มมนุษยนิยม (Humanism) (ทิสนา แซมมณี. 2545: 68-78) ดังเช่น ทฤษฎีการเรียนรู้ของโรเจอร์ส (Rogers) เสนอว่า การที่มนุษย์จะสามารถพัฒนาตนเองได้ดีหากอยู่ในสภาพการณ์ที่ผ่อนคลายและเป็นอิสระ การจัดบรรยากาศการเรียนที่ผ่อนคลายและเอื้อต่อการเรียนรู้ (Supportive Atmosphere) และเน้นให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ (Student-Centered Teaching) โดยครูใช้วิธีการสอนแบบไม่กำกับควบคุม (Non-Directive) และทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน (Facilitator) และการเรียนรู้จะเน้นกระบวนการ (Process Learning) เป็นสำคัญ จึงสามารถที่นำมาใช้ในการมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนของนักเรียน คือ การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนให้อบอุ่น ปลอดภัย ไม่น่าหวาดกลัว น่าไว้วางใจ จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี ซึ่งผู้เรียนแต่ละคนมีศักยภาพและแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอยู่แล้ว ครูจึงควรสอนแบบไม่กำกับควบคุม (Non-Directive) โดยให้ผู้เรียนเป็นผู้นำทางในการเรียนรู้ของตน (Self-Directed Learning) และคอยช่วยเหลือ

ผู้เรียนให้เรียนอย่างสะดวกจนบรรลุผล ส่วนใหญ่ในการจัดการเรียนการสอนควรเน้นการเรียนรู้กระบวนการ (Process Learning) เป็นสำคัญ เนื่องจากกระบวนการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญที่บุคคลใช้ในการดำรงชีวิตและแสวงหาความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ของโนลส์ (Knowles) ที่ว่าผู้เรียนจะเรียนรู้ได้มากหากมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ของมนุษย์เป็นกระบวนการภายในอยู่ในความควบคุมของผู้เรียนแต่ละคน ผู้เรียนจะนำประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ และค่านิยมต่างๆ เข้ามาสู่การเรียนรู้ของตน และจะเรียนรู้ได้ดีหากมีอิสระที่จะเรียนในสิ่งที่ตนต้องการและด้วยวิธีการที่ตนพอใจ คนทุกคนมีลักษณะเฉพาะตน ความเป็นเอกัตบุคคลเป็นสิ่งที่มีความค่า มนุษย์ควรได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาความเป็นเอกัตบุคคลของตน มนุษย์เป็นผู้มีความสามารถและเสรีภาพที่จะตัดสินใจและเลือกกระทำสิ่งต่างๆ ตามที่ตนพอใจและรับผิดชอบในผลของการกระทำนั้นสามารถนำมาใช้ในการมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนของนักเรียน ดังนั้น ในกระบวนการเรียนรู้ควรเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ผู้เรียนนำประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ เจตคติ และค่านิยมต่างๆ ของตน เข้ามาใช้ในการทำความเข้าใจสิ่งใหม่ ประสบการณ์ใหม่ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกสิ่งที่เรียนและวิธีเรียนด้วยตนเอง ด้านกระบวนการเรียนการสอนควรเข้าใจและส่งเสริมความแตกต่างระหว่างบุคคล ควรเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณสมบัติเฉพาะตน ไม่ควรปิดกั้นเพียงเพราะเขาไม่เหมือนคนอื่น ในกระบวนการเรียนรู้ควรเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ผู้เรียนตัดสินใจด้วยตนเอง ลงมือกระทำและยอมรับผลของการตัดสินใจหรือการกระทำนั้น ส่วนผู้บริหารเปิดโอกาสและอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่เอื้อต่อการเรียนการสอน สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของแฟร์ (Faier) มีความเชื่อในทฤษฎีของผู้ถูกกดขี่ (Pedagogy of the Oppressed) คือ ผู้เรียนต้องถูกปลดปล่อยจากการกดขี่ของครูที่สอนแบบเก่า ผู้เรียนมีศักยภาพและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง นำมาใช้ในการมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนของนักเรียน คือ ระบบการจัดการศึกษาควรเป็นระบบที่ให้อิสรภาพและเสรีภาพในการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ดังแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของเนล (Neil) ที่กล่าวว่า มนุษย์เป็นผู้มีศักดิ์ศรีมีความดีเป็นธรรมชาติ หากมนุษย์อยู่ในสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น บริบูรณ์ไปด้วยความรัก มีอิสรภาพและเสรีภาพ มนุษย์จะพัฒนาไปในทางที่ดี ทั้งต่อตนเองและสังคม แนวคิดนี้นำมาใช้ในการมีส่วนร่วมของนักเรียนในการเรียนการสอน คือ ให้เสรีภาพอย่างสมบูรณ์แก่ผู้เรียนในการเรียนเมื่อพร้อมที่จะเรียนจะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาไปตามธรรมชาติ

การมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนของนักเรียนนั้นได้นำแนวคิดทฤษฎีเหล่านั้นเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่นักเรียนมีส่วนร่วม โดยการเรียนการสอนจะเน้นไปที่ผู้เรียนโดยครูเป็นผู้ชี้แนะ ส่วนผู้เรียนมีความรู้สึกลิอิสระ เรียนด้วยวิธีการของตนเอง มีเสรีภาพในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ที่จะกระทำด้วยตนเอง ดังที่ บุษ (Buch, 1973: 1-2) ได้ให้ความหมายของการเรียนการสอนว่า การเรียนการสอน คำนึงถึงการเรียนรู้ของผู้เรียน ในการเรียนการสอนให้ผู้เรียน

มีส่วนร่วมในการเรียนรู้แทนการที่ครูเป็นศูนย์กลางในการเรียน ซึ่งเป็นลักษณะของ “การสอน” เป็นการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และเจตคติต่างๆ โดยเตรียมการวางแผนตามหลักวิชา มีขั้นตอนหรือกระบวนการสอนที่เป็นแบบแผนชัดเจน มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการสอน

การเรียนการสอนครอบคลุมปฏิสัมพันธ์หลายรูปแบบ มิใช่เพียงปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคลเท่านั้น อาจเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสื่อต่างๆ ในขณะที่การเรียนการสอนเน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ คือ ครูกับผู้เรียน และการเรียนการสอนเกิดขึ้นทุกหนทุกแห่ง ไม่จำกัดเวลาและสถานที่

หลักการจัดการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม

การจัดการเรียนการสอนแบบดั้งเดิมที่ปฏิบัติกันมาไม่สามารถที่จะตอบสนองเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่นานาประเทศร่วมกันตั้งเป้าหมายไว้ ดังนั้น การจัดการศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นพัฒนาและเสริมสร้างทางด้านเจตคติและค่านิยม กระตุ้นให้บุคคลทุกหมู่เหล่าเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและในการดำเนินกิจกรรมทางสังคมร่วมกัน วิธีการจัดการศึกษาที่จะได้ผลวิธีหนึ่งที่น่าเสนอในที่นี้ คือ การจัดการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม ซึ่งคือการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามที่ประเทศและสังคมไทยกำลังเรียกร้อง

วัตถุประสงค์หลักของการจัดการเรียนการสอนอย่างมีส่วนร่วม

การจัดการเรียนรู้ที่มีส่วนร่วม หมายถึง การจัดกิจกรรมที่ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ แต่กิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีส่วนร่วมมีความลึกซึ้งมากกว่านั้น เพราะต้องมีการวางแผนกิจกรรมต่างๆ อย่างรอบคอบ โดยมีวัตถุประสงค์หลัก (อลิศรา ชูชาติ, 2545: 147-153) ดังนี้

1. ส่งเสริมให้บุคคลได้ค้นพบตนเอง ตระหนักในความสามารถและคุณค่าของตนเอง
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเลือก ตัดสินใจ และลงมือกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง และให้กับตนเอง
3. มุ่งพัฒนาจิตสำนึกของบุคคลในการกำหนดและปรับเปลี่ยนชีวิตของตน สังคม และสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้น
4. ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกในเรื่องต่างๆ รวมทั้งเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้อง
5. มุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคคลในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสังคมที่ตนเป็นสมาชิก โดยส่งเสริมให้บุคคลนำศักยภาพที่ตนมีมาใช้ในการแก้ปัญหาาร่วมกัน
6. มุ่งพัฒนาความเชื่อมั่นในพลังของกลุ่ม โดยพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันตั้งแต่การวางแผนและการดำเนินการร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหา

ดังนั้น เป้าหมายสำคัญของการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม คือ ส่งเสริมพลังอำนาจภายในตัวบุคคล เพื่อปลูกจิตสำนึกของผู้เรียนและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความรู้สึก ค่านิยม ตลอดจนการรับรู้บทบาทของตนเองเพื่อการพัฒนา นอกจากนี้จะพัฒนาชีวิตของตนเองแล้วจะต้องพัฒนาสังคมให้ดีขึ้นด้วย

แนวคิดพื้นฐานสำหรับการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม

1. ผู้เรียนเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญ ครูต้องตระหนักตลอดเวลาว่าผู้เรียนไม่ว่าจะเป็นระดับใด หรือมีภูมิหลังอย่างไร ต่างก็ไม่ใช่ว่าจะว่างเปล่า แท้จริงแล้วผู้เรียนทุกคนมีพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ที่เป็นลักษณะเฉพาะตน ผู้เรียนแต่ละคนมีความหลากหลาย ทั้งในเรื่องของความรู้ ประสบการณ์ แนวคิด การที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันจะช่วยขยายแนวคิด ประสบการณ์และความรู้ให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น และนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง

2. ทุกคนเป็นผู้สอนทุกคนเป็นผู้เรียน สืบเนื่องจากแนวคิดในข้อแรกนอกจากผู้เรียนแต่ละคนจะมีความรู้และประสบการณ์แล้ว ผู้เรียนแต่ละคนยังมีศักยภาพในการคิด มีความสามารถในการเรียนรู้ มีแนวคิด ค่านิยม และความเชื่อที่เป็นของตนเอง การเรียนรู้ซึ่งกันและกันจะช่วยขยายโลกทัศน์ของทุกคนได้เป็นอย่างดี ครูอาจไม่ใช่ผู้ที่มีความสำคัญที่สุดและมีบทบาทมากที่สุด ครูต้องมีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ตั้งอยู่บนพื้นฐานความสัมพันธ์ที่ดี มีการสื่อสารที่แท้จริง มีความเคารพนับถือ และศรัทธาต่อกัน โดยยอมรับความรู้สึกและความคิดเห็นซึ่งกันและกัน บนพื้นฐานของความรัก ความอาทร และความหวังดี

3. การมีส่วนร่วมและการเป็นหุ้นส่วนในกระบวนการเรียนรู้ ผู้เรียนไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ตามที่ครูกำหนดให้เท่านั้น แต่ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วม มีบทบาทในกระบวนการจัดการเรียนการสอนด้วย เริ่มจากการร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ ครูต้องส่งเสริมและสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการแสดงออกของผู้เรียน โดยพยายามลด หลีกเลียงการครอบงำ หรือเปิดโอกาสให้มีบุคคลใดครอบครองการพูด หรือการแสดงออกมากกว่าคนอื่น ๆ

4. การเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับชีวิตจริงและเชื่อมโยงสัมพันธ์กับชุมชนทุกระดับ ครูจะต้องพยายามจัดการเรียนการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับชีวิต โดยการให้ผู้เรียนค้นหาความต้องการ ความสนใจ ความคิดของตนเอง และการเรียนรู้เริ่มจากแนวคิดปัญหาที่สนใจ หรือปัญหาที่เกี่ยวข้องกับตนเอง จากนั้นครูจึงช่วยในการเชื่อมโยงประสบการณ์ของบุคคลกับสภาพการณ์และสถานการณ์ต่างๆ เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา รวมทั้งการกำหนดบทบาทของตนเองในการแก้ปัญหานั้นๆ

5. การเรียนรู้โดยการปฏิบัติเนื่องจากการฟัง การอ่าน การอภิปราย สามารถให้ประสบการณ์การเรียนรู้เท่ากับการลงมือกระทำด้วยตนเอง กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมจึงเป็นไป

ในลักษณะกิจกรรมที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ภายใต้บรรยากาศที่ส่งเสริมให้ทุกคนได้ร่วมกิจกรรมทุกรูปแบบ ทุกขั้นตอน ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่ประทับใจ

6. การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และการเรียนรู้จากผู้อื่นจะช่วยให้เกิดความเข้าใจสภาพการณ์ที่เป็นจริง การนำแนวคิด ความรู้ ประสบการณ์ของทุกฝ่ายมาประสานผนึกกำลังเพื่อร่วมกันกำหนดเป้าหมาย แนวทางในการแก้ปัญหา ร่วมรับผิดชอบในการดำเนินการร่วมกัน ผู้เรียนจะรู้สึกได้ถึงพลังที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเรียนรู้ ความสามัคคีและกำลังใจ และความมั่นคงในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ร่วมกัน

7. การพัฒนาความคิดเชิงวิพากษ์ ซึ่งที่สำคัญของการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมประการหนึ่งคือ การพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ ปกติบุคคลมักจะยอมรับและทำตามสิ่งต่างๆ ง่ายเกินไป แทนที่จะพิจารณาเหตุผลก่อน การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมนี้จะส่งเสริมให้ผู้เรียนวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นจริง รวมทั้งตระหนักในความสัมพันธ์ของปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์จากระดับบุคคลสู่ระดับสังคม ประเทศชาติและโลก ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจสังคมและการเมือง

ขั้นตอนและกระบวนการของการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม

การเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมมีความเชื่อมโยงในเรื่องของการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องตลอดชีวิตของบุคคล และเป็นการเรียนรู้ที่ไม่มีสิ้นสุด กระบวนการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการได้รับประสบการณ์ กระบวนการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมเชื่อว่าประสบการณ์ของบุคคลเป็นหัวใจของกระบวนการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม ขั้นตอนนี้ต้องให้ผู้เรียนได้มีโอกาสคิดไตร่ตรอง ตรวจสอบ พิจารณาประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต และประสบการณ์ในสถานการณ์จำลองที่จัดให้ คำว่า "ประสบการณ์" นี้ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ผู้เรียนได้รับ ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำ หรือได้เห็น หรือได้ยิน ประสบการณ์นี้อาจเป็นประสบการณ์จริง หรือประสบการณ์จำลองก็ได้ เช่น การใช้บทบาทสมมติจากภาพยนตร์ หรือจากกิจกรรมที่กำหนดให้เมื่อผู้เรียนนำประสบการณ์ดังกล่าวมาแลกเปลี่ยนกันก็จะส่งผลต่อการเสริมประสบการณ์ในชีวิตมากยิ่งขึ้น

2. ขั้นการพิจารณาประสบการณ์ เป็นขั้นที่ให้ผู้เรียนได้พิจารณาประสบการณ์ว่าเกิดอะไรขึ้น บุคคลได้ทำอะไร พูดยังไร คิดอย่างไร รู้สึกอย่างไร ต่อประสบการณ์ รู้สึกอย่างไรต่อบุคคลที่อยู่ในสถานการณ์คนอื่น ทำอะไร อย่างไร พูดยังไร รู้สึกอย่างไร และเหตุการณ์นี้มีความสำคัญอย่างไร มีอะไรบ้างที่ยังไม่เข้าใจในเหตุการณ์นั้น การอธิบายแลกเปลี่ยนประสบการณ์จะช่วยให้ผู้เรียนเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ เข้าด้วยกัน

3. ขั้นการวิเคราะห์ประสบการณ์ เป็นขั้นตอนที่ให้ผู้เรียนพยายามทำความเข้าใจกับประสบการณ์นั้นอย่างลึกซึ้ง เพื่อให้เกิดความหยั่งรู้และเข้าใจสถานการณ์อย่างแท้จริง

4. ขั้นสรุปบทเรียน เป็นการประมวลประสบการณ์ที่เกิดขึ้น แล้วเปรียบเทียบกับประสบการณ์อื่นและสรุปเป็นบทเรียนที่สัมพันธ์กับชีวิตจริง

5. ขั้นวางแผนเป็นขั้นที่นำบทเรียนที่ได้จากขั้นที่ 4 มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน

6. ขั้นลงมือปฏิบัติ เป็นการนำแผนที่กำหนดให้ไปปฏิบัติจริง รวมทั้งการติดตามผลของการปฏิบัติซึ่งเป็นประสบการณ์ใหม่ที่ผู้เรียนจะได้รับ เป็นจุดเริ่มต้นของวงจรของการเรียนรู้ในขั้นต่อไปที่สะท้อนถึงการไม่สิ้นสุดของกระบวนการเรียนรู้

การเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมเป็นทางเลือกหนึ่งในการจัดการเรียน การศึกษามีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่สำคัญเพื่อมุ่งพัฒนาศักยภาพภายในและเกิดความตระหนักในตนเอง ตลอดจนบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนในสังคม มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีจิตสำนึก เคารพตนเองเท่ากับเคารพผู้อื่น ทำหน้าที่พัฒนาสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มที่ เป็นกระบวนการจัดการศึกษาที่เตรียมสมาชิกของสังคมและบุคคลรุ่นใหม่ให้เข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการพัฒนาชุมชน สังคม ประเทศชาติ

การมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา

ความเป็นมาของการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา

เทเลอร์ (Taylor. 1947) ได้สร้างวิธีการบริหารคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนเป็นที่ทราบกันดีว่า การบริหารเชิงวิทยาศาสตร์นั้นได้ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษา กล่าวคือ ได้มีการนำแนวคิดเรื่องประสิทธิภาพมาใช้ ครูและผู้เรียนต้องทำตามรูปแบบที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด ผู้ใต้บังคับบัญชาถูกควบคุมอย่างเข้มงวด ทำให้การศึกษากลายเป็นธุรกิจที่คำนึงถึงผลกำไรขาดทุนมากกว่าการคำนึงถึงจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน เป็นการทำลายคุณภาพการศึกษาและคุณภาพของประชาธิปไตย ในปี ค.ศ. 1940 เป็นช่วงของการเรียกร้องและต้องการให้มีการบริหารงานแบบประชาธิปไตยอย่างกว้างขวาง จนมีคำกล่าวว่า ยุคของประชาธิปไตยส่งผลให้มีการนำหลักการของประชาธิปไตยไปใช้ในการจัดการศึกษา เช่น การสอนแบบประชาธิปไตย การนิเทศแบบประชาธิปไตย ทั้งนี้เป็นผลมาจากผู้บริหารการศึกษาได้รับอิทธิพลเรื่องของประชาธิปไตยจากมหาวิทยาลัย รวมทั้งข้อเขียนและบทความต่างๆ แนวความคิดการบริหารเชิงมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation Approach) รวมทั้งแนวคิดของมาโย (Mayo) และเลวิน (Lewin) มีอิทธิพลต่อการบริหารการศึกษาเป็นอย่างมาก กล่าวคือ มาโย (Mayo) ได้ศึกษาวิจัยทดลองการทำงานของคนงานที่เมือง Hawthorne ระหว่างปี ค.ศ. 1924-1932 ได้พบว่า มนุษย์สัมพันธ์ทางสังคมระหว่างคนงานกับผู้บริหาร การสร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนการแสดงความคิดเห็น ทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น ผลการวิจัยจึงได้ข้อสรุปที่ได้แย้งกับแนวคิดการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ นั่นคือ แรงกระตุ้นทางเศรษฐกิจมิใช่

สิ่งจูงใจที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิต แต่ปทัสถาน (Norms) ค่านิยม (Values) และมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนงานด้วยกันและมีผลต่อการผลิตมากกว่าปัจจัยอื่นๆ เลวิน (Lewin. 1939) ได้ศึกษาเรื่องของกลุ่มคนในการทำงานและได้พัฒนาวิธีการที่เรียกว่า "กลุ่มพลวัต (Group Dynamic)" เลวินเห็นว่า ภาวะผู้นำนั้นจะมีอยู่ 3 แบบ คือ อัตนนิยม ประชาธิปไตย และเสรีนิยม นอกจากนี้เลวินยังได้อธิบายถึงภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยว่า มีลักษณะตรงข้ามกับผู้นำแบบอัตนนิยม คือ จะเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปในทางสร้างสรรค์ และผู้นำแบบอัตนนิยมจะทำให้เกิดบรรยากาศในทางขัดแย้งมากกว่า

บุคคลสำคัญในการสร้างปรัชญาการบริหารเชิงประชาธิปไตย อีกท่านหนึ่งคือดิวอี้ (Dewey) เขาได้เสนอแนวคิดเรื่องประชาธิปไตยกับการศึกษา โดยประยุกต์แนวคิด หลักการประชาธิปไตยกับมนุษยสัมพันธ์เข้าด้วยกัน ดิวอี้ชี้ให้เห็นว่า การบริหารงานเชิงวิทยาศาสตร์นั้น มุ่งแต่ผลกำไรมากกว่าจุดมุ่งหมายของการศึกษา ครูและผู้เรียนจะต้องทำตามคำสั่งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารจะเข้มงวดจนกลายเป็นลักษณะของอัตนนิยม ดังนั้น ถ้าหากสถานศึกษามีบรรยากาศของประชาธิปไตย ครูและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการบริหาร จะมีผลในการเปลี่ยนแปลงการทำงานของครูในทางที่ดี และการศึกษาก็มีคุณภาพ นอกจากนี้การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู และสังคม เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญมากเช่นกัน แนวคิดของดิวอี้จึงนับว่ามีอิทธิพลต่อวงการศึกษาเป็นอันมาก ต่อมาเกิดแนวคิดที่ว่าโรงเรียนเป็นระบบย่อยทางสังคมที่สนองต่อความต้องการของสังคม จึงมีการจัดตั้งสมาคมครูผู้ปกครอง เป็นผลให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษามากขึ้น ที่สำคัญคือ การกระจายอำนาจและปรับปรุงระบบการทำงาน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกัน ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาเริ่มมีขนาดใหญ่โตเกินกว่าผู้บริหารจะจัดการได้เพียงผู้เดียว ผู้บริหารควรมีฐานะเป็นตัวแทนของสถานศึกษา และเป็นผู้ประสานงานมากกว่าจะใช้อำนาจหน้าที่ การบูรณาการแนวความคิดของการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์กับการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ เป็นผลให้การบริหารการศึกษาเชิงประชาธิปไตยมีการพัฒนาเรื่อยมาจากอดีตจนถึงปัจจุบัน

