

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกมีผลกระทบมาสู่สังคมไทยอย่างมาก โดยเฉพาะด้านการศึกษา ที่จะต้องปรับเปลี่ยนระบบการบริหารและจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานในทุกช่วงชั้นของการศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงระดับอุดมศึกษาให้มีมากยิ่งขึ้น รวมทั้งต้องหมั่นฝึกฝนให้มีศักยภาพเพียงพอที่จะสามารถเข้าร่วมแข่งขันกับนานาชาติอารยประเทศให้ได้อย่างทัดเทียมเหมาะสม ทั้งยังสามารถดำรงวิถีชีวิตความเป็นไทยในสังคมโลกได้ ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้บัญญัติถึงนโยบายในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาไว้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะกระบวนการในด้านการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาได้อย่างรวดเร็วจริงจังรวมทั้งแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552-2559) ที่มีเจตนารมณ์มุ่งพัฒนาชีวิตมนุษย์ให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุขและพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งและมีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 12)

อย่างไรก็ตามความพยายามที่จะผลักดันให้การปฏิรูปการศึกษาสัมฤทธิ์ผลอย่างเป็นรูปธรรมก็ยังไม่บังเกิดผลเท่าที่ควรนับแต่มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา กระบวนการจัดการศึกษาของไทยยังพบกับปัญหาสภาพของนักเรียนขาดคุณภาพตามที่มาตรฐานการศึกษากำหนด ทั้งคุณภาพการเรียน ความสามารถในการคิด แก้ปัญหา การประกอบอาชีพ รวมทั้งคุณธรรมจริยธรรมเป็นต้น (เกียรติชัย พงษ์พานิช, 2552)

ฉะนั้นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งที่จะขับเคลื่อนให้แนวทางการปฏิรูปการศึกษาในสถานศึกษาสัมฤทธิ์ผลเป็นรูปธรรมมากที่สุดก็คือผู้บริหารศึกษาในทุกระดับที่จะต้องมีความรู้มากกว่าเดิม ทำหน้าที่ผู้บริหารที่แท้จริง ซึ่งต้องอาศัยความสามารถที่จะได้รับทักษะและเครื่องมือใหม่ๆที่จำเป็นตามสถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนไป ผู้บริหารที่มีศักยภาพย่อมมาจากการเรียนรู้ วิธีการบริหารที่ทำอยู่ผ่านการลงมือทำด้วยตนเองเป็นพื้นฐานสู่การเปลี่ยนแปลงและเติบโต (วรภัทร ภูเจริญ, 2555, ย่อหน้า 12) ดังนั้นความสำคัญของการเป็นมืออาชีพของผู้บริหารนั้นคือต้องตระหนักถึงคุณลักษณะ ความรู้และความสามารถ ผู้บริหารต้องมีประสบการณ์เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงทางการบริหารการศึกษา รวมทั้งจำเป็นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ บริหารโรงเรียนเป็นฐาน

(school based management) ซึ่งหมายถึงความสามารถที่จะประสานการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ความสามารถในการระดม และใช้ทรัพยากรเพื่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนให้มีระบบประกัน คุณภาพ ให้การศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ (ธีระ รุญเจริญ, 2553, หน้า 43) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและจัดการศึกษา ได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ ระบบประมาณ การบริหารงานบุคคลและบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาโดยตรง การจัดองค์กร ที่เป็นนิติบุคคลตามกฎหมายมหาชน มีอิสระในการบริหารทั้งด้านทรัพยากรบุคคลและอำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายให้อำนาจไว้ ทำให้มีอิสระเข้มแข็ง คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของรู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น และประเทศชาติ อย่างไรก็ตาม การที่จะบริหารสถานศึกษา ที่เป็นนิติบุคคลให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายนั้น กระบวนการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร ในสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะทำให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และยังมีข้อควรคำนึงถึงเกี่ยวกับการรวบรวมและจัดระบบข้อมูลสารสนเทศให้เป็น ปัจจุบัน เพราะมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ในการบริหารและตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูล มากกว่าสามัญสำนึกมีการวางแผนและดำเนินงานตามที่วางไว้ ศึกษากฎหมาย กฎและระเบียบ ที่เกี่ยวข้องในการบริหารที่เป็นนิติบุคคล เพราะการให้อำนาจบริหารอย่างอิสระก็จะต้อง รับผิดชอบผลการตัดสินใจของตนอย่างเต็มที่เช่นกัน เนื่องจากการศึกษาเป็นบริหารสาธารณะ ที่มีผู้เกี่ยวข้องจำนวนมาก ดังนั้นเพื่อให้การบริหาร และการตัดสินใจมีความถูกต้อง และก่อประโยชน์ต่อผู้รับบริการมากที่สุด จึงต้องให้คณะบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้มากที่สุด และจัดระบบบัญชีให้ครบถ้วนถูกต้อง แม้ว่าผู้บริหารจะมีอำนาจในการตัดสินใจด้าน การเงินก็ตาม แต่ก็ยังจะต้องถูกควบคุมตรวจสอบจากหน่วยงานของทางราชการ เพราะงบประมาณแผ่นดินจะมีหน่วยงานที่รับผิดชอบการตรวจสอบการใช้จ่ายเงิน ของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 12)

การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันกระจายอำนาจลงมายังสถานศึกษาอำนาจ ในการตัดสินใจของสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ งานในสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเพียงใด ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจ ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นหลักเป้าหมายสำคัญสู่การปฏิรูปการศึกษาคือการดำเนินการ อันนำไปสู่ผลผลิตที่มีคุณภาพเพื่อให้เกิดผลอย่างจริงจังและคุ้มค่า มีการปรับระบบ การเรียน การสอน ปรับระบบโครงสร้าง บุคลากรและสื่อเทคโนโลยี โดยให้หลักการมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ และเน้น เป้าหมาย ที่ผลงานและความรับผิดชอบ ดังนั้นการมีส่วนร่วม ของครูในการปฏิบัติงานทั้ง 4 งานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาผู้บริหาร สถานศึกษา ต้องให้ความสำคัญ ในการ มีส่วนร่วมของครูหากผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย

ก็ส่งผลถึงการให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือมีส่วนรับรู้ ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและดำเนินการในการบริหารสถานศึกษา เพราะในการตัดสินใจของผู้บริหารแต่ละครั้งต้องมีข้อมูลมาประกอบการเปิดโอกาสให้ครูเขามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจนับว่าเป็นสิ่งจำเป็น ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีความภูมิใจในผลงาน มีความเป็นส่วนหนึ่งของงานนั้นๆ เพราะหากตัดสินใจผิดพลาดอาจทำให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารงานและเป็นตัวกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของสถานศึกษา (นฤมล พอดิ, 2549, หน้า 3-4) การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญของสถานศึกษาในการพัฒนาการศึกษาโดยการเปิดโอกาสให้ครูหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาตามกระบวนการในด้านบริหารวิชาการ งบประมาณ บุคคลและบริหารทั่วไปในเรื่องการร่วมคิดวางแผนให้สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและความต้องการของชุมชน การร่วมปฏิบัติตามแผน ร่วมรับผิดชอบผลประโยชน์ทางการศึกษา และที่สำคัญที่สุด ของการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามกระบวนการมีส่วนร่วม ก็คือ การร่วมติดตามประเมินผลการบริหารสถานศึกษา โดยยึดหลักที่ว่าทุกคนทุกฝ่ายต้องเรียนรู้ รับรู้ร่วมกันการดำเนินงานทั้งองค์กร มิใช่เพียงผู้เดียวเท่านั้น (วิทยา ประชากุล, 2557)

จากสภาพปัญหาการจัดการศึกษาในปัจจุบันที่ขาดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรขาดความรับผิดชอบ ของระบบการศึกษาทุกขั้นตอน อันเนื่องมาจากการขาดความรับผิดชอบของระบบการศึกษาต่อนักเรียนและผู้ปกครอง และในส่วนของสถานศึกษาที่แต่ละสังกัดยังมีความแตกต่างกันมากในด้านคุณภาพการจัดการศึกษามีผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่ดีเท่าที่ควร (อัมมาร สยามวาลา, 2555, ย่อหน้า 2) ประกอบกับข้อมูลที่มี การรายงานถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี พบว่า การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ยังไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงและครูเข้ามามีส่วนร่วมน้อยในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ส่วนใหญ่จะเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่า นอกจากนี้ยังพบปัญหาอื่นๆที่ผู้บริหารและครูบางส่วนยังไม่ได้รับการอบรมอย่างเข้มข้นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี, 2550, หน้า 16)

จากสภาพที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษากระบวนการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี โดยจะศึกษา ตามกระบวนการ การคิดหรือการตัดสินใจในการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่ต้องเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติ คือ ต้องรู้ว่าอะไรคือปัญหา วิธีการแก้ปัญหามีอะไรบ้าง วิธีการแก้ปัญหามีวิธีใดดีที่สุด ซึ่งมีกระบวนการสำคัญ 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้ การมีส่วนร่วมในการ วางแผนการแก้ปัญหา การมีส่วนร่วมในปฏิบัติการแก้ปัญหา การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการแก้ปัญหา

และการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาการแก้ปัญหาเพื่อให้กระบวนการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆในการทำงานร่วมกัน ในสถานศึกษา ด้วยความมุ่งมั่นและจริงใจทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทาง ในการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา อันจะส่งผลโดยตรง ต่อการพัฒนา คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาตาม ทักษะของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบกระบวนการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา ตามทักษะของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

1. เป็นแนวทางในการปรับปรุงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถเลือก กระบวนการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง ในการบริหารการศึกษาตามหลักการบริหารการศึกษายิ่งขึ้น รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือ ในการแก้ปัญหา การบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
2. เป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการนำไป พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ความเข้าใจและเห็นความสำคัญของกระบวนการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาตามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ซึ่งจะทำให้การบริหารโรงเรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมาย ของการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ปีการศึกษา 2556 จำนวน 376 โรงเรียน จำแนกเป็น เขต 1 มี ผู้บริหารสถานศึกษา 213 คน ครู 1,821 คน เขต 2 มี ผู้บริหารสถานศึกษา 189 คน ครู 1,445 คน รวมทั้งสิ้น 3,668 คน (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี, 2556, หน้า 1 – 8)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ปีการศึกษา 2556 ซึ่งได้มาโดยการคำนวณ โดยใช้สูตรยามาเน (Yamane) ซึ่งได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 หรือ .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 361 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 144 คน ครู 217 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้แบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น

2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 อายุ

- 1) น้อยกว่า 30 ปี
- 2) 30 – 40 ปี
- 3) 41 – 50 ปี
- 4) มากกว่า 50 ปี

2.1.3 ระดับการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.4 ตำแหน่ง

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ครู

2.1.5 ประสบการณ์การทำงาน

- 1) น้อยกว่า 10 ปี
- 2) 10 -20 ปี
- 3) มากกว่า 20 ปี

2.1.6 ขนาดของสถานศึกษา

- 1) ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 120 คน ลงมา)
- 2) ขนาดกลาง (นักเรียน 121 - 600 คน)
- 3) ขนาดใหญ่ (นักเรียน 600 คน ขึ้นไป)

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ กระบวนการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ตามกระบวนการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วม ทั้ง 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.2.1 ด้านการวางแผน

2.2.2 ด้านการปฏิบัติ

2.2.3 ด้านการประเมินผล

2.2.4 ด้านการปรับปรุงและพัฒนา

นิยามศัพท์เฉพาะ

กระบวนการ หมายถึง กระบวนการในการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของวิธีการแก้ปัญหา และการเลือกวิธีการแก้ปัญหา ปัญหาอาจนำไปสู่ หรืออาจไม่นำไปสู่การแก้ปัญหา และปัญหาอาจได้รับการแก้ไข เมื่อวิธีการแก้ปัญหานั้นถูกนำไปใช้

การแก้ปัญหา หมายถึง แนวทางการปฏิบัติเพื่อแก้ไขอุปสรรคหรือข้อขัดข้องที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวได้อย่างมีสติ รอบคอบ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง หรือปัญหากับการทำงาน ทำให้ตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และงานเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นด้วย แนวทางในการแก้ปัญหาที่เป็นระบบและสร้างสรรค์ ซึ่งอาจนำแนวทางการแก้ปัญหาไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน หรือภายในองค์กรของตนเอง

การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการให้บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน พัฒนา ร่วมคิด ตัดสินใจ ร่วมแก้ไขปัญหา เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงของบุคคลในการแก้ปัญหาร่วมกัน ใช้วิธีการที่เหมาะสมและสนับสนุน ติดตามการปฏิบัติงานขององค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา

กระบวนการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วม หมายถึง วิธีการที่ให้บุคลากรในสถานศึกษาดำเนินการแก้ปัญหาร่วมกันอย่างเป็นระบบ ในด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติ ด้านการประเมินผลและ ด้านการปรับปรุงและพัฒนา

ด้านการวางแผน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรหรือหน่วยงานดำเนินการวางแผนร่วมกันในการแก้ปัญหา เพื่อให้ได้ผลที่ต้องการในอนาคต โดยการตัดสินใจล่วงหน้าในการเลือกวิธีแก้ปัญหาร่วมกันที่ดีที่สุด มีประสิทธิภาพมากที่สุด ให้บรรลุผลตามที่ต้องการภายในเวลาที่กำหนดและเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสามารถปรับปรุงแก้ไขได้อยู่เสมอ

ด้านการปฏิบัติ หมายถึง การทำความเข้าใจในแผนงานที่กำหนดขึ้นร่วมกันในการแก้ปัญหา และมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบนำแผนงานนั้นไปปฏิบัติให้บรรลุผล ซึ่งการปฏิบัติตามแผนนั้นจะสำเร็จได้ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ

ด้านการประเมินผล หมายถึง การกำหนดระยะเวลาในแผนงานแก้ปัญหาาร่วมกัน เมื่อการดำเนินการถึงระยะเวลาใดๆ ที่กำหนดตามแผน ซึ่งอาจถูกกำหนดโดยการวางแผน ระยะเวลาสั้นและระยะยาวในแผนแก้ปัญหาาร่วมกัน และเมื่อการปฏิบัติได้ดำเนินการมาถึงระยะเวลาที่กำหนดแล้ว จึงจำเป็นต้องทำการประเมินผลการแก้ปัญหาาร่วมกัน

ด้านการปรับปรุงและพัฒนา หมายถึง การนำผลจากขั้นตรวจสอบการแก้ปัญหาาร่วมกันมาดำเนินการต่อให้เหมาะสม กรณีผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ให้นำวิธีการหรือกระบวนการปฏิบัตินั้นๆ มาปรับใช้ให้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานและต้องร่วมกันคิดหาทางปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการที่ทำให้บรรลุแผนนั้นๆ ให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม กรณีผลที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ จะต้องนำเอาข้อมูลที่รวบรวมไว้มาวิเคราะห์ร่วมกัน และพิจารณาว่าควรจะดำเนินการต่อไปอย่างไร

บุคลากร หมายถึง บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และการดำเนินการแก้ปัญหาาร่วมกันในสถานศึกษา ของคณะบุคคล ซึ่งได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

สถานศึกษา หมายถึง สถานที่ ที่ตั้งขึ้นเพื่อการศึกษาและฝึกอบรม ซึ่งสถานศึกษามีชื่อเรียกต่าง ๆ กัน เช่น โรงเรียนหรือหน่วยงานที่กฎหมายกำหนดให้จัดการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

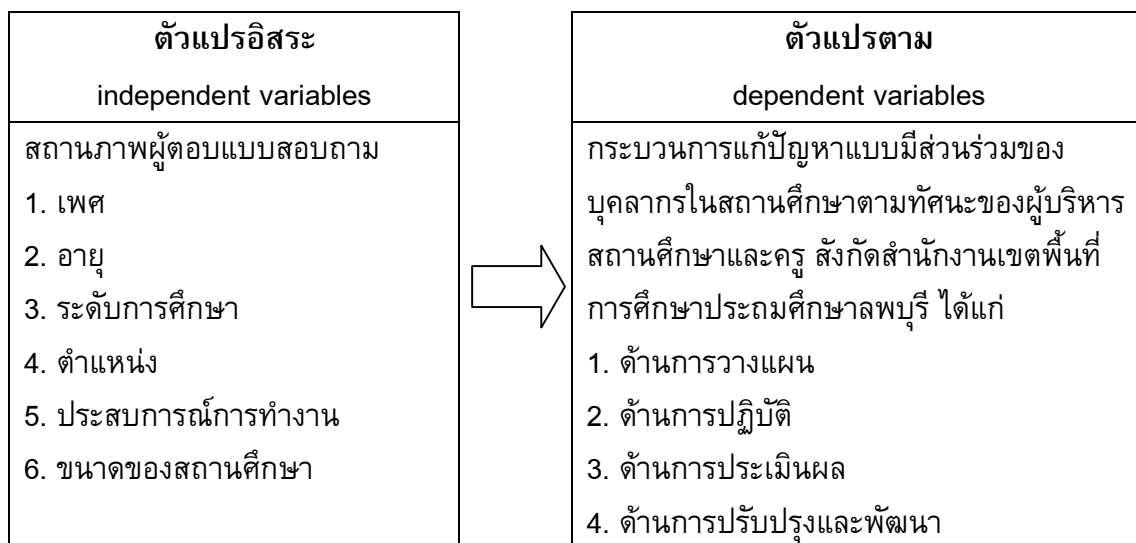
ทัศนะ หมายถึง ความคิดเห็นที่ประกอบด้วย เพราะจะเป็นแนวทางให้ผู้อื่นได้มีโอกาสใช้ดุลพินิจตัดสินใจเลือกวิถีทางแก้ปัญหาได้หลายทางในกระบวนการร่วมกันแก้ปัญหา และสร้างความเชื่อมั่นในการตัดสินใจของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา ของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในช่วงชั้นที่ 1 และ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนในช่วงชั้นที่ 1 และ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษากระบวนการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี โดยใช้กรอบแนวคิดวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดในการดำเนินการมีกระบวนการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการปฏิบัติ 3) ด้านการประเมินผลและ 4) ด้านการปรับปรุงและพัฒนา ของวิฑูรย์ สิมะโชคดี (2542, หน้า 47-48) ตามภาพ 1 ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

กระบวนการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา จะแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษากระบวนการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าเป็นไปตามขั้นตอน ผู้วิจัยจึงกำหนดลำดับหัวข้อเรื่องดังต่อไปนี้

1. สถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของสถานศึกษา
 - 1.3 บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา
 - 1.4 ภาระหน้าที่ของสถานศึกษา
2. การแก้ปัญหา
 - 2.1 ความหมายของปัญหา
 - 2.2 ความหมายของการแก้ปัญหา
 - 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการแก้ปัญหา
 - 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วม
3. การมีส่วนร่วม
 - 3.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม
 - 3.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม
 - 3.3 แนวคิดของการมีส่วนร่วม
 - 3.4 ลักษณะของการมีส่วนร่วม
4. กระบวนการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา
 - 4.1 การวางแผน
 - 4.2 การปฏิบัติ
 - 4.3 การประเมินผล
 - 4.4 การปรับปรุงและพัฒนา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สถานศึกษา

1. ความหมายของสถานศึกษา

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2549, หน้า 34) กล่าวว่า สถานศึกษา หมายถึง องค์การที่กำหนดมาตรฐานหรือค่านิยมไว้ด้วยตนเอง หรือองค์การที่ให้บริการ ซึ่งเป็นสถานที่ตั้งขึ้นเพื่อการศึกษาและฝึกอบรม ซึ่งสถานศึกษามีชื่อเรียกต่าง ๆ กัน เช่น โรงเรียน สถาบันวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศูนย์/สำนักนักเรียน เป็นต้น

พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 (2545, หน้า 1) กล่าวว่า สถานศึกษา” หมายความว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาชั้นปีที่หนึ่งถึง ชั้นปีที่เก้าของการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติที่มีหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นของภาครัฐหรือภาคเอกชน เช่น โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย หรือ หน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546, หน้า 13) กล่าวว่า สถานศึกษา หมายถึง สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานทางการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือเอกชน มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 8) กล่าวว่า สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่กฎหมายยอมรับให้สามารถกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง มีวัตถุประสงค์ มีสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการประมวลแห่งกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และกฎหมายซึ่งกำหนดสิทธิและหน้าที่ของสถานศึกษาไว้เป็นการเฉพาะ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2550, หน้า 1) กล่าวว่า สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนในระบบหรือโรงเรียนนอกระบบ ที่มีไว้เป็นสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนตามกฎหมายว่า ด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

สุพรรณนิการ์ บุญเกื้อ (2551, หน้า 12) กล่าวสรุปไว้ว่า โรงเรียนเอกชน หมายถึง โรงเรียนที่บริหารด้วยเชิงธุรกิจ ซึ่งจะต้องพร้อมด้วยปัจจัยหลายด้าน มีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพให้คุ้มค่าการลงทุน มีคุณภาพที่น่าพอใจ มีกระบวนการบริหารที่ดีเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การสร้างประสบการณ์ความรู้ควบคู่คุณธรรม การเปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สนองต่อความต้องการของนักเรียน และสังคม มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2554, ย่อหน้า 1) กล่าวว่า สถานศึกษา หมายถึง หน่วยงานตามกฎหมายที่มีหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นของภาครัฐหรือภาคเอกชน เช่น โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย หรือ หน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ

มิลเลอร์, และโคโรลา (Miller, & Colella, 2006, p. 96) กล่าวว่า ความหมายของสถานศึกษาว่า หมายถึง สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย สถาบันมหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นของรัฐของเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

ฮอย, และมิเกล (Hoy, & Miskel, 2001, p. 112) กล่าวว่า ความหมายของสถานศึกษาว่า หมายถึง องค์กรซึ่งมีบุคลากรในองค์กรเป็นครู อาจารย์ ที่ทำหน้าที่พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความเป็นปัญญาชน สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขก็คือองค์กรที่จัดการศึกษา

สรุปได้ว่า สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนหรือหน่วยงานที่กฎหมายกำหนดให้จัดการศึกษา ที่ต่ำกว่าระดับอุดมศึกษา ในรูปแบบต่างๆ เช่น สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย สถาบันหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือเอกชน มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

2. ความสำคัญของสถานศึกษา

กรมวิชาการ (2540, หน้า 4) กล่าวว่า สถานศึกษามีความสำคัญ คือ เป็นที่ให้การศึกษแก่คนในชุมชน เป็นแหล่งรวมวิทยาการต่างๆ ของชุมชน เป็นศูนย์รวมความร่วมมือของชุมชน และให้บริการแก่ชุมชนในด้านต่างๆ

สถาบันราชภัฏเทพสตรี (2546, หน้า 3) กล่าวว่า สถานศึกษาเป็นสถาบันที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา ที่มุ่งเน้นความสำคัญทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม กระบวนการเรียนรู้ และความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อพัฒนาคนให้มีความสุข โดยยึดหลักผู้เรียนสำคัญที่สุด

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 74) กล่าวว่า ปัจจุบันสถานศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ มาตรา 35 สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34 (2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล การเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษาดังกล่าวนอกจากสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลตามกฎหมายระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการแล้ว ยังมีลักษณะนิติบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายมหาชนและกฎหมายเอกชน ด้วยเหตุนี้สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลจะต้องมีสิทธิและหน้าที่ และมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายดังกล่าว ทั้งการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป นอกจากนั้นประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 65, 66, และ 70 ยังกำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลมีสิทธิหน้าที่ ตามที่กำหนดหรือมีสิทธิหน้าที่เช่นเดียวกับบุคคลธรรมดา เว้นแต่สิทธิและหน้าที่ซึ่งโดยสภาพเป็นไปเฉพาะแก่บุคคลธรรมดาเท่านั้น สถานศึกษานิติบุคคลสามารถเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินได้ จำหน่ายจ่ายโอนทรัพย์สินได้ เป็นลูกหนี้ และเป็นโจทก์ จำเลยได้ด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546, หน้า 35) กล่าวว่า สถานศึกษานิติบุคคลย่อมมีสิทธิหน้าที่หรืออำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง ที่กำหนดไว้ในกฎหมายคือเป็นส่วนราชการที่มีสภาพเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ สถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบตามที่กำหนดไว้ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาโดยตรงเช่นเดียวกับสถานศึกษาไม่เป็นนิติบุคคล ส่วนอำนาจหน้าที่เพิ่มเติมในฐานะนิติบุคคล กำหนดไว้ในมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ที่กำหนดให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคลมีอำนาจในการปกครองดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาที่เป็นราชพัสดุ ตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุและที่เป็นทรัพย์สินอื่น รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริหารสถานศึกษาและเก็บค่าธรรมเนียม สถานศึกษาที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์และภารกิจของสถานศึกษา สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลตามเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าว นอกจากจะมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ถือปฏิบัติแล้วจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินกิจการ หรือบริหารงานทั้งงานบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school-based management) และหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (good governance) ที่ยึดทั้งหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า เป็นเครื่องมือในการนำวิสัยทัศน์ และนโยบายไปสู่การปฏิบัติ การกำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีอิสระ มีความเข้มแข็งในการบริหาร เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และประเทศชาติ ดังนั้นสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องจัดระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ มีการรวบรวม และจัดระบบข้อมูลวางแผนและดำเนินการตามแผน ศึกษากฎหมาย กฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ใช้การบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วม มีการจัดระบบบัญชีให้ครบถ้วนถูกต้อง เนื่องจากสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลมีสถานภาพที่เป็นทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคลที่อยู่ภายใต้กฎหมายมากกว่าสถานศึกษาที่ไม่เป็นนิติบุคคล ดังนั้น ในการบริหารงานผู้อำนวยการสถานศึกษา ในฐานะผู้แทนนิติบุคคล จึงควรระวังเพราะอาจถูกฟ้องร้องกรณีไม่ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมายแล้วทำให้ผู้อื่นเสียหาย ต้องระมัดระวังในการกระทำนิติกรรมสัญญา ต้องรับผิดชอบต่อฐานะเมิต โดยเฉพาะการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาหรือสื่อ สิ่งประดิษฐ์ที่เป็นนวัตกรรมทางการศึกษาในการบริหารงานการเงินและทรัพย์สิน ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องมีระบบตรวจสอบและรายงาน ที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันมีการควบคุม รักษาทรัพย์สินให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้เสมอ รวมทั้งระมัดระวังการใช้ประโยชน์จากเงินรายได้ที่เกิดจากทรัพย์สิน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต 1 (2550, หน้า 3) กล่าวถึงความสำคัญของสถานศึกษาว่า สถานศึกษาเป็นสถาบันที่พัฒนาผู้เรียนให้มีลักษณะเป็นคนเก่ง เป็นคนดี และมีความสุขเพราะฉะนั้นจึงต้องให้นักเรียนมีพัฒนาการ เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ (2551, หน้า 59) กล่าวถึง การศึกษาในระบบโรงเรียนนั้น หน่วยงานที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ โรงเรียน หรือสถานศึกษา เพราะกิจกรรมการศึกษาที่แท้จริงหรือการเรียนการสอนนั้นเกิดขึ้นที่โรงเรียน การศึกษาในอดีตได้เน้นการปรับปรุงหน่วยงานที่มีอำนาจเหนือกว่าสถานศึกษา ซึ่งมีผลต่อการเรียนการสอนน้อยมาก การปรับปรุงคุณภาพ การเรียนของนักเรียนให้ดีขึ้น จุดที่ต้องพัฒนาคือโรงเรียนหรือสถานศึกษา

จันทร์านี สงวนนาม (2551, หน้า 120) กล่าวถึงความสำคัญของสถานศึกษาว่า สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีอายุในเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติและตามนโยบายของรัฐ โดยเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติที่สามารถทำให้นโยบายของรัฐเห็นผลการปฏิบัติที่เป็นจริง เกิดขึ้นและมีหน่วยงานระดับที่สูงกว่าสถานศึกษา รับผิดชอบร่วมกัน ทั้งในระดับกรม จังหวัด อำเภอ หรือระดับเขตการศึกษา ถึงแม้ว่าจะมีหน่วยงานหลายระดับรับผิดชอบร่วมกันในการจัดการศึกษา แต่สถานศึกษาถือว่าเป็นหน่วยงานที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นหน่วยปฏิบัติการผลของการจัดการศึกษาจะเกิดขึ้นที่สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ และมีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการศึกษาที่จะให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพเพราะความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ

ภาวิณี เพชรสว่าง (2552, หน้า 69) กล่าวถึงความสำคัญของสถานศึกษาว่าเป็นองค์การสำคัญในการจัดการศึกษา ให้ผู้เรียนมีคุณภาพเป็นคนเก่งคนดี และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข สถานศึกษาต้องบริหารจัดการการศึกษาให้มีคุณภาพแก่ผู้เรียน

แรมเซเยอร์, และคนอื่นๆ (Ramseyer, et al., 1995, p.18) กล่าวถึง ความสำคัญของสถานศึกษาเป็นสถานที่ที่มีระบบในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 8 งาน ดังนี้ 1) พัฒนาการสอนและหลักการ 2) งานธุรการ การเงินและการบริการต่างๆ ของสถานศึกษา 3) เป็นผู้นำชุมชนที่ตั้งอยู่ 4) งานบุคคล 5) งานอาคารสถานที่ 6) จัดการรถรับส่งนักเรียน 7) จัดระบบบริหารสถานศึกษาให้ถูกต้อง และ 8) ปกครองดูแลนักเรียน

ฮอลส์ ฮูซามิ (AL-Hussami, 2008, p.259) กล่าวถึง สถานศึกษามีความสำคัญคือ เป็นแหล่งรวมวิทยาการต่างๆ ของชุมชน มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาด้านความรู้ ความคิด คุณธรรมจริยธรรม พัฒนาคอนให้มีความสมดุล สถานศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายงานวิชาการ การบริหาร งบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคลมีอำนาจในการปกครองดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหา

ผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาที่เป็นราชพัสดุ รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริหารสถานศึกษาและเก็บค่าธรรมเนียม สถานศึกษาที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย มีการดำเนินกิจการหรือบริหารงานทั้งงานบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school – based management) และหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (good governance) ที่ยึดทั้งหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องมีระบบตรวจสอบและรายงานที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันมีการควบคุม รักษาทรัพย์สินให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้เสมอ รวมทั้งระมัดระวังการใช้ประโยชน์จากเงินรายได้ที่เกิดจากทรัพย์สิน

สรุปได้ว่า สถานศึกษา คือ หน่วยงานตามกฎหมายที่มีหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นของภาครัฐหรือภาคเอกชน ซึ่งมีความสำคัญ คือเป็นที่ทำให้การศึกษาแก่คนในชุมชน เป็นแหล่งรวมวิทยาการต่างๆ ของชุมชน เป็นศูนย์รวมความร่วมมือของชุมชน และให้บริการแก่ชุมชนในด้านต่างๆ

3. บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา

สุวัฒน์ เงินน้ำ (2545, หน้า 6) กล่าวว่า ภารกิจที่สถานศึกษาต้องดำเนินการคือการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยวิธีการ 6 ประการ คือ 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ได้คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดความใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง 4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรู้รอบรู้รวมทั้งใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของระบบการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ และ 6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการผสานความรู้ ร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคล ในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

ไพบุลย์ เสียงก้อง (2546, หน้า 12) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาเป็นนิติบุคคล มีบทบาทหน้าที่ตามกฎหมาย 7 ประการ คือ 1) จัดการศึกษาในรูปแบบการศึกษาในระบบ นอกระบบ และจัดการศึกษา ตามอัธยาศัย 2) จัดกระบวนการเรียนรู้ 3) จัดการประเมินผู้เรียน 4) จัดทำสาระของหลักสูตร 5) ร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน 6) พัฒนาการกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ 7) การบริหารและการจัดการทั้งด้านวิชาการ การบริหารบุคคล งบประมาณ และการบริหารทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 9) กล่าวว่า บทบาทของสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 สามารถกำหนดบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ 29 ประการดังนี้ 1) พัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มาตรา 6) 2) จัดกระบวนการเรียนรู้กับผู้เรียนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะต่อไปนี้ (มาตรา 7) 3) จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสิบสองปีอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย 4) จัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์สังคม การส่งเสริม และการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ หรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาส 5) จัดสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการความช่วยเหลืออื่นๆ ทางการศึกษาสำหรับคนพิการ 6) จัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษ ด้วยรูปแบบที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น (มาตรา 10) 7) เลือกจัดการศึกษารูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ในสามรูปแบบคือ การศึกษาในระบบการศึกษา นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย หรือจะจัดตามทั้งสามระบบก็ได้ (มาตรา 15) 8) การจัดการศึกษาภาคบังคับจำนวน 9 ปี (มาตรา 17) 9) การจัดการศึกษาปฐมวัย (มาตรา 18) 10) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และสามารถพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด 11) ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ (มาตรา 22) 12) จัดการศึกษาเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรมขบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของระดับการศึกษาต่อไปนี้ (มาตรา 23) 13) จัดระบบการเรียนรู้ดำเนินการดังนี้ (มาตรา 24) 14) ประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน การสังเกตการณ์พฤติกรรม การเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบ ควบคู่ไปในกระบวนการการเรียนรู้การสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา 15) จัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อด้วยวิธีการที่หลากหลายและนำผลประเมินผู้เรียนตามข้อ 14) มาประกอบการพิจารณา (มาตรา 26) 16) จัดทำสาระตามหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลาง ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (มาตรา 27) วรรค 2) 17) พัฒนาสาระของหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และการรับผิดชอบทางสังคม (มาตรา 28) 18) ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนการพัฒนาระหว่างชุมชน (มาตรา 29) 19) พัฒนาระบบการ

เรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมให้ผู้สอบสามารถวิจยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (มาตรา 30) 20) จัดให้ระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในอย่างต่อเนื่อง (มาตรา 48) 21) จัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน 22) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพื่อรองรับประกันคุณภาพภายนอก (มาตรา 48) 23) เตรียมรับการประเมินคุณภาพอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี 24) ให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสารหลักฐาน ข้อมูลสถานศึกษา บุคลากร กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน สำหรับให้ข้อมูลแก่สำนักงานรองรับมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาตามคำร้องขอ 25) ปรับปรุงแก้ไขคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ตามเกณฑ์หรือข้อเสนอแนะของสำนักงานรองรับมาตรฐานและประเมินคุณภาพ 26) ส่งเสริมครูให้มีคุณสมบัติที่จะรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ 27) ระดมทรัพยากรในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา (มาตรา 57) 28) สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล มีอำนาจในการปกครองดูแล บำรุงรักษาใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ทั้งที่เป็นที่ราชพัสดุ ตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุและที่เป็นทรัพย์สินอื่นรวมทั้งการจัดหารายได้จากการบริการสถานศึกษาและเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาที่ไม่ขัดแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์และภารกิจหลักของสถานศึกษา (มาตรา 59) 29) มีอำนาจในการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ตามที่กฎหมายในกฎกระทรวง (มาตรา 39)

สรุป บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา ได้แก่ 1) พัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม 2) มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต 3) เรียนรู้ที่มุ่งเน้นคุณลักษณะที่สังคมในระดับท้องถิ่นระดับชาติและระดับสากลต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน 4) เพิ่มระยะเวลาในการบังคับ 9 ปี และรับผิดชอบการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี 5) ให้บริการการศึกษาแก่คนไทยทุกคน ทั้งคนปกติ คนพิการ คนด้อยโอกาส ยากไร้ หรือผู้มีความสามารถพิเศษให้สามารถปฏิบัติตนเต็มศักยภาพ 6) ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ 7) จัดทำหลักสูตรเน้นความรู้คู่คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และการบูรณาการประยุกต์ใช้ความรู้ ประเมินผลผู้เรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพ 8) จัดการบริหารทั้งด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และการบริการทั่วไป 9) ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาจากชุมชน ท้องถิ่น และแหล่งต่างๆ 10) รับประกันคุณภาพทางการศึกษา โดยระบบการประเมินจากภายใน และองค์กรภายนอก

4. ภาระหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษา

ประเสริฐ เชษฐพันธ์ (2542, หน้า 88) ได้กล่าวถึงภาระหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษาว่าประกอบด้วย งานวิชาการ งานธุรการ งานบริหารสังคม งานกิจกรรมนักเรียน และงานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

กมล ภูประเสริฐ (2545, หน้า 9 - 10) ได้กล่าวถึงภาระหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษาว่าประกอบด้วย 1.งานวิชาการ ได้แก่ กิจกรรมที่เกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอน การจัดหาสื่อการเรียน การประเมินผลที่เกี่ยวกับงานวิชาการของสถานศึกษา 2.งานบุคคล ได้แก่ การดำเนินงานที่เกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา 3.งานกิจการนักเรียน ได้แก่ การดำเนินงานที่เกี่ยวกับตัวนักเรียนและกิจการนักเรียนทั้งหมด 4.งานธุรการ ได้แก่ กิจกรรมที่เกี่ยวกับงานสารบรรณ งานทะเบียนและรายงานงบประมาณ การเก็บรักษาเงิน การเบิกจ่ายเงิน การบัญชีและพัสดุ 5.งานอาคารสถานที่ ได้แก่ การดำเนินงานที่เกี่ยวกับการสร้าง การใช้ การบำรุงรักษาการควบคุมดูแล และการประเมินผลการใช้อาคารเรียน อาคารประกอบสิ่งปลูกสร้าง และบริเวณสถานศึกษา 6.งานด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ได้แก่ การดำเนินงานที่เกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ การให้บริการชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อชุมชน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 1) ได้กล่าวถึงภาระหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษาว่าประกอบด้วย งาน 7 งานคือ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานบุคคล 3) งานบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา 4) งานบริหารการเงิน 5) งานบริหารงานอาคารสถานที่ 6) งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน และ 7) งานบริหารทั่วไปซึ่งสอดคล้องกับ

รุจิรี ภูสาระ, และจันทราณี สงวนนาม (2545, หน้า 52) ได้กล่าวถึงภาระหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษาว่าประกอบด้วย 1)การบริหารงานวิชาการ 2.การบริหารงานบุคคล 3)การบริหารงานกิจการนักเรียน 4)การบริหารงานธุรการ การเงิน และพัสดุ 5)การบริหารงานอาคารสถานที่ 6) การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 33) ได้กล่าวถึงภาระหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษาว่าประกอบด้วย งาน 4 งานคือ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารงานทั่วไป

สมิธ, และคนอื่นๆ (Smith, et al., 1971, p.170) ได้กล่าวถึงภาระหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษาว่าประกอบด้วย งาน 6 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานงบประมาณ งานกิจกรรมนักเรียน งานอาคารนอกสถานที่ และงานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

คิมบรอก, และนันเนอรี (Kimbrough, & Nunnery, 1976, pp. 164-187) ได้กล่าวถึงภาระหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษาว่าประกอบด้วย งาน 8 งานคือ การจัดองค์กร การบริหารหลักสูตร และการสอน การบริหารเงินโรงเรียน การบริหารธุรการและบริการการบริหาร

บุคลากรและผู้ร่วมงานบริหารกิจการนักเรียน งานบริหารอาคารและสถานที่ และเครื่องอำนวยความสะดวก และงานสร้างภาวะผู้นำในด้านความสัมพันธ์โรงเรียนกับชุมชน

แคมป์เบลล์, และคนอื่น ๆ (Campbell, et al., 1978, pp.116-149) ได้เสนอบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนมี 6 ด้าน คือ

1. งานด้านวิชาการ เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินการ และการประเมินผลการศึกษา บทบาทของผู้บริหารในด้านที่เกี่ยวกับการวางจุดมุ่งหมายเฉพาะของสถานที่ การวางโครงการของการเรียนการสอน หลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรการจัดและคัดเลือกใช้สื่อการเรียน และอุปกรณ์การสอน และการประเมินผลการสอน

2. งานธุรการและการเงิน งานด้านนี้เป็นส่วนสำคัญยิ่งในการส่งเสริมการเรียนการสอนสิ่งที่ผู้บริหารควรจะให้ความสนใจ ได้แก่งบประมาณ ค่าใช้จ่ายตามแผนของทางราชการ งานสารบรรณ งานพัสดุ – ครุภัณฑ์

3. การบริหารงานบุคคล ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษาส่วนใหญ่ขึ้นกับการบริหารงานบุคคลไม่น้อยเลย ผู้บริหารควรพิจารณาการบริหารบุคคลในเรื่องนโยบายของการบริหารบุคคล การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การนิเทศงานและการประเมินผลประสิทธิภาพ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน งานด้านนี้ผู้บริหารต้องศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของชุมชน ความต้องการของชุมชน การให้ข้อมูลของโรงเรียนแก่ชุมชน บทบาทของโรงเรียนต่อชุมชน และบทบาทขององค์กรต่าง ๆ ในชุมชน

5. อาคารสถานที่ และวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน การบริการนักเรียน จำเป็นต้องใช้สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ งานด้านนี้มีความหมายรวมถึงอาคาร สถานที่ สนาม วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อการศึกษา ผู้บริหารควรสนใจในเรื่องการวางแผนอาคาร สถานที่ การพัฒนาและบำรุงรักษาอาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ เพื่อช่วยในการเรียนการสอน

6. งานกิจการนักเรียน หัวหน้าสถานศึกษาจะต้องจัดการเกี่ยวกับนักเรียน ในเรื่องกิจการนักเรียนและจัดรูปองค์กรนักเรียน ระเบียบและระเบียบต่าง ๆ การจัดบริการให้แก่ นักเรียน ควบคุมความประพฤติ และระเบียบวินัยนักเรียน

สรุปได้ว่า ภาระหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำให้ การสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรในสถานศึกษา ตัดสินใจและมีส่วนร่วมในการจัดทำและใช้หลักสูตร จัดการเรียนการสอน เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประชาสัมพันธ์ นิเทศติดตาม แก้ปัญหาและพัฒนาอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีผลทำให้การจัดการเรียนการสอนของครูมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และทำให้สถานศึกษาสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

การแก้ปัญหา

ปัญหาเป็นสิ่งที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เมื่อมีปัญหาก็จะทำให้การดำเนินงานนั้นล่าช้าหรือไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้

1. ความหมายของปัญหา

มีนักวิชาการการศึกษาได้ให้ความหมายของปัญหาไว้ดังนี้

สหัส ศรีหมุดกุล (2545, หน้า 5) กล่าวว่า ปัญหา หมายถึง สิ่งที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง ทำให้ไม่บรรลุผลตามที่คาดหวัง

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, หน้า 687) กล่าวว่า ปัญหา หมายถึง ข้อสงสัย ข้อขัดข้อง

รุจิรา บั๋งา (2548, หน้า 6) กล่าวว่า ปัญหา หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นกับประสบการณ์ที่เป็นจริง

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549, หน้า 16) กล่าวว่า ปัญหา หมายถึง ช่องว่างระหว่างประสบการณ์ที่เป็นจริง ซึ่งเป็นอยู่ขณะนี้กับสภาพการณ์ที่คาดหวังให้เป็นไป

กลิคแมน (Glickman, 1981, p. 6) กล่าวว่า ปัญหา หมายถึง สภาพความแตกต่างความขัดแย้งระหว่างการปฏิบัติงานที่เป็นจริงกับความคาดหวังที่กำหนดไว้ตามวัตถุประสงค์ของสิ่งนั้นๆ

บริกส์, และจัสท์แมน (Briggs, & Justman, 1982, p. 2) กล่าวว่า ปัญหา หมายถึง ข้อขัดข้องต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการบริหารงาน ซึ่งก่อให้เกิดความผิดพลาด ความล่าช้า ไม่เป็นระเบียบ และไม่เป็นที่พึงพอใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2001, p. 336) กล่าวว่า ปัญหา หมายถึง ความไม่พึงพอใจที่มีความจำเป็นต้องเอาใจใส่ดูแลหรือขาดการเอาใจใส่ดูแล และยังเป็นความแตกต่างของวิธีการแก้ปัญหา และการเลือกการแก้ปัญหา ปัญหาอาจนำไปสู่ หรืออาจไม่นำไปสู่การแก้ปัญหา และปัญหาอาจได้รับการแก้ไข เมื่อวิธีการแก้ปัญหานั้นถูกนำไปใช้

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า ปัญหา หมายถึง ความไม่พึงพอใจที่มีความจำเป็นต้องเอาใจใส่ดูแลหรือขาดการเอาใจใส่ดูแล และยังเป็นความแตกต่างของวิธีการแก้ปัญหา และการเลือกวิธีการแก้ปัญหา ปัญหาอาจนำไปสู่ หรืออาจไม่นำไปสู่การแก้ปัญหา และปัญหาอาจได้รับการแก้ไข เมื่อวิธีการแก้ปัญหานั้นถูกนำไปใช้

2. ความหมายของการแก้ปัญหา

สมศักดิ์ ดิษฐลักษณ์ (2541, หน้า 8) กล่าวว่า แนวทางแก้ปัญหา หมายถึง ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาคำแนะนำของโรงเรียน

วิทยา ไทยตรง (2542, หน้า 6) กล่าวว่า แนวทางแก้ปัญหา หมายถึง แนวทางการปฏิบัติเพื่อแก้อุปสรรคหรือข้อขัดข้องในการดำเนินงาน

รัตนภรณ์ ศรีสรวย (2542, หน้า 11) กล่าวว่า การแก้ปัญหา หมายถึง ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ตามภาระงาน 3 งาน โดยได้จากการแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รัชนี้ จิตตานนท์ (2544, หน้า 10) กล่าวว่า การแก้ปัญหา หมายถึง ข้อเสนอแนะหรือวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอนของการจัดทำธรรมนูญโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

เคซีย์, และมอร์แกน (Kelsey, & Morgan, 1980, p. 608) กล่าวว่า การแก้ปัญหา หมายถึง แนวคิดหรือวิธีการในการปรับปรุงบริหารงานวิชาการแต่ละด้านของโรงเรียน ซึ่งในวิจัยนี้ได้จากความคิดเห็นของครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน

เวสเตอร์ (Webster, 1980, p. 484) กล่าวว่า การแก้ปัญหา หมายถึง วิธีการหรือแนวทางในการที่จะจัดข้อขัดข้องต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความถูกต้อง รวดเร็วและพึงพอใจแก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง

ครอนบาค (Cronbach, 1990, p. 5) กล่าวว่า การแก้ปัญหา หมายถึง เทคนิควิธีการต่างๆ ที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ตั้งไว้ 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียน การให้บริการชุมชน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนการได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและ การประเมินผลงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

เฟรนช์, และ เบลล์ (French, & Bell, 1990, pp. 54-56) กล่าวว่า การแก้ปัญหา หมายถึง แนวทางการจัดองค์กรสำนักงานงานตำรวจสันติบาลในด้านเป้าหมาย โครงสร้าง พฤติกรรมบุคคล (มนุษย์-สังคม) ภาระงาน และเทคโนโลยี ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

มาร์ตินสัน (Martinson, 1991, pp. 94-99) กล่าวว่า การแก้ปัญหา หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงานที่แตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังสภาพความเป็นจริงที่ปรากฏตามขอบข่ายของการดำเนินงาน

คีท (Keith, 1992, p. 93) กล่าวว่า การแก้ปัญหา หมายถึง วิธีการปฏิบัติที่วางไว้เป็นแนวทางในการลดความแตกต่างระหว่างการปฏิบัติงานวิชาการที่เป็นจริงกับความคาดหวังที่กำหนดไว้ตามวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า การแก้ปัญหา หมายถึง แนวทางการปฏิบัติเพื่อแก้ไขอุปสรรคหรือข้อขัดข้องที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่อยู่รอบตัวได้อย่างมีสติ รอบคอบ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง หรือปัญหากับการทำงานทำให้เราตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นด้วย แนวทางแก้ปัญหาที่เป็นระบบ

และอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งอาจนำแนวทางการแก้ปัญหาไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน หรือภายในองค์กรของตนเอง

3. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการแก้ปัญหา

กัมปนาท มีสวณิล (2545, หน้า 93 - 95) ได้กล่าวถึงกระบวนการแก้ปัญหาประกอบด้วย 1) การรับความคิดเห็นและประเด็นปัญหาทั้งหมดอย่างเปิดเผยให้ทันที 2) การคำนึงถึงการทำให้ทุกคนพอใจกับความต้องการของทุกคน 3) การมีความเชื่อถือศรัทธาการอภิปรายปัญหากันอย่างตรงไปตรงมา 4) การพยายามพิจารณาความคิดเห็นของทุกคนรวมทั้งของตนเอง 5) การบอกความเห็นของตนเองแก่ผู้อื่นและจะขอความเห็นจากผู้อื่นด้วย 6) การบอกปัญหาแก่ผู้อื่น เพื่อจะได้ช่วยกันแก้ปัญหา 7) การพยายามแก้ปัญหาความคิดเห็นที่ขัดแย้งในทันที และ 8) การทำให้ทุกคนสมความปรารถนาเกือบจะทุกครั้ง

กระทรวงศึกษาธิการ (2548, หน้า 46) ได้กล่าวถึงกระบวนการแก้ปัญหาเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อทุกภารกิจซึ่งจะต้องดำเนินงานอย่างเป็นกระบวนการอย่างชัดเจน แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การทำความเข้าใจกับปัญหา โดยดำเนินการดังนี้
 - 1.1 ทำความเข้าใจถ้อยคำต่างๆ ในปัญหา
 - 1.2 แยกแยะให้ออกว่าสิ่งที่ต้องการคืออะไร
 - 1.3 ข้อมูลและเงื่อนไขกำหนดให้มีอะไรบ้างเพียงพอที่จะหาคำตอบได้หรือไม่
2. การวางแผนในการแก้ปัญหาแบ่งได้ 10 กรณี คือ
 - 2.1 มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหาในลักษณะนั้นๆ มาก่อน
 - 2.2 พิจารณาสິงที่ต้องการหา
 - 2.3 เลือกปัญหาเก่าที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับปัญหาที่จะแก้ทำให้ได้แนวทาง
 - 2.4 ปรับปรุงแนวทางในการแก้ปัญหาเก่าให้สอดคล้องเหมาะสมกับปัญหาใหม่
 - 2.5 วางแผนแก้ปัญหา
 - 2.6 ไม่มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหาลักษณะนี้มาก่อน
 - 2.7 พิจารณาสິงที่ต้องการหา
 - 2.8 หาวิธีการเพื่อให้ได้ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่ต้องการหาคำตอบกับข้อมูลที่มีอยู่
 - 2.9 พิจารณาว่าความสัมพันธ์นั้นสามารถหาคำตอบได้หรือไม่ถ้าไม่ได้ต้องการหาข้อมูลเพิ่มเติมหรือหาความสัมพันธ์ในรูปแบบอื่น
 - 2.10 วางแผนแก้ปัญหา

3. การดำเนินการแก้ปัญหาตามแผนที่วางไว้ เมื่อวางแผนเสร็จแล้วก็ดำเนินการแก้ปัญหาตามแผนที่วางไว้ ระหว่างการดำเนินการถ้าเห็นแนวทางอื่นที่ดีกว่าก็สามารถนำมาปรับเปลี่ยนได้

4. การตรวจสอบการแก้ปัญหาเมื่อได้วิธีการแก้ปัญหาแล้วจำเป็นต้องตรวจสอบว่าวิธีการที่ใช้ให้ผลลัพธ์ที่ถูกต้องหรือไม่ การตรวจสอบเป็นขั้นสุดท้ายที่จำเป็นต้องมีการตรวจสอบผลลัพธ์ว่าได้ดำเนินการแก้ปัญหาตามแผนที่วางไว้ถูกต้องหรือไม่ สำเร็จหรือไม่ ถ้าไม่สำเร็จก็ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหตามขั้นตอนแรกใหม่ ถ้าประสบผลสำเร็จก็นำไปใช้แก้ปัญหาต่อไป

วสิน อังศุพานิช (2546, หน้า 2) ได้กล่าวถึงกระบวนการแก้ปัญหา ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. ทำความเข้าใจในตัวปัญหา ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด เพราะถ้าระบุปัญหาผิดจะทำให้เสียเวลาและความพยายามก็จะไร้ประโยชน์

2. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา เป็นขั้นตอนที่ต้องประเมินค่าข้อมูล และจัดข้อมูลแยกเป็นประเภทเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา

3. ลำดับข้อแก้ไขที่เป็นไปได้ทั้งหมด จากข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 จะทำให้หาข้อแก้ไขที่เป็นไปได้จากประสบการณ์ของ บุคลากร การใช้ความคิดสมเหตุสมผล และจากความคิดสร้างสรรค์

4. ทดสอบข้อแก้ไขเป็นการนำข้อแก้ไขมาเปรียบเทียบข้อดีข้อเสีย

5. เลือกข้อแก้ไขที่ดีที่สุด หลังจากเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของข้อแก้ไขแล้ว ขั้นตอนนี้เป็นการพิจารณาเลือกข้อแก้ไขที่ดีที่สุดจากข้อแก้ไขที่มีทั้งหมด