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการศึกษา

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการศึกษา หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นส่วนร่วมในการวางแผน การแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การประสานงาน ตลอดจนการประเมินผล ในลักษณะของการร่วมคิดและร่วมแก้ไขปัญหาด้วยความเสียสละและเต็มใจ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจะช่วยให้การตัดสินใจละเอียดถี่ถ้วน มีโอกาสผิดพลาดน้อย ก่อให้เกิดผลดีแก่หน่วยงาน ซึ่งถ้าหากประชาชนมีแนวคิดเช่นนี้เป็นส่วนมาก จะทำให้สังคมเข้มแข็ง และจะเป็นรากฐานสำคัญของการปกครองในระบบประชาธิปไตยต่อไป

การศึกษาเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทุกคนและทุกฝ่าย การรวมพลังจากบุคคลต่างๆ ในสังคมร่วมแสดงความคิดเห็น และกำหนดทิศทางในการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป สถานศึกษากับชุมชนนั้นมีความสัมพันธ์กันมากตั้งแต่อดีต แม้แต่ในปัจจุบันยังคงมีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน อีกทั้งจะต้องประสานร่วมมือกัน จึงจะทำให้ปรัชญาของการศึกษาบรรลุเป้าหมาย ซึ่งปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น ซึ่งตรงกับหลักการของการบริหารงานที่จะเกิดประสิทธิภาพนั้น จะต้องให้เกิดความร่วมมือแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน ดังนั้น การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว นอกจากนี้จะทำให้สถานศึกษาทราบถึงความต้องการของท้องถิ่น และจะได้รับการทำงานเข้าหากันอีกด้วย

การจัดการศึกษา ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ งานด้านงบประมาณ งานด้านบุคลากร และงานด้านบริหารทั่วไป ซึ่งกรมสามัญศึกษา (2543) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม พบว่าจากการศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาของคณะกรรมการวิจัยกรมสามัญศึกษา ได้สรุปข้อคิดเห็นของบุคคลกลุ่มต่างๆ ไว้ 4 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ประเด็นการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับแนวการจัดการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ภาพปัจจุบันของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การร่วมแสดงความคิดเห็น การร่วมประชุม การออกเสียงเลือกตั้งคณะกรรมการ การร่วมเป็นคณะกรรมการ ทุกประเด็นอยู่ในระดับน้อย ความต้องการในการมีส่วนร่วมทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะเรื่องการวางแผนทางการจัดการศึกษา ผู้แทนชุมชนและผู้ปกครองต้องการเข้ามามีส่วนร่วมสูงกว่ากลุ่มอื่นสำหรับความเป็นไปได้อยู่ในระดับค่อนข้างมากถึงมาก

2. ประเด็นการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา พิจารณาจากการร่วมเป็นคณะกรรมการโรงเรียน การร่วมตัดสินใจจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น การร่วมเป็นสมาชิกของกิจกรรมระหว่างชุมชนกับโรงเรียน การร่วมรณรงค์ประชาสัมพันธ์โครงการต่างๆ การร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานครูและผู้บริหารโรงเรียน การร่วมมือดูแลพฤติกรรมนักเรียน การร่วมกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตย พบว่า สภาพปัจจุบันมีส่วนร่วมน้อยทุกกิจกรรม ยกเว้นการร่วมมือดูแลพฤติกรรมนักเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ครู-อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้ปกครอง และผู้แทนชุมชนที่อาศัยอยู่บริเวณใกล้เคียงโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีความคิดเห็นว่าจะอยู่ในระดับมาก ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนอยู่ในระดับมาก ยกเว้น การร่วมตัดสินใจ การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น และการร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารโรงเรียน ที่ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด และผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษามีความคิดเห็นว่า ชุมชนมีความต้องการเข้ามามี

ส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย สำหรับความเป็นไปได้ที่ชุมชนจะเข้ามามีส่วนร่วมทุกกลุ่มมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

3. ประเด็นของการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อจัดการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา พิจารณาจากการร่วมเป็นวิทยากร การเป็นเครือข่ายแหล่งวิทยากรท้องถิ่น การร่วมมือดูแลพฤติกรรมนักเรียน การสนับสนุนเงินบริจาควัสดุ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง การชักชวนผู้อื่นให้สนับสนุนโรงเรียน การร่วมก่อตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา การร่วมกลุ่มเพื่อเรียนรู้สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและชุมชน พบว่า ทุกกลุ่มเห็นสอดคล้องกันว่าในสภาพปัจจุบันการมีส่วนร่วมของชุมชนอยู่ในระดับน้อย ยกเว้น การร่วมมือดูแลพฤติกรรมนักเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้ปกครอง และผู้แทนชุมชนที่อาศัยอยู่ในบริเวณใกล้เคียงโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความคิดเห็นว่ามีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้ในการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ยกเว้นผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ที่มีความคิดเห็นว่ามีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

4. ประเด็นการมีส่วนร่วมในภาพรวมเกี่ยวกับกิจกรรมที่โรงเรียนจัดเตรียมปฏิบัติและร่วมมือกับชุมชน พิจารณาจากการให้ความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชน การร่วมกิจกรรมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น การให้บริการข่าวสารข้อมูลแก่ชุมชน การให้บริการส่งเสริมอาชีพแก่ชุมชน การให้บริการส่งเสริมสุขภาพอนามัยแก่ชุมชน การให้บริการด้านวิชาการ และการให้บริการด้านอาคาร สถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ และการรวมกลุ่มเพื่อเรียนรู้สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ตนเองและชุมชน พบว่า กลุ่มมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ในสภาพปัจจุบันโรงเรียนจัดเตรียมปฏิบัติและร่วมมือกับชุมชนในกิจกรรมต่างๆ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย แต่มีกิจกรรมที่โรงเรียนจัดเตรียมปฏิบัติและร่วมมือกับชุมชนอยู่ในระดับมากใน 4 กิจกรรม ได้แก่

4.1 ความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน

4.2 การจัดกิจกรรมเพื่อชุมชน

4.3 การร่วมกิจกรรมประเพณีท้องถิ่น

4.4 การให้บริการข่าวสารข้อมูล และมีความเป็นไปได้มากที่สุดที่ชุมชนจะเข้ามามี

ส่วนร่วม ยกเว้น การจัดเวทีชาวบ้าน และการระดมความคิดเห็นเพื่อสร้างพลังความคิด สำหรับการพัฒนาการศึกษาที่มีความคิดเห็นว่ามีความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

นอกจากนี้การปฏิรูปการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้ประชาชนจำเป็นต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา สาเหตุประการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา คือ ระบบการศึกษาของไทยยังไม่บรรลุเป้าหมายและนโยบาย ดังนั้น การจัดการศึกษาในยุคของการปฏิรูป

การศึกษา จึงต้องส่งเสริมให้ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์การปกครองท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทั้งนี้เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพและมีมาตรฐานทัดเทียมนานาชาติ

องค์ประกอบหลักของการมีส่วนร่วมบริหารการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้ผู้ปกครอง ชุมชน เอกชน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยจะสำเร็จตามเจตนารมณ์ของกฎหมายฉบับนี้ได้ นั้น จะมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1. สถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ (Vision) ยอมรับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา จะต้องเปิดใจกว้าง และคิดว่าสถานศึกษาไม่ใช่แหล่งความรู้เพียงแห่งเดียว แต่ความรู้ที่อยู่ในล้อมรอบสถานศึกษานั้นยังมีอีกมากมาย การยอมรับว่าภูมิปัญญาชาวบ้านนั้นมีคุณค่าจะเป็นหนทางที่จะทำให้สถานศึกษาเปิดรับการบูรณาการระหว่างภูมิความรู้ของสถานศึกษา และภูมิความรู้จากชาวบ้าน เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

2. คณะกรรมการสถานศึกษา เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น คณะกรรมการสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ถ้าหากได้คณะกรรมการสถานศึกษาที่มีคุณภาพ จะมีผลผลักดันให้การมีส่วนร่วมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การเรียนการสอน ในการจัดการเรียนการสอนเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะต้องมีความพร้อมในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นบุคลากร อุปกรณ์ อาคาร สถานที่ เพื่อให้เด็กได้เรียนอย่างเหมาะสม สำหรับกระบวนการเรียนรู้ จะต้องให้เด็กทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด สถานศึกษาจะต้องร่วมกับภาคเอกชน เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนและจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาใช้ภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ

4. หลักสูตร ถือเป็นเป้าหมายของการศึกษา หลักสูตรจะต้องได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้กระทรวงศึกษาธิการ สถานศึกษา ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ร่วมกันพัฒนา นอกจากนี้การวัดผลจะต้องเที่ยงตรง และมีความเชื่อมั่นสูง ตลอดจนใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย จึงจะสอดคล้องกับการเรียนการสอน หลักสูตรที่ดีจะต้องมีความยืดหยุ่น สามารถเทียบโอนผลการเรียนได้ การจัดทำหลักสูตรจะต้องคำนึงถึงสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้สอดคล้องกับภูมิปัญญาของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

การมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาได้รับแนวคิดมาจากหลักการบริหารกลุ่มมนุษย์สัมพันธ์กับปรัชญาการบริหารแบบประชาธิปไตย นำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทุกคน ทุกฝ่าย ที่จะต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ โดย

มีองค์ประกอบหลักของการมีส่วนร่วม คือ สถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา การเรียนการสอน และหลักสูตร

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) กำลังเป็นที่นิยม และใช้เป็นข้อได้เปรียบของเส้นทางการแข่งขันกันทางธุรกิจ โดยเน้นเป้าหมายของการมีพันธสัญญา (Commitment) ร่วมกัน การมีส่วนร่วม (Involvement) ของผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แนวคิดหลักของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล เป็นนวัตกรรมในการบริหารที่สนับสนุนให้กลุ่มงานมีส่วนร่วมและเป็นศูนย์กลางของการดำเนินการ โดยมีการพัฒนาการติดต่อสื่อสาร (Developing Communication) การฝึกอบรม (Training) และการใช้พลังงานอำนาจทางภาวะผู้นำในการจูงใจและร่วมมือกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2542: 4-5) ที่กล่าวว่า การให้บุคคลมีส่วนร่วมนั้นบุคคลจะต้องมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง (Involvement) ในการดำเนินการปฏิบัติภารกิจต่างๆ การที่บุคคลมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ย่อมทำให้บุคคลมีความผูกพัน (commitment) ต่อกิจกรรมและต่อองค์กรในที่สุด การมีส่วนร่วมจึงเป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้าช่วยเหลือ สนับสนุน ทำประโยชน์ในเรื่องต่างๆ อาจมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือในกระบวนการบริหาร ซึ่งสรุปได้ว่ามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจช่วยเหลือ สนับสนุน ทำประโยชน์ในเรื่องต่างๆ อาจมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือในกระบวนการบริหาร

แนวคิดและทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

แนวคิดและทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับพนักงาน ในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญและควรค่าแก่การดูแลรักษาขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง และเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการองค์กร ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและสถานการณ์ปัจจุบัน และองค์กรต่างให้การยอมรับและนำมาประยุกต์ใช้กันอย่างแพร่หลาย นอกจากนี้แนวคิดการจัดการแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) ยังเกี่ยวข้องกับเรื่องต่างๆ ในองค์กร ได้แก่ เรื่องการตัดสินใจ การสื่อสารข้อมูล การกำหนดระบบ การให้รางวัล และการเสริมสร้างทักษะและพัฒนาความรู้ ความสามารถ โดยให้สมาชิกทุกคนในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือแสดงความคิดเห็นและความต้องการของตนในเรื่องต่างๆ