6. นำข้อแก้ไขไปปฏิบัติ การแก้ปัญหจะสมบูรณ์ โดยการนำข้อแก้ไขที่เลือกแล้วไปปฏิบัติ

วิฑูรย์ สิมะโชติ (2542, หน้า 47-48) กล่าวว่า วงจรเดมมิง ประกอบด้วย

1. การวางแผน (plan: p) เป็นส่วนประกอบของวงจรที่มีความสำคัญ เนื่องจากการวางแผนแก้ปัญหาร่วมกันเป็นจุดเริ่มต้นของงานและเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การทำงานในส่วนอื่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนในวงจรเดมมิง เป็นการหาองค์ประกอบของปัญหาร่วมกัน โดยวิธีการระดมความคิด การหาสาเหตุของปัญหา การหาวิธีการแก้ปัญหา การจัดทำตารางการปฏิบัติงาน การกำหนดวิธีดำเนินการ การกำหนดวิธีการตรวจสอบ และประเมินผล ในขั้นตอนนี้ มีการดำเนินการดังนี้

1.1 ตระหนักและกำหนดปัญหาที่ต้องการแก้ไขหรือปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยสมาชิกแต่ละคนร่วมมือและประสานกันอย่างใกล้ชิด ในการระบุปัญหาที่เกิดขึ้น ในการดำเนินงาน เพื่อที่จะร่วมกันทำการศึกษาและวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไขต่อไป

1.2 เก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิเคราะห์และตรวจสอบการดำเนินงาน หรือหาสาเหตุ ของปัญหา เพื่อใช้ในการปรับปรุง หรือแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น ซึ่งควรจะวางแผนและดำเนินการเก็บข้อมูลให้เป็นระบบระเบียบ เข้าใจง่าย และสะดวกต่อการใช้งาน เช่น ตารางตรวจสอบ แผนภูมิ แผนภาพ หรือแบบสอบถาม เป็นต้น

1.3 อธิบายปัญหาและกำหนดทางเลือก วิเคราะห์ปัญหา เพื่อใช้กำหนดสาเหตุของความบกพร่อง ตลอดจนแสดงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งนิยมใช้วิธีการเขียนและวิเคราะห์แผนภูมิหรือแผนภาพ เช่น แผนภูมิแกงปลา แผนภูมิพาเรโต และแผนภูมิการควบคุม เป็นต้น เพื่อให้สมาชิกทุกคน ในทีมงานคุณภาพเกิดความเข้าใจในสาเหตุและปัญหาอย่างชัดเจน แล้วร่วมกันระดมความคิด (brainstorm) ในการแก้ปัญหา โดยสร้างทางเลือกต่างๆ ที่เป็นไปได้ ในการตัดสินใจแก้ปัญหา เพื่อมาทำการวิเคราะห์และตัดสินใจเลือกที่เหมาะสมที่สุดมาดำเนินงาน

1.4 เลือกวิธีการแก้ไขปัญหา หรือปรับปรุงการดำเนินงาน โดยร่วมกันวิเคราะห์และวิจารณ์ทางเลือกต่างๆ ผ่านการระดมความคิด และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของสมาชิก เพื่อตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมที่สุดในการดำเนินงาน ให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจะต้องทำวิจัยและหาข้อมูลเพิ่มเติม หรือกำหนดทางเลือกใหม่ที่มีความน่าจะเป็นในการแก้ปัญหาได้มากกว่าเดิม

2. การปฏิบัติตามแผน (do: d) เป็นการลงมือปฏิบัติตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ในตาราง การปฏิบัติงาน ทั้งนี้ สมาชิกกลุ่มต้องมีความเข้าใจถึงความสำคัญและความจำเป็นในแผนนั้นๆ ความสำเร็จของการนำแผนมาปฏิบัติต้องอาศัยการทำงานด้วยความร่วมมือเป็นอย่างดีจากสมาชิก ตลอดจนการจัดการทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานตามแผนนั้นๆ ในขั้นตอนนี้ ขณะที่ลงมือปฏิบัติจะมีการตรวจสอบไปด้วย หากไม่เป็นไปตามแผนอาจจะต้องมีการ ปรับแผนใหม่และเมื่อแผนนั้นใช้งานได้นำไปใช้เป็นแผนและถือปฏิบัติต่อไป

3. การตรวจสอบ (check: c) หมายถึง การตรวจสอบดูว่าเมื่อปฏิบัติงานตามแผนหรือการแก้ปัญหางานร่วมกันตามแผนแล้ว ผลลัพธ์เป็นอย่างไร สภาพปัญหาได้รับการแก้ไขตรงตามเป้าหมายที่กลุ่มตั้งใจหรือไม่ การไม่ประสบผลสำเร็จอาจจะเกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่น ไม่ปฏิบัติตามแผน ความไม่เหมาะสมของแผน การเลือกใช้เทคนิคที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น

4. การดำเนินการให้เหมาะสม (action: a) เป็นการกระทำภายหลังที่กระบวนการ 3 ขั้นตอน ตามวงจรได้ดำเนินการเสร็จแล้ว ขั้นตอนนี้เป็น การนำเอาผลจากขั้นการตรวจสอบ (c) มาดำเนินการให้เหมาะสมต่อไป

กิตติพงษ์ โปร่งเจริญ (2553, ย่อหน้า 1-6) กล่าวถึงกระบวนการที่ทำให้ประสบผลสำเร็จในการแก้ปัญหาควรมีขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์และกำหนดรายละเอียดของปัญหา ในการที่จะแก้ปัญหาได้ปัญหาหนึ่งได้นั้น สิ่งแรกที่ต้องทำคือทำความเข้าใจเกี่ยวกับถ้อยคำต่างๆ ในปัญหา แล้วแยกปัญหาให้ออกกว่าอะไรเป็นสิ่งที่ต้องการ แล้วมีอะไรเป็นข้อมูลที่กำหนด และมีเงื่อนไขใดบ้าง หลังจากนั้นจึงพิจารณาว่าข้อมูลและเงื่อนไขที่กำหนดให้ นั้นเพียงพอที่จะหาคำตอบของปัญหาได้หรือไม่ ถ้าไม่เพียงพอ ให้หาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อที่จะสามารถแก้ปัญหาได้ ดังนี้

1.1 การระบุข้อมูลเข้า ได้แก่ การพิจารณาข้อมูลและเงื่อนไขที่กำหนดมา กับปัญหา

1.2 การระบุข้อมูลออก ได้แก่ การพิจารณาเป้าหมายหรือสิ่งที่ต้องการคำตอบ หรือผลลัพธ์

1.3 การกำหนดวิธีประมวลผล ได้แก่ การพิจารณาวิธีหาคำตอบ หรือผลลัพธ์

2. การวางแผนในการแก้ปัญหา จากการทำความเข้าใจกับปัญหาจะช่วยให้เกิดการคาดคะเนว่าจะใช้วิธีการใดในการแก้ปัญหาเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบ ประสบการณ์เดิมของผู้แก้ปัญหาจะมีส่วนช่วยอย่างมาก ฉะนั้นในการเริ่มต้นจึงควรจะเริ่มด้วยการถามตนเองว่า“เคยแก้ปัญหาในทำนองเดียวกันนี้มาก่อนหรือไม่” ในกรณีที่มีประสบการณ์มาก่อนควรจะใช้ประสบการณ์เป็นแนวทางในการแก้ปัญหา สิ่งที่จะช่วยให้เราเลือกใช้ประสบการณ์เดิมได้ดีขึ้น คือ การมองดูสิ่งที่ต้องการหา และพยายามเลือกปัญหาเดิมที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เมื่อเลือกได้แล้วก็เท่ากับมีแนวทางว่าจะใช้ความรู้ใดในการหาคำตอบหรือแก้ปัญหาโดยพิจารณาว่าวิธีการแก้ปัญหาเดิมนั้นมีความเหมาะสมกับปัญหาหรือไม่ หรือต้องมีการปรับปรุงเพื่อให้ได้วิธีการแก้ปัญหาที่ดีขึ้น ในกรณีที่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการแก้ปัญหาทำนองเดียวกันมาก่อน ควรเริ่มจากการมองดูสิ่งที่ต้องการหา แล้วพยายามหาวิธีการเพื่อให้ได้ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่ต้องการหากับข้อมูลที่มีอยู่ เมื่อได้ความสัมพันธ์แล้วต้องพิจารณาว่าความสัมพันธ์นั้นสามารถหาคำตอบได้หรือไม่ ถ้าไม่ได้ก็แสดงว่าต้องหาข้อมูลเพิ่มเติม หรืออาจจะต้องหาความสัมพันธ์ในรูปแบบอื่นต่อไป เมื่อได้แนวทางในการแก้ปัญหา แล้วจึงวางแผนในการแก้ปัญหาเป็นขั้นตอน

3. การดำเนินการแก้ปัญหาตามแนวทางที่วางไว้ เมื่อได้วางแผนแล้วก็ดำเนินการแก้ปัญหา ระหว่างการดำเนินการแก้ปัญหาอาจทำให้เห็นแนวทางที่ดีกว่าวิธีที่คิดไว้ ก็สามารถนำมาปรับเปลี่ยนได้

4. การตรวจสอบ เมื่อได้วิธีการแก้ปัญหาแล้วจำเป็นต้องตรวจสอบว่า วิธีการแก้ปัญหาได้ผลลัพธ์ถูกต้องหรือไม่

สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2556, ย่อหน้า 2-5) กล่าวว่า การทำงานในหน่วยงานหรือองค์กร มักจะเกิดปัญหาในการทำงานขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของคน เรื่องของระบบการบริหาร เรื่องของงบประมาณหรือเรื่องของการจัดสรรทรัพยากรที่มีจำกัด ฯลฯ การแก้ไขปัญหาจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการแก้ไขปัญหายอย่างเป็นระบบ มีดังนี้

1. วิเคราะห์ปัญหา แยกแยะและทำความเข้าใจปัญหา หากว่า บุคลากรมีปัญหาในเรื่องเกี่ยวกับการทำงาน บุคลากรลองวิเคราะห์ปัญหาว่าปัญหาที่ บุคลากรเจอมีทางออกอย่างไร บุคลากรมีวิธีใดในการแก้ไขปัญห ปัญหาไหนใหญ่แค่ไหน ปัญหาที่เจอมันจะส่งผลกระทบต่อหน่วยงานหรือตัว บุคลากรเองมากน้อยแค่ไหน ขอให้ บุคลากรลองคิดไตร่ตรองพิจารณา แล้วควรเขียนใส่ในกระดาษหรืออาจจะวิเคราะห์โดยใช้แผนที่ความคิด (Mind Map) เป็นต้น

2. รวบรวมข้อมูลมาให้มากที่สุด ก่อนที่บุคลากรจะตัดสินใจแก้ปัญหาหรือตัดสินใจใดๆ ลงไป บุคลากรควรแสวงหาข้อมูลมาให้มากที่สุด เพราะการมีข้อมูลจะทำให้เราเกิดการตัดสินใจได้อย่างรอบด้านและตัดสินใจได้ดียิ่งขึ้น

3. การหาทางเลือกในการแก้ไขปัญหาไว้หลายๆทาง จะทำให้ บุคลากรตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรอาจจะขอคำแนะนำ ขอคำปรึกษา จากผู้มีประสบการณ์ หรือผู้เชี่ยวชาญ แล้วจึงวิเคราะห์ว่าทางเลือกใดเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดหรือตรงกับความต้องการมากที่สุด ด้วยตนเองโดยเรียงลำดับจากวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดไปจนถึงน้อยที่สุด

4. ตัดสินใจเลือกวิธีที่ดีที่สุด เหมาะสมที่สุดกับสถานการณ์นั้นๆ เพราะวิธีการที่ดีที่สุดสำหรับการแก้ไขปัญหาหนึ่งอาจไม่ดีสำหรับการแก้ปัญห่อีกปัญหาหนึ่ง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สภาพของปัญหาที่ต่างแตกต่างกัน เช่น เรื่องของพื้นที่, เรื่องของงบประมาณ, เรื่องของเงื่อนไขบางอย่าง ฯลฯ ดังนั้นคุณอาจจะตัดสินใจเลือกวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดลำดับที่ หนึ่งตามรายละเอียดในข้อที่ 3 แต่ถ้าวิธีการที่หนึ่งมีปัญหาไม่สามารถนำไปใช้ได้หรือใช้แก้ไขปัญหาไม่ได้ คุณอาจมีวิธีที่สองสำรองไว้ใช้

5. นำวิธีการที่เลือกไปใช้โดยมีการวางแผนเป็นขั้นเป็นตอน มีการกำหนดรายละเอียด ออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน แล้วจึงลงมือทำทันที

6. มีการประเมินผล ติดตามความคืบหน้าอย่างใกล้ชิด มีการปรับปรุงแผนที่วางไว้ให้เข้ากับเหตุการณ์ หากเกิดความขัดข้อง กล่าวคือ วิธีการที่หนึ่งไม่สามารถแก้ปัญหาก็ให้นำเอาแผนสำรองคือวิธีการที่สองมาประยุกต์ใช้ต่อไป แต่หากวิธีการที่หนึ่งแก้ปัญหาก็ประสบความสำเร็จ ก็ขอแสดงความยินดีกับ บุคลากรด้วย

สรุปได้ว่า กระบวนการแก้ปัญหาในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ใช้แนวคิดของวิฑูรย์ สิมะโชติ (2542, หน้า 47-48) กล่าวว่า วงจรเดมมิง ประกอบด้วย 1) การวางแผน (plan: p) เป็นส่วนประกอบของวงจรที่มีความสำคัญ การวางแผนในวงจรเดมมิง เป็นการหาองค์ประกอบของปัญหาร่วมกัน โดยวิธีการระดมความคิด การหาสาเหตุของปัญหา การหาวิธีการแก้ปัญห การจัดทำตารางการปฏิบัติงาน การกำหนดวิธีดำเนินการ การกำหนดวิธีการตรวจสอบ และประเมินผล 2) การปฏิบัติตามแผน (do: d) เป็นการลงมือปฏิบัติตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้ในตารางการปฏิบัติงาน ในขั้นตอนนี้ขณะที่ลงมือปฏิบัติจะมีการตรวจสอบไปด้วยหากไม่เป็นไปตามแผนอาจจะต้องมีการปรับแผนใหม่และเมื่อแผนนั้นใช้งานได้อีกก็นำไปใช้เป็นแผนและถือปฏิบัติต่อไป 3) การตรวจสอบ (check: c) คือ เมื่อปฏิบัติงานตามแผนการแก้ปัญหาร่วมกันแล้ว ผลลัพธ์เป็นอย่างไร สภาพปัญหาได้รับการแก้ไขตรงตามเป้าหมาย ที่กลุ่มตั้งใจหรือไม่การไม่ประสบผลสำเร็จอาจจะเกิดจากสาเหตุหลายประการ และ 4)การดำเนินการให้เหมาะสม (action: a) เป็นการกระทำภายหลังที่กระบวนการแก้ปัญหาร่วมกัน 3 ขั้นตอน ตามวงจรได้ดำเนินการเสร็จแล้ว ขั้นตอนนี้เป็นการนำเอาผลจากขั้นการตรวจสอบ (c) มาดำเนินการให้เหมาะสมต่อไป

4. แนวคิดเกี่ยวกับการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วม

ปัทมา สุปกำปัง (2552, หน้า 59) กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วม ของคณะกรรมการสถานศึกษา ในการพัฒนาการศึกษาในครั้งนี้ ดังนี้คือ

1. การมีส่วนร่วมในการรับรู้ปัญหา เช่น ร่วมเสนอปัญหา สืบหาข้อมูล ค้นหาสาเหตุของปัญหา และสำรวจความต้องการของชุมชน
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน เช่น ร่วมลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนดแผนและโครงการเพื่อแก้ปัญหา จัดทำแผนและโครงการ ศึกษาความเป็นไปได้ของแผน และโครงการ และทบทวนแผนและโครงการ
3. การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติ เช่น ร่วมพัฒนาโดยการออกแรง ออกเงิน งบประมาณ สิ่งของ ให้คำแนะนำ ให้ความรู้ ร่วมป้องกัน และแก้ไขปัญหา
4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล รับทราบการแล้วเสร็จของโครงการ และร่วมประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการ

โกวิทย์ พวงงาม (2550, หน้า 8) กล่าวว่า แนวคิดการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วม ควรจะมี 4 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาของแต่ละท้องถิ่น กล่าวคือ ถ้าหากชาวชนบทยังไม่สามารถทราบถึงปัญหาและเข้าใจถึงสาเหตุของปัญหา ในการดำเนินงานต่างๆ
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม เพราะการวางแผนดำเนินงาน เป็น ขั้นตอนที่จะช่วยให้สถานศึกษารู้จักวิธีการคิด การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล รู้จักการ นำเอา ปัจจัยข่าวสารข้อมูลต่างๆ มาใช้ในการวางแผน
3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน แม้ชาวชนบทส่วนใหญ่จะมี ฐานะยากจน แต่ก็มีแรงงานของตนเองที่สามารถใช้เข้าร่วมได้ การร่วมลงทุนและปฏิบัติงาน จะทำให้ชาวชนบท สามารถคิดต้นทุนดำเนินงานได้ด้วยตนเอง ทำให้ได้เรียนรู้การดำเนิน กิจกรรมอย่างใกล้ชิด
4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงาน ถ้าหากการติดตามงาน และ ประเมินผลงานขาดการมีส่วนร่วมแล้วไม่ทราบด้วยตนเองว่างานที่ทำ ไปนั้นได้รับผลดี ได้รับประโยชน์หรือไม่อย่างไร การดำเนินกิจกรรมอย่างเดียวกันใน โอกาสต่อไป จึงอาจจะประสบความยากลำบาก

อคิน รพีพัฒน์ (2553, ย่อหน้า 2) กล่าวถึง แนวคิดการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วมมี ขั้นตอนของการพัฒนา 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาในชุมชนตลอดจน กำหนดความต้องการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ

2. ชั้นมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดวิธีการและแนวทางการดำเนินงาน ตลอดจนกำหนดทรัพยากรและแหล่งทรัพยากรที่ใช้

3. ชั้นมีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์โดยการสนับสนุนทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์และแรงงาน หรือเข้าร่วม บริหารงาน ประสานงานและดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก

4. ชั้นการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่พึงได้รับจากการพัฒนาหรือยอมรับ ผลประโยชน์อันเกิดจากการพัฒนาทั้งด้านวัตถุและจิตใจ

5. ชั้นการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการพัฒนา เป็นขั้นที่ประชาชนเข้าร่วม ประเมินว่าการพัฒนาที่ได้กระทำไปนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด

พิณสุตา สิริธรรังศรี (2552, ย่อหน้า 3) กล่าวถึง แนวคิดการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วม มีขั้นตอนดังนี้

1. การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เป็นขั้นตอนแรกของการจัดการที่มีประสิทธิภาพ คือ ต้องตัดสินใจเลือกทำงานด้วยเงิน และคนที่มีอยู่ว่า จะทำอะไรก่อน ในทางปฏิบัติเราควรจะให้มีความสำคัญ กับขั้นตอนนี้ให้มาก โดยต้องพิจารณาอย่างเป็นศาสตร์ และ มีหลักเกณฑ์ ขั้นตอนนี้อาจกล่าวได้ว่า เปรียบเสมือนกับหัวใจของการบริหารโครงการ

2. การวางแผน และจัดทำโครงการแก้ปัญหา เป็นขั้นตอนที่มีการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และจำเป็น ต้องระดมประสบการณ์ ความคิด วิธีการ จากผลการศึกษาวิจัย เพราะสำคัญที่สุดในการบริหารโครงการ เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารโครงการ และทีมงานจะต้องร่วมกันใช้ประสบการณ์ และความสามารถที่มีของแต่ละคน เขียนแผนแก้ปัญหา ให้ตรงกับสถานการณ์ และพื้นที่ของปัญหาให้มากที่สุด โครงการจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่ที่ขั้นตอนนี้ ซึ่งกล่าวได้ว่า ขั้นตอนนี้เปรียบเสมือนส่วนของสมอง ที่ต้องกลั่นกรอง และทบทวน วิเคราะห์ จนได้เป็นแผนโครงการที่ดีที่สุด

3. การชี้แจงโครงการเพื่อขออนุมัติ และการดำเนินการตามแผน ลักษณะของแบบโครงการที่ดี นอกจากจะต้องมีวิธีการแก้ไขได้ผล และตรงสถานการณ์แล้ว การเขียนโครงการให้เข้าใจง่าย เห็นประโยชน์ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย และมีผลตอบแทนคุ้มค่ามาก และสามารถชี้แจงให้ผู้บริหาร และผู้จัดสรรงบประมาณ อนุมัติให้ดำเนินการ และให้เงินสนับสนุน เข้าใจในหลักการ ข้อดี หรือประโยชน์ที่จะได้รับการลงทุน ขั้นตอนนี้เปรียบเสมือนมือที่คล่องแคล่ว สามารถไขว่คว้างานมาทำได้โดยง่าย

4. การประเมินผล เพื่อการพัฒนาโครงการ เป้าหมายสูงสุดของการบริหารโครงการคือ การทำให้โครงการนั้นๆ ก้าวหน้าไปจนถึงระดับที่ผู้ปฏิบัติ สามารถทำเองได้ตามปกติ และขั้นสุดท้าย ประชาชนรับไปปฏิบัติ ซึ่งถือได้ว่า เป็นการวางรากฐาน การริเริ่ม

โครงการใหม่ไปที่ละขั้นตอน ซึ่งใช้เวลาแตกต่างกัน ตามความยุ่งยาก และซับซ้อนของปัญหา และถ้าหากมีการปฏิบัติตามขั้นตอน อย่างถูกต้อง และต่อเนื่อง จึงไปถึงสายทางขั้นสุดท้ายได้ เปรียบเสมือนสองเท้าที่มุงมั่นก้าวเดิน เพื่อให้ถึงเป้าหมายแม้ว่าอยู่ไกลก็ตาม

แม็กนามารา (McNamara, 1999, p. 96) กล่าวถึง แนวคิดการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วม มีหลากหลายวิธี ไม่มีวิธีการแก้ปัญหาใดที่จะสามารถแก้ปัญหาทุกเรื่องได้ แต่มีแนวปฏิบัติพื้นฐานที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหา มีดังนี้

1. ระบุปัญหา ขั้นนี้เป็นขั้นที่คนส่วนใหญ่มักจะสับสน กล่าวคือ จะเริ่มด้วยการคิดว่าสิ่งนั้นเป็นปัญหา แทนที่จะทำความเข้าใจให้ถ่องแท้เสียก่อนว่าทำไมจึงคิดว่าสิ่งนั้นเป็นปัญหา การระบุปัญหาต้องอาศัยข้อมูลจากตนเองและผู้อื่น

2. มองหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา ในขั้นนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับข้อมูลนำเข้าจากบุคคลอื่นซึ่งรับรู้ปัญหาและจากผู้ที่ได้รับผลกระทบจากปัญหา การเก็บข้อมูลควรทำเป็นรายบุคคลจะได้ข้อมูลมากกว่า ให้จดบันทึกสิ่งที่เป็นความคิดเห็นของตนเองและสิ่งที่ได้ยินมาจากผู้อื่น

3. แจกแจงทางเลือกต่างๆ สำหรับวิธีการที่จะใช้แก้ปัญหา ในขั้นนี้ควรให้บุคคลอื่นเข้ามามีส่วนร่วม ยกเว้นในกรณีที่ปัญหาดังกล่าวเป็นเรื่องส่วนตัว ให้ระดมสมองเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาเพื่อให้ได้ทางเลือกหลายๆ ทาง แล้วนำมาคัดกรองเพื่อหาแนวคิดที่ดีที่สุด

4. เลือกวิธีการ

5. วางแผนนำทางเลือกในการแก้ปัญหาที่เป็นวิธีที่ดีที่สุดไปปฏิบัติ หรือจัดทำแผนปฏิบัติการ

6. ดูแลควบคุมการปฏิบัติตามแผน โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ความสำเร็จ

7. ตรวจสอบว่าปัญหาได้รับการแก้ไขเรียบร้อยแล้วหรือไม่ ในขั้นนี้ วิธีหนึ่งที่ดีที่สุดในการตรวจสอบว่าปัญหาได้รับการแก้ไขเรียบร้อยแล้วหรือไม่ คือการกลับคืนสู่การปฏิบัติงานตามปกติ แล้วสังเกตสถานการณ์

สรุปได้ว่า แนวคิดการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วม เป็นการแก้ปัญหา และให้ความสำคัญด้านความเข้าใจเรื่องโครงสร้างของปัญหา โดยเชื่อว่าพฤติกรรม การแก้ปัญหาที่ประสบผลสำเร็จเป็นเพราะบุคคลผู้นั้นสามารถมองเห็นโครงสร้างโดยรวมทั้งหมดของปัญหา หลักการของทฤษฎีนี้คือ ผู้เรียนจะต้องได้รับการสนับสนุนให้เกิดการค้นพบธรรมชาติของปัญหาหรือประเด็นหัวข้อที่ต้องการแก้ไข สิ่งที่เป็นช่องว่าง ความไม่ลงรอยกัน หรือสิ่งรบกวนต่างๆ เป็นสิ่งเร้าที่สำคัญต่อการเรียนรู้ การเรียนการสอนจะต้องอยู่บนพื้นฐานของกฎองค์การ ประกอบด้วย ความใกล้เคียง การปกปิด ความคล้ายคลึง และความเรียบง่าย

การมีส่วนร่วม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541, หน้า 14 - 15) ได้กำหนดไว้ว่าให้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน ตาม ที่กฎหมายบัญญัติ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการใดๆ ขึ้นอยู่กับประชาชนในชุมชนนั้นและ สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ, สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ และทบวงมหาวิทยาลัย (2546, หน้า 114) ได้ระบุว่า การมีส่วนร่วม คือ การที่ประชาชนหรือชุมชนสามารถเข้าไปมีส่วนในการตัดสินใจ ในการกำหนด นโยบายพัฒนาองค์กร และมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์จากบริการ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการควบคุมประเมินผล นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของ การมีส่วนร่วมว่ามีลักษณะที่เป็นกระบวนการของการพัฒนา โดยให้บุคคลที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดโครงการ ได้แก่ การร่วมกันค้นหาปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การระดมทรัพยากร

1. ความหมายของการมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วมนั้น นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

วิฑูรย์ สิมะโชติ (2542, หน้า 6) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจ การดำเนินงาน การประเมินผลให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อการกระทำนั้นๆในองค์กรที่อาศัยอยู่