นักทฤษฎีองค์การมีแนวคิดเรื่องทฤษฎีการจูงใจที่คล้ายคลึงกัน คือ ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Motivation Theory) มีความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการเหมือนกัน ตราบใดที่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ จะเกิดปัญหาความต้องการอยู่ต่อไป แต่ถ้าความ

ต้องการได้รับการตอบสนองจะเล็กสนใจ มนุษย์ตอบสนองความต้องการแตกต่างกันทางด้านปริมาณ ความต้องการระดับต่ำค่อนข้างมีขอบเขตจำกัด แต่ความต้องการระดับสูงมักจะมีขอบเขตไม่จำกัด

ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Motivation Hygiene Theory) มีความเชื่อว่าปัจจัยที่จะจูงใจให้คนทำงาน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในงานที่ทำ
2. การได้รับการยอมรับยกย่องและนับถือ
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ
4. ลักษณะของงานที่ทำ
5. ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย
6. ความเจริญเติบโตส่วนบุคคล

จากการศึกษาถึงพฤติกรรมของมนุษย์ อากีริส (Aegyris) พบว่า บุคคลจะมีวุฒิภาวะ และบุคลิกภาพของตนเอง การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้บุคคลได้พัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง ในด้านการตัดสินใจ การควบคุมการทำงาน การแสดงออก เจตคติ และการใช้ความสามารถที่จะประสบความสำเร็จ

เดวิส (Davis. 1972: 136) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วม (involvement) ว่าหมายถึง การร่วมงานที่มีการเกี่ยวข้องกันทางด้านจิตใจและอารมณ์ ผลการเกี่ยวข้องกันทำให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม พร้อมทั้งเกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อกลุ่มด้วย

ไวท์ (White. 1982: 9) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 มิติ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าควรทำอะไร และทำอย่างไร 2) การมีส่วนร่วมในการเสียสละและพัฒนาตามที่ได้ตัดสินใจ 3) มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้จากการดำเนินงาน และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2541: 3-4) กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุน ทำประโยชน์ในเรื่องต่างๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ หรือในกระบวนการบริหารซึ่งเกี่ยวข้องกับการเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย (Involvement) การช่วยเหลือและทำประโยชน์ (Contribution) และการรับผิดชอบ (Responsibility)

สำหรับการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เป็นการสร้างความมุ่งมั่นผูกพัน (Commitment) ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร และการบริหารแบบมีส่วนร่วมในรูปแบบการใช้ภาวะผู้นำอย่างไม่เป็นทางการของผู้บริหารที่จัดให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานที่ให้เป็นตัวอย่างของการบริหารแบบประชาธิปไตยในแนวราบ

ส่วนการมีส่วนร่วมในการปฏิรูปการศึกษาจะต้องใช้ผู้เรียน ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ตั้งแต่การวางแผนพัฒนาสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษาและติดตามประเมินผล (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542: 11) ซึ่งคุรุสภาได้กำหนดระดับคุณภาพผู้บริหารการศึกษา ระดับผู้เชี่ยวชาญว่าเป็นการบริหารงานแบบผู้ร่วมงาน ทุกคนมีส่วนร่วม มุ่งเน้นให้ทุกคนร่วมวางแผนและปฏิบัติตามแผนได้จริง สามารถบ่งชี้ได้ชัดเจนว่าผลงานส่วนใดเกิดจากผู้ร่วมงานคนใด ขยายผลสู่กลุ่มบุคคลใกล้เคียงกับผู้บริหารเป้าหมายปฏิบัติงาน คำนี้ถึงผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการและผู้ร่วมงานซึ่งเป็นไปตามที่ตกลงร่วมกัน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2541: 4) สอดคล้องกับการกำหนดระดับคุณภาพผู้บริหารของคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ซึ่งได้กำหนดการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับเชี่ยวชาญพิเศษว่าเป็นผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการบริหารงานเป็นแบบผู้ร่วมงานที่คำนึงถึงผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารและผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นไปตามที่ตกลงร่วมกันสำหรับระดับผู้บริหารทรงคุณวุฒิ หรือผู้บริหารเกียรติคุณ ซึ่งเป็นผู้บริหารที่ยึดถือกระบวนการพัฒนาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เป็นระบบเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมพัฒนาและสร้างสรรค์ เป็นระบบเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมพัฒนาและสร้างเอกภาพของงานและกลุ่ม รวมทั้งสร้างความสมดุลของสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงผลการพัฒนาที่ยั่งยืนยาวถาวรทั้งระบบ อันเกิดคุณประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างกว้างขวาง เป็นผลที่ทำให้ทุกคนสร้างงานที่ยั่งยืนยาวทั้งระบบ พัฒนาวิชาชีพอย่างถาวร นำมาซึ่งเกียรติคุณของนักบริหาร เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตส่วนบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2542: 7-8) สอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในปัจจุบันของไทยตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 กล่าวคือ ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นๆ ในการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ (มาตรา 29) ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ (มาตรา 40) และให้มีการระดมทรัพยากรทางการศึกษาจากชุมชนโดยเน้นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สิน และทรัพยากรอื่นๆ ให้แก่สถานศึกษา มาตรา 58 (2) และให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่เสนอนโยบาย แผนพัฒนามาตรฐานและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (มาตรา 34) (ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา 19 สิงหาคม 2542) ซึ่งกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้นำมาเป็นแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประการหนึ่ง โดยเน้นการมีส่วนร่วมและร่วมคิดร่วมทำ (Participation & Collaboration) โดยมีแนวคิดหลักว่าการศึกษาเป็นแหล่งของสาธารณชนที่ทุกคน

ทุกส่วนของสังคมต้องเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับบุคคลทุกคนและกับสังคมโดยส่วนรวม การศึกษาจึงเป็นเรื่องของทุกคน (All for Education) โดยความคิดนี้เชื่อว่าการให้ทุกคน ทุกส่วนของสังคมมีส่วนร่วมคิดและร่วมทำเน้นในการจัดการศึกษา ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการประเมินและการประกันคุณภาพการศึกษา จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ ให้การสนับสนุนและร่วมรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษา ก่อให้เกิดความมุ่งมั่นร่วมกันพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมได้ (กรมสามัญศึกษา. 2542: 6)

จึงสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การบริหารโดยให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการได้รับประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม จากการจัดการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและทิศทางในการจัดการศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ร่วมดำเนินการ ให้การสนับสนุนทั้งด้านกำลังความคิด กำลังกาย กำลังใจ และกำลังทรัพย์ พร้อมทั้งร่วมกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นความพยายามที่จะจูงใจให้ผู้ที่ร่วมงานปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือกันพัฒนางานด้วยความเต็มใจ สำหรับนักการศึกษาไทยได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ อาทิ

คุณวุฒิ คนฉลาด (2540: 165) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นเทคนิคที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง โดยหลักการ คือ มุ่งให้สมาชิกในองค์กรมีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นทีมหรือเป็นกลุ่ม ให้ทุกคนมีส่วนร่วม งานจึงประสบความสำเร็จ และประสิทธิภาพ การจัดการแบบมีส่วนร่วมเน้นการจัดการที่ผู้เกี่ยวข้องหรือควบคุมปัญหาได้มาช่วยกันแก้ปัญหาแบบเป็นทีม ซึ่งได้ยอมรับในปัญหาและช่วยกันแก้ปัญหาได้ดีขึ้น มักจะได้ผลทางจิตวิทยา สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของทุกคนด้วย

ธงชัย สันติวงษ์ (2543: 138) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการ ใช้วิธีการแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่างๆ เช่น การให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ช่วยเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร ตลอดจนการให้โอกาสและอิสระกับกลุ่มที่จะตัดสินใจทำงานเองภายใต้เป้าหมายและนโยบายที่มอบหมายไว้ให้กว้าง

สมเดช สีแสง (2547: 229) ได้สรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) เป็นการบริการที่เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการบริหารกิจการ ภายในขอบเขตหน้าที่ของตน ถือว่าเป็นการบริหารที่ดีและ

เหมาะสมที่สุดกับคุณสมบัติของมนุษย์ในปัจจุบัน การบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้เป็นหลักการสำคัญของการบริหารแบบใหม่ที่เรียกว่า การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Control หรือ TQC)

สมยศ นาวิการ (2545: 1) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงของบุคคล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่บนพื้นฐานแนวคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้ผู้บังคับบัญชา ประการสุดท้ายการบริหารแบบมีส่วนร่วมต้องการให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริง ในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540: 16) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือกันในการพัฒนาปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ

นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้อีกหลายท่าน อาทิ เช่น

เดวิส (Davis. 1972: 176-177) เสนอแนวคิดการบริหารจะไม่ใช้ระบบอัตโนมัติโดยและไม่ปล่อยตามสบายจนเกินขอบเขต ผู้บริหารแบบมีส่วนร่วมจะให้ทุกคนมีส่วนร่วมเรียนรู้และร่วมรับผิดชอบกับผู้ปฏิบัติงาน ผลที่ตามมา คือ พนักงานเกิดการรับรู้ในเป้าหมายของกลุ่มและเกิดความร่วมมือร่วมใจกับกลุ่ม ซึ่งเขาจะเน้นการมีส่วนร่วมทางจิตใจ (Emotional Involvement) มากกว่าเป็นเพียงการร่วมทำกิจกรรม (More Muscular Activity)

แอนโทนี (Anthony. 1978: 176) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารจะปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานให้เขาได้รับรู้ปัญหาและร่วมตัดสินใจและให้ผู้ร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องนี้

ลอร์เลอร์ (Lawler. 1986: 124) กล่าวว่า ข้อปฏิบัติของการบริหารแบบมีส่วนร่วมก่อให้เกิดความพึงพอใจอย่างสูง และสามารถจูงใจได้มากกว่าการบริหารแบบเผด็จการ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบของผู้บริหารไปยังผู้บังคับบัญชาหรือกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการร่วมคิด การตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ขององค์กร พร้อมทั้งร่วมดำเนินการให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างเต็มใจ และเกิดความพึงพอใจของผู้ให้บริการ

วิวัฒนาการของแนวคิด ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

เป็นที่ยอมรับกันในปรัชญาที่ว่า มนุษย์ทุกคนมีความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน หากได้มีการนำความรู้ ความสามารถของบุคคลเข้ามาทำงานร่วมกัน ย่อมเกิดประโยชน์ต่อองค์กร

มากที่สุด นักทฤษฎีทางการบริหารได้พยายามพัฒนาแนวคิดและวิธีการบริหารมาใช้ในการบริหาร การศึกษา อาทิ แคมป์เบล (Campbell. 1977: 157) และเพื่อนร่วมงานได้พยายามพัฒนาแนวคิด ทางการบริหารการศึกษาโดยการศึกษากิจการศึกษารูปแบบที่เทียบเท่ากับการบริหารยุควิทยาศาสตร์ ของ เทเลอร์ (Taylor) ซึ่งมีแนวคิดที่ว่าเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ คือ แรงจูงใจให้มนุษย์ ทำงานการศึกษาทางด้านบริหารเริ่มเป็นที่สนใจของนักบริหาร แฟรงคลิน บอบบิท (Franklin Bobbit. 1911) ได้ให้ความสนใจพฤติกรรมในองค์กร โดยการวิเคราะห์งาน สังเกตการณ์ทำงานของผู้บริหาร วิธีการทำงานที่ประสบความสำเร็จ และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นแนวทางให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ แคมป์เบลล์ ยังให้ความสำคัญของมนุษย์สัมพันธ์ของคนในองค์กรในการทำงานร่วมกัน

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) วิจารณ์การมาจากแนวคิด การบริหารเชิงมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation Approach) และการบริหารเชิงพฤติกรรม (Behavioral Approach)

การบริหารงานในยุคปัจจุบันของผู้บริหารสถานศึกษานั้น จะต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวทันโลกยุคโลกาภิวัตน์ และสิ่งหนึ่งที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา คือ การศึกษาหลักแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่จะได้นำไปประยุกต์ใช้สภาวะจริงในการบริหารงาน ของตน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

อารีทิส กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กรควรประกอบด้วย สาระสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์กรย่อมมีความผูกพัน กับองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรแม้เพียง ได้รับฟังความคิดเห็น ก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร

2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วย กระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้ว ยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่าง กลุ่มสมาชิก และความร่วมมือกันนั้นจะแพร่ขยายไปทั้งองค์กรทำให้สมาชิกทั้งองค์กรมีเป้าหมาย เดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะมีผลทั้งทางใจ การยอมรับ การสนับสนุน และผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มที่

3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคล ได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกใน หน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานองค์กร

เทคนิคในการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ธงชัย สันติวงษ์ (2543: 138) กล่าวว่า วิธีปฏิบัติในการให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือพนักงานมีส่วนร่วมนำการบริหาร อาจทำได้หลายวิธีแตกต่างกันสุดแต่ความเหมาะสม เช่น การจัดให้มีการร่วมประชุมออกความคิดเห็น การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีข้อเสนอแนะในการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ และให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปรึกษาผลงานต่างๆ และทบทวนเป้าหมายหรือจัดกลุ่มคุณภาพ กลุ่ม Q.C. (Quality control) เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมกันพิจารณาและแก้ไขปัญหภายในกลุ่มงานด้วยตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540: 16-17) ได้ให้ความเห็นว่า เทคนิคที่สำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่

1. การใช้กลุ่มงานเฉพาะกิจและคณะกรรมการ (Special Task Forces and Committee)
2. การมีคณะกรรมการคอยให้คำแนะนำ
3. การใช้แนวคิดของหมุดเชื่อมโยง (Linking Pin)
4. การติดต่อสื่อสารแบบเปิดประตู
5. ระดมความคิด
6. การฝึกอบรมแบบต่างๆ
7. การบริหารแบบยึดหลักวัตถุประสงค์ (MBO)

วิธีการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมสมัยใหม่ แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับบุคคล และระดับกลุ่ม

ระดับบุคคล (Individual) เป็นวิธีการพิจารณาและปรับปรุงบุคคลให้ดีขึ้น มี 3 แบบ คือ

แบบที่ 1 การฝึกอบรมให้มีความรู้สึกไว (Sensitivity Training)

แบบที่ 2 ใช้กับการวิเคราะห์การติดต่อ (Transactional Analysis)

แบบที่ 3 การนั่งสมาธิแบบควบคุมจิต (Transcendental Meditation)

ระดับกลุ่มบุคคล (Groups) สามารถใช้กับวิธีการดังต่อไปนี้ คือ

1. ใช้กับการร่วมกลุ่มแบบครอบครัว (Family Grouping)

2. ใช้กับการฝึกอบรมเพียงในนาม (Nominal Group Technique) หมายถึง บุคคล

ถูกรวมเข้าเป็นกลุ่ม แต่ไม่ได้สื่อสารกันด้วยวาจา เป็นการประชุมพร้อมกันที่โต๊ะเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ด้วยการใช้คำตอบที่เป็นลายลักษณ์อักษร โดยสมาชิกแต่ละคนจะใช้เวลาเขียนเพื่อแสดงความคิดเห็น โดยไม่พูดจากัน

3. ใช้เทคนิคเดลไฟ (Delphi Technique)

ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540: 17) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

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

สมเดช สีแสง (2547: 230) ได้สรุปถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานรวมกลุ่มกันใช้ความรู้ ความสามารถ สติปัญญา และประสบการณ์ของแต่ละคน ร่วมกันปรับปรุงงานในหน่วยงานของตน มีข้อดี คือ

1. ผู้ที่รู้ปัญหาดีที่สุดและสามารถแก้ปัญหาได้ดีที่สุด คือ ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับปัญหา มากที่สุดจะแก้ปัญหาได้ถูกต้องที่สุด
2. บุคลากรได้เรียนรู้การทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วมในการบริการ
3. ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ และทำงานเต็มความสามารถ

การมีส่วนร่วมของชุมชน

รุ่ง แก้วแดง (2541: 277-278) กล่าวถึงแนวคิดการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน และนักวิชาการในหนังสือปฏิวัติการศึกษาไทยว่า การจัดการศึกษาเป็นสิทธิและหน้าที่ของผู้ปกครอง จึงต้องกระจายความรับผิดชอบไปให้ผู้ปกครอง ต้องส่งเสริมให้มีสมาคมผู้ปกครอง (Parent teachers Association) หรือ PTA ในทุกสถานศึกษาเพื่อให้มีบทบาทความร่วมมือ ด้านวิชาการกิจการนักเรียน สามารถแสดงความคิดเห็นในการประชุมผู้ปกครอง และผ่านผู้แทนที่อยู่ในคณะกรรมการโรงเรียน เป็นวิธีให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนมากขึ้น

แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน (People's Participation) ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชนบท ทั้งนี้ ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ที่มุ่งเน้นคนเป็นสำคัญมากกว่าการเติบโตทางเศรษฐกิจ ได้พยายามเปลี่ยนแปลงแนวทางการพัฒนาจากระดับบนลงล่าง (Top-Down) มาเป็นจากระดับล่างขึ้นบน (Bottom-Up) แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ โอคเลย์ (Oakley, 1984: 17) ได้กล่าวว่า แนวทางจากระดับล่างขึ้นบนนี้ เกี่ยวข้องอย่างยิ่งกับแนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งเป็นสิ่งที่ขาดหาย (Missing Ingredient) ในกระบวนการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชน

ความหมายของการมีส่วนร่วมของชุมชน

การมีส่วนร่วมของชุมชนนั้นมิใช่การที่หลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้
 สุชาติ จักรพิสุทธิ์ (2547: 20) ศึกษาเรื่องชุมชนกับการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของชุมชน แบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

1. ลักษณะการมีส่วนร่วม จากความเกี่ยวข้องทางด้านเหตุผล โดยการเปิดโอกาสด้านสังคม องค์กรต่างๆ ในชุมชน ประชาชนมีบทบาทหลักตามสิทธิ หน้าที่ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตั้งแต่การคิดริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจ วางแผน การร่วมปฏิบัติ และการรับผิดชอบในผลกระทบที่เกิดขึ้น รวมทั้งส่งเสริม ชักนำ สนับสนุนให้การดำเนินงานเกิดผลประโยชน์ต่อชุมชนตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดด้วยความสมัครใจ

2. ลักษณะการมีส่วนร่วมจากความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ เป็นการมีส่วนร่วมของชุมชนที่เกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ อารมณ์ รวมทั้งค่านิยมของประชาชนเป็นเครื่องชี้นำตนเองให้เข้ามามีส่วนร่วม แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทำให้ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมเกิดความผูกพัน มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อกิจกรรมที่ดำเนินงานด้วยความสมัครใจ

นอกจากนี้ โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen; & Uphoff, 1997: 6) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมของชุมชนว่า สมาชิกของชุมชนต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องใน 4 มิติ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมการตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร
2. การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา รวมทั้งลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ
3. การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ

จากแนวคิดและทัศนคติที่ได้กล่าวมาข้างต้นทั้งหมด สามารถแยกประเด็นสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนเกิดขึ้นจากเป้าหมายที่ต้องการ ค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรมประเพณี ความผูกพัน การเสริมแรง โอกาส ความสามารถ การสนับสนุน ความคาดหวังในสิ่งที่ต้องการ โดยมีพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมบนพื้นฐานของเหตุผล
2. การมีส่วนร่วมบนพื้นฐานของค่านิยม
3. การมีส่วนร่วมบนพื้นฐานของประเพณี
4. การมีส่วนร่วมบนพื้นฐานของความผูกพัน ความเสนา่หา

โดยสรุป การมีส่วนร่วมของชุมชนนั้น เกิดจากจิตใจที่ต้องการเข้าร่วมในกิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่ง เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของกลุ่มคนที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตทางสังคม ซึ่งการเข้าให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมนั้น ผู้ดำเนินงานจะต้องมีความเข้าใจในวิถีการดำเนินชีวิต ค่านิยม ประเพณี ทัศนคติของบุคคล เพื่อให้เกิดความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม โดยสร้างโอกาสให้สมาชิกทุกคนของชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือ และเข้ามามีอิทธิพลต่อกระบวนการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนา รวมถึงได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนานั้นอย่างเสมอภาค องค์การสหประชาชาติ (United Nation. 1981: 5) และรีเดอร์ (Reeder. 1974: 39) ได้ให้ความหมายเจาะจงถึงการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมเป็นการปะทะสังสรรค์ทางสังคม ทั้งในลักษณะการมีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคลและการมีส่วนร่วมของกลุ่ม

ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชน

การที่ชุมชนจะเข้ามามีส่วนร่วมนั้น มีปัจจัยที่ส่งผลให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมซึ่งมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิด ดังนี้

คอฟแมน (Kaufman. 1949: 7) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาชุมชนในชนบทพบว่า อายุ เพศ การศึกษา ขนาดของครอบครัว อาชีพ รายได้ และระยะเวลาการอยู่อาศัยในท้องถิ่น มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน

ประยูร ศรีประสาธน์ (2542: 5) ได้นำเสนอปัจจัยของการมีส่วนร่วมว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม มีด้วยกัน 3 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ
2. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่ การศึกษา อาชีพ รายได้ และการเป็นสมาชิกกลุ่ม
3. ปัจจัยด้านการสื่อสาร ได้แก่ การรับข่าวสารจากสื่อมวลชนและสื่อบุคคลจากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปปัจจัยต่อการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมได้

ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ต่างๆ
2. ลักษณะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ อาชีพ รายได้
3. การได้รับข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ ความถี่ในการรับรู้ข่าวสาร และแหล่งที่มา

ของข่าวสาร

ขั้นตอนสำคัญของกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อจัดการศึกษาในชุมชน

กองนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540: 91-95) ได้กล่าวถึงขั้นตอนกระบวนการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานก่อนดำเนินการ
2. การสร้างความสัมพันธ์กับคนในชุมชน
3. การสร้างเครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วม
4. การสร้างกิจกรรม
5. การต่อรองเพื่อดำเนินกิจกรรม
6. การร่วมกันดำเนินการ
7. การร่วมกันประเมินผลการดำเนินการ
8. การร่วมกันรับผลการดำเนินการ