ประจวบ สือประสาร (2542, หน้า 23) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง กระบวนการในการเข้าไปดำเนินงานของบุคคลหรือของกลุ่มเพื่อให้สะท้อนถึงความคิดเห็นของตนเองหรือเพื่อให้สนับสนุนทางด้านกำลังงานหรือทรัพยากรต่อสถาบันระบบที่ครอบคลุมการดำเนินชีวิตของพวกเขา

อภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ (2544, หน้า 38) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การที่บุคคล ชุมชนได้มีบทบาทหรือพฤติกรรมในการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ร่วมเสียสละเวลา แรงงาน วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ และอื่นๆ

ภัทรภรณ์ นันทวงศ์ (2545, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง การที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ได้เสียสละทรัพยากรส่วนตัว เช่น ความคิด ความรู้ ความสามารถ แรงงาน เงินทุน วัสดุ เข้ามามีบทบาทในขั้นตอนต่างๆ ของกิจกรรมด้านการจัดการควบคุมการใช้ และการกระจายทรัพยากร ตลอดจนปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ เพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีพทางเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน

ศุภลักษณ์ สุนทรธ (2550, หน้า 18) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมของบุคคลกลุ่มบุคคล ที่มีความคิดเห็นตรงกันที่เข้ามาร่วมคิด ร่วมริเริ่ม ร่วมวางแผน ร่วมพัฒนา ร่วมแก้ปัญหา ร่วมชื่นชม ร่วมประเมินผลและร่วมรายงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแนวทางที่กำหนดไว้

โกวิทย์ พวงงาม (2550, หน้า 8) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการของกลุ่มองค์กรชุมชนมีการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือปฏิบัติ โดยมีความเข้าใจปัญหาของตนและตระหนักถึงสิทธิของตนที่มีต่อสิ่งนั้น ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ด้วยการที่บุคคล ได้รับข้อมูลใหม่ที่ช่วยเพิ่มอำนาจ ความคิด และโอกาสได้ร่วมวิเคราะห์ และตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายในกิจกรรมเหล่านั้น

ศุภลักษณ์ สุนทรธ (2550, หน้า 18) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมของบุคคลกลุ่มบุคคล ที่มีความคิดเห็นตรงกันที่เข้ามาร่วมคิด ร่วมริเริ่ม ร่วมวางแผน ร่วมพัฒนา ร่วมแก้ปัญหา ร่วมชื่นชม ร่วมประเมินผลและร่วมรายงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแนวทางที่กำหนดไว้

ทองใบ สุดซารี (2551, หน้า 227) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง วิธีการที่ผู้นำสามารถนำมาปรับใช้ในการจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร เป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีลักษณะเป็นกระบวนการที่จะทำให้พนักงานมีสิทธิมีเสียงในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของตน บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอาจมีความผูกพันในการทำงานยิ่งกว่าการเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเท่านั้น

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 17-19) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลเข้ามามีส่วนร่วม ร่วมมือ ร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ในขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ โดยมีกลุ่มองค์กรรองรับบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมการพัฒนาภูมิปัญญา การรับรู้ สามารถคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจ เพื่อกำหนดการดำเนินชีวิต

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2551, หน้า 178) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมของบุคคลจะก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อหน่วยงานและภารกิจที่ตนเองมีส่วนร่วม

ประพันธ์ ชินพงษ์ (2551, หน้า 40) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมร่วมเป็นผลมาจากการเห็นพ้องต้องกันในเรื่องของความต้องการและทิศทางการเปลี่ยนแปลงความเห็นพ้องต้องกันนั้นจะมีการพ้องจนเกิดความคิดริเริ่มโครงการเพื่อการปฏิบัติการ

รีดเดอร์ (Reeder, 1974, p. 39) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมซึ่งรวมถึงการมีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคลและการมีส่วนร่วมของกลุ่ม

เออร์วิน (Erwin, 1976, p.45) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน พัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ แก้ไขปัญหาของตนเองร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์ความรู้ความชำนาญ ร่วมกับการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมและสนับสนุนติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์กรและเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้อง

หวัง (Whang, 1981, pp. 91 – 92) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการในการเข้าไปดำเนินงานของบุคคลหรือของกลุ่ม เพื่อจะได้สะท้อนถึงความสนใจของตน หรือ เพื่อให้การสนับสนุนทางด้านกำลังคน หรือทรัพยากรต่อสถาบันและระบบที่ครอบคลุมการดำเนินชีวิตของเขา

เดวิส, และนิวสตรอม (Davis, & Newstrom, 1989, p. 232) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลผูกพันตัวเองเข้ากับกลุ่มด้วยความสมัครใจ เพื่อให้ได้มีส่วนร่วม และมีส่วนช่วย รวมทั้งมีส่วนรับผิดชอบในเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายที่นักวิชาการทั้งหลายกล่าวไว้ สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วม ได้แก่การระดมความคิด คือการคิดค้นและวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันในลักษณะของการร่วมคิด มีใช้จากฝ่ายใดฝ่ายเดียว บนพื้นฐานของความศรัทธาว่าทุกคนที่เข้ามามีส่วนร่วมแก้ปัญหา นั้น มีศักยภาพ การวางแผนคือนำสิ่งที่ร่วมกันคิดแก้ปัญหาที่กำหนดเป็นแผนปฏิบัติการร่วมกัน หรือแบ่งงานกันรับผิดชอบ การติดตามประเมินผลในการแก้ปัญหา คือ ร่วมกันติดตามผลงาน ที่ทำและร่วมกันแก้ปัญหา ระหว่างการทำงาน ร่วมกันคิดพัฒนาปรับปรุงให้งานดีขึ้นอีก

2. ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 9) ได้พิจารณา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) ได้กำหนดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาไว้ดังนี้

“ส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษาในทุกระดับมากขึ้น โดยกระจาย อำนาจทางการศึกษาให้ชุมชน สามารถกำหนดรายละเอียดของหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพ ความพร้อมและความต้องการของแต่ละท้องถิ่น ภายใต้การกำหนดโครงสร้างและมาตรฐานทาง คุณภาพของหน่วยงานภาครัฐอย่างเป็นระบบ”

อนันต์ ฉัตรศรีธา (2541, หน้า 48 - 49) กล่าวถึงลักษณะการทำงานร่วมกันที่มี ประสิทธิภาพ ต้องประกอบด้วย การมีเป้าหมายที่ชัดเจนและทุกคนเข้าใจตรงกัน บรรยากาศ เป็นกันเอง การสื่อสารแบบเปิด สมาชิกมีส่วนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สมาชิกมีส่วนช่วยในการ ตัดสินใจแก้ปัญหา มีการกระจายความเป็นผู้นำ และมีการประเมินตนเองทั้งเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ

อุทัย บุญประเสริฐ (2543, หน้า 154 - 156) ได้สรุปหลักการสำคัญของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เกี่ยวกับหลักการมีส่วนร่วม (participation or collaboration or involvement) ว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมใน

การบริหาร ตัดสินใจ และร่วมจัดการศึกษาทั้งครู ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียน การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและจะรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น

สุรพล พุ่มคำ (2546, หน้า 56) กล่าวถึง ความสำคัญของการมีส่วนร่วมว่าเป็นวิธีการบริการที่ต้องการให้งานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญไปที่ผู้ร่วมงาน โดยมุ่งหวังว่าถ้าพฤติกรรมของผู้ร่วมงานมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์แล้ว ก็จะทำให้ผลงานที่ผลิตออกมามีคุณภาพ ซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ดังกล่าว ก็คือวัตถุประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั่นเอง

สัมฤทธิ์ ทางเพ็ง (2545, หน้า 9 - 10) กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการทำงาน จะทำให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันกับงานหรือองค์การ ความรู้สึกผูกพันเกี่ยวข้องที่ว่านี้ หากมีการตัดสินใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันแล้วจะเป็นผลให้เกิดข้อผูกพัน หรือสิ่งที่ตกลงใจร่วมกัน จะมีความสัมพันธ์กันโดยมีส่วนร่วม ความเกี่ยวข้องผูกพันและข้อผูกมัดหรือตกลงใจร่วมกัน จะทำให้มีประโยชน์ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิด และอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดเพียงอย่างเดียว 2) การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลง ในขณะที่เดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นวิธีการที่ผู้บริหารสามารถใช้ทดสอบว่า สิ่งที่ตนเองรู้ตรงกับสิ่งที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่ 3) เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่าสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 4) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถ และทักษะในการทำงานร่วมกันเกิดความมีน้ำใจ และความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น

ถวิล มาตรการเยี่ยม (2545, หน้า 195) สรุปว่า การมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์หลายประการคือ 1) การมีส่วนร่วม เป็นการระดมสรรพกำลังจากทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำเอาประสบการณ์ความรู้และทักษะของแต่ละคนมาใช้ในการวางแผนทำให้ได้แผนงานที่ดีสมบูรณ์ขึ้น และการนำไปปฏิบัติจะประสบผลสำเร็จได้ดีขึ้น เช่นเดียวกัน 2) การมีส่วนร่วมทำให้คุณภาพการตัดสินใจสูงขึ้นและทำให้ได้แผนงานที่เกิดจากหลาย ๆ ทักษะและหลากหลายผู้ชำนาญการ/ผู้เชี่ยวชาญ 3) การมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ทำให้เกิดพันธสัญญาพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ ตลอดจนช่วยให้เกิดการสนับสนุนในการนำไปปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบในผลลัพธ์ 4) การมีส่วนร่วมในการวางแผน และการตัดสินใจเป็นมรรควิธีหนึ่งในการพัฒนาหรือเป็นการสร้างวัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้เกิดความสามัคคีในทีมงานและสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในองค์การ 5) การมีส่วนร่วมในการบริหารเปิดโอกาสให้แต่ละคน กลุ่มบุคคล เพิ่มพูน

ประสบการณ์ในวิชาชีพและแสวงหาแนวทางพัฒนาวิชาชีพของตนเอง 6) การมีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจ เป็นการเปิดโอกาสอันยิ่งใหญ่สำหรับโรงเรียนที่จะลดการต่อต้าน และปรับเปลี่ยนไปสู่แนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ 7) การมีส่วนร่วมถือว่าเป็นความชอบธรรมหรือเป็นสิทธิของผู้ร่วมงานทุกคน

สุรัชย์ เทียนขาว (2545, หน้า 18) ได้สรุปลักษณะการมีส่วนร่วมได้ดังนี้ 1) การสนับสนุนทรัพยากรคือ การสนับสนุนเงิน วัสดุอุปกรณ์ แรงงานหรือการร่วมทำกิจกรรม ได้แก่ การเข้าร่วมในการวางแผน ร่วมประชุมแสดงความคิดเห็น ร่วมการดำเนินการร่วม การติดตามและร่วมการประเมินผล 2) อำนาจหน้าที่ของผู้เข้าร่วมคือ เป็นผู้นำ เป็นกรรมการ เป็นสมาชิกซึ่งลักษณะการมีส่วนร่วมนี้แสดงถึงระดับอำนาจของผู้เข้าร่วม จึงมีการโต้แย้งว่าการมีส่วนร่วมโดยใช้วิธีการพัฒนาความสามารถของประชาชน เป็นเพียงการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมเพียงบางส่วน เพราะส่วนมากแล้ว ประชาชนไม่มีโอกาสเข้าร่วมในการตัดสินใจ จึงเกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) แก่ประชาชนขึ้น

สุวัฒน์ เงินน้ำ (2545, หน้า 18 - 19) กล่าวว่าการบริหารยุคใหม่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องลักษณะการมีส่วนร่วมนี้อาจเป็นการร่วมในรูปของคณะกรรมการหรือร่วมแสดงความคิดเห็น เรียกร้องสนับสนุนด้วยในแง่การมีส่วนร่วมจึงอาจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท 1) การมีส่วนร่วมจากภายนอกหมายถึง การมีส่วนร่วมจากบุคคล กลุ่มบุคคลหรือองค์กรมิได้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยร่วมในคณะกรรมการชุดต่างๆของเขตพื้นที่การศึกษา 2) การมีส่วนร่วมจากภายในหมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรที่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ร่วมดำเนินการตามกิจกรรมของเขตพื้นที่การศึกษา โดยร่วมในคณะกรรมการชุดต่างๆ

กวิน เสือสกุล (2546, หน้า 20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการจัดการศึกษาไว้ว่า การที่ผู้ปกครองเอาใจใส่เล็งดูและให้การศึกษาเล่าเรียน การเรียนการสอนให้มีความสำคัญและมีส่วนร่วมตัดสินใจ วิเคราะห์ แก้ไขปัญหา บริหารและสนับสนุนให้สมาชิกมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง และการตัดสินใจต้องมาจากการตัดสินใจร่วมกัน

ทัศนาศ แสงศักดิ์ (2542, หน้า 71 - 80) กล่าวว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสันช่วงอุตสาหกรรม พบว่ามี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวางแผนจัดฝึกอาชีพ 2) การประสานงานจัดฝึกอาชีพ 3) การติดตามงานจัดฝึกอาชีพ 4) การประเมินผลการจัดฝึกอาชีพ และ 5) การรายงานการจัดฝึกอาชีพ

โกวิทย์ พวงงาม (2550, หน้า 39) กล่าวว่า ได้กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วมดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ (formal-informal participation) 1.1) การมีส่วนร่วมอย่างเป็นทางการ เป็นการมีส่วนร่วมที่ถูกต้องตามระบบขององค์กร ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมตามหน้าที่ที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมตามขอบเขตที่องค์กรได้วางนโยบายไว้ 1.2) การมีส่วนร่วมอย่างไม่เป็นทางการเป็นการมีส่วนร่วมที่เกิดขึ้นอย่างไม่มีโครงสร้าง เป็นการร่วม

ตกลงกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ระหว่างพนักงานในบรรยากาศของความเป็นส่วนตัวมากกว่า ลักษณะการมีส่วนร่วมอย่างเป็นทางการ 2) การมีส่วนร่วมทางตรงและทางอ้อม (direct-indirect participation) 2.1) การมีส่วนร่วมทางตรง เป็นการมีส่วนร่วมกันโดยตรงที่สมาชิก หรือพนักงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมโดยตรงแบบทันทีที่พนักงานแต่ละคนมีสิทธิและโอกาสที่จะแสดงการมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้อง 2.2) การมีส่วนร่วมทางอ้อม เป็นการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยผ่านทางตัวแทนพนักงาน

จรรยาพร ธรินทร์ (2544, หน้า 13) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมว่าควรมีลักษณะ ดังนี้ 1) ร่วมค้นหาปัญหาสาเหตุของปัญหาและจะจัดลำดับความสำคัญ 2) การร่วมกันวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายระยะเวลาและเงื่อนไขต่าง ๆ 3) การตัดสินใจการแก้ปัญหาจะต้องทำอย่างไร และใครเป็นผู้ลงมือทำ 4) การระดมทรัพยากร จะหาเงินและวัสดุมาทำงานได้จากที่ไหน 5) การบริหาร ร่วมรับผิดชอบผลการกระทำ และ 6) การติดตามประเมินผล เป็นการแก้ไขจุดบกพร่องของงาน นอกจากนี้ยังต้องให้ผู้มีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น จึงจะทำให้การทำงานร่วมกันประสบผลสำเร็จ

สมยศ นาวิการ (2550, หน้า 35) กล่าวว่า ได้กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วม ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2551, หน้า 17) ได้กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วม ดังนี้ 1) ร่วมทำการศึกษาค้นคว้าปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนตลอดจนความต้องการของชุมชน 2) ร่วมคิดหาและสร้างรูปแบบ รวมทั้งวิธีการพัฒนาเพื่อแก้ไขและลดปัญหาของชุมชนหรือเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน หรือสนองความต้องการของชุมชน 3) ร่วมวางนโยบายหรือแผนงาน หรือโครงการ หรือกิจกรรม เพื่อจัดและแก้ไขปัญหา รวมทั้งสนองความต้องการของชุมชน 4) ร่วมตัดสินใจการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม 5) ร่วมจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 6) ร่วมลงทุนในกิจกรรมโครงการของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเองและหน่วยงาน 7) ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงานโครงการ และกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมาย และ 8) ร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการและกิจกรรมที่ได้ทำไว้โดยเอกชนและรัฐบาลให้ได้ประโยชน์ได้ตลอดไป

ปาร์คเกอร์ (Parker, 1990, p.33) กล่าวว่าการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วยลักษณะดังนี้ คือ มีความมุ่งหมายที่ชัดเจน มีความเป็นกันเอง การมีส่วนร่วม การมีศิลปะในการฟังการใช้ความไม่ลงรอยให้เกิดคุณค่า การใช้มิติเอกฉันท์ การสื่อสารแบบเปิด บทบาทและการกำหนดงานไว้ชัดเจน การมีภาวะผู้นำร่วม การมีความสัมพันธ์กับภายนอก ความหลากหลายรูปแบบในการปฏิบัติและมีการประเมินตนเอง

เออร์วิน (Erwin, 1976, p.138) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นการพัฒนาแบบมีกระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทส่วนร่วม หรือเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมแก้ปัญหา เน้นการมีส่วนร่วม เกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และความชำนาญการแก้ปัญหาาร่วมกัน การใช้วิทยาการที่เหมาะสม และสนับสนุน ติดตามผล ปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ

จากสาระความสำคัญข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของการมีส่วนร่วม คือ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนในการแก้ไขปัญหา จะทำให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันกับงานหรือองค์กร ความรู้สึกผูกพันเกี่ยวข้องที่ว่านี้ หากมีการตัดสินใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันแล้วจะเป็นผลให้เกิดข้อผูกพัน หรือสิ่งที่ตกลงใจร่วมกันจะมีความสัมพันธ์กันโดยมีส่วนร่วมความเกี่ยวข้องผูกพัน และข้อผูกมัดหรือตกลงใจร่วมกัน จะทำให้มีประโยชน์ในการบริหารแบบ มีส่วนร่วม

3. แนวคิดของการมีส่วนร่วม

อุทัย บุญประเสริฐ (2543, หน้า 5) ได้กล่าวถึงหลักการมีส่วนร่วมว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และร่วมจัดการศึกษา ทั้งครู ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียน การที่บุคคล มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและจะรับผิดชอบในการจัดการศึกษา

เข็มเพชร แก่นสา (2543, หน้า 51) ได้นำแนวคิดของโคเฮนและฮัฟฮอฟผนวกกับแนวคิดของนักวิชาการไทย โดยเห็นว่าควรจำแนกกระบวนการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1) การมีส่วนร่วมในขั้นริเริ่มโครงการ เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหาภายในชุมชน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดความต้องการของชุมชน และมีส่วนจัดลำดับความสำคัญของความต้องการนั้นๆ ขั้นที่ 2) การมีส่วนร่วมในขั้นวางแผน เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย และวัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดวิธีการและแนวทางการดำเนินงานและกำหนดทรัพยากร และแหล่งทรัพยากรที่จะใช้ในโครงการ ขั้นที่ 3) การมีส่วนร่วมในขั้นดำเนินโครงการ เป็นที่ที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้แก่โครงการ โดยการร่วมช่วยเหลือในด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์และแรงงานหรือโดยบริหารงาน ตลอดจนการดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก ขั้นที่ 4) การมีส่วนร่วมในด้านประเมินผลโครงการ เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินว่า โครงการที่ดำเนินการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งเป็นการประเมินผลสรุปรวบยอดของโครงการทั้งหมด

อภิญญา เวชยชัย (2544, หน้า 32-33) ได้กล่าวถึงแนวคิดการมีส่วนร่วมของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครู ในการพัฒนาการศึกษาที่สำคัญๆ ดังนี้

1. แนวคิดการมีส่วนร่วมในฐานะเป็นหุ้นส่วนของสถานศึกษา หรือเป็นแบบเพื่อน ผู้ปกครองและชุมชนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในทุกประการ โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันอย่างเสมอภาคมากกว่าความร่วมมือที่เป็นพิธีการ

2. แนวคิดการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่เหมาะสม โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นตัวของตัวเอง ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจำเป็นต้องมีการฝึกทักษะในการสื่อสาร การยอมรับความคิดเห็น การเรียนรู้ร่วมกัน

3. การสื่อสารข้อมูลข่าวสารสองทางทำให้เกิดความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ ข้อมูลข่าวสารต้องเป็นข้อมูลจริง โปร่งใส มีการใช้การสื่อสารหลายรูปแบบ

เพ็ญศรี สมร่าง (2545, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของกลุ่มบุคคลนั้นเป็นหัวใจของการพัฒนากิจกรรมต่างๆ ซึ่งการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานั้นได้ว่าเป็น กระแสหนึ่งที่กำลังได้รับการยอมรับมากขึ้น เพราะเป็นทางออกสำหรับการจัดการศึกษาในอนาคต

สุรัช เทียนขาว (2545, หน้า 21) กล่าวว่า โดยทั่วไปแล้วกระบวนการมีส่วนร่วมประกอบด้วย 5 ขั้นตอนเท่านั้น คือ ขั้นที่ 1) การมีส่วนร่วมในการศึกษาชุมชน จะเป็นการกระตุ้นให้ประชาชนได้ร่วมกันเรียนรู้สภาพของชุมชน การดำเนินชีวิต ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม เพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำงาน ร่วมกันค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา พร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ขั้นที่ 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยจะมีการรวมกลุ่ม

สุวิมล เปลื้องกระโทก (2546, หน้า 44) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์กร สมาชิกจะรู้สึกว่ามีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นที่มีส่วนร่วมปรึกษาหารือและช่วยกันแก้ไขปัญหาข้อขัดข้อง เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ซึ่งในลักษณะนี้ผู้บริหารจะต้องทำงานกับกลุ่มคนมากกว่าการทำงานกับบุคคลคนเดียวอภิปรายและแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ การดำเนินงานและทรัพยากรที่จะใช้ ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนา โดยการสนับสนุนด้านวัสดุ

ยุพาพร รูปงาม (2545, หน้า 5) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม (participation) คือ เป็นผลมาจากการเห็นพ้องกันในเรื่องของความ ต้องการและทิศทางของการเปลี่ยนแปลงและความเห็นพ้องต้องกัน จะต้องมีความจนเกิด ความคิดริเริ่มโครงการเพื่อการปฏิบัติ เหตุผลเบื้องต้นแรก ของการที่มีคนมารวมกันได้ควร จะต้องมีการตระหนักว่าปฏิบัติการทั้งหมดหรือการกระทำทั้งหมด ที่ทำโดยกลุ่มหรือในนามกลุ่มนั้น กระทำผ่านองค์กร (organization) ดังนั้นองค์กรจะต้องเป็นเสมือนตัวนำให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลง

อแลสแทร์ (Alastair, 1982, p.18) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม ประกอบด้วยการมีส่วนร่วมตัดสินใจว่าจะไรควรทำ และทำอย่างไร ซึ่งได้แก่การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

สรุปได้ว่า กระบวนการให้บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาร่วมคิด ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของ บุคคล แก้ไขปัญหาร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสมและสนับสนุน ติดตามการปฏิบัติงานขององค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้องทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรู้สึกผูกพัน เป็นการสร้างความเชื่อถือในคุณภาพขององค์กร และความมั่นใจให้ประชาชนหรือบุคคล เพื่อประโยชน์ของชุมชน

4. ลักษณะของการมีส่วนร่วม

สำหรับลักษณะของการมีส่วนร่วม มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้ ดังนี้

โกวิท พวงงาม (2550, หน้า 8) ได้สรุปถึงการมีส่วนร่วมที่แท้จริง ในการพัฒนาควรจะมี 4 ขั้นตอน 1) การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา กล่าวคือถ้าหากยังไม่สามารถทราบถึงปัญหาและเข้าใจถึงสาเหตุของปัญหาอย่างดีแล้ว การดำเนินงานต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาย่อมไร้ประโยชน์ เพราะจะไม่เข้าใจและมองไม่เห็นถึงความสำคัญของการดำเนินงานเหล่านั้น 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม เพราะการวางแผนดำเนินงานเป็นขั้นตอนที่จะช่วยให้รู้จักวิธีคิด การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล รู้จักการนำเอาปัจจัยข่าวสารข้อมูลต่างๆ มาใช้ในการวางแผน 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน จะทำให้สามารถดำเนินงานได้ด้วยตนเอง ทำให้รู้การดำเนินงานอย่างใกล้ชิด 4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงาน ถ้าหากการติดตามงานและประเมินผลงานขาดการมีส่วนร่วมแล้วจะไม่ทราบด้วยตนเองว่างานที่ทำไปนั้นได้รับผลดี ได้รับประโยชน์หรือไม่อย่างไร การดำเนินกิจกรรมในอย่างเดียวกันโอกาสต่อไปจึงอาจจะประสบความยากลำบากนอกจากนี้ สำนักมาตรฐานการศึกษา, สถาบันราชภัฏกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักมาตรฐานอุดมศึกษาและทบวงมหาวิทยาลัย (2545, หน้า 116) ยังได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในขั้นตอนของการพัฒนา 5 ขั้น ดังนี้ 1) ขั้นมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาในองค์กรตลอดจน กำหนดความต้องการขององค์กร และมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ 2) ขั้นมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา โดยครูมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายและวัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดวิธีการและแนวทางการดำเนินงาน 3) ขั้นมีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนา เป็นขั้นตอนที่มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ โดยการเข้าร่วม บริหารงาน ประสานงานและดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก 4) ขั้นการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนา ที่พึงได้รับการยอมรับผลประโยชน์อันเกิดจากการพัฒนาทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และ 5) ขั้นมีส่วนร่วมในการประเมินผลการพัฒนา เป็นขั้นที่เข้าร่วม ประเมินว่าการพัฒนาที่ได้กระทำไปนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด

ทัศน แสงศักดิ์ (2542, หน้า 71 - 80) กล่าวถึงรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม พบว่ามี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวางแผนจัดฝึกอาชีพ 2) การประสานงานจัดฝึกอาชีพ 3) การติดตามงานจัดฝึกอาชีพ 4) การประเมินผลการจัดฝึกอาชีพ 5) การรายงานการจัดฝึกอาชีพ

จรวยพร ธรินทร์ (2544, หน้า 13) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่าควรมีลักษณะดังนี้ 1) ร่วมค้นหาปัญหาสาเหตุของปัญหาและจะจัดลำดับความสำคัญ 2) การร่วมกันวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายระยะเวลาและเงื่อนไขต่างๆ 3) การตัดสินใจการแก้ปัญหาจะต้องทำอย่างไร และใครเป็นผู้ลงมือทำ 4) การระดมทรัพยากร จะหาเงินและวัสดุมาทำงานได้จากที่ไหน 5) การบริหาร ร่วมรับผิดชอบผลการกระทำ 6) การติดตามประเมินผล เป็นการแก้ไขจุดบกพร่องของงาน นอกจากนี้ยังต้องให้ผู้มีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น จึงจะทำให้การทำงานร่วมกันประสบผลสำเร็จ

อาภาพรรณ สุสันหกนก (2544, หน้า 12) ได้ศึกษารายละเอียดของกรมพัฒนาชุมชน ได้สรุปลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชน 17 ลักษณะ คือ 1) การตัดสินใจดำเนินงาน 2) การตัดสินใจใช้ทรัพยากร 3) การออกความเห็นและให้ข้อเสนอแนะ 4) การค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา 5) การคิดหาวิธีในการแก้ปัญหา 6) การวางแผน 7) การประชุม 8) กิจกรรมกลุ่ม 9) การสนับสนุนหรือคัดค้านปัญหา 10) การเป็นคณะกรรมการหรือบริหารงาน 11) การเป็นสมาชิก 12) การเป็นผู้ชักชวนหรือประชาสัมพันธ์ 13) การดำเนินการตามกิจกรรมที่วางไว้ 14) การลงทุนหรือบริจาคเงิน / ทรัพย์สิน 15) ออกแรง หรือสละแรงงาน 16) การออกวัสดุอุปกรณ์ 17) การดูแล รักษา ติดตาม หรือประเมินผลจากการศึกษาลักษณะหรือรูปแบบการมีส่วนร่วมจากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น แม้จะมีความแตกต่างกันไปบ้างตามลักษณะของกิจกรรมที่มีส่วนร่วม หรือความเกี่ยวพันของผู้มีส่วนร่วม แต่ก็มีความสอดคล้องในแนวเดียวกันว่า การมีส่วนร่วมมีทั้งการมีส่วนร่วมโดยตรง และการมีส่วนร่วมโดยอ้อม ในรูปแบบที่หลากหลาย ซึ่งสามารถสังเคราะห์ให้เห็นได้ 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการรับรู้ เป็นลักษณะของการมีส่วนร่วมในระดับที่น้อยที่สุด เพราะเป็นเพียงการร่วมรับรู้ในกิจกรรมที่องค์กรนั้นดำเนินการอยู่ แต่ไม่ได้เข้าไปร่วมทำ ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบต่อกิจกรรมหรือผลประโยชน์ของการกระทำภายในองค์กรใดๆ 2.) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ หรือร่วมทำ เป็นลักษณะของการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง เพราะเป็นเพียงเข้าไปร่วมทำ หรือดำเนินกิจกรรม / โครงการขององค์กร โดยที่ไม่มีส่วนในการคิด การวางแผน หรือรับรู้รายละเอียดของกิจกรรมแต่อย่างใด ความผูกพันรับผิดชอบจึงไม่เกิดขึ้น ในลักษณะการมีส่วนร่วมแบบนี้มากนัก 3) การมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ เป็นลักษณะการมีส่วนร่วมในระดับที่สำคัญที่สุด เพราะการมีส่วนร่วมลักษณะนี้บ่งชี้ว่าประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการคิด การวางแผน การปฏิบัติ การประเมินผล ตลอดจนทั้งร่วมรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นจากการคิดและการตัดสินใจนั้น

กระทรวง ศึกษาธิการ, สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา และทบวงมหาวิทยาลัย (2545, หน้า 116) ยังได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในขั้นตอนของการพัฒนาขึ้น ดังนี้

1. ขั้นมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาในองค์กรตลอดจน กำหนดความต้องการขององค์กร และมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ
2. ขั้นมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา โดยครูมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย และวัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดวิธีการและแนวทางการดำเนินงาน ตลอดจนกำหนด ทรัพยากรและแหล่งทรัพยากรที่ใช้
3. ขั้นมีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนา เป็นขั้นตอนที่มีส่วนร่วม ในการสร้าง ประโยชน์โดยการสนับสนุนทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์และแรงงาน หรือเข้าร่วม บริหารงาน ประสานงานและดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก
4. ขั้นการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ มีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์ที่พึงได้รับจากการพัฒนาหรือยอมรับ ผลประโยชน์อันเกิดจากการพัฒนา ทั้งด้านวัตถุและปัจจัย
5. ขั้นการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการพัฒนา เป็นขั้นที่เข้าร่วม ประเมินว่าการ พัฒนาที่ได้กระทำไปนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด

ชาดิด, และปรินส์ (Shadid, & Prins, 1982, p. 356) เห็นว่าแนวคิดที่ได้รับการ พัฒนาอย่างเป็นระบบมากที่สุดคือ แนวคิดของ โคเฮนและอัสฮอฟ ซึ่งได้จำแนกขั้นตอนหรือ กระบวนการมีส่วนร่วมออกเป็น เรื่องของการตัดสินใจ (decision making) การดำเนินการ (implementation) ผลประโยชน์ (benefits) และการประเมินผล (evaluation) ดังมีรายละเอียด ดังนี้ ขั้นที่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในกระบวนการของการตัดสินใจนั้นประการแรก ที่สุดจะต้องทำก็คือ การกำหนดความต้องการและจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นเลือกนโยบาย และประชากรที่เกี่ยวข้อง ในช่วงเริ่มต้นเป็นการตัดสินใจในการวางแผนและปฏิบัติตามแผนที่ วางไว้ ขั้นที่ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนิน โครงการนั้นจะได้มาจากคำถามว่า ใครจะทำประโยชน์ให้กับโครงการได้บ้างและทำโดย วิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การดำเนินงานประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ ขั้นที่ 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์นั้นนอกจาก ความสำคัญ ในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้ที่เป็นประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทาง ลบของโครงการ จะเป็นประโยชน์และโทษต่อบุคคลและสังคมด้วย

อาร์นสไตน์ (Arnstein, 1969, p. 216) มีความคิดเห็นว่า การมีส่วนร่วมมีลักษณะเป็นบันไดการมีส่วนร่วม (participation ladder) 8 ขั้น คือ 1) ขั้นถูกจัดกระทำ 2) ขั้นบำบัดรักษา 3) ขั้นรับฟังข่าวสาร 4) ขั้นปรึกษาหรือการมีส่วนร่วมบางส่วน 5) ขั้นปลอบใจ 6) ขั้นเป็นหุ้นส่วน 7) ขั้นใช้อำนาจผ่านตัวแทน และ 8) ขั้นควบคุมโดยประชาชนการแบ่งเช่นนี้สามารถวัดได้อย่างละเอียดและครอบคลุม แต่ก็ทำได้ยากในทางปฏิบัติเนื่องจากการมีส่วนร่วมในแต่ละระดับ มีความคาบเกี่ยวกัน อย่างไรก็ตาม อาร์นสไตน์เองได้แบ่งระดับการมีส่วนร่วมทั้ง 6 ขั้นของตนเอง ให้เป็น 3 ขั้นใหญ่ ดังนี้ ภาพประกอบต่อไปนี้

ขั้นควบคุมโดยประชาชน (citizen control)	}	1.การมีส่วนร่วมระดับอำนาจเป็น ของประชาชน (degree of citizen)
ขั้นใช้อำนาจผ่านตัวแทน (delegated power)		
ขั้นเป็นหุ้นส่วน (partnership)	}	2.การมีส่วนร่วมระดับพิธี (degree of tokenism or partial participation)
ขั้นปลอบใจ (placation)		
ขั้นที่ปรึกษา (consultation)		
ขั้นรับฟังข่าวสาร (informing)	}	3.การมีส่วนร่วมเทียมหรือ ไม่มี ส่วนร่วม(pseudo – participation or non - participation)
ขั้นบำบัดรักษา (therapy)		
ขั้นถูกจัดกระทำ (manipulation)		

ภาพ 2 บันไดของการมีส่วนร่วม 8 ขั้น

ที่มา : อาร์นสไตน์ (Arnstein, 1969, p. 216)

1. ระดับการมีส่วนร่วมเทียม (pseudo – participation) หรือไม่มีส่วนร่วม เป็นลักษณะของการมีส่วนร่วมในขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 หมายถึง ประชาชนยังไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างแท้จริง

2. ระดับการมีส่วนร่วมบางส่วน (partial participation) เป็นลักษณะของการมีส่วนร่วมในขั้นที่ 3-5 หมายถึง เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมบางส่วนบางเรื่องเท่านั้น แต่อำนาจในการตัดสินใจจะอยู่ที่บุคคลอื่น

3. ระดับการมีส่วนร่วมที่แท้จริง (genuine participation) เป็นลักษณะของการมีส่วนร่วมระดับอำนาจของประชาชนซึ่งเป็นระดับที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากโดยพัฒนามาจากขั้นที่ 6, 7 จนถึงขั้นที่ 8 ควบคุมโดยประชาชน เป็นการใช้อำนาจตัดสินใจของประชาชน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้เข้าร่วมนั่นเอง

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม แบ่งเป็น 4 ลักษณะที่สำคัญ คือ 1) การมีส่วนร่วมคิด 2) การมีส่วนร่วมคิด และร่วมตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมปฏิบัติ และ 4) การมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติและร่วมติดตามและประเมินผล ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงควรเข้าร่วมในกระบวนการนี้ ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งถึงการติดตามและประเมินผล

กระบวนการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา

1. ด้านการวางแผน

1.1 ความหมายของการวางแผน

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2542, หน้า 47 – 48) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรหรือหน่วยงานดำเนินการเพื่อให้ได้ผลที่ต้องการในอนาคต โดยการตัดสินใจล่วงหน้าในการเลือกวิธีทำงานที่ดีที่สุดมีประสิทธิภาพมากที่สุด ให้บรรลุผลตามที่ต้องการภายในเวลาที่กำหนด และเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสามารถปรับปรุงแก้ไขได้อยู่เสมอ

นิรมล กิตติกุล (2542, หน้า 63) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานโดยใช้ปัจจัยต่างๆ ที่มีอยู่ให้เกิดผลตามเป้าหมายมากที่สุด หรือเป็นกระบวนการในการตัดสินใจล่วงหน้า เพื่อเลือกแนวทางสำหรับอนาคตว่าจะทำอะไร อย่างไร เมื่อใด และใครเป็นผู้ทำ

สุพาตา สิริกุตตา (2543, หน้า 81-82) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการกำหนดแผนงานในการดำเนินงานต่างๆ ของภาระงานใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ จำเป็นที่จะต้องมีการจัดระบบการวางแผนให้ครอบคลุมงานที่มีการแบ่งย่อยลงของหน่วยงานต่างๆ

สุจริต คุณธนกุลวงศ์ (2543, หน้า 20) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการวางแผนควรกำหนดวิธีการต่างๆ ที่ใช้เพื่อการตรวจสอบว่าแผนดังกล่าวมีการวางแผนที่ดีและมีการปฏิบัติอย่างถูกต้อง

เสนาะ ดิเยาว์ (2543, หน้า 83) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการในการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการว่าจะทำอย่างไร ให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น เป็นกระบวนการในการเผชิญหน้ากับความไม่แน่นอน โดยการกำหนดการกระทำขึ้นล่วงหน้า เพื่อให้ได้ผลตามที่กำหนดไว้ การวางแผนจะเกี่ยวข้องกัน 2 อย่างคือ จุดหมายปลายทางกับวิธีการเพื่อให้ถึงจุดหมายปลายทางจะทำอะไร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 17) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการคิดเตรียมการไว้ล่วงหน้า เพื่อจะทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ในการวางแผนจะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา และทรัพยากรที่จะต้องใช้ เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

จิตการุณ วัชรานันท์ (2544, หน้า 30) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง การวางแผนเกี่ยวกับการปฏิบัติที่จะกระทำในอนาคตที่เป็นระบบ เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ โดยใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการวางแผนตามวงจรบริหารคุณภาพนั้น เป็นการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอนพร้อมข้อมูลที่ชัดเจนประกอบการตัดสินใจ และการกำหนดแผนในการทำกิจกรรมนั้น เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไป

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546, หน้า 59) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง หน้าที่ทางการบริหารในการกำหนดจุดหมายและการตัดสินใจเลือกวิธีการที่ดีที่สุดให้บรรลุจุดหมายนั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546, หน้า 15) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการวางระบบซึ่งเป็นองค์ประกอบแรกที่สำคัญที่สุด จะต้องกำหนดขั้นตอนการทำงานเป็นกระบวนการ แต่ละขั้นตอนมีวิธีการปฏิบัติเป็นมาตรฐานและมีการบันทึกการทำงานที่เป็นปัจจุบัน ข้อมูลจากการบันทึกนี้จะนำไปสู่การตรวจสอบประเมินตนเองและให้ผู้อื่นตรวจสอบได้และเป็นสารสนเทศที่สะท้อนให้เห็นคุณภาพมาตรฐานและตัวชี้วัดของระบบย่อยส่งผลถึงภาพรวมของสถานศึกษาทั้งระบบ

ศิริอร ชันทรหัตถ์ (2550, หน้า 56) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง วิธีการตัดสินใจล่วงหน้าเพื่อกำหนดองค์การ ซึ่งเป็นหน้าที่ของการจัดการ ในทางเลือกกว่าควรจะให้ใครทำอะไร ที่ไหน อย่างไร เป็นขั้นตอนดำเนินงาน การใช้ทรัพยากร การบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ต้องการ

กูลิค (Gulick, 1973, p. 13) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง การวางแผนเค้าโครงเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องทำและวิธีการที่จะทำให้บรรลุ วัตถุประสงค์

เดมมิง (Deming, 1986, p. 84) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง ทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนแล้วกำหนดหัวข้อควบคุม กำหนดค่าเป้าหมาย ที่ต้องการบรรลุ ให้แก่หัวข้อควบคุมแต่ละข้อ และกำหนดวิธีดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

อีวเบิร์ก,และโทมัส (Elbeik, & Thomas, 1998, pp.49-67) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง ภาระงานมักจะพิจารณาบ่อยๆว่า จะต้องใช้เวลามากน้อยแค่ไหน ในการเตรียมแผนการ ใช้เวลามากไปจะเป็นการเสียเวลา ถ้าใช้เวลาน้อยกับภาระงานที่ยุงยากก็จะทำให้เกิดความเสี่ยงโดยไม่จำเป็น และทุกส่วนของแผนการจะเสร็จสิ้นลงได้นั้น จะต้องถูกนำแผนการดังกล่าวไปเสนอต่อผู้สนับสนุนภาระงานเพื่อได้รับการยอมรับจากผู้สนับสนุนภาระงานก่อนที่จะนำเสนอต่อทีมงาน

สรุปได้ว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรหรือหน่วยงาน ดำเนินการเพื่อให้ได้ผลที่ต้องการในอนาคต โดยการตัดสินใจล่วงหน้าในการเลือกวิธีทำงานที่ดีที่สุดที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ให้บรรลุผลตามที่ต้องการภายในเวลาที่กำหนดและเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสามารถปรับปรุงแก้ไขได้อยู่เสมอ

1.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการวางแผน

เสนาะ ดิเฮอร์ (2543, หน้า 45) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวางแผนไว้ว่า ถ้าจะถามว่าทำไมต้องมีการวางแผนอาจตอบได้ง่ายๆ ว่า เพื่อลดความไม่แน่นอนลงหรือลดความเสี่ยงให้เหลือน้อยที่สุด หากสถานการณ์ต่างๆ ในโลกมีความแน่นอนก็ไม่จำเป็นต้องมีการวางแผนคิดอยากจะทำอะไรก็ได้และก็ประสบผลสำเร็จตามต้องการด้วย แต่เพราะสถานการณ์ต่างๆ ไม่มีความแน่นอนหรือมีความเสี่ยงจึงต้องมีการวางแผน

ชูศักดิ์ ประเสริฐ (2547, หน้า 228) ได้กล่าวว่าการวางแผนมีความสำคัญต่อความสำเร็จของวัตถุประสงค์ขององค์กรในประการสำคัญ ดังต่อไปนี้ 1) ทำให้การทำงานของบุคลากรประสานงานซึ่งกันและกันโดยมีแผนเป็นกรอบในการดำเนินงาน (frame of reference) 2) ช่วยให้เกิดการประหยัดในการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุและการจัดการ แทนที่จะต้องเสียเวลาดำเนินการไปโดยไม่มีทิศทางที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรซึ่งจะทำให้เสียหายต่อทรัพยากรในการบริหารดังกล่าว 3) ช่วยให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปโดยรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพเพราะมีแผนเป็นแนวปฏิบัติงานให้เป็นแนวทางอยู่แล้ว 4) เป็นการแบ่งเบาภาระ หน้าที่การงานของหัวหน้างานได้เป็นอย่างดี เพราะการมีแผน จะต้องมีการกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงาน (job description) 5) ทำให้สามารถระดมสรรพกำลังของทรัพยากร (mobilization of resources) ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุ และการจัดการและ 6) หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาสามารถทราบปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานตามแผน (plan implementation) ได้เป็นอย่างดี ทำให้สามารถปรับปรุงแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้ทันทั่วทั้ง

จิตวีร์ ขำเดช (2548, หน้า 195) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวางแผนไว้ดังนี้ การวางแผนที่ดีไม่ได้หมายความว่า การวางแผนนั้นจะต้องสลับซับซ้อนมากมาย แต่การวางแผนนั้นจะต้องมีเหตุผลที่ถูกต้อง และมุ่งให้เกิดการตัดสินใจ สามารถติดตามผลของการปฏิบัติและประเมินผลงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

ที่กำหนดไว้ได้แค่ไหน เพียงใด หรือไม่ ดังนั้นการวางแผนจึงมีความสำคัญและทำให้เกิดประโยชน์ดังต่อไปนี้ 1) ทำให้ผู้บริหารคำนึงถึงความรับผิดชอบได้ดีขึ้น 2) ใช้เป็นเครื่องมือควบคุมงานโดยการวัดความสำเร็จของงานที่ได้กระทำไปแล้ว 3) เป็นเครื่องกำหนดทิศทางขององค์กร ทำให้เกิดการสื่อความหมายและการประสานงานการทำงานภายในองค์กร 4) ผลของการปฏิบัติงานตามแผนงานสามารถใช้ตรวจสอบนโยบายขององค์กรในปัจจุบันซึ่งจะมีผลทำให้นำไปแก้ไขปรับปรุงนโยบายในอนาคตและเป้าประสงค์ในระยะยาวได้ 5) ช่วยให้ผู้บริหารมีความคิดกว้างขวางขึ้น ปรับตัวเองให้ดีขึ้น แก้ปัญหาได้ดีขึ้น ทำให้ได้ผลงานมีระดับสูงขึ้น 6) เพื่อให้สามารถจัดทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตอบแทนสูงสุด และ 7) เพื่อให้การพัฒนาและการแก้ไขปัญหาสาธารณสุข การบริหารเกิดผลอย่างมีความสมดุลกัน การวางแผนจึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทุกองค์กรจะต้องให้ความสำคัญ เพราะว่า การวางแผนเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง มีการตัดสินใจร่วมกันจัดทำเอกสารที่สมบูรณ์และดำเนินการได้ คัดคะแนนในอนาคต บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยทางเลือกที่ดีที่สุด

วิกิพีเดีย (2554, หน้า 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวางแผนไว้ว่า 1) ช่วยลดการสูญเสียจากการทำงานซ้ำซ้อน 2) ทำให้มีการกำหนดขอบเขตในการทำงานที่แน่นอน และมีนโยบายที่ชัดเจน 3) ช่วยให้ผู้บริหารสามารถเตรียมรับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและความยุ่งยากที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ตลอดจนป้องกันการขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในหน่วยงาน 4) การวางแผนเป็นเครื่องมือในการบริหารของผู้บริหาร เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ประหยัดเวลา และทรัพยากร และ 5) การวางแผนจะช่วยให้เกิดการประสานสัมพันธ์ภายในองค์กร ทำให้การปฏิบัติเป็นไปด้วยความราบรื่นและสามารถตรวจสอบความสำเร็จของเป้าหมายได้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการวางแผนแก้ปัญหา คือการลดความไม่แน่นอนลงหรือลดความเสี่ยงให้เหลือน้อยที่สุด หากสถานการณ์ต่าง ๆ ในโลกมีความแน่นอนก็ไม่จำเป็นต้องมีการวางแผนคิดอยากจะทำอะไรก็ได้และก็ประสบผลสำเร็จตามต้องการด้วย แต่เพราะสถานการณ์ต่าง ๆ ไม่มีความแน่นอนหรือมีความเสี่ยงจึงต้องมีการวางแผนการแก้ปัญหาาร่วมกัน

1.3 องค์ประกอบของการวางแผน

วิฑูรย์ สิมะโชติ (2542, หน้า 84) กล่าวว่า การวางแผน ประกอบด้วย ทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน และกำหนดหัวข้อควบคุม (control items) ซึ่งตามปกติ ได้แก่ Q-C-D-S-M-E คุณภาพ (quality), ต้นทุน (cost), การส่งมอบ (delivery), ความปลอดภัย (safety), ขวัญและกำลังใจ (morale), และสิ่งแวดล้อม (environment), กำหนดค่าเป้าหมายที่ต้องการบรรลุให้แก่หัวข้อควบคุมแต่ละข้อและกำหนดวิธีดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

วิสูตร จิระดำเกิง (2543, หน้า 73) กล่าวว่า องค์ประกอบการวางแผน งานที่มบริหารภาระงานจะต้องเข้าใจถึงตัวแปรที่สำคัญของภาระงาน 3 อย่าง ซึ่งได้แก่ 1) คุณภาพหรือผลของภาระงานที่ต้องการ 2) กำหนดเวลาที่ชัดเจน และ 3) ทรัพยากรต่างๆหรือต้นทุนค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่จำเป็น ในเรื่องของการวางแผนนั้น

จิตการณ วัชรราชันย์ (2544, หน้า 30-31) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบการวางแผนตามแนวคิดของ ฟูลเมอร์ (Fulmer) ไว้ 12 ขั้นตอน ดังนี้ 1) เลือกวัตถุประสงค์ (choose objectives) เนื่องจากวัตถุประสงค์เป็นเป้าหมายหรือจุดสุดท้ายของการวางแผน ถ้าไม่มีเป้าหมายปลายทางที่แน่นอนชัดเจน การที่จะติดต่อไปถึงการกระทำและวิธีการที่จะกระทำก็ คงจะสร้างความวุ่นวายให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องไม่น้อย 2) บอกกล่าววัตถุประสงค์ให้ผู้อื่นทราบ (communicate objective) คนทำงานร่วมกันจะต้องทราบวัตถุประสงค์ทุกระดับขององค์การ ตั้งแต่วัตถุประสงค์ระดับสูงขององค์การลงไปตามลำดับจนถึงวัตถุประสงค์ของแต่ละตำแหน่งของแต่ละคน 3) การกำหนดข้อสันนิษฐาน ซึ่งหมายถึงการประเมินอนาคตหรือการพยากรณ์ (forecasting) ซึ่งมีหลักและวิธีการหลายๆ ประการเช่น เทคนิคเดลฟาย (delphi technique) และค่าเฉลี่ยเคลื่อนที่ (moving average) 4) สำรวจทรัพยากร (survey resources) เป็นการตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่าการทำงานให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์นั้นมีความเป็นไปได้ กล่าวคือ มีคน เงิน สิ่งอำนวยความสะดวก เวลา และปัจจัยอื่นๆ ที่จำเป็นในการทำงานตามแผนให้ ไปสู่เป้าหมายได้ 5) กำหนดนโยบาย (establish policies) เพื่อเป็นแนวทางกว้างๆสำหรับคนในองค์การได้ยึดเป็นหลักในการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป็นแนวทางในการตัดสินใจเลือกทางให้เหมาะสมยิ่งขึ้น 6) ระบุทางเลือก (identify alternatives) เพื่อที่จะตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ผู้ตัดสินใจจะต้องรู้ทางเลือกทั้งหมดที่มีอยู่ซึ่งเป็นทางเลือกที่เป็นไปได้ 7) เปรียบเทียบทางเลือก (compare alternatives) เมื่อมีทางเลือกแล้ว ขั้นนี้จึงเป็นการประเมินทางเลือกทั้งหลายที่มีอยู่ เพื่อดูความเป็นไปได้ 8) เลือกแนวทางของการกระทำ (choose a course of action) เมื่อประเมินทางเลือกแล้ว จะต้องตัดสินใจเลือกเอาทางที่เหมาะสมที่สุดไม่ควรลังเลให้มีเวลา ถ้าไม่จำเป็น 9) ส่วนแนวทางปฏิบัติและกฎเกณฑ์ (create procedures and rules) แนวปฏิบัติคือแนวทางอย่างละเอียดของการกระทำโดยมีนโยบายเป็นกรอบ และจะบอกถึงขั้นตอนเป็นลำดับที่ละขั้นๆ ไปจนจบกระบวนการ 10) กำหนดงบประมาณ (establish budgets) งบประมาณเป็นตัวกำหนดการปฏิบัติงานที่สำคัญ ทรัพยากรทุกอย่างสามารถระบุในลักษณะของงบประมาณได้และถือว่าเป็นแผนทางการเงินด้วย 11) กำหนดตารางเวลา (establish time tables) ตารางเวลาการทำงานโดยมีจุดเริ่มต้นและสิ้นสุดของแต่ละกิจกรรม รวมกันเป็นจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดของแผน และ 12) ตัดสินใจในเรื่องมาตรฐาน (decide on standard) มาตรฐานมีไว้เพื่อวัดการปฏิบัติงานตามแผน เมื่อมีแผนแล้ว สิ่งตามมา คือ การควบคุมให้ทำตามแผนและ มีการประเมินผลซึ่งเป็นอันสุดท้ายของกระบวนการวางแผน