การกระบวนการมีส่วนร่วมดังกล่าว การทำงานที่ยึดการทำงานแบบมีส่วนร่วม ต้องมีการทำงานเป็นระบบทีม มีการทำงานเป็นกลุ่มที่มีการเน้นพฤติกรรมกระบวนการกลุ่ม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เน้นการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ที่ร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เน้นคุณภาพนักเรียน

การเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน เพื่อการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนนั้น มีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดถึงขั้นตอนการมีส่วนร่วมของชุมชน ดังนี้

ฟอร์นาร์อฟฟ์ (Fornaroff. 1980: 104) เสนอว่า กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน มีขั้นตอนการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การวางแผน รวมถึงการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย กลวิธี ทรัพยากร ที่ต้องใช้ ตลอดจนการติดตามประเมินผล
2. การดำเนินงาน
3. การใช้บริการจากโครงการ
4. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

อภิญญา กังสนารักษ์ (2544: 14-15) ได้นำเสนอขั้นตอนการมีส่วนร่วมของชุมชนว่า ชุมชนต้องมีส่วนร่วมใน 4 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการริเริ่มโครงการร่วมค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ภายในชุมชน ร่วมตัดสินใจกำหนดความต้องการและร่วมลำดับความสำคัญของความต้องการ
2. การมีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการ แนวทางการดำเนินงานรวมถึงทรัพยากรและวิทยาการที่จะใช้ในโครงการ

3. การมีส่วนร่วมในขั้นตอนการดำเนินโครงการ ทำประโยชน์ให้แก่โครงการ โดยร่วมกันช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์ และแรงงาน

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ เพื่อให้รู้ว่าผลจากการดำเนินงาน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้หรือไม่ โดยสามารถกำหนดการประเมินผลเป็นระยะต่อเนื่องหรือ ประเมินผล รวมทั้งโครงการในคราวเดียวกันได้

อคิน รพีพัฒน์ (2547: 49) ได้แบ่งขั้นตอนการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดปัญหา สาเหตุของปัญหา ตลอดจนแนวทางแก้ไข
2. การตัดสินใจเลือกแนวทาง และวางแผนพัฒนา แก้ไขปัญหา
3. การปฏิบัติงานในกิจกรรมการพัฒนาตามแผน
4. การประเมินผลงานกิจกรรมพัฒนา

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2547: 98) ได้สรุปและนำเสนอขั้นตอนการเข้ามามีส่วนร่วม ของชุมชน ใน 2 ลักษณะ ได้แก่

ลักษณะที่ 1 มีขั้นตอน ดังนี้

1. การคิด
2. การตัดสินใจ
3. การวางแผน
4. การลงมือปฏิบัติ

ลักษณะที่ 2 มีขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดปัญหา
2. การวางแผน
3. การดำเนินงาน
4. การประเมินผล
5. การบำรุงรักษา และพัฒนาให้คงไว้

จากแนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการมีส่วนร่วมของชุมชนทั้งหมด สรุปได้ว่าขั้นตอน ของการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนนั้นมี 6 ขั้นตอน ได้แก่

1. การค้นหาปัญหา สาเหตุของปัญหา และแนวทางแก้ไข
2. ตัดสินใจกำหนดความต้องการ
3. ลำดับความสำคัญ
4. วางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการ แนวทางการดำเนินงาน ทรัพยากร
5. ดำเนินงานตามโครงการ และ/หรือ สนับสนุนการดำเนินงาน

6. ประเมินผล

รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา

จากขั้นตอนของการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อการร่วมกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนนั้น บนพื้นฐานของการเข้ามามีส่วนร่วม ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม (2547: ออนไลน์) ได้นำเสนอความคิดเห็นผ่านบทความ “แลหน้าเศรษฐกิจสังคมไทย” สรุปการเข้ามีส่วนร่วมของประชาชนได้ใน 2 ลักษณะ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมของประชาชนที่รัฐเป็นผู้นำ การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้เป็นการมองมาจากเบื้องบนหรือมาจากรัฐ ประชาชนเป็นเพียงผู้คอยรับนโยบายและปฏิบัติตาม
2. การมีส่วนร่วมที่เกิดจากความต้องการของประชาชนด้วยความสมัครใจ โดยที่รัฐคอยช่วยเหลือให้คำแนะนำหรือคอยอำนวยความสะดวกเท่านั้น

ทั้งนี้จากการที่กฎหมายได้กำหนดบทบาทของท้องถิ่นกับการจัดการศึกษาในสาระมาตรา 41 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ระบุไว้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น ทั้งนี้ วิชิต นันทสุวรรณ และจำนง แรกพิณิจ (2541: 21-29) ได้นำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาไว้ ดังนี้

1. รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง การจัดการศึกษาในลักษณะนี้เกิดจากความสามารถและความต้องการของคนในชุมชนที่มุ่งให้เกิดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและตอบสนองความต้องการของสมาชิกในชุมชน โดยยึดหลักให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างไม่ยึดจำกัดของระยะเวลา สถานที่ เพศ และอายุ เป็นการเปิดโอกาสคนได้เรียนรู้ตามอัธยาศัยที่แท้จริง ชุมชนได้เข้ามามีบทบาทหลักในการจัดการศึกษา ทั้งนี้ รูปแบบการมีส่วนร่วมตามแนวทางนี้ ต้องอาศัยองค์ประกอบ 3 อย่างที่มีอยู่ในชุมชน ได้แก่ คน ความรู้ และทรัพยากร โดยมีกระบวนการดำเนินการ คือ

- 1.1 การวิเคราะห์-สังเคราะห์ ปัญหาชุมชน
- 1.2 หาทางออกที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวิถีชีวิต
- 1.3 ดำเนินการสร้างกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนได้แก้ไขปัญหามีอยู่
- 1.4 ประเมินผลกิจกรรม

โดยการกำหนดเนื้อหาหรือกิจกรรมการเรียนรู้ จะเริ่มจากจุดเล็กๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันและขยายออกไปสู่เนื้อหาหรือกิจกรรมที่ซับซ้อน และเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตทั้งหมด

2. รูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ชุมชนมีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการสร้างหลักสูตรท้องถิ่น โดยบุคคลในท้องถิ่น เช่น ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้รู้ ผู้นำชุมชน ผู้ปกครอง มาจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นและประเมินผล

3. รูปแบบการเชื่อมประสานการจัดการศึกษาระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การมีส่วนร่วมของชุมชนในรูปแบบนี้จะเกิดขึ้นเฉพาะกับชุมชนที่มีกระบวนการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง มีองค์กรชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้ร่วมกัน มีเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับชุมชนอื่น

รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาตามที่ได้กล่าวมานั้น สรุปได้ว่ารูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานั้น นอกจากจะเป็นการมีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนแล้ว ยังเป็นไปในลักษณะของการร่วมกันจัดการศึกษาให้แก่คนในชุมชน เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนนั้นๆ ด้วย บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมในระดับสูง

แนวทางในการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมตามบริบทของสถานศึกษา

การบริหารและจัดการศึกษาของประเทศไทยในระดับท้องถิ่นแต่เดิมนั้น เริ่มต้นจากการมีส่วนร่วมของประชาชนมากพอสมควร อันเป็นการวางรากฐานประชาธิปไตยในแง่ของการมีส่วนร่วมของประชาชน แต่เมื่อรัฐบาลต้องการที่จะเร่งรัดการศึกษาจึงได้ตั้งเอาการบริหารจัดการมารวมอยู่ในอำนาจของรัฐมากขึ้น การโอนการศึกษาประชาบาลให้เทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดในปี พ.ศ. 2509 เป็นการโอนให้กับราชการในระดับท้องถิ่น เน้นผู้บริหารและจัดการเพื่อแก้ปัญหาบางอย่างของรัฐ ทำให้ไม่ได้มีการบริหารจัดการศึกษา โดยเน้นนักการศึกษาวิชาชีพและประชาชนมีภูมิปัญญาโดยตรง การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีได้อยู่ในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาที่มาจากผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา และประชาชนผู้มีปัญญาดังกล่าว นับว่าเป็นการเสียโอกาสในการบริหารจัดการศึกษา ประชาชนได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาและเมื่อโอนการศึกษาประชาบาลกลับไปอยู่ภายใต้การบริหารและจัดการของกระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2523 ในรูปของคณะกรรมการระดับต่างๆ แล้ว พบว่า การบริหารจัดการทุกระดับยังขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างแท้จริง จนทำให้ยากต่อการพัฒนาการศึกษาให้ตอบสนององความต้องการของประชาชน

แม้ว่าการศึกษาไทยจะได้เริ่มเป็นจริงเป็นจังและกว้างขวางมากขึ้น เป็นเวลานานพอสมควร และได้รับการปรับปรุงแก้ไขพัฒนามาตลอด แต่ยังมีอุปสรรคในการจัดการศึกษาและบริหารหลายประการ กล่าวคือ 1) คุณภาพการจัดการศึกษายังไม่เป็นที่พอใจจะสู้ประเทศอื่นในเวทีโลกได้ และ 2) การบริหารจัดการศึกษายังรวมศูนย์อำนาจไว้ส่วนกลาง กอปรทั้งขาดเอกภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

โกศล เดชเดียว และคณะ (2540: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา บทบาทในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาในทัศนะของครูผู้สอน กรณีศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาในด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากร ด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน อยู่ในการปฏิบัติมาก นอกจากการจัดประกวดห้องดีเด่นภายในโรงเรียน การขอความร่วมมือจากโรงเรียนต่างๆ หรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร การแสวงหาแหล่งความรู้ในห้องถิ่นและภูมิปัญญาชาวบ้าน ในการจัดการเรียนการสอนและปรับปรุงการเรียนการสอน ให้มีความยืดหยุ่น และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนหารายได้ระหว่างเรียน อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบ บทบาทในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียนในด้านอาคารสถานที่และด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน โดยเฉลี่ยโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่มีระดับปฏิบัติมากกว่าขนาดเล็กและขนาดกลาง ด้านบุคลากรโดยเฉลี่ยโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่มีระดับการปฏิบัติมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ด้านการบริหารโรงเรียนโดยเฉลี่ยโรงเรียนขนาดเล็กมีระดับปฏิบัติมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลาง ตามลำดับ

สุรพล มีหนองหัว (2540: 147-149) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัญหาการบริหารงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม มีปัญหาในการบริหารงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านโรงเรียนกับชุมชนมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีปัญหาการบริหารงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านในระดับปานกลาง ผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติหน้าที่งานโรงเรียนกับชุมชนที่มีขนาดต่างๆ มีทัศนะและปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ไม่แตกต่างกัน

ธวัช แก้วมณีชัย (2542: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเพื่อประเมินโครงการปฏิรูปการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม โดยใช้ผู้บริหารและครูเป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีบทบาทในการวางแผนสนับสนุนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะต้องจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนการสอน จะต้องส่งเสริมและสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ทุกชนิดอย่างเพียงพอ

จะต้องให้นักเรียนมีส่วนร่วมให้มากที่สุด จะต้องสร้างวินัยให้กับนักเรียน จะต้องใช้การประเมินผลตามสภาพจริง และส่งเสริมประชาธิปไตย จึงจะทำให้การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางประสบผลสำเร็จ