ทวีป ศิริรัศมี (2544, หน้า 24) กล่าวว่า องค์ประกอบการวางแผนเป็น กระบวนการวางแผนแบ่งออกเป็นขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สถานการณ์ เป็นการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกองค์กร กล่าวคือ 1.1) การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง (strengths) และจุดอ่อน (weakness) ขององค์กร เช่น กลุ่มบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มบุคคล บรรยากาศขององค์กร เป็นต้น 1.2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เป็นการวิเคราะห์โอกาส (opportunities) และอุปสรรค(threats) ที่มีต่อการปฏิบัติงานหรือการบริหารองค์กร เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เป็นต้น 2) การกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการหรือคาดหวัง เป็นการกำหนดผลลัพธ์ที่องค์กรหรือหน่วยงานต้องการบรรลุ 3) กำหนดทางเลือก เป็นการ กำหนดทางเลือกต่างๆ เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากคำถามต่อไปนี้ คือทำไมต้องทำ (why) จำเป็นต้องทำอะไรบ้าง (what) ทำที่ไหน (where) ทำเมื่อไร (when) ใครเป็นคนทำ (who) และจะอย่างไร (how) 4) การเลือกทางเลือกจากที่กำหนดไว้ 5) การจัดทำแผนตามทางเลือกที่เลือกไว้ และ6) การนำแผนไปปฏิบัติและบันทึกผลการปฏิบัติ หรือรวบรวมหลักฐานต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัตินำไปสู่การปรับแผนหรือการวางแผนใน ส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 24-26) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบการวางแผนว่ามีกระบวนการวางแผน ดังนี้ 1) กำหนดทิศทางและกลยุทธ์ 1.1) วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของนักเรียน ชุมชน สังคม และผู้เกี่ยวข้อง 1.2) ศึกษา นโยบายมาตรฐานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 1.3) ศึกษาศักยภาพของโรงเรียน 1.4) กำหนดแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน 2) กำหนดมาตรฐาน วางมาตรการและแนวปฏิบัติให้ สอดคล้องเชื่อมโยงกันกับระบบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง 2.1) ระบบการแนะแนว 2.2) ระบบป้องกัน สารเสพติด 2.3) ระบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 2.4) ระบบความปลอดภัยของสภาพสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองสิทธิเด็ก เยาวชน ฯลฯ และ 3) วางแผนการดำเนินงาน 3.1) กำหนดเป้าหมาย และลำดับความสำคัญ 3.1) จัดสร้างทีมงานและสร้างความตระหนัก เจตคติที่ดีในการทำงาน แก่ทีมงาน 3.3) กำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 3.4) กำหนด มาตรฐานการดำเนินงานด้านป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด 3.5) จัดทำแผนงาน ปฏิทิน ปฏิบัติงานตลอดปีการศึกษา ให้ครอบคลุมทั้งด้านการบริหารจัดการระบบและด้านกระบวนการ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 3.6) การจัดทำสื่อ นวัตกรรม สนับสนุนการดำเนินงานตามระบบ ดูแลช่วยเหลือนักเรียน

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2548, หน้า 35– 39) กล่าวว่า องค์ประกอบการวางแผน กระบวนการวางแผนมีดังนี้ 1) การเตรียมการ หมายถึง การเตรียมการก่อนการวางแผน ซึ่งมีกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติดังนี้ 1.1) นโยบาย และเป้าหมายขององค์กรต้องการอะไร 1.2) วิเคราะห์สภาพการปัจจุบัน งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนความพร้อม

ในการทำงาน 1.3) วัตถุประสงค์และความต้องการสอดคล้องกับนโยบาย และเป้าหมายขององค์กรหรือไม่ 1.4) สภาพแวดล้อมปัจจุบัน และโอกาสเอื้ออำนวยให้มากน้อยเพียงใด 1.5) ผลสำเร็จที่ต้องการภายในระยะเวลาที่กำหนด 1.6) ข้อมูลต่างๆที่ต้องการ บุคคลหรือหน่วยงานเกี่ยวข้องกับแผนมีใครบ้าง 2) การสร้างแผน หมายถึง การกำหนดแผนที่ต้องการขึ้นมาให้ชัดเจนมีกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติดังนี้ 2.1) มาตรฐานหรือคุณภาพงานที่ต้องปฏิบัติ 2.2) มีทางเลือกหรือกิจกรรมอะไรบ้างที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุตามต้องการ 2.3) อุปสรรคข้อจำกัดที่จะเกิดขึ้นและวิธีการแก้ไขอุปสรรคหรือข้อจำกัดนั้นๆ 2.4) ตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกหรือกิจกรรมที่คิดว่าดีที่สุดและเหมาะสมกับสถานการณ์ 2.5 กำหนดขั้นตอนของการปฏิบัติงาน 2.6) ทรัพยากรที่ต้องการเพื่อสนับสนุนการทำงานมีอะไรบ้าง 2.7) เขียนแผนให้ชัดเจน โดยมีการกำหนดช่วงระยะเวลาเริ่มต้นสิ้นสุดและผู้รับผิดชอบแต่ละกิจกรรม 3) การปฏิบัติตามแผน หมายถึง การนำแผนที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติมีกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติดังนี้ 3.1) กำหนดที่จะรับผิดชอบในการปฏิบัติและการควบคุมงานแต่ละส่วน 3.2) ประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามแผนก่อนที่จะมีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบไปปฏิบัติ 3.3) จัดสรรทรัพยากรสนับสนุน การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเพียงพอ 3.4) กำหนดรูปแบบความร่วมมือและการประสานงานกับหน่วยงานอื่น หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับแผน 3.5) การนิเทศงาน ช่วยเหลือแนะนำในการปฏิบัติงาน 3.6) การควบคุมกำกับและติดตามผลการปฏิบัติงาน และ 4) การประเมินผล หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานว่าได้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ การประเมินผลแผนนี้ เป็นการประเมินผลเพื่อ กลับไปยังขั้นตอนที่ 1 ของกระบวนการวางแผนนั่นเอง สำหรับกิจกรรมที่ต้องการปฏิบัติมีดังนี้ 4.1) ผลการปฏิบัติงานได้ตามที่ต้องการมากน้อยเพียงใด 4.2) ปัญหาและอุปสรรคที่พบ 4.3) ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแผน และ 4.4) สมควรที่จะมีการทบทวนแผนปรับเปลี่ยนหรือไม่

สุนันทา ชัยสิทธิ์ดำรง (2550, หน้า 89-98) กล่าวว่า องค์ประกอบการวางแผนเป็นกระบวนการบริหารจัดการตามวัฏจักรคุณภาพของการมีส่วนร่วมในการวางแผน มีดังนี้ 1) วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และผู้เกี่ยวข้อง 2) ศึกษาและทำความเข้าใจนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง 3) มีการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและศักยภาพของโรงเรียน 4) มีการศึกษาวิเคราะห์บริบทของชุมชน 5) มีการจัดระบบด้านป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดไว้ในแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน 6) มีการกำหนดมาตรฐานวางมาตรการและแนวปฏิบัติสอดคล้องเชื่อมโยงกับระบบการแนะแนว 7) มีการกำหนดมาตรฐานวางมาตรการและแนวปฏิบัติสอดคล้องเชื่อมโยงกับระบบป้องกันสารเสพติด 8) มีการกำหนดมาตรฐานวางมาตรการและแนวปฏิบัติสอดคล้องเชื่อมโยงกับระบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 9) มีการกำหนดมาตรฐานวางมาตรการและแนวปฏิบัติสอดคล้องเชื่อมโยงกับระบบความปลอดภัยของสภาพสิ่งแวดล้อม

10) มีการกำหนดมาตรฐานวางมาตรการและแนวการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน 11) มีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานด้านการอ่าน 12) มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาของนักเรียนที่ต้องดูแลช่วยเหลือ 13) มีการแต่งตั้งคณะทำงานด้านภาระงาน 14) มีการสร้างความตระหนักและเจตคติดีในการทำงาน 15) มีการกำหนดกลยุทธ์และมาตรฐานการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน 16) จัดทำแผนงาน/ปฏิทินปฏิบัติงานด้านกระบวนการด้านบริหารภาระงาน ตลอดปีการศึกษา และ 17) มีการมอบหมายงานด้านระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อวางแผนการจัดทำสื่อ/นวัตกรรมสนับสนุนการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ศุภศักดิ์ พงษ์อนันต์, อารยา เจริญกุล, และวิภา โฆษิตสุรังกุล (2541, หน้า 4-7) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบการวางแผน ดังนี้ 1) วัตถุประสงค์และเป้าหมาย วัตถุประสงค์คือความต้องการของแผนงานซึ่งเป็นแนวทางกว้างๆ ในเชิงคุณภาพ กำหนดวัตถุประสงค์คือความต้องการของแผนงานซึ่งควรเริ่มจากการระบุปัญหา แล้วแปลงปัญหามาเป็นวัตถุประสงค์ของแผน รู้ถึงสาเหตุต่างๆ ที่ส่งผลให้เกิดปัญหา จากวัตถุประสงค์ต้องสามารถกำหนดได้ว่า จะดำเนินการอะไรเพื่อบรรลุตามจุดมุ่งหมาย ต้องสามารถรู้ได้ว่าต้องการผลลัพธ์อะไร ต้องสามารถกำหนดมาตรการเพื่อใช้วัดผลสำเร็จได้ โดยการเขียนวัตถุประสงค์ควรยึดหลัก SMART คือ S = Specific ระบุชัดเจน มีขอบเขตที่แน่ชัด M = Measurable สามารถวัดและประเมินผลได้ A = Attainable สามารถบรรลุได้ R = Realistic ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง T = Time มีกรอบของเวลากำหนดไว้ เป้าหมายคือ ความต้องการตามแผนงานซึ่งเป็นแนวทางที่เจาะจงเขียนในเชิงปริมาณและสามารถวัดผลได้ชัดเจน 2) วิธีดำเนินงาน คือกิจกรรมหรืองานต่างๆ ที่จำเป็นต้องมีการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ กิจกรรมทุกกิจกรรมที่ต้องทำควรแยกแยะให้ชัดเจนกำหนดผู้รับผิดชอบ และเวลาที่เริ่มต้นและสิ้นสุดของแต่ละกิจกรรม รวมทั้งพิจารณาถึงข้อได้เปรียบและข้อเสียเปรียบที่มีในการดำเนินตามแผนด้วย 3) ระยะเวลาในการดำเนินงาน คือการระบุระยะเวลาเริ่มต้นของแผนงานจนถึงเวลาสิ้นสุด ในกรณีที่แผนงานนั้นมีหลายภารกิจ ก็สามารถลงรายละเอียดระยะเวลาของแต่ละภารกิจที่ต้องปฏิบัติตามแผน ว่าแต่ละภารกิจนั้นต้องเริ่มต้นและสิ้นสุดเมื่อใด 4) งบประมาณและทรัพยากรที่ต้องใช้คือ การระบุถึงค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่ต้องใช้เพื่อดำเนินการตามแผนในบรรลุผล โดยรวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับคน วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานทั้งหมด 5) ผู้รับผิดชอบ คือบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต่อความสำเร็จของแผนงานนั้น 6) การติดตามผล คือการบริหารและวางแผนติดตามความก้าวหน้าแผนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน และ 7) ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ การระบุและชี้ถึงข้อดีต่างๆ ที่จะได้รับจากการดำเนินการตามแผน ซึ่งผลประโยชน์ที่ได้รับอาจอยู่ในรูปตัวเงิน หรือไม่อยู่ในรูปตัวเงินก็ได้

อีวเบิร์ก, และโทมัส (Elbeik, & Thomas, 1998, pp. 49-67) กล่าวว่า องค์ประกอบการวางแผนประกอบด้วย 1) การกำหนดโครงสร้างงานการแบ่งงาน โครงสร้างของทีมงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล 2) การประเมินหน้าที่และประมาณระยะเวลาของแต่ละงาน 3) การเตรียมแผนงาน การจัดหาวิธีการดำเนินงาน การประเมินในด้านงบประมาณ และ 4) การประเมินความเสี่ยงและสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นของภาระงานซึ่งแผนงานเป็นเอกสารที่ไม่ตายตัว สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดภาระงาน

เกรย์, และลาร์สัน (Gray, & Larson, 2000, pp. 5-6) กล่าวว่า องค์ประกอบการวางแผน เป็นขั้นที่ระดับความพยายามสูงขึ้น มีการจัดทำแผนภาระงาน กำหนดเวลาของงานต่างๆ ทรัพยากรที่ต้องการ คุณภาพของงานและงบประมาณที่ต้องการ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบกระบวนการแก้ปัญหาด้านการวางแผน โดยมีลักษณะดังนี้ 1) ร่วมศึกษาปัญหาและนโยบายการดำเนินงานตามภาระงาน 2) ร่วมวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของนักเรียน ชุมชน สังคม และผู้เกี่ยวข้อง 3) ร่วมกำหนดบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในการแก้ปัญหาตามภาระงาน 4) ร่วมวางแผนติดตามความก้าวหน้าของกระบวนการแก้ปัญหาเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาลักษณะต่างๆที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน 5) ร่วมกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นของกระบวนการแก้ปัญหาจนถึงเวลาสิ้นสุด 6) ร่วมกำหนดนโยบายของแต่ละแผนงานในการแก้ปัญหาที่ต้องปฏิบัติ 7) ร่วมกำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ 8) ร่วมแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ดูแลกระบวนการแก้ปัญหาตามภาระงาน

2. ด้านการปฏิบัติ

2.1 ความหมายของการปฏิบัติ

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2542, หน้า 47 – 48) กล่าวว่า การปฏิบัติ หมายถึง การทำความเข้าใจแผนงานที่กำหนดขึ้น และมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบนำแผนนั้นไปปฏิบัติให้บรรลุผล ซึ่งการปฏิบัติตามแผนจะสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ

ศุภศักดิ์ พงษ์อนันต์, อารยา เจริญกุล, และวีณา โฆษิตสุรังคกุล (2541, หน้า 7) กล่าวว่า การปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติตามแผน (do) เป็นการทำความเข้าใจแผนงานที่กำหนดขึ้น และมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบนำแผนนั้นไปปฏิบัติให้บรรลุผลซึ่งการปฏิบัติตามแผนจะสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ

วีระพล บดีรัฐ (2543, หน้า 3) กล่าวว่า การปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการปฏิบัติเป็นการทำตามแนวทางที่ได้คิดและวางแผนไว้ตั้งแต่ต้นควรมีการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องในขณะที่ปฏิบัติจริงถ้ามีเหตุการณ์ผิดปกติเกิดขึ้นก็ปรับเปลี่ยนแผนได้ตามความเหมาะสม

สุจิต คณธนกุลวงศ์ (2543ข, หน้า 21) กล่าวว่า การปฏิบัติ หมายถึง การปฏิบัติตามแผนในลักษณะของความมั่นใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน ว่าหลังจากจบการวางแผนแล้วเข้าสู่ขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือดำเนินงาน ขั้นตอนต่างๆ ที่เสนอไว้ควรนำไปปฏิบัติเพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

จิตการณ วัชรราชันย์ (2544, หน้า 33) กล่าวว่า การปฏิบัติ หมายถึง การทำความเข้าใจและมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบนำไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และในแนวของการบริหารคุณภาพ การปฏิบัติตามแผนเป็นการดำเนินการตามแผนและขั้นตอนที่วางไว้

ศิริลักษณ์ วงษ์จันทร์หาญ (2545, หน้า 47) กล่าวว่า การปฏิบัติ หมายถึง การรับงานจากหน่วยงานไปจัดทำ บางกรณีจะเป็นการสั่งงาน แต่จะออกมาในรูปแบบของการส่งเสริมให้ดำเนินงานด้วยตนเอง ไม่ว่าจะกระทำโดยวิธีใด ผลก็คือต้องประสบความสำเร็จนั่นเอง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546, หน้า 15) กล่าวว่า การปฏิบัติ หมายถึง การปฏิบัติร่วมกันของทุกคนโดยใช้กระบวนการ วิธีการและการบันทึกบุคคลภายในองค์กรที่รับผิดชอบระบบย่อยต่างๆ จะต้องปฏิบัติและบันทึกอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน

เดมมิง (Demming, 1986, p. 84) กล่าวว่า การปฏิบัติ หมายถึง การหาความรู้เกี่ยวกับวิธีดำเนินการนั้นด้วยวิธีการฝึกรวมหรือศึกษาด้วยตนเอง ดำเนินการตามวิธีการที่กำหนด และเก็บรวบรวมบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องและผลลัพธ์ของหัวข้อควบคุม

เกรย์, และลาร์สัน (Gray, & Larson, 2000, pp. 5-6) กล่าวว่า การปฏิบัติ หมายถึง การลงมือทำคือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการวางแผน ในขั้นนี้ต้องตรวจสอบระหว่างปฏิบัติด้วยว่าได้ดำเนินไปในทิศทาง ที่ตั้งใจหรือไม่ พร้อมกับสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบด้วย

ซาเฟอร์แพค (Saferpak, 2002, p.1) กล่าวว่า การปฏิบัติ หมายถึง การปฏิบัติงานตามแผนเป็นการพิจารณาเพื่อเลือกแผน

สรุปได้ว่า การปฏิบัติ หมายถึง การทำความเข้าใจแผนงานที่กำหนดขึ้น และมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบนำแผนนั้นไปปฏิบัติให้บรรลุผลซึ่งการปฏิบัติตามแผนจะสำเร็จได้ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ

2.2 ความสำคัญของการปฏิบัติ

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำพูน (2554, หน้า 6) กล่าวว่า การปฏิบัติมีความสำคัญว่าเป็นการทำให้ทราบขั้นตอน วิธีการ และสามารถเตรียมงานล่วงหน้าหรือทราบอุปสรรคล่วงหน้าด้วย ดังนั้น การปฏิบัติงานก็จะเกิดความราบรื่น และเรียบร้อย นำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (2554, หน้า 14) กล่าวถึงความสำคัญของการปฏิบัติ ไว้ดังนี้ 1) ได้งานที่มีคุณภาพตามที่กำหนด 2) ผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดความสับสน 3) แต่ละหน่วยงานรู้งานซึ่งกันและกัน 4) บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่สามารถทำงานแทนกันได้ 5) สามารถเริ่มปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วเมื่อมีการโยกย้ายตำแหน่งงาน 6) ลดขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อน 7) ลดข้อผิดพลาดจากการทำงานที่ไม่เป็นระบบ 8) ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงาน 9) ช่วยให้เกิดความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน 10) ช่วยลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน 11) ช่วยลดการตอบคำถาม 12) ช่วยลดเวลาในการสอนงาน 13) ช่วยให้การทำงานเป็นมืออาชีพ และ 14) ช่วยในการออกแบบระบบงานใหม่และปรับปรุงงาน

นริศ นางาม (2554, หน้า 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการปฏิบัติ ไว้ดังนี้ 1) ปรับปรุงการปฏิบัติงาน 2) ปรับค่าตอบแทน 3) พิจารณาตัดสินใจการบรรจุ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และการลดชั้นลดตำแหน่ง 4) ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา 5) การวางแผนและการพัฒนาอาชีพ 6) ข้อบกพร่องของกระบวนการจัดบุคคล 7) ความไม่ถูกต้องแม่นยำของข้อมูล การปฏิบัติงานที่ไม่ดีแสดงให้เห็นถึงความบกพร่องในข้อมูลการวิเคราะห์งานของระบบข้อมูลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 8) ความบกพร่องของการออกแบบงาน 9) โอกาสจ้างงานเท่าเทียมกัน 10) ความท้าทายภายนอก สภาพแวดล้อมของงาน ครอบครัว การเงิน สุขภาพอนามัย หรือเรื่องส่วนตัวอื่น ๆ และ 11) ผลสะท้อนต่อทรัพยากรมนุษย์การปฏิบัติงานดีหรือไม่ดีตลอดทั่วทั้งองค์การชี้ให้เห็นการทำหน้าที่ของทรัพยากรมนุษย์ว่าดีเพียงใดในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการปฏิบัติในกระบวนการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วม คือ การปฏิบัติตามแผนงานการแก้ปัญหา ทำให้ทราบขั้นตอน วิธีการ และสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเกิดความราบรื่น และเรียบร้อย นำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

2.3 องค์ประกอบของการปฏิบัติ

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2542, หน้า 180-190) กล่าวว่า องค์ประกอบของการปฏิบัติ ประกอบด้วยการทำงาน 3 ระยะ คือ 1) การวางแผนการ ได้แก่ 1) การแยกแยะกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องการกระทำ 2) กำหนดเวลาที่ต้องใช้ในกิจกรรมแต่ละอย่าง และ 3) การจัดสรรทรัพยากรต่างๆ 2) การจัดแบบเมทริกซ์ (matrix management) การจัดแบบนี้สามารถช่วยดึงผู้เชี่ยวชาญหลายแขนงจากแหล่งต่างๆ มาได้และเป็นวิธีช่วยประสานงานระหว่างฝ่ายต่างๆ 3) การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของผู้ร่วมงาน ได้แก่ 1) ให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงงานทั้งหมดและทราบเหตุผลที่ต้องกระทำ 2) ให้ผู้ร่วมงานพร้อมในการใช้ดุลพินิจที่เหมาะสม และ 3) พัฒนาจิตใจให้รักการร่วมมือกัน

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2542, หน้า 84) องค์ประกอบของการปฏิบัติ ตามขั้นตอนการบริหารงานคุณภาพ “วัฏจักรเดมมิง” (Deming, cycle) ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ตามแผน ประกอบด้วยหาความรู้เกี่ยวกับวิธีดำเนินการนั้น ด้วยวิธีการฝึกอบรมหรือศึกษาด้วยตัวเอง ดำเนินการตามวิธีการที่กำหนด การเก็บรวบรวมบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องและผลลัพธ์ของหัวข้อควบคุม

สุจิต คุณธนกุลวงศ์ (2543ข, หน้า 21) กล่าวว่า องค์ประกอบของการปฏิบัติ ตามแผนในลักษณะของความมั่นใจของผู้คุมงานที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน ว่าหลังจากจบการวางแผนแล้วเข้าสู่ขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือดำเนินงาน ขั้นตอนต่าง ๆ ที่เสนอไว้ควรนำไปปฏิบัติ เพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ 1) สร้างความมั่นใจว่า ผู้รับผิดชอบดำเนินงานตระหนักถึงวัตถุประสงค์ และความจำเป็นของงานอย่างถ่องแท้ 2) ให้ผู้รับผิดชอบดำเนินงานตามแผน รับรู้เนื้อหาในแผนอย่างทอ่งแท้ 3) จัดให้มีการศึกษาหรือฝึกอบรมเพื่อดำเนินงานตามแผน และ 4) จัดหาทรัพยากรที่จำเป็นตามที่กำหนด และเมื่อต้องการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 28 – 29) กล่าวว่า องค์ประกอบของการปฏิบัติ ตามแผนไว้สอดคล้องกันว่า เมื่อสถานศึกษาได้วางแผนการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรก็ร่วมกันดำเนินการตามแผนที่จัดทำไว้ โดยในระหว่าง การดำเนินงานต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา และควรมุ่งเน้นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับ ผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะ 1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนทำงานอย่างมีความสุข 2) จัดสิ่งอำนวยความสะดวก สนับสนุนทรัพยากร เพื่อให้ การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 3) กำกับติดตาม ทั้งระดับรายบุคคล รายกลุ่ม รายหมวด /ฝ่าย เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้มีการดำเนินงานตามแผน และ 4) ให้การนิเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 24-26) กล่าวว่า องค์ประกอบของการปฏิบัติ มีขั้นตอนดังนี้ 1) พัฒนาบุคลากรให้มีเจตคติ ความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการดำเนินงานตามกระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) สนับสนุนให้ครูที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องดำเนินการดูแลช่วยเหลือนักเรียนครอบคลุมทั้งการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมพัฒนา การป้องกันแก้ไข การส่งต่อภายใน-ภายนอก และช่วยให้สามารถปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนดอย่างราบรื่น และมีคุณภาพ 3) ผลิตรายการหรือจัดหาสื่อ นวัตกรรม ให้การสนับสนุนกระบวนการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

สุนันทา ชัยสิทธิ์ดำรง (2550, หน้า 89-98) กล่าวว่า องค์ประกอบของการปฏิบัติ เป็นการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวัฏจักรคุณภาพ ในสถานศึกษาด้านการดำเนินงาน (Do) 1) มีการพัฒนาบุคลากรให้มีเจตคติ ความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) สนับสนุนให้ครูที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องดำเนินการด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 3) สนับสนุนให้

ครูที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องดำเนินการด้านการคัดกรองนักเรียน 4) สนับสนุนให้ครูที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องดำเนินการส่งเสริมพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5) สนับสนุนให้ครูที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องดำเนินการป้องกันและแก้ไขนักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา 6) สนับสนุนให้ครูที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องดำเนินการส่งต่อภายในและภายนอกสถานศึกษาในกรณีจำเป็น และ 7) มีการสนับสนุนงบประมาณในการผลิตหรือจัดหาสื่อและนวัตกรรมเครื่องมือและเอกสารต่างๆ ที่สนับสนุนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

รัชนี วัฒนภิรมย์ (2550, หน้า 22) กล่าวว่า องค์ประกอบของการปฏิบัติมีได้หลายวิธี โดยที่จะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกันตามที่ตั้งไว้ในภาระงานกรณีเช่นนี้จะต้องระบุไว้ให้แน่ชัดในภาระงานว่าจะเลือกปฏิบัติตามวิธีใด ด้วยเหตุผลอย่างไร กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ จะต้องแสดงการเปรียบเทียบผลดีผลเสียของการดำเนินงานในแต่ละวิธีไว้ ด้วยการแสดงการเปรียบเทียบผลดีผลเสียของการดำเนินงานในแต่ละวิธีไว้ด้วยการแสดงการเปรียบเทียบวิธีดำเนินการแต่ละวิธีนอกจากจะเปรียบเทียบในเชิงเวลาที่ต้องใช้ในแต่ละวิธีแล้วก็ควรแสดงการเปรียบเทียบถึงทรัพยากรทุกชนิดที่ต้องใช้ในแต่ละวิธี และค่าใช้จ่ายส่วนที่เป็นตัวเงินของแต่ละวิธีด้วย ซึ่งก็คือการแสดงให้เห็นว่าภาระงานนี้เลือกวิธีดำเนินงานเหมาะสมที่สุดประหยัดที่สุดและได้ผลดีมากที่สุดนั่นเอง และในส่วนนี้เองที่การวิเคราะห์เชิงต้นทุนผลได้อาจเข้ามามีบทบาทและมีส่วนช่วยชี้แจงถึงผลดีผลเสียในการดำเนินงานแต่ละวิธีได้ ทั้งนี้ในภาระงานอาจไม่ต้องแสดงการวิเคราะห์เชิงต้นทุน ผลได้ของการดำเนินงานแต่ละวิธีในรายละเอียดเพียงแต่เสนอผลสรุปของการวิเคราะห์ดังกล่าว ส่วนการวิเคราะห์เชิงต้นทุน-ผลได้ในรายละเอียดนั้น อาจจัดไว้ในภาคผนวกแนบท้ายภาระงานนั้นๆ ก็ได้

เกรย์, และลาร์สัน (Gray, & Larson, 2000, pp. 5-6) กล่าวว่า องค์ประกอบของการปฏิบัติ เป็นขั้นที่ระดับความพยายามสูงขึ้นมากในระยะต้นของขั้นนี้ เพราะมีการปฏิบัติงานต่างๆ ของภาระงาน ภาระงานเป็นรูปร่าง ทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านจิตใจ มีผลผลิตชนิดใหม่เกิดขึ้น และอาจมีความขัดแย้งต่างๆ ในการทำงานอาจเกิดขึ้นได้มากในขั้นนี้ มีมาตรการในการควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามเวลา ต้นทุนและผลงานที่ระบุไว้ ซึ่งอาจจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบางสิ่งบางอย่างเกิดขึ้นบ้าง มีการจัดทำรายงานและตรวจสอบงานเป็นระยะๆ และระดับความพยายามจะลดลงในระยะปลายๆ ขึ้น

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการปฏิบัติ กระบวนการแก้ปัญหาเป็นการทำความเข้าใจแผนงานการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่กำหนดขึ้น และมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบนำแผนนั้นไปปฏิบัติ ควรมีการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องก่อนโดยมีลักษณะดังนี้ 1) ร่วมสนับสนุนให้ครูที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องดำเนินการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาด้านต่างๆ 2) ร่วมกำกับติดตามกระบวนการแก้ปัญหา เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้มีการดำเนินงานตามแผนงาน 3) ร่วมจัดสิ่งอำนวยความสะดวก สนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้การ

ปฏิบัติงานในการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ร่วมจัดให้มีการศึกษา หรือฝึกอบรมเพื่อดำเนินงานตามแผนงานในการแก้ปัญหาร่วมกัน 5) ร่วมสร้างความมั่นใจว่า ผู้รับผิดชอบการดำเนินงาน ตระหนักถึงวัตถุประสงค์ และความจำเป็นของการมีส่วนร่วมในการ แก้ปัญหาอย่างถ่องแท้ 6) ร่วมส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการ แก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง 7) ร่วมจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นตามที่กำหนดและเมื่อต้องการใน กระบวนการแก้ปัญหา 8) ร่วมหามาตรการในการควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามเวลา ต้นทุน และแผนงานกระบวนการแก้ปัญหาที่ระบุไว้ ซึ่งอาจจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบางสิ่งบางอย่าง เกิดขึ้นบ้าง 9) ร่วมสนับสนุนงบประมาณในการผลิตหรือจัดหาสื่อและนวัตกรรมเครื่องมือและ เอกสารต่างๆในกระบวนการแก้ปัญหา และ 10) ร่วมผลิตหรือจัดหาสื่อ นวัตกรรม ให้การ สนับสนุนกระบวนการแก้ปัญหของครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

3. ด้านการประเมินผล

3.1 ความหมายของการประเมินผล

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2542, หน้า 47 – 48) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การกำหนดระยะเวลาในแผนงานเมื่อการดำเนินการถึงระยะเวลาใดๆ ที่กำหนดตามแผน ซึ่งอาจ ถูกกำหนดโดยการวางเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวในแผน และเมื่อการปฏิบัติได้ดำเนินมาถึง ระยะเวลาที่กำหนดแล้ว จึงจำเป็นต้องทำการประเมินผล โดยเทียบผลการมีความแตกต่าง กับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่ระยะแรกของการวางแผน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 29) ได้กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง กลไกสำคัญที่จะกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา เพราะจะทำให้ได้ข้อมูล ย้อนกลับ ที่จะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานที่ผ่านมาว่าบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด ต้องปรับปรุงแก้ไขในเรื่องใดบ้าง

วีระพล บดีรัฐ (2543, หน้า 3) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การเทียบดู ผลลัพธ์กับแผนที่ได้ปฏิบัติหรือเป็นการประเมินทางออกของปัญหาและอุปสรรคที่ได้แก้ไขว่าวิธี เลื่อนั้นเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งการตรวจสอบต้องมีการเปรียบเทียบผลที่ได้จากการ ปฏิบัติจริงกับแผนที่ได้วางไว้ มีการตรวจสอบว่ามีข้อมูลใหม่เกิดขึ้นหรือไม่ และรวบรวมบันทึก ข้อมูลที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์และปรับปรุงให้ดีขึ้นต่อไป โดยการใช้ใบตรวจสอบ (check sheet) ผังก้างปลา (fishbone diagram)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546, หน้า 15) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การประเมินตนเอง ร่วมกันประเมิน หรือผลัดเปลี่ยนกันประเมิน ภายในระหว่างบุคคล ระหว่างทีมย่อยในสถานศึกษา

เดมมิง (Deming, 1986, p.84) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การกำหนดระยะเวลาในแผนงานเมื่อการดำเนินการถึงระยะเวลาใดๆ ที่กำหนดตามแผน ซึ่งอาจ ถูกกำหนดโดยการวางเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวในแผน และเมื่อการปฏิบัติได้ดำเนิน

มาถึงระยะเวลาที่กำหนดแล้ว จึงจำเป็นต้องทำการประเมินผล โดยเทียบผลการมีความแตกต่างกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่ระยะแรกของการวางแผน

อีวเบิร์ก, และโทมัส (Elbeik, & Thomas, 1998, pp. 165-175) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการควบคุมคุณภาพของงานซึ่งรวมถึงวัสดุ และการใช้งาน หลักการทั่วไปของการตรวจสอบมีดังนี้ 1) ต้องทำโดยผู้ที่มีความสามารถเหมาะสมกับงาน ได้แก่ ความรู้ด้านเทคนิค และประสบการณ์ตรงในงานนั้นๆ ทั้งนี้ผู้ตรวจสอบงานที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมอาจสร้างปัญหาอย่างมากในงานทั้งด้านคุณภาพ เวลา และ ต้นทุน และ 2) การตรวจสอบอาจทำโดยเปิดเผย หรือไม่ก็ได้ แต่โดยทั่วไปแล้วนิยมทำเป็นระบบเปิดเผยตรงไปตรงมาซึ่งได้ผลดี และไม่สับสน

ยูเนสโก (UNESCO, 1999, p. 2) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การกำกับดูแลในลักษณะการเกี่ยวข้องถึง เอกสาร รายงาน การปฏิบัติตามแผน ข้อมูล ข่าวสาร และกรอบของการรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องของการนำภาระงานไปปฏิบัติ เพื่อที่จะปรับปรุงการจัดการ

ซาเฟอร์เพค (Saferpak, 2002, p.1) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การปฏิบัติเพื่อยอมรับแผนหรือปรับปรุงแผน เป็นขั้นตอนการเปรียบเทียบผลการแก้ปัญหา โดยเก็บข้อมูลก่อนและหลังแก้ไขปัญหามาดูว่าได้ผลอย่างไร ตรงเป้าหมายหรือไม่

สรุปได้ การประเมินผล หมายถึง การกำหนดระยะเวลาในแผนงาน เมื่อการดำเนินการถึงระยะเวลาใดๆ ที่กำหนดตามแผน ซึ่งอาจถูกกำหนดโดยการวางแผนเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวในแผน และเมื่อการปฏิบัติได้ดำเนินมาถึงระยะเวลาที่กำหนดแล้ว จึงจำเป็นต้องทำการประเมินผล โดยเทียบผลการมีความแตกต่างกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่ระยะแรกของการวางแผน

3.2 ความสำคัญของการประเมินผล

วิกิพีเดีย (2554, หน้า 9) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินผล ดังนี้ 1) การประเมินเป็นเครื่องมือรับรองคุณภาพในการให้บริการ ถึงแม้จะไม่สามารถประกันผลสัมฤทธิ์ขั้นสูงสุดของภาระงานได้ แต่ก็สามารถจะรับรองคุณภาพของการให้บริการ ในระดับหนึ่งได้ 2) การประเมินผลช่วยให้ได้ข้อมูลซึ่งเป็นสารสนเทศที่มีคุณค่าสำหรับหน่วยงานในพิจารณาจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้การสนับสนุนภาระงานต่าง ๆ ในโอกาสต่อไป 3) การประเมินผลช่วยให้ได้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้รับบริการ ข้อมูลประเภทนี้ทำให้ทราบถึงข้อจำกัดและปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุง ตลอดจนเพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ 4) การประเมินผลช่วยให้ทราบถึงผลผลิตทั้งในด้านที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ควบคู่กันไป ถึงแม้ว่าการดำเนินงานต่าง ๆ ล้วนมีแต่จุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ผลผลิตที่พึงประสงค์เป็นหลัก แต่ในความเป็นจริงแล้ว ก็อาจจะ มีผลผลิตบางส่วนที่ไม่พึงประสงค์เกิดตามมามีด้วย

ผุสดี รุมาคม (2554, หน้า 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินผล ดังนี้

- 1) การประเมินเป็นเครื่องช่วยชนิดหนึ่งในการสร้างและรักษาระดับการปฏิบัติงานที่น่าพอใจของพนักงานให้เกิดกับงานในปัจจุบัน กระบวนการประเมินซึ่งมีการติดตามผลโดยการสัมภาษณ์พนักงานแต่ละคนหลังจากการประเมินอาจจะมีส่วนทำให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้นหรือการปฏิบัติงานที่ได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้นในส่วนของบุคคลหลาย ๆ คน
- 2) การประเมินผลอาจจะช่วยให้เห็นความต้องการและโอกาสของความเจริญเติบโตและการพัฒนาของบุคคล การเจริญเติบโตอาจจะประสบผลสำเร็จได้โดยการศึกษาด้วยตนเอง หลักสูตรการฝึกอบรมที่เป็นทางการ
- 3) การประเมินอย่างเป็นทางการและตามระยะเวลาจะกระตุ้นผู้บังคับบัญชาให้ทำการสังเกตพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา การที่กระตุ้นโดยทัศนคติที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับสูง ผู้บังคับบัญชาสามารถได้รับการจูงใจให้มีความสนใจบุคคลแต่ละคนและเสนอให้ความช่วยเหลือ
- 4) การประเมินช่วยการตัดสินใจในเรื่องการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การงดจ้างชั่วคราว และการไล่ออก การประเมินบุคคลคนหนึ่งอย่างเป็นระบบโดยผู้ประเมินจำนวนหนึ่งทำการประเมินตลอดระยะเวลาหนึ่ง และบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษรจะช่วยทำให้กระบวนการนี้มีเหตุผลและเหมาะสมการประเมินควรจะให้การพิจารณาอันสมควรกับความต้องการทั้งขององค์กรและบุคคล
- 5) การทำให้แผนทรัพยากรมนุษย์ถูกต้อง ความถูกต้องของการคาดการณ์กระบวนการคัดเลือกพนักงานนั้นมักจะถูกวัดโดยการเปรียบเทียบหรือการหาความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินการปฏิบัติงานกับคะแนนที่ได้จากการทดสอบ การประเมินของผู้สัมภาษณ์ และอื่น ๆ การชี้ให้เห็นถึงคุณค่าของแผนการฝึกอบรมบางครั้งจะถูกวัดโดยการวิเคราะห์การปฏิบัติงานของพนักงานภายหลังจากหลักสูตรการฝึกอบรมหลักสูตรหนึ่งเสร็จสมบูรณ์

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการประเมินผล กระบวนการแก้ปัญหา คือการประเมินกระบวนการแก้ปัญหาาร่วมกันช่วยในการตัดสินใจในเรื่องการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การงดจ้างชั่วคราว และการไล่ออก การประเมินบุคคลคนหนึ่งอย่างเป็นระบบโดยมีการประเมินร่วมกันในการแก้ปัญหาและทำการประเมินตลอดระยะเวลาหนึ่ง และบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร จะช่วยทำให้กระบวนการแก้ปัญหาร่วมกันนี้มีเหตุผล และเหมาะสมการประเมินกระบวนการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วมควรจะให้การพิจารณาอันสมควรกับความต้องการทั้งขององค์กรและบุคคล

3.3 องค์ประกอบของการประเมินผล

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2542, หน้า 192) กล่าวว่า องค์ประกอบของการประเมินผล ทำให้รู้สภาพการของงานที่เป็นอยู่เปรียบเทียบกับสิ่งที่วางแผนซึ่งประกอบด้วยกระบวนการดังนี้ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบ 2) รวบรวมข้อมูล 3) พิจารณากระบวนการทำงานเป็นตอนๆ เพื่อแสดงจำนวนและคุณภาพของผลงานที่ได้รับแต่ละขั้นตอนเปรียบเทียบกับที่ได้วางแผนไว้ และ 4) การรายงาน จัดแสดงผลการประเมินรวมทั้งมาตรการ

ป้องกันความผิดพลาดหรือความล้มเหลว โดยรายงานเป็นทางการอย่างสมบูรณ์ และรายงานแบบย่ออย่างไม่เป็นทางการ

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2542, หน้า 86) กล่าวว่าองค์ประกอบของการประเมินผลเป็นการบริหารงานคุณภาพ “วัฏจักรเดมมิง” (Deming, cycle) ไว้ ด้านการติดตามประเมินผล (check) ประกอบด้วย ตรวจสอบว่าการปฏิบัติงานเป็นไปตามวิธีการทำงานมาตรฐานหรือไม่ ตรวจสอบว่าค่าที่วัดได้ (ของตัวแปรที่เกี่ยวข้อง) อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานหรือไม่ และตรวจสอบว่าผลลัพธ์ (ของหัวข้อควบคุม) ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 24-26) กล่าวว่า องค์ประกอบของการประเมินผล มีแนวดำเนินการดังนี้

1. นิเทศ กำกับ ติดตาม งานที่มอบหมาย 1.1) จัดประชุมครูในแต่ละระดับชั้น ประมาณสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ที่ครอบคลุมกิจกรรมต่อไปนี้ 1.2) แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และประสานความร่วมมือในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง 1.3) นำเสนอข้อมูล ความรู้ หรือเทคนิควิธีที่เป็นประโยชน์ต่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 1.4) ติดตามผลการดำเนินงานของครูในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง 1.5) สร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง 1.6) ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2. ประเมินผลเพื่อทบทวน (ประเมินภายใน) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน โดยคัดสรรบุคลากรที่มีความเหมาะสม ดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานของแต่ละระดับชั้น ด้วยวิธีการที่หลากหลาย อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เน้นการประเมินเพื่อการพัฒนา มิใช่การจับผิดตัวบุคคล ประเมินด้วยบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร ประเมินครูที่ปรึกษาดีเด่น ประเมินหัวหน้าระดับชั้นดีเด่น แต่ละระดับจะสลับกันประเมินซึ่งกันและกัน และสัมภาษณ์นักเรียน

สุนันทา ชัยสิทธิ์ดำรง (2550, หน้า 89-98) กล่าวว่า องค์ประกอบของการประเมินผล คุณภาพในสถานศึกษาด้านการตรวจสอบ 1) มีการประชุมครูในแต่ละระดับชั้นและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อนำเสนอข้อมูลความรู้และเทคนิควิธีที่เป็นประโยชน์ต่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) มีการกำกับ ติดตามผลการดำเนินงานของครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาและผู้รับผิดชอบในทุกภาระงานของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง 3) มีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง 4) มีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานระบบอย่างต่อเนื่อง 5) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงาน โดยพิจารณาบุคลากรที่มีความเหมาะสม 6) มีการประเมินผลการดำเนินงานของแต่ละระดับชั้น ด้วยวิธีการที่หลากหลายอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง 7) มีการประเมินเพื่อการพัฒนาด้วยบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร 8) มีการประเมินครูที่ปรึกษาดีเด่น โดยใช้วิธีสำรวจความ

พึงพอใจของนักเรียน และผู้ปกครอง และ 9) มีการประเมินหัวหน้าระดับช่วงชั้นดีเด่น โดยแต่ละระดับช่วงชั้นสลับกันประเมินซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งสัมภาษณ์นักเรียน

เอลบิคร์, และโทมัส (Elbeik, & Thomas, 1998, pp.165-175) กล่าวว่า องค์ประกอบของการประเมินผล เป็นการวัดความก้าวหน้าระหว่างดำเนินงาน จะวัดความก้าวหน้าของงานปกติทุกช่วงเวลานั้นจะมีสาระ ดังนี้

1. วัดความก้าวหน้าของงานที่ทำได้จริงและเปรียบเทียบกับความก้าวหน้าที่ควรทำได้ตามแผน
2. ทบทวนปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงที่ผ่านมาและวิธีการที่จัดการกับปัญหาเหล่านั้น
3. ศึกษาถึงปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับการดำเนินการงานและแนวทางแก้ไขที่เสนอโดยทีมบริหารภาระงาน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของกระบวนการแก้ปัญหาด้านการประเมินผล เป็นการประเมินภายในระหว่างบุคคลเพื่อให้เกิดการพัฒนาสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินการงานการแก้ปัญหาที่ผ่านมามีบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด ต้องปรับปรุงแก้ไขเรื่องใด โดยมีลักษณะดังนี้ 1) ร่วมแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการแก้ปัญหาโดยคัดสรรบุคลากรที่มีความเหมาะสม 2) ร่วมกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการแก้ปัญหา โดยใช้การมีส่วนร่วม ทั้งครู นักเรียน และผู้ปกครอง 3) ร่วมดำเนินการประเมินผลการดำเนินการแก้ปัญหาของแต่ละระดับชั้น ด้วยวิธีการที่หลากหลาย 4) ร่วมกำกับ ติดตามผลการดำเนินการแก้ปัญหาของผู้รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง 5) ร่วมประเมินผลการแก้ปัญหา นักเรียนตามสภาพที่ปฏิบัติจริง โดยครูนักเรียนและผู้ปกครอง 6) ร่วมประชุมครูที่รับผิดชอบการแก้ปัญหาด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ 7) ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และประสานความร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการแก้ปัญหา 8) ร่วมทบทวนปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงที่ผ่านมาและวิธีการที่จัดการกับปัญหาเหล่านั้น 9) ร่วมศึกษาถึงปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับการดำเนินการแก้ปัญหาตามภาระงานและแนวทางแก้ไขที่เสนอโดยทีมบริหารภาระงาน 10) ร่วมวัดความก้าวหน้าของกระบวนการแก้ปัญหาที่ทำได้จริงและเปรียบเทียบกับความก้าวหน้าที่ได้ตามแผน และ 11) ร่วมรายงานกระบวนการแก้ปัญหา จัดแสดงผลการประเมินรวมทั้งมาตรการป้องกันความผิดพลาดหรือความล้มเหลว โดยรายงานเป็นทางการอย่างสมบูรณ์และรายงานแบบย่ออย่างไม่เป็นทางการ

4. ด้านการปรับปรุงและพัฒนา

4.1 ความหมายของการปรับปรุงและพัฒนา

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2542, หน้า 195) กล่าวว่า การปรับปรุงและพัฒนา หมายถึง การปรับปรุงแก้ไข (act) ผลของการตรวจสอบหาพบว่าเกิดความบกพร่องขึ้นทำ

ให้งานที่ได้ไม่ตรงเป้าหมายหรือผลงานไม่ได้มาตรฐาน ให้ปฏิบัติตามแก้ไขปัญหาลักษณะที่ค้นพบ

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2542, หน้า 47 – 48) กล่าวว่า การปรับปรุงและพัฒนา หมายถึง การนำผลจากขั้นตรวจสอบมาดำเนินการต่อให้เหมาะสม กรณีผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ให้นำวิธีการหาหรือกระบวนการปฏิบัติ นั้นๆ มาปรับใช้ให้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานและต้องคิดหาทางปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการที่ทำให้บรรลุแผนนั้นๆ ให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม กรณีผลที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ จะต้องนำเอาข้อมูล ที่รวบรวมไว้ มาวิเคราะห์และพิจารณาว่าควรจะทำดำเนินการต่อไปอย่างไร

สุจิต คุณทรกุลวงศ์ (2543ข, หน้า 36) กล่าวว่า การปรับปรุงและพัฒนา หมายถึง การปรับปรุงแก้ไขให้คำนึงถึงเนื้อหาของแผนด้วย ไม่ใช่แก้ไขเฉพาะวิธีการปฏิบัติงานอย่างเดียว ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ ในการปฏิบัติการแก้ไข มีความจำเป็นจะต้องแยกแยะอย่างชัดเจนในการกำจัดการและหาสาเหตุของการวางแผนที่ไม่ดีพอก่อน แล้วจึงทำการปรับปรุงคุณภาพของการวางแผนและปรับปรุงเนื้อหาของแผนด้วย

วีระพล บดีรัฐ (2543, หน้า 3) กล่าวว่า การปรับปรุงและพัฒนา หมายถึง การนำผลจากขั้นตรวจสอบมาดำเนินการต่อให้เหมาะสม กรณีผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ให้นำวิธีการหาหรือกระบวนการปฏิบัติ นั้นๆ มาปรับใช้ให้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานและต้องคิดหาทางปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการที่ทำให้บรรลุแผนนั้นๆ ให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม กรณีผลที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ จะต้องนำเอาข้อมูล ที่รวบรวมไว้มาวิเคราะห์และพิจารณาว่าควรจะทำดำเนินการต่อไปอย่างไร เช่น หาทางเลือกใหม่ที่น่าจะเป็นไปได้ ใช้ความพยายามเพิ่มขึ้นขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นหรือเปลี่ยนเป้าหมายใหม่

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546, หน้า 15) กล่าวว่า การปรับปรุงและพัฒนา หมายถึง การนำผลการประเมินมาแก้ไขพัฒนาในส่วนที่เป็นกระบวนการ วิธีการ ปัจจัยหรือการบันทึกให้ดีขึ้น จนระบบคุณภาพหรือวงจรคุณภาพเป็นวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรอย่างยั่งยืน

เดมมิง (Deming, 1986, p. 84) กล่าวว่า การปรับปรุงและพัฒนา หมายถึง ขั้นตอนของการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงาน ถ้าการตรวจสอบโดยการวัดผลด้วยตัววัดใดๆ ที่กำหนดไว้ในแผนงาน แสดงให้เห็นว่าผลของการปฏิบัติงานจริง เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดมีความแตกต่างกัน นั้นหมายถึงสิ่งที่คาดหวังต่างจากผลลัพธ์ แสดงถึงว่าอาจมีอุปสรรค หรือปัญหาเกิดขึ้นในการทำงาน เมื่อทราบว่าปัญหาหลังจากการตรวจสอบแล้ว การหาสาเหตุเพื่อการแก้ไขอุปสรรค

คลีแลนด์ (Cleland, 1999, p. 325) กล่าวว่า การปรับปรุงและพัฒนา หมายถึง การปรับปรุงแก้ไขว่าเป็นการปฏิบัติให้ถูกต้องหลังจากการดูมาตรฐานงาน สังเกตการณ์กระทำ และเปรียบเทียบความจริงที่เกิด ซึ่งนั่นคือการแก้ไขจะเป็นขั้นตอนสุดท้ายในระบบการควบคุม ภาระงาน

ซาเฟอร์แพค (Saferpak, 2002, p.1) กล่าวว่า การปรับปรุงและพัฒนา หมายถึง ขั้นตอนนี้มีความแตกต่างกันตามผลของการปฏิบัติหรือผลการศึกษาที่ได้ นั่นคือ หากผลการปฏิบัติหรือผลการศึกษาพบว่า มีผลสำเร็จจากการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ ก็ต้องจัดทำให้เป็นมาตรฐานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้องในครั้งต่อไปหรือในบางกรณี แผนเดิมอาจต้องถูกปรับเปลี่ยนเพื่อใช้แผนใหม่ที่เหมาะสมกว่าก็อาจเป็นไปได้จึงอาจเรียกว่าขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนการตัดสินใจ

สรุปได้ว่า การปรับปรุงและพัฒนา หมายถึง การนำผลจากขั้นตรวจสอบ มาดำเนินการต่อให้เหมาะสม กรณีผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้ให้นำวิธีการหา หรือกระบวนการปฏิบัติ นั้นๆ มาปรับใช้ให้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และต้องคิดหาทางปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการที่ทำให้บรรลุแผนนั้นๆ ให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม กรณีผลที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ จะต้องนำเอาข้อมูลที่รวบรวมไว้มาวิเคราะห์และพิจารณาว่าควรจะดำเนินการต่อไปอย่างไร

4.2 ความสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนา

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ลำพูน (2554, หน้า 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาไว้ว่า การปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนใดก็ตาม เมื่อมีการปรับปรุงแก้ไขคุณภาพ ก็เกิดขึ้น ดังนั้น วงจร PDCA จึงเรียกว่า วงจรบริหารงานคุณภาพ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (2554, หน้า 20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนา ไว้ดังนี้ 1) เป็นการเตรียมตนให้พร้อมในด้านต่างๆ เพื่อรับกับสถานการณ์ทั้งหลายได้ด้วยความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง 2) เป็นการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่อง และพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม ขจัดคุณลักษณะที่ไม่ต้องการออกจากตัวเอง และเสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการ 3) เป็นการวางแนวทางให้ตนเองสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายในชีวิตได้อย่างมั่นใจ 4) ส่งเสริมความรู้สึกในคุณค่าแห่งตนสูงให้ขึ้น มีความเข้าใจตนเอง สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนได้เต็มศักยภาพ

วินัย เพชรช่วย (2554, หน้า 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนา ไว้ว่า เนื่องจากบุคคลย่อมต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธกัน การพัฒนาในบุคคลหนึ่งย่อมส่งผลต่อบุคคลอื่นด้วย การปรับปรุงและพัฒนาตนเองจึงเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น ทั้งบุคคลในครอบครัวและเพื่อนในที่ทำงาน สามารถเป็นตัวอย่างหรือเป็นที่อ้างอิงให้เกิดการพัฒนาในคนอื่น ๆ ต่อไป เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งชีวิตส่วนตัว

และการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในชุมชน ที่จะส่งผลให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

วิกิพีเดีย (2554, หน้า 7) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาไว้ว่า ภารกิจที่แต่ละหน่วยงานในสังคมต้องรับผิดชอบ ล้วนต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้พัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงานหรือเทคโนโลยี การพัฒนาเทคนิควิธี หรือวิธีคิดและทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของผลผลิต ทำให้หน่วยงานนั้นสามารถแข่งขันในเชิงคุณภาพและประสิทธิภาพกับสังคมอื่นได้สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมได้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของกระบวนการแก้ปัญหาการปรับปรุงและพัฒนา การพัฒนาในบุคคลหนึ่งย่อมส่งผลต่อบุคคลอื่นด้วย การปรับปรุงและพัฒนาการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา จึงเป็นการเตรียมตนเองให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น ทั้งบุคคลในครอบครัวและเพื่อนในที่ทำงาน สามารถเป็นตัวอย่างหรือเป็นที่อ้างอิงให้เกิด การพัฒนาในคนอื่น ๆ ต่อไป เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งชีวิตส่วนตัวในการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในชุมชน ที่จะส่งผลให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4.3 องค์ประกอบของการปรับปรุงและพัฒนา

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2542, หน้า 197) กล่าวว่า องค์ประกอบของการปรับปรุงและพัฒนา ของการตรวจสอบหากพบว่าเกิดความบกพร่องขึ้นทำให้งานที่ได้ไม่ตรงเป้าหมายหรือผลงานไม่ได้มาตรฐาน ให้ปฏิบัติตามแก้ไขปัญหามาตรฐานที่ค้นพบ ดังนี้ 1) ถ้าผลงานเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมาย ต้องแก้ไขที่ต้นเหตุ 2) ถ้าพบความผิดปกติใดๆ ให้สอบสวนค้นหาสาเหตุแล้วทำการป้องกัน เพื่อมิให้ความผิดปกตินั้นเกิดขึ้นซ้ำอีกในการแก้ปัญหาเพื่อให้ผลงานได้มาตรฐานอาจใช้มาตรการดังต่อไปนี้การย้ายนโยบายการปรับปรุงระบบหรือวิธีการทำงานและการประชุมเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2542, หน้า 90) กล่าวถึง องค์ประกอบของการปรับปรุงและพัฒนา ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาที่ทำให้เป็นไปตามแผน 2) ถ้าการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวิธีการทำงานมาตรฐาน ก็มีมาตรการแก้ไข ถ้าผลลัพธ์ที่ได้เป็นไปตามที่คาดหวังก็ค้นหาสาเหตุและแก้ไขที่ต้นตอเพื่อมิให้เกิดปัญหาซ้ำขึ้นอีกและปรับปรุงระบบการทำงานและเอกสารวิธีการทำงานมาตรฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 24-26) กล่าวถึง องค์ประกอบของการปรับปรุงและพัฒนา ดังนี้ 1) การปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ได้มาตรฐาน 1.1) วิเคราะห์ผลจากการประเมินเพื่อทบทวน โดยใช้มาตรฐานคุณภาพการประกันคุณภาพ 1.2) นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงส่วนที่เป็นจุดอ่อน และพัฒนาในส่วนที่ดี เป็นที่ยอมรับให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นเพื่อให้มีความมั่นคงเข้มแข็งตลอดไป โดยกำหนดแนวทาง

สนับสนุนการดำเนินงาน ปรับปรุงแก้ไข 2) การสรุปรายงานและประชาสัมพันธ์ 2.1) จัดทำหลักฐานการสรุป รายงาน ประชาสัมพันธ์ ที่ครอบคลุมประเด็นต่อไปนี้ จุดประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน ผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรคข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาและครูที่ปรึกษาดีเด่น หัวหน้าระดับช่วงชั้นดีเด่น 2.2) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์

สุนันทา ชัยสิทธิ์ดำรง (2550, หน้า 89-98) กล่าวถึง องค์ประกอบของการปรับปรุงและพัฒนา ประกอบด้วย 1) มีการวิเคราะห์ผลจากการประเมินเพื่อทบทวนโดยใช้มาตรฐานระบบ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) มีการนำผลการประเมินในส่วนที่เป็นจุดอ่อนมากำหนดแนวทางปรับปรุงแก้ไขในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในครั้งต่อไป 3) มีการนำผลการประเมินในส่วนที่ดีเป็นที่ยอมรับมากำหนดแนวทางพัฒนาและสนับสนุนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น 4) มีการจัดทำหลักฐานการสรุปรายงานที่ครอบคลุมจุดประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน ผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนา 5) มีการประกาศเกียรติคุณครูที่ปรึกษาดีเด่น และหัวหน้าระดับช่วงชั้นดีเด่น และ 6) มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลสำเร็จของการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของกระบวนการแก้ปัญหาการปรับปรุงและพัฒนาเป็นการนำผลจากขั้นตรวจสอบมาดำเนินการต่อให้เหมาะสม กรณีผลที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ โดยมีลักษณะดังนี้ 1) รวมนำผลการประเมินการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาไปใช้ในการปรับปรุงส่วนที่เป็นจุดอ่อน และพัฒนาในส่วนที่ดีเป็นที่ยอมรับให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น เพื่อให้มีความมั่นคงเข้มแข็งตลอดไป 2) ร่วมจัดทำหลักฐานการสรุป รายงาน ประชาสัมพันธ์ ที่ครอบคลุมประเด็นต่อไปนี้ จุดประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน ผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรคข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา 3) ร่วมปรับปรุงระบบหรือวิธีการทำงานและการประชุมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา 4) รวมนำผลการประเมินในส่วนที่ดีเป็นที่ยอมรับมากำหนดแนวทางพัฒนาและสนับสนุนการดำเนินงาน 5) ร่วมตรวจสอบค้นหาสาเหตุในกรณีพบความผิดปกติใดๆในกระบวนการแก้ปัญหาแล้วทำการป้องกัน 6) ร่วมติดตามในกรณีที่ผลงานของภาระงานการแก้ปัญหาเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายที่กำหนดไว้และแก้ไขที่ต้นเหตุ 7) ร่วมปรับปรุงระบบการทำงานและเอกสารวิธีการทำงานตามมาตรฐาน 8) ร่วมจัดทำหลักฐานการสรุปรายงานกระบวนการแก้ปัญหาที่ครอบคลุมจุดประสงค์ เป้าหมาย 9) ร่วมในการประกาศเกียรติคุณ ครูผู้รับผิดชอบภาระงานและเจ้าหน้าที่ที่ทำงานดีเด่นในการดำเนินงานกระบวนการแก้ปัญหา และ 10) ร่วมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามภาระงานที่รับผิดชอบในการแก้ปัญหา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

เกียรติสุดา เสือทอง (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีด้านการกำหนดนโยบายและแผนมีค่าสูงสุดอยู่ในระดับมาก และด้านการบริหารงบประมาณและปัจจัยสนับสนุนมีค่าต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1 ที่มีความแตกต่างกันทางเพศโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1 ที่มีความแตกต่างกันทางด้านระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1 ที่มีความแตกต่างกันทางสถานภาพตามองค์ประกอบของคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนเอกชนโดยรวมและด้านการกำหนดนโยบายและแผน ด้านการพัฒนาวิชาการ และด้านการจัดกิจกรรมนักเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนหรือครูมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษามากกว่าผู้แทนชุมชน/ผู้ปกครอง

สุภาพ แก้วดาทิพย์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองปากพอง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองปากพอง จังหวัดนครศรีธรรมราชโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน คือการร่วมมือด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารทั่วไปก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองปากพอง จังหวัดนครศรีธรรมราช ระหว่างองค์ประกอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บำเหน็จ จินขาวขำ (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดงานการประถมศึกษา อำเภอบางละมูน จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสถานภาพพบว่าอยู่ในระดับ

ปานกลาง เมื่อเทียบความแตกต่างโดยจำแนกตามสถานภาพ พบว่ามีความแตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษามีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผู้แทนครูและผู้แทนชุมชน

พจนา เทียนธาดา (2543, บทคัดย่อ) ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นระดับประถมศึกษา ของโรงเรียนที่ได้รับมาตรฐานคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร พบว่าลักษณะชุมชนที่เข้ามามีส่วนร่วม คือเป็นผู้ให้ข้อมูลพื้นฐานร่วมวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและเป็นผู้ให้ความรู้หรือถ่ายทอดประสบการณ์ในการนำหลักสูตรไปใช้ ปัญหาที่พบ คือ ชุมชนไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควรเนื่องจากมีภารกิจมาก โรงเรียนและชุมชนมีเวลาว่างไม่ตรงกัน แนวทางให้โรงเรียนมามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นควรมีบทบาทในการเป็นผู้ให้ข้อมูลพื้นฐาน เป็นแหล่งวิชาการ ร่วมเป็นคณะกรรมการโรงเรียน ร่วมแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะสนับสนุนด้านสิ่งของวัสดุอุปกรณ์ ต่างๆ สำหรับบทบาทของโรงเรียนในการเสริมสร้างความร่วมมือของชุมชน โรงเรียนควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนที่เข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมต่างๆ

ทับทิม กวีวัฒน์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอแม่ฮ่องสอน พบว่า โดยภาพรวมครูผู้สอนส่วนใหญ่ เห็นว่าได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การสั่งการและการควบคุม นอกจากนั้นครูผู้สอน ยังให้ความเห็นในการกำหนดนโยบาย เสนอแนะให้จัดกิจกรรมบริหารแบบประชาธิปไตย ให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน และร่วมติดตามผลการดำเนินงาน

บุญยิ่ง จอมงาม (2543, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมจัดการประถมศึกษาขององค์กรส่วนตำบล จังหวัดลำพูน พบว่า เจ้าหน้าที่และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความต้องการร่วมให้คำปรึกษาการจัดการศึกษาของแต่ละโรงเรียน ร่วมสร้างแหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียนให้นักเรียน แจ้งข่าวคราวความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการดำเนินงานจากองค์การบริหารส่วนตำบลให้โรงเรียนได้รับรู้ และร่วมพิจารณาการแก้ปัญหาและให้กำลังใจแก่ครูและเจ้าหน้าที่ของโรงเรียน

แสนสุข อำนวยการ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วม ในการ จัดการศึกษาของผู้บริหารและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอถ้ำพรรณรา จังหวัด นครศรีธรรมราชพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้บริหารและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอถ้ำพรรณรา จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายการกิจกรรมพบว่า การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการ วางแผนการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการดำเนินการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางด้านการติดตามผลและประเมินผลการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับปัญหาอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง และปัญหาอุปสรรคที่มีสูงสุด คือ งบประมาณไม่เพียงพอที่จะสนับสนุนในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน

วรรณภา สารวะดี (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาที่เป็นของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า 1) สถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาที่เป็นของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี มีปัญหาการบริหารงานทั่วไปในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อพิจารณาในแต่ละรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยงานอาคารสถานที่ที่มีปัญหาสูงสุด รองลงมาเป็นงานพัสดุ งานประชาสัมพันธ์ และงานด้านสำนักงาน ตามลำดับ ส่วนงานสารบรรณเป็นงานที่มีปัญหาน้อย 2) ปัญหาการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาที่เป็นของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ตามความคิดเห็นของผู้มีหน้าที่ปฏิบัติงานการบริหารงานทั่วไป กับผู้ใช้บริการด้านการบริหารงานทั่วไป รับรู้สภาพและปัญหาการบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ปัญหาการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาที่เป็นของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป และครูผู้ใช้บริการด้านการบริหารทั่วไป เมื่อจำแนกตามวุฒิ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีปัญหาในการบริหารงานทั่วไปไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า เป็นปัญหาในด้านการบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธัญพร สายชมพู (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษากระบวนการแก้ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 4 มีกระบวนการแก้ปัญหา 6 ขั้นตอน อยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ขั้นการจำแนกแยกแยะปัญหาหรือเป้าหมาย ขั้นการกำหนดทางเลือกของปัญหา ขั้นการจัดตั้งวัตถุประสงค์ของบรรทัดฐาน ขั้นการตัดสินใจเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับบรรทัดฐานมากที่สุด ขั้นการดำเนินการแก้ไข และขั้นการประเมินผลการแก้ปัญหา ไปใช้แก้ปัญหาในงาน 4 ด้าน คือ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านการแก้ปัญหาอยู่ในระดับมากทุกรายขั้นตอน และทุกด้าน 2) ผลการศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการแก้ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหาร พบว่า กระบวนการแก้ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 4 ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายขั้นตอน พบว่า ขั้นการตัดสินใจเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับบรรทัดฐานมากที่สุด ผู้บริหารมีกระบวนการแก้ปัญหาแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ กระบวนการแก้ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 4 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารแตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายขั้นตอน ทุกขั้นตอนไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เจลา พวงมาลัย (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับช่วงชั้นที่ 3 และช่วงชั้นที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 อำเภอปากท่อ ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหาร งานบริหารทั่วไป โดยภาพรวม พบว่า ระดับการปฏิบัติงานบริหารทั่วไป ตามองค์ประกอบด้านการบริการ 10 ด้าน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 อำเภอปากท่อ อยู่ในระดับมาก 2) ปัญหาการบริหาร งานบริหารทั่วไป โดยภาพรวม พบว่า ปัญหาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานบริหารทั่วไป ตามองค์ประกอบด้านการบริการ 10 ด้านของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 อำเภอปากท่อ อยู่ในระดับน้อย 3) สภาพการบริหารทั่วไป เมื่อเปรียบเทียบตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน และครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน กับผู้บริหาร และครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 4) ปัญหาการบริหารงานทั่วไป เมื่อเปรียบเทียบตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน และครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน

ศักรินทร์ มะปรางอ่อน (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในฐานะโรงเรียนเป็นนิติบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานวิชาการ 2) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัญหาการส่งเสริมการดำเนินงานในสถานศึกษา ที่พบมากที่สุดคือ โรงเรียนขนาดเล็กแหล่งเรียนรู้ห้องสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศมีจำนวนไม่เพียงพอทำให้ขาดความต่อเนื่องในการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนการจัดสรรงบประมาณรายหัวนักเรียน ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กขาดความสมดุลในการพัฒนารอบด้าน ครูไม่ครบชั้นเรียนและมีภาระงานมากทำให้การสอนมีปัญหาและอุปสรรคและงานที่ได้รับมอบหมายมีจำนวนมาก 4) แนวทางแก้ไขปัญหาการส่งเสริมการดำเนินงานในสถานศึกษา ผู้บริหารควรเชิญชวนและประชาสัมพันธ์ให้ กรรมการสถานศึกษาและชุมชนให้การสนับสนุนและระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้โรงเรียนขนาดเล็กเป็นกรณีพิเศษตามความจำเป็นโดยไม่เน้นรายหัวนักเรียน

ไพฑูลย์ ภูมิซ้อ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารแบบ มีส่วนรวมตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับการปฏิบัติมากทั้ง 5 ด้าน โดยที่ ด้านการยึดมั่นผูกพันกับโรงเรียนอยู่

ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือด้านการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านการกระจายอำนาจและด้านการมอบอำนาจในการตัดสินใจและด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานและด้านการไว้วางใจตามลำดับ 2) ปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วม การให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นปัญหามากที่สุดรองลงมาคือ ผู้บริหารมีสิทธิตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องปรึกษาผู้บริหาร การมีโอกาสเลือกปฏิบัติงานตามความถนัด ความต้องการและความสนใจ ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานทุกฝ่าย และเสริมสร้างบรรยากาศทำงานให้ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตามลำดับ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่โรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

นิภา อินทวงค์ (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนระดับมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมครูผู้ปฏิบัติการสอนมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน ในด้านการวางแผน การจัดการ การนำองค์การและการควบคุม ซึ่งครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความเห็นว่าด้านการวางแผนควรมีการประชุมชี้แจงให้ความรู้ความเข้าใจแก่ครูผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับการจัดทำแผนประจำปี โดยให้ครูทุกคนมีส่วนร่วม ด้านการจัดการ ควรให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ มีการประเมินผล การปฏิบัติงานและการฟังความคิดเห็น ด้านการนำองค์การ ควรให้ครูผู้ปฏิบัติการสอนมีส่วนร่วมและร่วมแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม

รัชชัย ไชยพุ่ม (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมตัดสินใจของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปอทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า 1) การมีส่วนร่วมตัดสินใจของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าการมีส่วนร่วมของครูด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป การบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับมากและด้านการบริหารบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมตัดสินใจของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปอทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 3) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมตัดสินใจของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปอทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมตัดสินใจของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปอทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ดิเรก วรรณเศียร (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู ประสิทธิภาพของโรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงาน วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ ศึกษา ระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่ตัดสินใจ ประสิทธิภาพของโรงเรียนระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูที่มีส่วนร่วม และไม่มีส่วนร่วมเป็นกระทำงานในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า ทั้งผู้ที่เป็นคณะทำงานและไม่เป็นคณะทำงานต่างมีความต้องการมีส่วนร่วมโดยตรงในการบริหารจะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิผลของโรงเรียนสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้เป็นคณะทำงาน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

ฟอสเตอร์ (Foster, 1993) ได้ศึกษาประเภทของผู้ปกครองที่เข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับต่อผลของอัตราการเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน พบว่า ผู้ปกครองที่เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนแยกเป็น 2 ประเภท คือ ผู้ปกครองที่เข้ามาในโรงเรียนและอาสาทำงานต่างๆในโรงเรียน หรือเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ในการประชุมสภาที่ปรึกษาโรงเรียน ซึ่งผู้ปกครองประเภทนี้จะมีผลต่อนักเรียนในทางอ้อม และผู้ปกครองประเภทที่ 2 เป็นประเภทที่ส่งผลต่อนักเรียนโดยตรง ได้แก่ ผู้ปกครองที่เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน และร่วมแก้ปัญหาการเรียนของนักเรียน โดยการช่วยนักเรียนทำการบ้านหรือทำโครงการให้นักเรียน

มิลเลอร์ (Miller, 1989) ได้ศึกษาการกำหนดการมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้ของโรงเรียนชนบทในสหรัฐอเมริกา จากการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งการให้ครูมีส่วนร่วมจะมีประโยชน์อย่างมากในด้านการยอมรับและความเข้าใจ

มีแกน (Meegan, 1986) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนคาทอลิก ในรัฐคอนซัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มขึ้นตอนของการมีส่วนร่วมในการวางแผน และแนวคิดของบุคลากรเกี่ยวกับคุณภาพของโรงเรียน งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการวางแผนและคุณภาพของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับการวางแผนคือหลักสูตร และครูใหญ่มีทัศนะเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงคุณภาพของโรงเรียนในแง่บวกมากกว่าครูทั่วไป

คิง (King, 1986) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้ของครูผู้สอนต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ของโรงเรียนชนบท ในนิว ฟาวด์ แลนด์ พบว่า โรงเรียนต้องพยายามที่จะส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองกับโรงเรียนให้แน่นแฟ้น ยิ่งขึ้น การดึงเอาความคิดสร้างสรรค์ ความรู้ ความเข้าใจ และสติปัญญาของครู นักเรียน ผู้ปกครองและสมาชิกของชุมชนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา

ต้องปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งต้องมีการวางแผนร่วมกันอย่างดีบนพื้นฐาน ของกระบวนการวิจัย การสนับสนุน โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐในท้องถิ่นและการจัดกิจกรรม โดยคณะกรรมการของโรงเรียน

เพอร์สัน (Person, 1994) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันของวิทยาลัยชุมชนในนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณะครูและเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล พบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารไม่มีผลต่อการรับรู้ประสิทธิผลและพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารไม่มีผลต่อการรับรู้ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย

เอลเลียท (Elliont, 1987) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมกับการกระจายอำนาจในโรงเรียนเพื่อกำหนดคุณภาพของโรงเรียน จุดประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครอง ครู และอาจารย์กับการรับรู้ของครูใหญ่เกี่ยวกับความร่วมมือกันและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานและร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาเพื่อคุณภาพของโรงเรียนพบว่า การเพิ่มความร่วมมือและการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาพร้อมกันเพื่อคุณภาพของโรงเรียนและได้เสนอแนะจัดโครงสร้างและการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและจะต้องประกอบด้วย การวางแผนล่วงหน้า การวัดผล การได้รับความสนับสนุนช่วยเหลือ การนำความร่วมมือและการกระจายอำนาจในโรงเรียนไปใช้

ชโมคเคอร์ (Schmoker, 1996) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์ที่สำคัญที่นำไปสู่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนการปรับปรุงคุณภาพได้แก่การเน้นการทำงานเป็นทีม การวางแผนเป้าหมายอย่างชัดเจนในการวางแผนแก้ปัญหาพร้อมกัน ใช้ข้อมูลในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะช่วยปรับปรุงคุณภาพการเรียนของนักเรียนที่มีปัญหา

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศจะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาร่วมกัน เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์การให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามกระบวนการซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การประเมินผล และ การปรับปรุงและพัฒนาในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง กระบวนการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การหาคุณภาพของเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี ปีการศึกษา 2556 จำนวน 376 โรงเรียน จำแนกเป็น เขต 1 มี ผู้บริหารสถานศึกษา 213 คน ครู 1,821 คน เขต 2 มี ผู้บริหารสถานศึกษา 189 คน ครู 1,445 คน รวมทั้งสิ้น 3,668 คน (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี, 2556, หน้า 1 – 8)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี ปีการศึกษา 2556 ซึ่งได้มาโดยการคำนวณ โดยใช้สูตรยามานะ (Yamane) ซึ่งได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ความ เชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 หรือ .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 361 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 144 คน ครู 217 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้แบบแบ่ง ชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ โดยมีการกำหนดสัดส่วนในการสุ่มแสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มและขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของ สถานศึกษา	จำนวนประชากร (N)			กลุ่มตัวอย่าง (n)		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
เล็ก	156	713	869	56	48	104
กลาง	142	930	1,072	51	63	113
ใหญ่	104	1,583	1,687	37	106	144
รวม	402	3,226	3,668	144	217	361

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับ กระบวนการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ลักษณะของคำถามที่ใช้เป็นแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนการประมาณค่า โดยกำหนดน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ตามวิธีการของลิคเคอร์ต (Likert's method) ได้แก่ 5,4,3,2,1

- 5 หมายถึง การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาระดับมาก
- 3 หมายถึง การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาระดับน้อย
- 1 หมายถึง การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดของเนื้อหาจากเอกสาร ตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วม เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดโครงสร้างและเนื้อหาของแบบสอบถาม

2. ศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างแบบสอบถามแล้วสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรที่จะศึกษา ในกระบวนการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความครอบคลุมเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนด้านภาษา

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ระเบียบวิธีวิจัยและมีประสบการณ์ทางการวิจัยมาเป็นอย่างดี จำนวน 5 คน เพื่อทำการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามและตัวแปรที่ต้องการวัด แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

3. นำผลไปวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item objective congruence: IOC) รายข้อมีค่า 1.00 ใช้ได้ แต่ถ้าต่ำกว่า ต้องปรับปรุงในเรื่องความชัดเจนของข้อคำถามและภาษา ที่ใช้ตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ ค่า IOC มีค่าเท่ากับ 1.00

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ และแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปดำเนินการทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน และครู จำนวน 20 คน

5. ตรวจสอบหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) ได้ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.972

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. นำหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย จาก คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง

2. จัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ขอความร่วมมือจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูลดังนี้

เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมา ได้ดำเนินการตรวจสอบและคัดเลือกความสมบูรณ์ของการตอบข้อคำถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย แปลความหมายของค่าเฉลี่ย

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อแปลความหมายโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง โดยใช้เกณฑ์ดังนี้ (Best, 1986, p. 182)

กำหนดการแปลความหมายข้อมูลเป็น 5 ระดับ คือ

4.50 - 5.00	หมายความว่า	การมีส่วนร่วมในระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายความว่า	การมีส่วนร่วมในระดับมาก
2.50 - 3.49	หมายความว่า	การมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายความว่า	การมีส่วนร่วมในระดับน้อย
1.00 - 1.49	หมายความว่า	การมีส่วนร่วมในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบกระบวนการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี โดยจำแนกของกลุ่มตัวอย่าง

4. เปรียบเทียบกระบวนการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีเปรียบเทียบสองกลุ่มและวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ในกรณีเปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ของกระบวนการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี แล้วจึงนำมาทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี ของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติ ต่าง ๆ ดังนี้

1. การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เป็นตัวแทนของประชากร โดยใช้สูตรของ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (สุวรรีย์ ศิริโกภาภิรมย์, 2546, หน้า 445)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ แทน 0.05

2. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาลงความเห็นและให้คะแนน ดังนี้ (สุวรรีย์ ศิริโกภาภิรมย์, 2546, หน้า 94)

+1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้น เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น

0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้น เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น

- 1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้น ไม่เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น

แล้ว นำคะแนนมาแทนค่าในสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาตาม

ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

R แทน ค่าคะแนนความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ถ้าดัชนี IOC คำนวณได้มากกว่า หรือเท่ากับ 0.50 ข้อคำถามนั้น เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.50 ข้อคำถามนั้น ถูกตัดออกไป หรือต้องปรับปรุงใหม่

3. ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 132)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อคำถาม

S_i^2 แทน ความแปรปรวนแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนทั้งฉบับ

4. ค่าร้อยละ (สุวรรีย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2546, หน้า 95)

$$\text{ร้อยละ (percentage)} = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ f แทน ความถี่

n แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

5. ค่าเฉลี่ย (mean) คำนวณจากสูตร (เกษม สหรัยทิพย์, 2540, หน้า 224 – 227)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\sum$ แทน ผลรวม

X แทน ค่าหรือคะแนนของข้อมูล

n แทน จำนวนข้อมูล

6. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) คำนวณจากสูตร (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2542, หน้า 281)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

x แทน คะแนนแต่ละข้อ

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

7. สถิติทดสอบ ที่ (t - test) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2542, หน้า 226-228)
ทดสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองที่เป็นอิสระต่อกัน

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2}, df_1 = n_1 - 1, df_2 = n_2 - 1$$

โดย $s_1^2 > s_2^2$

เมื่อไม่มีนัยสำคัญทางสถิติใช้สูตรสถิติทดสอบที่ (t-test) เมื่อความแปรปรวนเท่ากัน ($\sigma_1^2 = \sigma_2^2$) จะใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}, df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติใช้สูตรการทดสอบที่ ($\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}, df = \frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ $\bar{X}_1$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

s_1^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_1 แทน จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่ม 1

n_2 แทน จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่ม 2

$\bar{X}_2$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

s_2^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

8. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA) (กานดา พุนลาภทวี, 2539, หน้า 228 – 230)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน สถิติทดสอบเอฟ

MS_b แทน ความแปรปรวน (mean square) ระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ความแปรปรวน (mean square) ภายในกลุ่ม

9. สถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ ของเชฟเฟ้ (Scheffe's test) (สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, เตือนใจ เกตุษา, และบุญมี พันธุ์ไทย, 2545, หน้า 301)

$$F_1 = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)^2}{MS_w \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right) (k - 1)}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

k แทน จำนวนกลุ่ม

n_1 แทน จำนวนในกลุ่มตัวอย่าง กลุ่ม 1

n_2 แทน จำนวนในกลุ่มตัวอย่าง กลุ่ม 2

MS_w แทน ความแปรปรวน (mean square) ภายในกลุ่ม