อดุลย์เดช ฐานะ (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การบริหารการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเช่นเดียวกัน แต่ศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดขอนแก่น ผลปรากฏว่า โรงเรียนมีการบริหารจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่า ปัญหาการบริหารจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านการสนับสนุนทั้งด้านการพัฒนาครู อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีและงบประมาณ

ศักดิ์ดา ททรัพย์ขวัญเมือง (2543: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยใช้ผู้บริหารโรงเรียน และผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ หัวหน้าหมวดวิชาเป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานมีการวางแผน โครงการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและบุคลากร ตลอดจนงานนิเทศ ติดตาม กับมีการบริหารสนับสนุนให้ผู้สอนและผู้เรียนมีส่วนร่วมต่อการเตรียมแผนการสอน บรรยายภาคการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผล การวิเคราะห์ความก้าวหน้าของผู้เรียนแต่สภาพการบริหารงานน้อย การอบรมให้ความรู้ การสนับสนุน การนิเทศติดตาม การประเมินผลเพื่อให้เกิดการปรับปรุงแก้ไข และปัญหาการบริหารงานการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลางมีแนวโน้มไปทางมาก และสอดคล้องกับสภาพการบริหารงานน้อย

นอกจากนี้ ยังมีผู้ทำวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โดย สุจินต์ สว่างศรี (2542: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการนำระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9002 ไปใช้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งประสิทธิผลของการนำระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9002 ไปใช้ ตลอดจนองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนำระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9002 ไปใช้ และปัญหาอุปสรรค ผลงานวิจัยสรุปว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนที่ผ่านการประเมินกับโรงเรียนที่ยังไม่เข้ารับการประเมินแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการนำระบบ ISO 9002 ไปใช้ในโรงเรียนแตกต่างกัน วัฒนธรรมที่ส่งผล ได้แก่ ปทัสถาน ความเชื่อ ค่านิยม ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน การยอมรับการบูรณาการ และควมมีคุณภาพ

สำหรับการวิจัยด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและศักยภาพในการพัฒนาเพื่อเข้าสู่มาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ธัญญาณี สังขารมย์ (2543: 242) ได้ทำการวิจัยในเรื่องนี้กับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า โรงเรียนมีศักยภาพในการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งด้านปัจจัยสนับสนุน ด้าน

กระบวนการ และด้านผลผลิตในระดับปี ส่วนระดับที่เป็นปัญหา ได้แก่ การขาดการวิจัยในชั้นเรียน ไม่มีการนำผลที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงการบริหารและการเรียนการสอน ส่วน วัชรี เทพพุทธานกูร (2544: 170-175) ได้ทำการศึกษาวางแผนการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ประชากรที่ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และหัวหน้างานประกันคุณภาพ ผลงานวิจัยพบว่า โรงเรียนในกรุงเทพมหานคร มีการจัดทำมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน และมีตัวชี้วัดเพื่อกำหนดมาตรฐานเชิงคุณภาพ มีการจัดทำข้อมูลพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพ จัดทำธรรมนูญโรงเรียน จัดทำแผนปฏิบัติการ สำหรับการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่โรงเรียนยังไม่ได้จัดทำ และเมื่อพิจารณาตามขั้นตอนด้านการวางแผน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และขั้นประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีการดำเนินงานครบทุกขั้นตอน ส่วนปัญหาที่ค้นพบ ได้แก่ ขาดการปรับปรุงแผนปฏิบัติงาน ไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของโรงเรียน และขาดการนำผลประเมินที่ได้มาปรับปรุงการจัดทำมาตรฐานโรงเรียน

ยังมีงานวิจัยที่ศึกษาถึงพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตัวอย่างเช่น ประภาพันธ์ เจริญกิติ (2543: 75-77) ศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำในงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี ผลพบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเป็นผู้ยอมรับงานวิชาการ ด้านการให้ความช่วยเหลืองานวิชาการ ด้านการเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสาร ด้านเป็นผู้ประสานงาน และสัมพันธ์กับสังคมและชุมชนได้เป็นอย่างดี และมีผู้วิจัยที่ทำการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ได้แก่ อีรพนธ์ คงนางวัง (2544: 123-125) ซึ่งได้ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน พบว่า บทบาทที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติจริงระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหารงานสัมพันธ์กับชุมชน รองลงมา ได้แก่ การบริหารงานธุรการ การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานวิชาการ และการบริหารงานบุคคล นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลทางบวก ได้แก่ การให้การชี้แนะและนิเทศงานแก่บุคลากร การจัดสภาพแวดล้อมองค์กรอย่างเหมาะสม การใช้ทักษะในการบริหารงานและการมุ่งผลสำเร็จของงาน

ในปีการศึกษา 2548 สมชาย เทพแสง ได้วิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษากทม. พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารเวลาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารงาน และส่งผลต่อคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารอีกด้วย และยังค้นพบว่าการบริหารเวลาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แต่

พบว่ามีการกระจายของข้อมูลค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่ายังมีความแตกต่างกันในด้านการบริหารเวลา ในทำนองเดียวกันประสิทธิภาพของผู้บริหารสามารถวางแผนป้องกัน และสามารถแก้ไขปัญหาได้ ซึ่งในทฤษฎีการจัดการคุณภาพโดยรวมเน้นในการวางแผนเป็นพิเศษ โดยพยายามให้เกิดข้อบกพร่องน้อยที่สุด เรียกว่าการป้องกันข้อผิดพลาดให้เป็นศูนย์ (Zero Defended) ปัจจัยด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารงาน ทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ จากข้อค้นพบในการวิจัยนี้ผู้วิจัยสามารถสรุปคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งคุณภาพเพื่อให้จดจำง่าย โดยใช้หลัก 8 ป ดังนี้

1. เป้าหมาย ผู้บริหารมีเป้าหมายในการบริหารงาน รวมทั้งสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ในการบริหารงานได้
2. ประสานสัมพันธ์ ผู้บริหารต้องประสานงานสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรอย่างใกล้ชิด
3. ปณิธาน ผู้บริหารจะต้องมีปณิธานและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน
4. ประเมินผล ผู้บริหารต้องใช้สารสนเทศ สถิติ งานวิจัยในการประเมินผลและตัดสินใจ
5. ควบคุมควบคุม ผู้บริหารต้องควบคุมควบคุมและให้ความช่วยเหลือลูกน้องอย่างทั่วถึง
6. ประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารเน้นกระบวนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
7. ปุณบำาเหนือ ผู้บริหารให้ขวัญกำลังใจและใช้แรงจูงใจทางบวกในการบริหารงาน
8. เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คุณลักษณะและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มุ่งคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการจัดการคุณภาพโดยรวม ซึ่งคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งคุณภาพประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ การใช้ข้อมูลสถิติในการตัดสินใจ มีความสามารถในการสื่อสารใช้แรงจูงใจในการบริหาร รวมทั้งเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการพัฒนา และที่สำคัญผู้นำต้องมีความมุ่งมั่นในการบริหารโดยเน้นผลงานเป็นหลัก ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร รวมทั้งส่งผลต่อคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งคุณภาพเป็นอย่างดี

ธีระ รุณเจริญ (2545: บทคัดย่อ) ได้เสนอแนะในงานวิจัยว่า การจัดการศึกษาตั้งแต่นี้ไป "ทุกคน" ต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบ (All for Education) การบริหารจัดการศึกษาในวงกว้าง โดยเฉพาะผู้ปกครองนักเรียน ประชาชน สมาคม หรือ หน่วยงานอื่นๆ โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders)

จะต้องเข้ามาบริหารจัดการการศึกษา ดังนั้น ความซับซ้อนจะมีมากขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องปฏิบัติงานอย่างมีระบบ (Systematic) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมกับคณะกรรมการโรงเรียน ตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 ด้านปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมของชุมชน ได้แก่ ความไม่เข้าใจบทบาทที่แท้จริงของตนเอง การหวังผลประโยชน์จากโรงเรียน ขาดความพร้อมทั้งความรู้ ประสบการณ์ ไม่มีเวลาร่วมกิจกรรม ยังไม่เห็นความสำคัญ และไม่สนใจในการมีส่วนร่วม ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างความเข้าใจ และความร่วมมือที่ดีระหว่างชุมชนอย่างต่อเนื่อง สร้างความมั่นใจ ความศรัทธาและความเชื่อถือให้กับชุมชน กำหนดบทบาทหน้าที่ในการเข้าร่วมกิจกรรมให้ชัดเจน

งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยของ แมคคาร์ธี (McCarthy. 1971: บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในรัฐนิวเจอร์ซีย์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ หัวหน้าหมวดวิชา และครู ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มครูมีความเห็นไม่สอดคล้องกับผู้บริหารและผู้ช่วยฝ่ายวิชาการเกี่ยวกับบทบาทในการปฏิบัติงานวิชาการและความรับผิดชอบในการตัดสินใจของคณะกรรมการ และกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทและความรับผิดชอบในการบริหารงานวิชาการให้มีคุณภาพมากที่สุด

ในด้านการบริหารจัดการการศึกษาที่เน้นด้านการบริหารวิชาการโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพนั้น แรมสเดน (Ramsden. 2003: 86-99) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสอนที่มีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นเรื่องหลักการสอนที่ดีอย่างถูกต้องและรู้ลึกซึ่งในศาสตร์ของการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจผู้เรียนอันเป็นหลักการสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน พบว่า

หลักการสอนที่มีคุณภาพ มีดังนี้

1. คุณภาพของการอธิบายของผู้สอน และการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจได้จะทำให้ผู้เรียนยอมทำงานหนักเพื่อการเรียนในวิชานั้น ดังนั้น ในช่วงแรกของวิชานั้นอาจารย์ควรอธิบายภาพกว้างๆ และผลประโยชน์ที่ผู้เรียนจะได้รับเมื่อสำเร็จในวิชาที่อาจารย์สอน นอกจากนี้ แต่ละชั้นของการสอน ควรทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ อยากรู้ อยากเห็นเพิ่มขึ้น

2. ผู้สอนจะต้องตระหนักให้เกียรติผู้เรียน เนื่องจากการวิจัยพบว่า การตระหนักและยอมรับผู้เรียนจะทำให้การสอนระดับอุดมศึกษามีประสิทธิผล การสอนที่ดีไม่ควรทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่าการเรียนนั้นลำบากยากเย็น หรือเข่าขวัญลูกศิษย์ด้วยคำขู่ หรือสอนด้วยการอธิบายที่ไม่รู้เรื่อง อาจารย์จะต้องสนใจที่จะช่วยให้ผู้อื่นเรียนรู้ ให้เวลากับลูกศิษย์ มีความสุขที่จะสอน และทำให้ลูกศิษย์มีความสุขที่จะเรียนไปด้วย

3. การให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ หลักจากการตรวจงานของลูกศิษย์เป็นสิ่งสำคัญ เพราะผู้เรียนจะทราบข้อบกพร่องของตนเองในการเรียนที่จะต้องมีการประเมินอย่างเหมาะสม ในระดับอุดมศึกษาไม่ควรวัดผลเฉพาะในสิ่งที่อาจารย์สอน แล้วให้ผู้เรียนท่องจำมาตอบ การสอนปัจจุบันมีหลายรูปแบบ ดังนั้น การประเมินจึงต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และวิธีการสอน ผู้สอนควรใช้วิจารณ์ญาณในการเลือกวิธีประเมินให้ถูกต้องและเป็นธรรมมากที่สุด

4. การสอนควรมีการอธิบายให้ผู้เรียนเข้าใจอย่างแจ่มชัดก่อนว่า ผู้เรียนจะเรียนอะไร และจะเรียนอย่างไร เพื่อที่จะได้เข้าใจความคิดหลักของวิชานั้น เมื่อผู้เรียนเข้าใจจุดมุ่งหมายชัดเจนแล้ว ผู้สอนก็ต้องพยายามทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกว่า วิชาที่เรียนนั้นท้าทายสติปัญญา ชวนให้คิด น่าติดตาม และมีความสนุกที่จะค้นคว้าหาคำตอบให้กระจ่างชัดมากยิ่งขึ้น

5. ผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมในสาระที่จะเรียนรู้ โดยผู้เรียนรู้สึกว่ามีอิสระในการเลือกหัวข้อที่จะศึกษาลึกลงไปมากขึ้น ผู้เรียนมีอิสระอยู่ในขอบเขตของหลักสูตรที่ตรงกับระดับความสนใจของผู้เรียนอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ผู้เรียนยังจะต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เช่น การเรียนแบบร่วมมือ การเรียนแบบแข่งขัน หรือการเรียนด้วยตนเองโดยอิสระ มีโอกาสในการอภิปรายแสดงความคิดเห็น ทำรายงาน ค้นคว้าในสาระที่เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้มีความรู้ลึกซึ้งกว้างขวางมากยิ่งขึ้น อาจารย์มีส่วนควบคุมอย่างอิสระให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มที่จากกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย

6. การเรียนต้องเปิดโอกาสไปสู่การเปลี่ยนแปลง อาจารย์ต้องวิเคราะห์ให้นักศึกษาเรียนรู้จากนักศึกษาว่าไม่เข้าใจสาระตอนใดแล้วรีบปรับปรุงแก้ไข การเรียนรู้จากผู้เรียนทำได้โดยการพูดคุย การตรวจงาน หรือการสอบ ซึ่งจะทำให้อาจารย์ทราบว่า ผู้เรียนไม่เข้าใจเนื้อหาสาระของวิชาตอนใดบ้างจะได้สามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้อง แก้ปัญหาการเข้าใจผิดอย่างรวดเร็วทันการ

ส่วน ชโมคเคอร์ (Schmoker. 1996: 1429) ศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์สำคัญที่นำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพของการบริหารจัดการการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผลงานวิจัยสรุปว่า องค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนการปรับปรุงคุณภาพ ได้แก่ การเน้นการทำงานเป็นทีม การวางแผนเป้าหมายชัดเจน ใช้ข้อมูลในการปฏิบัติงานซึ่งในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะช่วยปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน

นอกจากนี้ แอชเวิร์ธ และฮาร์วีย์ (Ashworth; & Harvey. 1994: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทิศทางและอนาคตของการอุดมศึกษา พบว่า การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจำเป็นจะต้องศึกษาองค์ประกอบด้านปัจจัยที่เป็นตัวป้อน ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และด้านผลผลิต ได้แก่ 1) คนอาจารย์ 2) สิ่งเอื้ออำนวยความสะดวก 3) วัสดุอุปกรณ์ 4) การสอน 5) ผลสัมฤทธิ์

6) การจัดการและการควบคุมคุณภาพ และ 7) นิสิต/นักศึกษา ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีดัชนีบ่งชี้คุณภาพการศึกษา ดังนี้

1. อาจารย์ คุณภาพของอาจารย์นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการศึกษา สำหรับดัชนีบ่งชี้คุณภาพของอาจารย์ ได้แก่ 1) จำนวนอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ 2) ประสบการณ์ด้านวิชาการ วิชาชีพ และการสอน 3) การพัฒนาคุณาจารย์ 4) สัดส่วนของอาจารย์ต่อนิสิต/นักศึกษาสำหรับการสอนภาคทฤษฎีในชั้นเรียน 5) สัดส่วนของอาจารย์ต่อนิสิต/นักศึกษาสำหรับการสอนภาคปฏิบัติ 6) ผลงานวิจัย 7) ผลงานทางวิชาการ 8) อาจารย์มีความรู้ที่ทันสมัย และ 9) อาจารย์ได้รับเสรีภาพตามสิทธิและเสรีภาพทางวิชาการ

2. สิ่งเอื้ออำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษาจำเป็นที่จะต้องอาศัยสิ่งเอื้ออำนวยความสะดวกต่อการจัดการเรียนการสอน ซึ่งครอบคลุมทั้งสิ่งเอื้ออำนวยด้านทรัพยากรบุคคล อาคารสถานที่สำหรับการเรียนและการสนทนา การสำหรับดัชนีชี้วัดคุณภาพของสิ่งเอื้ออำนวยความสะดวก ได้แก่ 1) จำนวนและประเภทของสิ่งเอื้ออำนวยความสะดวก 2) ลักษณะห้องเรียน ที่นั่งเรียน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ 3) สภาพแวดล้อมทางสถานที่เพื่อการออกกำลังกายและการพักผ่อนหย่อนใจ 4) ความปลอดภัย 5) ความสะอาดและความเป็นระเบียบ 6) การบริการด้านวิชาการ 7) บรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ 8) ห้องสมุดและบริการ จำนวนหนังสือ วารสาร ขนาดของห้องสมุด และจำนวนที่นั่งเพื่อการศึกษาค้นคว้า 9) ห้องปฏิบัติการ และ 10) บุคคลสนับสนุนการทำงานของคุณาจารย์ ได้แก่ เลขานุการและนักเทคนิค

3. วัสดุอุปกรณ์ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะต้องอาศัยวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาที่มีจำนวนเพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนนักศึกษา และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ สำหรับดัชนีบ่งชี้คุณภาพของวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา ได้แก่ 1) ความเหมาะสมของจำนวนและประเภทของวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา 2) วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาอยู่ในสภาพที่ดี ใช้การได้หรือไม่ 3) ระบบการให้บริการแนะนำเกี่ยวกับวิธีการใช้ 4) ความทันสมัยของวัสดุอุปกรณ์ 5) ความปลอดภัยในการใช้ และ 6) สัดส่วนระหว่างจำนวนนักศึกษาต่ออุปกรณ์

4. การสอนและการเรียนรู้ คุณภาพการสอนนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพการศึกษาและคุณภาพของบัณฑิต สำหรับดัชนีบ่งชี้คุณภาพการสอน ได้แก่ 1) รายละเอียดของเนื้อหา 2) ความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอน 3) การแนะนำหนังสืออ้างอิงที่ทันสมัยให้นักศึกษาอ่านเพิ่มเติม 4) เนื้อหาที่นำมาสอนมีความทันสมัยและตรงตามความเป็นจริงของหลักทฤษฎี 5) ท่าทางอริยาบพเหมาะสม กระตุ้นความสนใจ 6) นำเสนอหรืออธิบายได้เข้าใจแจ่มแจ้ง 7) กระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิดและทำทหายการเรียนรู้ 8) คำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล 9) มีทักษะในการใช้สื่อการสอน

10) เตรียมการสอนมาอย่างดี 11) มีเอกสารประกอบการสอน และ 12) ผู้เรียนได้แสดงให้เห็นทราบว่าจะเข้าใจบทเรียนอย่างแจ่มแจ้ง

โอลิวา และแอสปินวอลล์ (Oliwa; & Aspinwall. 1996: 12-20) ได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการศึกษาและทำการศึกษาวิจัยเรื่องมิติคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาพบว่า มิติคุณภาพการจัดการศึกษามี 6 มิติ ดังนี้

1. มิติที่เน้นสิ่งที่สัมผัสได้ ซึ่งเป็นคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการศึกษา ประกอบด้วยดัชนีบ่งชี้คุณภาพ 5 ดัชนี ได้แก่ 1) ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ 2) ความทันสมัยของวัสดุอุปกรณ์ 3) วัสดุอุปกรณ์ง่ายต่อการใช้งาน 4) วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการศึกษาร้าความสนใจในการใช้ และ 5) วัสดุอุปกรณ์สะดวกต่อการนำไปใช้

2. มิติที่เน้นคุณภาพของอาจารย์ ประกอบด้วยดัชนีบ่งชี้คุณภาพ 5 ดัชนี ได้แก่ 1) จำนวนอาจารย์มีเพียงพอ 2) อาจารย์มีความรู้ทางทฤษฎีอย่างดีเยี่ยม 3) อาจารย์มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติดีเยี่ยม 4) อาจารย์มีความรู้ที่ทันสมัย และ 5) อาจารย์มีความเชี่ยวชาญในการสอนและติดต่อสื่อสาร

3. มิติที่เน้นเจตคติของอาจารย์ ประกอบด้วยดัชนีบ่งชี้คุณภาพ 5 ดัชนี ได้แก่ 1) เข้าใจความต้องการของนิสิต 2) มีความเต็มใจในการช่วยเหลือนิสิต 3) เชื้ออำนวยการความสะดวกและจัดเวลาให้นิสิตสำหรับให้คำปรึกษา 4) ให้ความสนใจแก่นิสิตแต่ละบุคคล และ 5) มีอารมณ์มั่นคง สุภาพ

4. มิติที่เน้นเนื้อหา ประกอบด้วยดัชนีบ่งชี้คุณภาพ 6 ดัชนี ได้แก่ 1) รายวิชาในหลักสูตรสอดคล้องกับการผลิตบัณฑิตของสาขาวิชาชีพ 2) หลักสูตรมีความยืดหยุ่น 3) คุ่มค่าต่อการลงทุนในการศึกษา 4) การพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการติดต่อสื่อสารและการทำงานเป็นทีม 5) พัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และ 6) บรรจุรายวิชาที่เป็นพื้นฐานความรู้ทั่วไป

5. มิติที่เน้นการถ่ายทอดความรู้ ประกอบด้วยดัชนีบ่งชี้คุณภาพ 6 ดัชนี ได้แก่ 1) อาจารย์นำเสนอ อธิบายและบรรยายชัดเจนเข้าใจง่าย 2) เนื้อหาที่สอนเรียงตามลำดับความยากง่ายและความซับซ้อนของเนื้อหา 3) ภาษาที่ใช้มีความคงเส้นคงวา 4) ประเมินผลด้วยความยุติธรรม 5) วิธีการสอนกระตุ้นร้าความสนใจ และ 6) ให้ผู้เรียนประเมินผลการสอน

6. มิติที่เน้นความน่าเชื่อถือ ประกอบด้วยดัชนีบ่งชี้คุณภาพ 4 ดัชนี ได้แก่ 1) องค์ความรู้ที่ถ่ายทอดให้นิสิตถูกต้องตามหลักทฤษฎี 2) เนื้อหาที่ใช้สอนตรงตามความต้องการของผู้เรียน 3) เนื้อหาที่ใช้สอนตรงตามจุดมุ่งหมายของรายวิชา และ 4) ความรู้และประสบการณ์ที่ให้กับผู้เรียนสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาในสภาพจริง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการการศึกษา สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนที่เน้นการมีส่วนร่วม ควรมีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยอยู่เสมอและ

เหมาะสมกับสภาพของสังคมปัจจุบัน และทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ผู้สอน และผู้ปกครอง จะต้องร่วมมือกันเพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญจึงจะสมบูรณ์