

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนระดับประถมศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งการนำเสนอ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้เทคนิคเกี่ยวกับการสนทนากลุ่ม
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคิด
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์
6. การส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ในโรงเรียน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ

คำว่า “รูปแบบ” หรือ Model เป็นคำที่ใช้เพื่อสื่อความหมายหลายอย่าง ซึ่งโดยทั่วไปแล้วรูปแบบหมายถึง สิ่งหรือวิธีการดำเนินงานที่เป็นต้นแบบอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น แบบจำลองสิ่งก่อสร้าง รูปแบบในการพัฒนาชนบท เป็นต้น

พจนานุกรมคอนเทมโพรารี (Contemporary English) ซึ่งลองแมน (Longman. 1981: 668) ให้ความหมายไว้ 5 ความหมาย แต่โดยสรุปแล้วจะมี 3 ลักษณะ คือ

1. รูปแบบ หมายถึง สิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของของจริง ซึ่งเท่ากับแบบจำลอง
2. รูปแบบ หมายถึง สิ่งของหรือคนที่นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง เช่น ครูต้นแบบ
3. รูปแบบ หมายถึง รุ่นของผลิตภัณฑ์ต่างๆ

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551: 1) ให้ความหมายรูปแบบ หมายถึง ตัวแทนที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายพฤติกรรมของลักษณะบางประการของสิ่งที่เป็นจริงอย่างหนึ่ง หรือเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการหาความรู้ ความเข้าใจปรากฏการณ์

คัมภีร์ สุดแท้ (2553: 12) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญๆ ของเรื่องให้เข้าใจง่ายขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป

ณัฐศักดิ์ จันทรผล (2552: 125) รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างโปรแกรมแบบจำลองหรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะพิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษา เพื่อใช้ทดแทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่งโดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบนั้นๆ

มาลี สืบกระแสด (2552: 108-109) รูปแบบมีสองลักษณะ คือ รูปแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น ระบบการปฏิบัติงาน และรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น รูปแบบอาจแสดงความสัมพันธ์ด้วยเส้นโยงแสดงในรูปแผนภาพ หรือเขียนในรูปสมการคณิตศาสตร์ หรือสมการพยากรณ์ หรือเขียนเป็นข้อความจำนวน หรือภาพ หรือแผนภูมิ หรือรูปสามมิติ

กู๊ด (Good, 1973: 79) ได้รวบรวมความหมายของรูปแบบ (Model) ไว้ 4 ประการ คือ

1. รูปแบบ คือ แบบอย่างของสิ่งหนึ่งที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
2. รูปแบบ คือ ตัวอย่างที่ทำให้เกิดการเลียนแบบ
3. รูปแบบ คือ แผนภูมิที่ใช้เป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ใช้เป็นหลักการหรือแนวคิด
4. รูปแบบ คือ ชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน หรือเป็นองค์ประกอบที่สามารถรวมตัวกันและเขียนเป็นหลักการ

สามารถรวมตัวกันและเขียนเป็นหลักการ

วิลเลอร์ (Willer, 1967: 15) กล่าวว่า รูปแบบเป็นการสร้างมโนทัศน์เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์โดยอาศัยหลักการของระบบรูปนัยทั้งหมดที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อทำให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยามความสัมพันธ์ และประพจน์ที่เกี่ยวข้องซึ่งรูปแบบที่มีความเที่ยงตรงจะพัฒนาเป็นทฤษฎีต่อไป

โทซี และคาร์รอล (Tosi; & Carroll, 1982: 74) กล่าวว่าไว้ว่ารูปแบบเป็นนามธรรมของจริงหรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูปแบบอย่างง่าย ๆ ไปจนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมากๆ และมีทั้งรูปแบบทั้งกายภาพ (Physical model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุ เช่น แบบจำลองหอสมุดแห่งชาติ แบบจำลองเครื่องบินขับไล่เอฟ 16 เป็นต้น และรูปแบบเชิงลักษณะ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ เช่น รูปแบบเชิงระบบและตามสถานการณ์ (A Sastem/Contingency Model) ของบราวน์ และโมเบิร์ก (Brown; & Moberg, 1980: 56)

บาร์โด และฮาร์ทแมน (Bardo; & Hartman, 1982: 245) ได้กล่าวถึงรูปแบบในทางสังคมศาสตร์ไว้ว่า “เป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะและ/หรือบรรยายคุณสมบัติของมันๆ” บาร์โด และฮาร์ทแมน อธิบายต่อไปว่ารูปแบบเป็นอะไรบางอย่างที่เราพัฒนาขึ้นมา เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ รูปแบบจึงมิใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะ

การทำเช่นนั้นจะทำให้รูปแบบมีความซับซ้อนและยุ่งยากเกินไปในการที่จะทำความเข้าใจซึ่งจะทำให้คุณค่าของรูปแบบนั้นด้อยลงไป ส่วนการที่จัดระบบรูปแบบหนึ่งๆ จะต้องมีรายละเอียดมากน้อยเพียงใด จึงจะเหมาะสมและรูปแบบนั้นๆ ควรมียอดประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดเป็นการตายตัว ทั้งนี้ก็แล้วปรากฎการณ์แต่ละอย่างและวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบที่ต้องการจะอธิบายปรากฎการณ์นั้นๆ อย่างไร

สโตนเนอร์ และแวนเกล (Stoner; & Wankel. 1986: 44) ให้ทัศนะว่ารูปแบบเป็นการจำลองความจริงของปรากฎการณ์ เพื่อให้เราได้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฎการณ์นั้นๆ ได้ง่ายขึ้น

ราช (Raj. 1996: 45) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ในหนังสือ Encyclopedia of Psychology and Education ไว้ 2 ความหมาย ดังนี้ 1) รูปแบบ คือ รุปย่อของความจริงของปรากฎการณ์ ซึ่งแสดงด้วยข้อความจำนวนหรือภาพโดยการลดทอนเวลาและเทศะทำให้เข้าใจความจริงของปรากฎการณ์ได้ดียิ่งขึ้น 2) รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะโดยสรุปแล้วรูปแบบ หมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วน (Simplified Form) ของปรากฎการณ์ต่างๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบดังกล่าวได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมา เพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฎการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น หรือในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฎการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

ทิงค์ (Think. 2008: 1) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ไว้ว่า เป็นแบบจำลองระบบการปฏิบัติงานหรือแบบแปลนของการก่อสร้างที่วาดไว้ล่วงหน้า หรือสิ่งของที่เป็นตัวแทนแสดงความคิดของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหรือสิ่งที่เตรียมเอาไว้ล่วงหน้า

อาร์ดิกชันนารี (Arddictionary. 2008: 1) ได้นิยามความหมายของ (Model) ว่า หมายถึงแบบจำลองที่เป็นสัดส่วนหรือเป็นประเภทเดียวกันกับของจริงหรือสัญลักษณ์ของการเป็นตัวแทนสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่คาดว่าจะเกิดในอนาคตหรือแบบแผนของสิ่งที่เตรียมไว้

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า รูปแบบเป็นสิ่งที่แสดงโครงสร้าง ปรากฎการณ์ และความสัมพันธ์หรือแบบแผนการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ซึ่งประกอบไปด้วยหลักการแนวคิดและกระบวนการที่ได้รับการพัฒนามาแล้วอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับหลักการหรือแนวคิดของรูปแบบนั้น และได้รับการทดสอบมาแล้วว่าสามารถปฏิบัติได้จริงและมีประสิทธิผล สามารถช่วยให้การปฏิบัติเกิดผลตามวัตถุประสงค์ ศึกษารูปแบบตามที่นักการศึกษาได้ให้ความหมายว่ารูปแบบจัดเป็นโครงสร้างหรือความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หรือองค์ประกอบในการดำเนินงาน

การพัฒนาแบบ

รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ (2548) พัฒนาแบบหรือพัฒนาแบบจำลอง (Model Development) หมายถึง กระบวนการสร้างหรือพัฒนาแบบจำลองตลอดจนการทดสอบรูปแบบที่ดีที่สุดให้มีคุณภาพการจะนำไปสู่สภาวะการณ์ที่ดีในการวิจัยจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแบบ พบว่า การพัฒนาแบบนั้นอาจจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไปแต่โดยทั่วไปแล้วอาจจะแบ่งออกเป็นสองตอนใหญ่ๆ คือ การสร้างรูปแบบ (Construct) และการหาความตรง (Validity) ของรูปแบบ ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินการอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาแบบนั้นๆ ตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาแบบ ได้แก่

การพัฒนาแบบซึ่งเป็นวิธีการควบคุมวิทยานิพนธ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2535: 13) ซึ่งได้แบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ การพัฒนาแบบ และการทดสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบ ในส่วนการพัฒนาแบบนั้นดำเนินการโดยวิเคราะห์ลำดับในการทำวิทยานิพนธ์ หลักการเขียนรายงานการวิจัย จุดบกพร่องที่มักจะพบในการทำวิทยานิพนธ์ ฯลฯ แล้วนำองค์ประกอบเหล่านั้นมาสร้างรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ตามลำดับขั้นในการทำวิทยานิพนธ์ หลังจากนั้นจะเป็นขั้นตอนที่ 2 นำรูปแบบดังกล่าวไปทดสอบและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบ

การพัฒนาแบบอีกวิธีหนึ่งตามแนวทางการศึกษาของ รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2548: 92-93) ได้พัฒนาแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งศึกษาการพัฒนาแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม ซึ่งในการศึกษามีรายละเอียดในการดำเนินการ 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้รับเลือกเป็นโครงการนำร่องการวิจัยและการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการศึกษาสภาพจริงจากการรายงานประเมินตนเองของโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การโดยการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 นำมาสร้างรูปแบบจำลองระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแบบเลือกตอบเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ

ขั้นตอนที่ 3 เป็นการพัฒนาแบบระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การโดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติโดยการใช้อยู่แบบจำลองจากขั้นตอนที่ 2 นำมาวิเคราะห์และกำหนดรูปแบบระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยเทคนิคเดลฟาย

ขั้นตอนที่ 4 เป็นการวิเคราะห์หาความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและกรรมการสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 5 การสรุปและนำรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรและจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัยต่อไป

สมุท ร ชำนาญ (2546) ได้พัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยมีมุ่งศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เหมาะสมกับสภาพสังคม โดยได้แบ่งการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักการแนวคิดทฤษฎีวิธีการบริหารโรงเรียนที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานและสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดกรอบความคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 3 พัฒนารูปแบบบริหารสถานศึกษาที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 4 เป็นการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและกรรมการสถานศึกษา

จากการศึกษาวิเคราะห์ในเรื่องนี้พอสรุปได้ว่า การสร้างรูปแบบ (Model) นั้นไม่มีข้อกำหนดที่ตายตัวแน่นอนว่าต้องการทำอะไรบ้าง แต่โดยทั่วไปจะเริ่มต้นจากการศึกษาองค์ความรู้ (Intensive Knowledge) เกี่ยวกับเรื่องที่เราจะสร้างรูปแบบให้ชัดเจน จากนั้นจึงหาสมมติฐานและหลักการของรูปแบบที่จะพัฒนาแล้วสร้างรูปแบบตามหลักการที่กำหนดขึ้นและนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบและประเมินผลหาคุณภาพของรูปแบบ

โดยสรุปแล้วการพัฒนาารูปแบบมีการดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอนใหญ่ คือ การสร้างรูปแบบและการหาคุณภาพของรูปแบบ

ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบมีหลายประเภท ซึ่งนักวิชาการด้านต่างๆ ก็ได้จัดแบ่งประเภทต่างกันไป สำหรับรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์นั้น คีพวิธ (Keeves, 1988: 561-565) แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. อนาล็อกโมเดล (Analogue Model) เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียนซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้าและปล่อยน้ำออก

จากถึง นักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบเปรียบเทียบได้กับน้ำที่เปิดออกจากถัง ดังนั้น นักเรียนที่คงอยู่ในระบบ จึงเท่ากับนักเรียนที่เข้าสู่ระบบลบด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น

2. ซีเมนติกโมเดล (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้นๆ เช่น รูปแบบการสอนของ จอยส์ และเวล (Joyce; & Weil. 1991: 74) เป็นต้น

3. แมทเมติคอลโมเดล (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์ เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ รูปแบบประเภทนี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยาและ ศึกษาศาสตร์ รวมทั้งการบริหารการศึกษาด้วย

4. คอซัลโมเดล (Causal Model) เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และหลักการสร้าง Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผล ที่เกิดขึ้น เช่น The Standard Deprivation Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพทาง เศรษฐกิจสังคมของบิดามารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้าน และระดับสติปัญญาของเด็ก เป็นต้น

ชไวเรียน (Schwirian; อ้างถึงใน Bardo; & Hardman. 1982: 70-72) ได้แบ่งประเภทของ รูปแบบด้วยการอธิบายลักษณะจากลักษณะของเมืองออกเป็นรูปแบบที่อธิบายโดยลักษณะพื้นที่และ รูปแบบที่อธิบายโดยลักษณะของประชากร รูปแบบที่ใช้ในการอธิบายโดยพื้นที่นั้นมีจุดมุ่งหมายในการ บรรยายลักษณะของเมืองว่ามีลักษณะเช่นไร เช่น Concentric Zone Model และ Social Area Analysis Model เป็นต้น สำหรับรูปแบบที่ใช้อธิบายคุณลักษณะของประชากรเมืองนั้นเป็นรูปแบบที่เสนอแนวคิด ในการอธิบายเกี่ยวกับลักษณะของประชากรเมืองต่างๆ เช่น Residential Segregation Model เป็นต้น

จอยส์ และเวล (Joyce; & Weil. 1991: 74) ได้ศึกษาและจัดแบ่งประเภทของรูปแบบตาม แนวคิดหลักการหรือทฤษฎีซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนี้ๆ และได้แบ่งกลุ่มรูปแบบการสอน เอาไว้ 4 รูปแบบ คือ

1. กระบวนการข่าวสาร (Information-Processing Models) เป็นรูปแบบการสอนที่ ยึดหลักความสามารถในกระบวนการประมวลข้อมูลของผู้เรียนและแนวทางในการปรับปรุงวิธีการ จัดการกับข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. รูปแบบบุคคล (Personal Models) รูปแบบการสอนที่จัดไว้ในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญ กับปัจเจกบุคคลและการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบปฏิบัติ ต่อสรรพสิ่ง (Reality)ทั้งหลาย

3. ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Interaction Models) เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญ กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบุคคลต่อสังคม

4. รูปแบบพฤติกรรม (Behavior Models) เป็นกลุ่มของรูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียนมากกว่าการพัฒนาโครงสร้างจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้

สไตเนอร์ (Steiner, 1988: 148) รูปแบบแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model or Model-of) รูปแบบประเภทนี้เป็นแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์เครื่องบินภาพจำลอง

2. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model or Model-of) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลอง เป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่างๆ ที่สัมพันธ์กัน

บาร์โด และฮาร์ทแมน (Bardo; & Hartman, 1982: 14 1) นักนิเวศวิทยาคนสำคัญท่านหนึ่งได้ให้ทัศนะที่น่าสนใจไว้อีกแนวหนึ่งซึ่งเป็นแนวคิดหรือทฤษฎีพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบโดยแบ่งประเภทของรูปแบบด้วยการอธิบายลักษณะจากลักษณะของเมืองออกเป็นรูปแบบที่อธิบายโดยลักษณะพื้นที่และรูปแบบที่อธิบายโดยลักษณะของประชากร รูปแบบที่ใช้ในการอธิบายโดยพื้นที่นั้นมีจุดมุ่งหมายในการบรรยายลักษณะของเมืองว่าลักษณะอย่างไร เช่น Concentric Zone Model และ Social Area Analysis model เป็นต้น

สำหรับรูปแบบที่ใช้อธิบายโดยคุณลักษณะของประชากรนั้นเป็นรูปแบบที่เสนอแนวคิดในการอธิบายเกี่ยวกับลักษณะของประชากรของเมืองต่างๆ เช่น Residential Segregation Model และ Group Location Model เป็นต้น

จากที่กล่าวมาแสดงว่ารูปแบบมีหลายประเภทด้วยกัน เป็นสิ่งที่สร้างและพัฒนาขึ้นของแต่ละสาขาที่มีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป เช่น รูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ได้แบ่งออกเป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม รูปแบบที่ใช้ภาษาสื่อในการขยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิรูปภาพ รูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ และรูปแบบที่นำเอาตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เป็นต้น

องค์ประกอบของรูปแบบ

บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown; & Moberg, 1980: 16-17) ได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบส่วนใหญ่ ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อม (Environment)
2. เทคโนโลยี (Technology)

3. โครงสร้าง (Structure)
4. กระบวนการบริหาร (Management Process)
5. การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

จากการศึกษาความคิดเห็นของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ว่าในแต่ละรูปแบบนั้นจะต้องประกอบด้วยอะไรบ้าง และมีจำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไรบ้างนั้น ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่กำลังศึกษาหรือออกแบบแนวคิด ทฤษฎีและหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบแต่ละรูปแบบนั้นๆ เป็นหลัก

การทดสอบรูปแบบ

การสร้างหรือการศึกษารูปแบบทางวิจัยการศึกษา คือ การสร้างรูปแบบขึ้นมาเพื่ออธิบายเท่านั้น ไม่ได้มีการนำไปทดสอบ จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างรูปแบบก็คือ เพื่อทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการประมาณค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ ดังนั้น รูปแบบที่สร้างขึ้นจึงควรมีความชัดเจนและเหมาะสมกับวิธีการทดสอบ โดยปกติแล้วการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์มักจะดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ ผลของการทดสอบจะนำไปสู่การยอมรับ รับหรือปฏิเสธแบบนั้นและนำไปสู่การสร้างทฤษฎีใหม่ๆ ต่อไป การทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบสามารถกระทำได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมิน ซึ่ง Joint Committee on Standards of Educational Evaluation ได้นำเสนอหลักการประเมิน เพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบซึ่งจัดเป็น 4 หมวด (Madaus; Scriven; & Stufflebeam. 1983: 399-402) ดังนี้

- 1.1 มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

- 1.2 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

- 1.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

- 1.4 มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือและได้สาระครอบคลุมถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

2. การทดลองรูปแบบหรือการประเมินในบางเรื่องที่ไม่สามารถกระทำได้ด้วยข้อจำกัดของสถานการณ์ต่างๆ ไอส์เนอร์ (Eisner. 1976: 182-183) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือประเมินโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยเห็นว่าการวิจัยทางการศึกษาส่วนใหญ่ดำเนินการตามหลักการทางวิทยาศาสตร์

หรือเชิงประมาทมากเกินไป และในบางเรื่องก็ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป จึงได้เสนอแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ ดังนี้

2.1 การประเมินโดยแนวทางนี้มีได้ประเมินโดยเน้นสัมฤทธิ์ผลของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบของการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal Base Model) การตอบสนองของปัญหาและความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องที่เป็นไปตามรูปแบบของการประเมินสนองตอบ (Responsive Model) แต่อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นการวิเคราะห์หรือวิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยต่างๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจรรณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2.2 รูปแบบการประเมินที่เป็นความเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินโดยที่พัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใดๆ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้น ทั้งนี้เพราะเป็นองค์ความรู้เฉพาะสาขาผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริงๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ดังนั้น ในวงการศึกษาคงนิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความงามลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง

2.3 รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรม และมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่างๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

2.4 รูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณาการบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างรูปแบบก็เพื่อทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธีซึ่งอาจใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยที่การตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบโมเดลจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติ ซึ่งการตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่าง (อุทุมพร จามรมาน. 2541: 23) คือ

1. การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์/ความเกี่ยวข้อง/เหตุผลระหว่างตัวแปร

2. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการประมาณค่านี้สามารถประมาณข้ามกาลเวลา กลุ่มตัวอย่าง หรือสถานที่ได้ (Across Time, Samples, Sites)

ไอส์เนอร์ (Eisner. 1976: 192-193) ได้เสนอแนวความคิดการตรวจสอบโดยการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิในบางเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการวิจัยในเชิงปริมาณ โดยเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ และได้เสนอแนวความคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ ดังนี้

1. การประเมินโดยแนวทางนี้มีได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal-Based Model) การตอบสนองของปัญหาและความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive model) หรือกระบวนการการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่างๆ เข้าด้วยกันตามวิจรรย์านของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพประสิทธิภาพหรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

2. เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินโดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใดๆ ได้ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีนำตนเองแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงในวงการอุดมศึกษามากขึ้นในสาขาเฉพาะที่ต้องอาศัยผู้รู้ผู้เล่นในเรื่องนั้นจริงๆ มาเป็นผู้ประเมินผล ทั้งนี้เพราะองค์ความรู้เฉพาะสาขานั้นผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริงๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

3. เป็นรูปแบบที่ใช้บุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรมและมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่างๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

ทั้งนี้การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพประสบการณ์และการเป็นที่เชื่อถือ (High Credit) ของวิชาชีพนั้นเป็นสำคัญ

จากการศึกษาความเห็นของนักวิชาการ สรุปได้ว่า การทดสอบรูปแบบหรือการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ อาจใช้วิธีการทางสถิติหรือการประเมินโดยอาศัยความรู้ของผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเรื่องที่ทำการศึกษา

คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ

คีฟวิส (Keeves. 1988: 560) กล่าวว่า รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ควรจะมีข้อกำหนด (Requirement) 4 ประการ คือ

1. รูปแบบ ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural Relationship) อย่างน้อย 6 ตัวแปร มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ
2. รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
3. รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
4. รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ (Concept) ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษา

จากข้อความดังกล่าว สรุปได้ว่า รูปแบบที่ดีควรประกอบด้วย ความสัมพันธ์ของโครงสร้าง ตัวแปรสามารถหาข้อสนับสนุนและตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ การสร้างรูปแบบ (Model) นั้น ไม่มีข้อกำหนดที่ตายตัวแน่นอนว่าต้องทำอะไรบ้าง แต่โดยทั่วไปจะเริ่มต้นจากการศึกษาองค์ความรู้ (Intensive knowledge) เกี่ยวกับเรื่องที่เราจะสร้างรูปแบบให้ชัดเจน จากนั้นจึงค้นหาสมมติฐานและหลักการของรูปแบบที่จะพัฒนา แล้วสร้างรูปแบบตามหลักการที่กำหนดขึ้น และนำรูปแบบที่สร้างขึ้น ไปตรวจสอบความเหมาะสมและหาคุณภาพของรูปแบบต่อไป ส่วนการพัฒนารูปแบบมีการดำเนินการเป็นสองตอนใหญ่ๆ คือ การสร้างรูปแบบ การประเมินความเหมาะสม และการหาคุณภาพของรูปแบบ เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งประกอบด้วย 1) หลักการ 2) แนวคิด และ 3) กระบวนการที่ได้รับการพัฒนาแล้วอย่างเป็นระบบตามคุณลักษณะที่ดีของรูปแบบที่มีความสัมพันธ์เชิงมิติระหว่างตัวแปรรวมที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

แนวคิดเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้เทคนิคเกี่ยวกับการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ความหมายของการสนทนากลุ่ม

โยธิน แสงวดี (2540: 66) ได้ให้ความหมายของการสนทนากลุ่มว่า การสนทนากลุ่ม คือ การรวบรวมข้อมูลแบบการนั่งสนทนากันกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในลักษณะการจับเข้าคุยกัน

รัตนะ บัวสนธ์ (2541: 15) ได้กล่าวถึงความหมายและลักษณะของการสนทนากลุ่มไว้ว่า การสนทนากลุ่มเป็นเทคนิคของการวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้ทำการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ

ความรู้สึกนึกคิด การให้เหตุผล การตัดสินใจ และพฤติกรรมของกลุ่มคนที่มีต่อคำถามตามประเด็นต่างๆ ที่กำหนดขึ้น ตลอดจนปฏิกริยาของบุคคลภายในกลุ่มสนทนาที่มีต่อกัน ซึ่งกลุ่มที่เข้าร่วมสนทนาได้เป็นกลุ่มที่เกิดขึ้นเองตามปกติ แต่ได้รับการคัดเลือกตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยอาศัยหลักความคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันทางภูมิหลังด้านฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม ระดับการศึกษา และอายุ เป็นต้น กลุ่มคนเหล่านี้จะสนทนากันตามประเด็นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ล่วงหน้า

กล่าวโดยสรุปการสนทนากลุ่มก็คือ การจัดให้มีการสนทนากันระหว่างนักวิจัยและกลุ่มคนกลุ่มหนึ่งที่ได้รับการคัดเลือกตามลักษณะต่างๆ ที่คล้ายคลึงกัน เพื่อให้ข้อมูลที่ผู้วิจัยต้องการเก็บรวบรวมข้อมูล

เพ็ญพักตร์ อุทิศ (2547: 1-6) ได้ให้ความหมายของการสนทนากลุ่มไว้ว่า การสนทนากลุ่ม คือ เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งใช้การสนทนากลุ่มสมาชิกที่มีลักษณะเหมือนกัน โดยมีผู้ดำเนินการสนทนาเป็นผู้สร้างให้เกิดบรรยากาศของความเป็นกันเองในกลุ่ม จุดประเด็นคำถามและคำตอบ กระตุ้นให้สมาชิกได้พูดคุยซักถามและโต้ตอบกันอย่างกว้างขวาง และเป็นไปอย่างตามปกติ การสนทนากลุ่ม เป็นการรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากันภายในกลุ่มสมาชิกที่มีลักษณะภูมิหลังใกล้เคียงกัน บรรยากาศของการสนทนาแบบเป็นกันเอง โดยมีการซักถามและตอบคำถามที่เป็นไปแบบธรรมชาติ เทคนิคในการสนทนากลุ่มสรุปได้ดังนี้

1. วิธีการสนทนากลุ่มการสนทนากลุ่มแบ่งออกเป็น 2 วิธี คือ

1.1 การสัมภาษณ์กลุ่มแบบเจาะจง (Focus Group Interviews) มีลักษณะคล้ายการสัมภาษณ์เชิงลึกที่จะต้องมีการซักถามเจาะจงเฉพาะเรื่อง

1.2 การสนทนากลุ่มตามธรรมชาติ (Group Discussion) เป็นการสนทนากลุ่มที่เกิดขึ้นได้โดยทั่วไป ในการทำงานเป็นการสนทนาที่ไม่มีโครงสร้างทั้งในแง่ประเด็นการสนทนา

องค์ประกอบที่สำคัญในการจัดสนทนากลุ่ม

เพ็ญพักตร์ อุทิศ (2547: 1-6) ได้กล่าวถึงบุคลากรที่เกี่ยวข้อง 1) ผู้ดำเนินรายการ 2) ผู้จัดบันทึกการสนทนา 3) ผู้ช่วยทั่วไป

ลักษณะของการสนทนากลุ่ม

เพ็ญพักตร์ อุทิศ (2547: 1-6) ได้กล่าวถึงลักษณะของการสนทนากลุ่ม ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้ดำเนินการสนทนา ผู้ดำเนินการสนทนาเป็นบุคคลสำคัญที่ทำการสนทนากลุ่มบรรลุเป้าหมายจะต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) รู้ถึงความต้องการหรือเป้าหมายของโครงการเป็นอย่างดี 2) มีบุคลิกดี 3) มีมนุษยสัมพันธ์ สุภาพ อ่อนโยน มีอารมณ์ขัน 4) สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ 5) สามารถพูดหรือใช้ภาษาท้องถิ่นเพื่อสื่อสารได้ดี

2. บทบาทหน้าที่ของผู้ดำเนินการสนทนา 1) สร้างบรรยากาศอย่างเป็นกันเอง 2) ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัดสนทนากลุ่ม 3) ขอความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นและยินยอมให้มีการบันทึกข้อมูล 4) ควบคุมประเด็นและจังหวะของการสนทนาและเวลา 5) เป็นผู้นำที่ดีไม่แสดงความคิดเห็นของตนให้ผู้ฟังได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี 6) ยืดหยุ่นเปิดใจจดจ่อต่อการรบกวน/ไม่ร่วมมือ 7) ระวังระวังน้ำเสียงและท่าที 8) สังเกตพฤติกรรมของผู้ร่วมสนทนา

3. บทบาทหน้าที่ของผู้จัดบันทึกการสนทนา 1) วางแผนผังการนั่งของผู้ร่วมสนทนาทุกคน พร้อมมีหมายเลขและชื่อกำกับไว้ เพื่อประโยชน์ในการจดบันทึกและพฤติกรรม 2) จดบันทึกการสนทนาโดยการสังเกตและตั้งใจฟัง พร้อมบันทึกตามความเป็นจริง (ถ้อยคำปฏิบัติ) 3) ถอดแถบบันทึกเสียงการสนทนาด้วยตนเอง 4) ไม่ร่วมสนทนาด้วย

4. บทบาทหน้าที่ของผู้ช่วยทั่วไป 1) จัดเตรียมอุปกรณ์สนทนาให้พร้อม 2) จัดสถานที่ที่แสดงความพร้อมในการสนทนากลุ่ม 3) คอยควบคุมเครื่องบันทึกเสียงและเปลี่ยนแถบบันทึกเสียงขณะที่ทำการสนทนา 4) อำนวยความสะดวกแก่ผู้ดำเนินการสนทนาและผู้จัดบันทึก 5) ดูแลบริการเครื่องดื่ม 6) อำนวยความสะดวกต่างๆ ไป

5. แนวทางในการสนทนากลุ่ม 1) เป็นแนวคำถามที่ใช้ในการดำเนินการสนทนากลุ่ม ซึ่งต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย 2) จำนวนคำถามควรมีประมาณ 6-10 คำถาม 3) ลักษณะของคำถามเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด

6. การเตรียมตัวการจัดประชุม 1) คัดเลือกกลุ่มผู้ร่วมสนทนา 2) ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาแก่กลุ่ม 3) นัดหมายวันเวลาสถานที่ 4) แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบภายในคณะทำงานวิจัย 5) เลือกลงและจัดเตรียมสถานที่สำหรับการสนทนากลุ่ม

7. ขั้นตอนในการสนทนากลุ่ม 1) การเริ่มดำเนินการสนทนากลุ่ม 1.1) ผู้ดำเนินรายการแนะนำตัวชี้แจงวัตถุประสงค์ 1.2) สมาชิกกลุ่มแนะนำตัว 1.3) อธิบายให้เห็นความจำเป็นของกลุ่ม กฎ กติกา มารยาท 1.4) เริ่มการสนทนาโดยพูดคุยเรื่องต่างๆ ไป เพื่อสร้างสัมพันธภาพและบรรยากาศที่ดี 1.5) ดำเนินการสนทนา 1.6) สิ้นสุดการสนทนา

8. ข้อดีและข้อจำกัดของการสนทนากลุ่ม 1) ข้อดี 1.1) ลดความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องในประเด็นที่พูดคุย 1.2) สมาชิกกลุ่มมีความเท่าเทียมกัน 1.3) เกิดการแสดงความคิดเห็น ถกเถียงสาระร่วมกัน 1.4) บรรยากาศของกลุ่มกระตุ้นให้มีการให้ข้อมูลที่กว้างขวาง 2) ข้อจำกัด 2.1) ระวังการผูกขาดการสนทนา 2.2) ไม่กล้าเปิดเผยข้อมูลบางลักษณะ (เรื่องส่วนตัว)

เพ็ญพักตร์ อุทิศ (2547: 1-6) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการออกแบบและการใช้การสนทนากลุ่มว่า การวิจัยที่ใช้แบบสนทนากลุ่มมีขั้นตอนและการออกแบบเหมือนการวิจัยต่างๆ ไป ตั้งแต่เริ่มการ

กำหนดประเด็นปัญหาจนถึงการเขียนรายงาน เพียงแต่การสนทนากลุ่มมีหลักการเฉพาะในรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนการวิจัยเท่านั้น

สจิวต์ และแชมดาสานี (Stewart; & Shamdasani. 1990) ได้สรุปขั้นตอนการวิจัยแบบสนทนากลุ่มไว้ ดังนี้

1. การกำหนดประเด็นที่ศึกษา การสนทนากลุ่มเป็นการศึกษาความคิดและทัศนคติของคนจากการจัดสนทนา ดังนั้น สิ่งแรกที่ต้องทำ คือ การกำหนดหัวข้อเรื่องที่ศึกษา เพราะการกำหนดประเด็นเป็นตัวบ่งชี้ในการนำสิ่งที่ศึกษามาสร้างเป็นแนวทางในการสนทนากลุ่มหรือผู้กรอเรื่องราว เพื่อดำเนินการเป็นขั้นตอนตามหมวดหมู่ที่กำหนด

2. การออกแบบการสนทนากลุ่ม การสนทนากลุ่มมีการออกแบบการเลือกกลุ่มตัวอย่าง การออกแบบดำเนินการและการจัดเก็บข้อมูล และการออกแบบการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การคัดเลือกบุคคลหรือสมาชิกเข้ากลุ่มสนทนา การดำเนินงานในขั้นตอนนี้ นับว่ามีความสำคัญมากสำหรับการสนทนากลุ่ม เพราะการคัดเลือกสมาชิกอย่างไม่รอบคอบดีพอจะทำให้การดำเนินการสนทนากลุ่มเป็นไปไม่ราบรื่น ทั้งนี้การคัดเลือกสมาชิกร่วมสนทนามีแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1.1 คัดเลือกสมาชิกที่สอดคล้องกับเรื่องหรือประเด็นที่ต้องการวิจัย การคัดเลือกตามแนวทางนี้จะทำให้ได้ผู้เกี่ยวข้องที่มีความรู้หรือมีความคิดเห็นต่อเรื่องที่จะทำการวิจัยได้อย่างตรงประเด็น เช่น ผู้วิจัยต้องการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการเข้าร่วมกิจกรรมในโรงเรียนของผู้ปกครองนักเรียนสมาชิกที่คัดเลือกเข้าร่วมสนทนา ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนของโรงเรียนนั้นๆ

2.1.2 คัดเลือกสมาชิกที่มีลักษณะพื้นภูมิหลังใกล้เคียงกันในด้านต่างๆ เช่น อายุ ตำแหน่งหน้าที่การงาน ฐานะทางครอบครัว และระดับการศึกษา ซึ่งการคัดเลือกตามแนวทางนี้จะทำให้สมาชิกของกลุ่มมีลักษณะคล้ายคลึงกันและช่วยให้สมาชิกกล้าแสดงความคิดเห็นซักถามโต้ตอบ เกิดบรรยากาศการสนทนาอย่างเป็นธรรมชาติ หรือเรียกว่าทำให้เกิดพลวัตของกลุ่มขึ้น ในทำนองตรงกันข้ามหากเลือกสมาชิกที่มีลักษณะพื้นภูมิหลังต่างกันก็จะทำให้เกิดบรรยากาศการสนทนาไม่เป็นพลวัตกลุ่มนั่นคือ อาจมีสมาชิกบางคนในกลุ่มเป็นผู้ผูกขาดหรือควบคุมการสนทนาเพียงคนเดียวในขณะที่สมาชิกคนอื่นๆ จะไม่กล้าแสดงความคิดเห็นเพราะความเกรงใจหรือความเกรงกลัวบางประการ เช่น ในกลุ่มสนทนา ประกอบด้วยกำนันที่เป็นเจ้าของเงินกู้ในหมู่บ้านกับลูกน้องที่เป็นลูกหนี้กำนัน กรณีเช่นนี้ลูกบ้านย่อมไม่กล้าแสดงความคิดเห็นโต้แย้งกำนันแต่ประการใด หรือคัดเลือกสมาชิกผู้เข้าร่วมสนทนาที่ชอบดื่มสุราเป็นประจำก็อาจทำให้เกิดปัญหาการก่อกวนขัดจังหวะการสนทนาของสมาชิกอื่นๆ ในกลุ่มได้

2.1.3 การกำหนดสมาชิกและขนาดกลุ่ม ในการสนทนากลุ่มผู้วิจัยจะต้องทำการพิจารณาตัดสินใจว่าควรจะมีกลุ่มสนทนาในเรื่องที่ต้องการวิจัยจำนวนกี่กลุ่มจึงจะเหมาะสมเพียงพอ และในแต่ละกลุ่มควรมีสมาชิกเท่าใด สำหรับประเด็นแรกการกำหนดจำนวนกลุ่มว่าจะใช้กี่กลุ่มนั้นก็พิจารณาได้จากลักษณะพื้นฐานหลังของสมาชิกที่ใกล้เคียงกันเป็นเกณฑ์ ตัวอย่างเช่น กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการให้เข้าร่วมเป็นสมาชิกในกลุ่มสนทนา ได้แก่ สตรีในหมู่บ้าน โดยที่ผู้วิจัยต้องการวิจัยเกี่ยวกับเจตคติของสตรีในชุมชนเกี่ยวกับการคุมกำเนิด กรณีเช่นนี้ผู้วิจัยอาจจัดกลุ่มสนทนาได้หลายกลุ่มหากใช้อายุเป็นเกณฑ์ เช่น กลุ่มที่ 1 อายุช่วง 15-25 ปี กลุ่มที่ 2 อายุช่วง 26-35 ปี และกลุ่มที่ 3 อายุ 36 ปี ขึ้นไป เป็นต้น หรืออาจแบ่งกลุ่มโดยฐานะของครอบครัวเป็นเกณฑ์ เช่น กลุ่มฐานะดี กลุ่มฐานะปานกลาง และกลุ่มฐานะยากจน เป็นต้น

นอกจากนี้ ประเด็นต่อไปที่ควรพิจารณาคือ จำนวนสมาชิกในกลุ่มสนทนาที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินการสนทนา ประกอบด้วยสมาชิกจำนวนประมาณ 7-8 คน (รัตนะ บัวสนธิ, 2552: 18) ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินการสนทนาทำได้ทั่วถึงกับสมาชิกทุกคนในกลุ่ม ขณะเดียวกันก็ไม่น้อยเกินไปสำหรับการแสดงความเป็นตัวแทนของภาพในชุมชนหรือในสนามการวิจัยนั้น

เพ็ญพักตร์ อุทิศ (2547: 1-6) ได้กล่าวถึงการกำหนดผู้ที่จะศึกษา ไว้ดังนี้

1. เลือกพื้นที่ หมายถึง เลือกชุมชนหรือสนามการวิจัยที่มีกลุ่มบุคคลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เช่น ถ้าต้องการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อการบริหารจัดการศึกษา ก็ต้องเลือกสนามการวิจัยหรือพื้นที่การวิจัยที่มีโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะกรรมการการศึกษาของโรงเรียน เป็นต้น

2. สุ่มตัวอย่างในกรณีพื้นที่ที่ต้องการเลือกมีอยู่เป็นจำนวนมากและสามารถใช้ดำเนินการวิจัยได้ทุกพื้นที่ ผู้วิจัยอาจใช้วิธีการสุ่มพื้นที่หรือสนามการวิจัยด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายหรือการสุ่มแบบหลายขั้นตอนก็ได้ เช่น สุ่มจากจังหวัด สุ่มจากอำเภอในจังหวัดนั้น สุ่มตำบลภายในอำเภอนั้นอีกครั้ง จนกระทั่งในท้ายที่สุดก็จะได้สมาชิกในครอบครัวต่างๆ ที่ปรากฏอยู่ในหมู่บ้านที่สุ่มได้

3. สุ่มบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดโดยการสุ่มจากรายชื่อที่ปรากฏอยู่ในทะเบียนบ้าน เช่น สุ่มสตรีในช่วงอายุต่างๆ เป็นต้น นอกจากนั้นหากผู้วิจัยเกรงว่าถ้าใช้วิธีการสุ่มบุคคลจะไม่ได้สมาชิกตามที่ต้องการก็อาจใช้วิธีการให้ผู้ใหญ่บ้านหรือกำนันช่วยในการคัดเลือก

4. ทำแบบคัดเลือกลงบันทึกข้อมูลลงในแบบคัดเลือก แบบคัดเลือกที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจะใช้สำหรับการบันทึกข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับบุคคลที่ได้ตามวิธีการในข้อก่อนหน้านี้ ทั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลเหล่านี้ไปใช้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมสำหรับการร่วมสนทนากลุ่ม ซึ่งโดยทั่วไป แบบคัดเลือกตัวบุคคลก็ควรประกอบด้วยประเด็นต่างๆ ที่จะให้ข้อมูลเพียงพอต่อการใช้ประกอบ

การตัดสินใจคัดเลือกภายหลังจากได้แบบคัดเลือกแล้วผู้วิจัยก็จะออกไปซักถามบุคคลดังกล่าว เพื่อ บันทึกข้อมูลลงในแบบบันทึกจนครบทุกคน

5. คัดเลือกและนัดหมายการสนทนา เมื่อได้ข้อมูลมาครบแล้วผู้วิจัยและคณะทำงาน ก็จะนำข้อมูลเหล่านี้มาพิจารณาเพื่อคัดเลือกบุคคลร่วมกลุ่มสนทนาที่ละคนว่ามีความเหมาะสมเพียงไร เช่น สุขภาพสมบูรณ์หรือไม่ ระยะทางจากบ้านถึงสถานที่สนทนาใกล้หรือไกล การเดินทางสะดวกหรือไม่ หรือต้องจัดหาพาหนะรับส่ง ตลอดจนจนมีความยินดีเต็มใจมากน้อยเพียงไรที่จะร่วมพูดคุยกับคนอื่น ๆ เหล่านี้ เป็นต้น ทั้งนี้การนัดหมายนั้นผู้วิจัยควรจะเป็นผู้นัดหมายด้วยตนเอง และอาจทำเป็นบัตรหรือ หนังสือนัดหมาย เพื่อป้องกันการลืมประกอบด้วยก็ได้ ในช่วงการนัดหมายนี้ผู้วิจัยและคณะงานควรจะ ดำเนินการสร้างสัมพันธ์ภาพความสนิทสนมกับผู้ที่ได้รับการคัดเลือกควบคู่กันไป ความคุ้นเคยจะทำให้ การดำเนินการสนทนาได้ราบรื่นมากขึ้น

การดำเนินการสนทนากลุ่มและการจัดเก็บข้อมูลการสนทนากลุ่ม ในการดำเนินการสนทนา กลุ่มต้องมีการเตรียมการที่จำเป็น 4 ประการ คือ การเตรียมกลุ่มผู้จัดการสนทนา คู่มือการสนทนา สถานที่ และบรรยากาศในการสนทนา และระยะเวลาในการสนทนากลุ่ม

เพ็ญพักตร์ อุทิศ (2547: 1-6) ได้กล่าวถึงกลุ่มผู้จัดการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย 1) ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) 2) ผู้บันทึกการสนทนา (Note-taker) 3) ผู้บริการทั่วไป (Provider)

โพพแฮม (Popham, 1993) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้ดำเนินการสนทนาไว้ว่าควรเป็นผู้ที่มีความชัดเจนในตัวเอง เป็นผู้นำที่ดี ช่างสังเกตคำพูดท่าทางของผู้ร่วมสนทนากลุ่ม จดประเด็นคำถาม ได้อย่างกว้างขวางและลึกซึ้ง มีความยืดหยุ่นและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี

สจิวต และแชมดาสานี (Stewart; & Shamdasani, 1990) กล่าวว่าผู้ดำเนินการสนทนา เป็นเพียงผู้จดประเด็นคำถามเพื่อนำการสนทนา ไม่ใช่เป็นประธานในการสนทนา ดังนั้น จึงควรมีบทบาท ในการสนทนาน้อยที่สุด และไม่ควรถูกแสดงท่าทางหรือคำพูดที่แสดงถึงการเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับผู้ ร่วมสนทนาคนใดคนหนึ่ง แต่เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมได้สนทนาอย่างกว้างขวางและตะล่อมให้อยู่ใน ประเด็นจนได้ข้อมูลสรุปของกลุ่มในประเด็นที่ได้สนทนากัน

ผู้บันทึกการสนทนาอาจใช้ 1-2 คน ก็ได้ โดยจดบันทึกคำพูดผู้เข้าร่วมสนทนาตลอดจน บรรยากาศในการสนทนาไว้ด้วย โดยทั่วไปจะมีการบันทึกเทป เพื่อให้สะดวกในการจดบันทึกการสนทนา ไม่ให้ขาดตกบกพร่อง และใช้ประกอบในการวิเคราะห์ข้อมูลได้สะดวกยิ่งขึ้น ในบางครั้งอาจจะมีการ บันทึกเป็นวีดิทัศน์ด้วยก็ได้ แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงบรรยากาศการสนทนาด้วยว่าจะเป็นการสร้างความ กดดันให้ผู้เข้าร่วมสนทนาไม่สามารถแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่หรือไม่ และคำนึงถึงความจำเป็นใน การบันทึกการสนทนาในลักษณะดังกล่าวด้วย ผู้บริการทั่วไป หมายถึง ผู้อำนวยการความสะดวกใน ทุกด้าน เพื่อให้การสนทนากลุ่มดำเนินไปอย่างราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งการแก้ไขเหตุการณ์

เฉพาะหน้าที่อาจทำให้การสนทนาติดขัด ไม่ราบรื่น หรือหยุดชะงักโดยไม่จำเป็น เช่น มีผู้ไม่เกี่ยวข้องเข้ามาในวงสนทนา ผู้บริการทั่วไปก็จะมีหน้าที่ในการกันผู้นั้นออกไป เป็นต้น ซึ่งในสถานการณ์จริงมักมีเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดเกิดขึ้นเสมอ ดังนั้น ผู้บริการทั่วไปจึงควรมีลักษณะที่คล่องแคล่ว เข้าใจสถานการณ์ และแก้ไขปัญหาหรือเหตุการณ์เฉพาะหน้าได้ดี

เพ็ญพักตร์ อุทิศ (2547: 1-6) ได้กล่าวถึงคู่มือในการสนทนากลุ่ม (Group Discussion Guide) ในคู่มือการสนทนากลุ่มจะมีส่วนประกอบสำคัญ 2 ส่วน คือ ขั้นตอนในการสนทนาและแนวคำถาม (Guideline) ซึ่งแนวคำถามนั้นจะกำหนดไว้กว้างๆ ไม่เฉพาะเจาะจงเกินไป ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับประเด็นปัญหาการวิจัยว่ามีความต้องการหาคำตอบในเรื่องใด เรื่องที่จะสนทนากลุ่มมีความซับซ้อนหรือละเอียดอ่อนหรือไม่ นักวิจัยต้องการข้อมูลลึกซึ้งเพียงใด ต้องการความชัดเจนในระดับไหน โดยทั่วไปแล้วแนวคำถามที่กำหนดไว้ในคู่มือการสนทนากลุ่มหรือคำถามที่ผู้ดำเนินการสนทนาคิดขึ้นในสถานการณ์เฉพาะหน้าขณะสนทนากลุ่มจะประกอบด้วยคำถามลักษณะต่างๆ

นอกจากนี้ เวลาที่ใช้ในการสนทนากลุ่มการสนทนากลุ่มแต่ละครั้งจะใช้เวลาประมาณ 1.30-2.30 ชั่วโมง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขอบเขตและลักษณะของปัญหาที่ต้องการศึกษา ลักษณะของผู้ร่วมสนทนา ปฏิสัมพันธ์ความเคลื่อนไหวภายในกลุ่ม และบรรยากาศของการสนทนา (Popham. 1993: 43)

และได้กล่าวถึงการเตรียมข้อมูล เพื่อการวิเคราะห์สามารถทำได้ 2 วิธี ดังนี้

1. การจัดหมวดหมู่ข้อมูลด้วยมือ วิธีการนี้ผู้วิจัยจะกำหนดเค้าโครงการวิเคราะห์ตามรายการของประเด็นในการสนทนากลุ่มหรือกำหนดตามข้อสรุปของผู้ดำเนินการสนทนาขึ้นอยู่กับข้อมูลที่จัดบันทึกและการจัดหมวดหมู่ โดยการทำการหั่นลงในแต่ละช่วงของข้อมูล การทำการหั่นอาจใช้ดินสอสีขีดเส้นใต้หรือการใช้เทคนิคการตัดปะ (Cut and Paste Technique) คำพูดหรือข้อความในบันทึกก็ได้

2. การจัดหมวดหมู่ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

3. การวิเคราะห์ข้อมูลสามารถวิเคราะห์ได้ 2 ระดับ คือ การวิเคราะห์เบื้องต้นและการวิเคราะห์อย่างละเอียด

- 3.1 การวิเคราะห์เบื้องต้น คือ การวิเคราะห์ผลการสนทนาโดยการร่วมสรุปและเสนอความคิดเห็นในกลุ่มของผู้จัดสนทนาซึ่งจะดำเนินการทันทีเมื่อการสนทนาแต่ละกลุ่มสิ้นสุดลงเพื่อสรุปเบื้องต้นจากข้อค้นพบที่ได้จากการสนทนากลุ่มและเพื่อหาข้อผิดพลาดในการดำเนินการ เพื่อนำไปปรับปรุงในการสนทนากลุ่มครั้งต่อไป และป้องกันการหลงลืมประเด็นของนักวิจัยเนื่องจากข้อมูลนั้นเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพมีจำนวนมาก

- 3.2 การวิเคราะห์อย่างละเอียดหน่วยของการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การสนทนาแต่ละกลุ่มโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งมีการจัดหมวดหมู่ข้อมูลแล้วผู้วิจัยสามารถ

วิเคราะห์ข้อมูลไปตามหัวข้อที่วางเค้าโครงไว้ ในการวิเคราะห์เนื้อหาสามารถทำได้ 2 แนวทาง กล่าวคือ แนวทางแรกเป็นการวิเคราะห์ตามความหมายของภาษา (Manifest) โดยตรง และแนวทางที่สองนั้นเป็นการวิเคราะห์ความหมายทางความรู้สึกหรือนัยแฝงอยู่ (Latent) ในคำพูดนั้นโดยการพิจารณาความคล้ายคลึงและความแตกต่างของทัศนคติและความคิดเห็นต่างๆ และพยายามหาคำอธิบายว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้ผู้เข้าร่วมสนทนาแต่ละกลุ่มมีทัศนคติหรือความคิดเห็นที่เหมือนกันหรือแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำเสนอความคิดเห็นและทัศนคติที่เหมือนหรือแย้งกันเข้าไว้ด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การบันทึกการสนทนากลุ่ม

เบอร์แทรนด์, บราวน์ และวอร์ด (Bertrand; Brown; & Ward. 1992) ได้กล่าวถึงการบันทึกการสนทนากลุ่มสามารถกระทำได้ 3 วิธี ดังนี้

1. การจดบันทึกและการถอดความจากแถบบันทึกเสียงอย่างละเอียดทุกคำพูด และบันทึกบรรยากาศการสนทนาด้วยวิธีนี้เหมาะสำหรับข้อมูลสำคัญและจำเป็น มีเวลาเพียงพอ ไม่เร่งรีบ และจุดประสงค์ของการศึกษาต้องมีรายละเอียด เพื่อใช้เปรียบเทียบให้เห็นแตกต่างในกลุ่มประชากรที่แตกต่างกัน เช่น แยกตามเพศ อายุ กลุ่มสถานะทางสังคม ภูมิภาค เป็นต้น

2. การจดบันทึกการสนทนาและบันทึกเสียงประกอบ วิธีนี้มักจะเน้นการจดบันทึกอย่างละเอียด ไม่มีการถอดเทป เมื่อมีข้อสงสัยก็จะฟังจากเครื่องบันทึกเสียงประกอบเท่านั้น วิธีนี้เหมาะสำหรับการวิจัยที่มีเวลาจำกัด การสนทนาใช้เวลามาก และจุดประสงค์ของการวิจัยต้องการเพียงข้อมูลย้อนกลับจากกลุ่มประชากรเพื่อการตัดสินใจเท่านั้น

3. การจดบันทึกเพียงอย่างเดียวโดยไม่ต้องบันทึกเสียง วิธีนี้เหมาะสำหรับการวิจัยที่ใช้เวลาน้อย ประเด็นในการวิจัยเป็นเรื่องที่ง่าย ไม่ซับซ้อน หรือจัดกลุ่มสนทนา เพื่อประกอบเทคนิคอื่นๆ

สรุป การจัดกลุ่มสนทนาเป็นเทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีประโยชน์ต่อการระบุความต้องการจำเป็น (needs identification) เนื่องจากเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสนทนา สามารถแสดงความคิดเห็น ความรู้สึก จากสภาพที่เป็นอยู่ในขณะนั้นได้อย่างเต็มที่ และสามารถแสดงความรู้สึกออกมาทั้งในด้านคำพูด ท่าทาง สีน้าได้โดยตรง ผลจากการสนทนากลุ่มทำให้รับทราบข้อคิดเห็น ปฏิกริยาโต้ตอบ และความต้องการจำเป็นของกลุ่มทันที ทำให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจน การมีปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มทำให้เกิดพลวัตในการกระตุ้นและส่งเสริมความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนา ข้อมูลที่ได้จึงมีความหลากหลายและลึกซึ้ง นอกจากนี้การเก็บรวบรวมข้อมูลก็ใช้ระยะเวลาสั้น ไม่ต้องยุ่งยากในการเตรียมวัสดุอุปกรณ์ ค่าใช้จ่ายต่ำ ทำได้สะดวก บรรยากาศสร้างสรรค์ ง่ายต่อการทำความเข้าใจในความคิดของสมาชิก มีความยืดหยุ่นสูงในทางปฏิบัติ

ดังนั้น ผู้วิจัยจะประยุกต์การสนทนากลุ่ม (Focus Group) มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยจะดำเนินการวิพากษ์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนระดับประถมศึกษา และนำผลการสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคิด

ความหมายของการคิด

ดิวอี้ (Dewey. 1933: 306) สรุปไว้ว่า การคิดเป็นกระบวนการทางสมองที่เกิดขึ้นภายในตน ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของสมองมนุษย์ เป็นความสามารถเฉพาะบุคคล การคิดเริ่มต้นเมื่อมีการกระตุ้นประสาทรับรู้จากสิ่งแวดล้อม และสมองมีการเลือกรับรู้การกระตุ้นนั้น สมองของมนุษย์สามารถคิดได้ตั้งแต่ขั้นต่ำ คือ การคิดสิ่งที่ย่างไม่ซับซ้อน จนถึงการคิดขั้นสูง ซึ่งเป็นการคิดที่ซับซ้อน ทั้งนี้ความสามารถในการคิดจะมีการพัฒนาเป็นลำดับจากง่ายไปยาก

ฮิลการ์ด (Hilgard. 1962: 336) กล่าวว่า การคิดเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในสมองเป็นกระบวนการใช้สัญลักษณ์แทนสิ่งของหรือสถานการณ์ต่างๆ ปรากฏในความคิดหรือจิตใจ

เปียเจต์ (Piaget. 1964: 8) กล่าวว่า ความคิด คือ ความสามารถในการวางแผนและปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม เพราะฉะนั้นความคิดจะเกิดจากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์จากการปะทะสังสรรค์กับประสบการณ์และสิ่งแวดล้อม โดยมีกระบวนการที่สำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาความคิดได้แก่ กระบวนการดูดซับ (assimilate) โดยค่อยๆ ซึมซับความรู้ ประสบการณ์ต่างๆ และกระบวนการปรับให้เหมาะสม (accommodation) โดยพยายามปรับความรู้ความคิดให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ ตลอดเวลา

ฮัดกินส์ (Hudgins. 1977: 173-206) ให้ความหมายของการคิดว่าเป็นปฏิกิริยาทางสมองที่เกิดจากการรู้สึกสงสัย เกิดปัญหาและพยายามที่จะแก้ไขปัญหานั้น เพื่อช่วยให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และเผชิญกับปัญหานั้นได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ความสามารถในการคิดจะเกิดจากการมีความสามารถในการจำเป็นพื้นฐาน

กล่าวโดย สรุปได้ว่า การคิดเป็นกระบวนการทำงานของสมองที่เป็นไปตามธรรมชาติของมนุษย์แต่ละคน อันเป็นประสบการณ์เดิม สิ่งเร้า สภาพแวดล้อมที่เข้ามากระทบส่งผลให้เกิดความคิดในการสามารถแก้ไขปัญหา หรือปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นได้ การคิดเป็นสิ่งที่ เป็นนามธรรมเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง และเป็นขั้นตอน การคิดมีหลายลักษณะซึ่งมีจุดมุ่งหมายและกระบวนการในการคิดที่แตกต่างกัน ซึ่งคนทุกคนสามารถฝึกฝนเรียนรู้และพัฒนาได้ ดังนั้น มนุษย์สามารถเรียนรู้ในการพัฒนาการคิดได้อย่าง

หลากหลายรูปแบบ ทักษะและกระบวนการคิดจึงมีหลากหลาย สามารถแยกเป็นทักษะย่อยๆ ได้อีกเป็นจำนวนมาก

นภนต์ เสนาพิศัพท์ (2558: ออนไลน์) ได้กล่าวถึงปัจจัยและลักษณะสำคัญที่ทำให้มนุษย์คิดไม่เป็น หรือขาดความสามารถในการคิด ได้แก่

1. ขาดเหตุผล บางครั้งอ้างเหตุผลที่ไม่สมเหตุสมผล บางครั้งอ้างหลักการเหตุผลอ้างทฤษฎีจนลืมความเป็นจริง ทฤษฎีบางครั้งใช้ในทางปฏิบัติจริงแล้วไม่คุ้มค่า
2. คิดไม่ได้ ไม่สามารถสร้างความรู้ ไม่สามารถคิดประดิษฐ์ สร้างสรรค์ผลงานได้ ต้องพึ่งพาผู้อื่น โดยเฉพาะพึ่งพาเทคโนโลยีจากต่างประเทศตลอดเวลา
3. ขาดการแยกแยะสิ่งที่จริงกับไม่จริง สิ่งที่เป็นกับสิ่งที่น่าจะเป็น ไม่รู้ว่าสิ่งใดผิดสิ่งใดถูก สิ่งใดเหมาะสมน่าเชื่อถือ สิ่งใดไม่น่าเชื่อถือ
4. ขาดการสืบสาวราวเรื่อง ขาดการเชื่อมโยงเรื่องราวต่างๆ รู้เรื่องราวต่างๆ รู้แต่เพียงว่าคืออะไร แต่ไม่รู้ว่าเป็นอย่างใดหรือเพราะเหตุใด เช่น รู้ว่ามีปรากฏการณ์บั้งไฟพญานาคแต่ไม่มีการสืบสาวราวเรื่องว่าเป็นอย่างไร หรือมีสาเหตุมาจากอะไร
5. ขาดความรู้ ขาดข้อมูล จึงทำให้มีการตัดสินใจที่ไม่ถูกต้องเหมาะสม
6. ขาดความรู้รอบ ขาดการไตร่ตรอง ตัดสินใจโดยขาดข้อมูล ตัดสินใจบนอารมณ์ ความรู้สึก ความชอบส่วนตัว ขาดข้อมูลประกอบการตัดสินใจ
7. ไม่มีความสามารถในการตีความ มองไม่เห็นความผิดปกติความไม่ถูกต้องที่ซ่อนแฝงในสิ่งที่เห็น
8. ไม่มีความสามารถในการประเมินค่า ไม่กล้าตัดสินใจ ไม่มีความมั่นใจในความคิด ไม่รู้ถูกต้อง อันเนื่องมาจากวัฒนธรรมที่เชื่องผู้ใหญ่ รักความสงบ อ่อนน้อมถ่อมตน ถือคติพูด

วัตถุประสงค์ของการคิด

นภนต์ เสนาพิศัพท์ (2558: ออนไลน์) ได้กล่าวถึงการคิดมีลักษณะเป็นกระบวนการ และเป็นความสามารถหรือทักษะ การคิดเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ การคิดเป็นกระบวนการทางสมองที่เกิดขึ้นเมื่อมีสิ่งเร้ามากระตุ้น โดยสิ่งเร้าเหล่านั้นอาจมีรูปแบบแตกต่างกัน เช่น ปัญหา ข้อเสนอ ความต้องการ ดังนั้น วัตถุประสงค์ของการคิดจึงประกอบด้วย

1. การแก้ปัญหา หรือเอาชนะปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น
2. การค้นหาคำตอบในข้อสงสัยบางประการ
3. การสนองความต้องการที่จะมีชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสะดวกสบายมากขึ้น

ประโยชน์ของการคิด

ระบบการศึกษาของประเทศไทยภายหลังการปฏิรูปการศึกษาได้เริ่มให้ความสำคัญในการส่งเสริมการคิดให้แก่เด็กและเยาวชน โดยกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และกำหนดเป็นมาตรฐานการประกันคุณภาพของสถานศึกษาอันจะส่งผลให้ประชาชนมีคุณภาพมากขึ้นในอนาคต การมีความสามารถในการคิดจะเป็นประโยชน์อย่างมาต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ จะทำให้สามารถแก้ปัญหา รวมทั้งสามารถเลือกตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมและมีเหตุผล ในยุคข่าวสารเทคโนโลยีในปัจจุบันที่มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันสูง การปฏิรูปพื้นฐานการคิดและการส่งเสริมการคิดให้แก่เด็กและเยาวชน นับตั้งแต่ระดับอนุบาลไปจนถึงระดับสูง จึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง การได้รับการพัฒนาการคิดตั้งแต่เยาว์วัยจะช่วยพัฒนาความคิดให้ก้าวหน้า ส่งผลให้สติปัญญาเฉียบแหลม เป็นคนรอบคอบ ตัดสินใจได้ถูกต้อง สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ในชีวิตได้ดี เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข ผลจากการฝึกให้คิดจะช่วยให้เกิดประโยชน์แก่เด็กและเยาวชน (วัลนิกา ฉลากบาง. 2548) สรุปได้ดังนี้

1. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีระบบ มีหลักการและเหตุผล ผลงานที่ได้รับมีคุณภาพ
2. สามารถพิจารณาสิ่งต่างๆ และประเมินผลงานโดยใช้หลักเกณฑ์อย่างเหมาะสม
3. สามารถประเมินตนเองและผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง
4. รู้จักแสวงหาเลือกความรู้และประสบการณ์ที่มีคุณค่า มีความหมายและเป็นประโยชน์
5. ได้ฝึกทักษะการทำงาน การใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา
6. มีความรู้ความสามารถ มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบขั้นต้นนับตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย รวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ ค้นคว้าความรู้ ทฤษฎี หลักการ ตั้งข้อสันนิษฐาน ตีความหมาย และลงสรุป
7. ส่งเสริมความสามารถในการใช้ภาษาและสื่อความหมาย
8. เกิดความสามารถในการคิดอย่างชัดเจน คิดอย่างถูกต้อง คิดอย่างแจ่มแจ้ง คิดอย่างกว้างขวาง คิดไกล คิดอย่างลุ่มลึก และคิดอย่างสมเหตุสมผล
9. ทำให้เป็นผู้มีปัญญา มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย มีความเมตตากรุณาและเป็นผู้มีประโยชน์ต่อสังคม
10. มีทักษะและมีความสามารถในการอ่าน เขียน ฟัง พูด และมีทักษะการสื่อสารกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี
11. พัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่องในสถานการณ์ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว

12. เป็นประโยชน์ต่อการดำรงอยู่ของชีวิตมนุษย์ในภาวะปัจจุบันได้อย่างมีคุณภาพ กล่าวคือ

12.1 เป็นภูมิคุ้มกันในการดำรงชีวิตในสังคมที่ยุ่ยากซับซ้อนได้เป็นอย่างดี

12.2 เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้และแสวงหาความรู้ตลอดชีวิต

12.3 เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาที่หลากหลายสามารถเผชิญปัญหาได้อย่างเข้มแข็ง

12.4 เป็นเครื่องมือในการเลือกและตัดสินใจในภาวะการณ์ต่างๆ ในสังคมปัจจุบันที่ยุ่ยากซับซ้อนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

12.5 เป็นเครื่องมือในการแข่งขันและต่อสู้กับสภาวะการณ์ด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาการคิดจึงมีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาสติปัญญาของเด็กและเยาวชน เพื่อที่จะเจริญเติบโตไปเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

คุณสมบัติที่เอื้อต่อการพัฒนาการคิด

การพัฒนาการคิดของมนุษย์นอกจากจะขึ้นกับวัย ระดับการศึกษา เพศ พันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมแล้ว ยังมีคุณสมบัติที่ช่วยให้มีการคิดที่ดี ได้แก่ ประสบการณ์เชิงบวก ซึ่งอาจจำแนกเป็น 3 ด้าน (วัลนิภา ฉลากบาง. 2548) ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ เช่น เป็นคนใจกว้างและเป็นธรรม กระตือรือร้น ขยันต่อสู้และอดทน มีความมั่นใจในตนเอง มีสมาธิ มีอารมณ์เชิงบวก

2. ด้านสติปัญญา เช่น สามารถแจจแจงรายละเอียดของการคิดได้ดี คิดวิเคราะห์และผสมผสานความคิดได้อย่างมีทิศทาง

3. ด้านสังคม เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรม เพื่อสังคม

ผลลัพธ์ที่จะได้จากการพัฒนาการคิด

สมองเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่มีพลังสูง สามารถพัฒนาให้คิดอย่างฉับไวได้ซึ่งจะทำให้เกิดผลลัพธ์ ดังนี้

1. แก้ปัญหาได้เร็ว

2. สนุกต่อการตัดสินใจ

3. วางแผนได้ประสบความสำเร็จมากขึ้น

4. มองเห็นโอกาสและทางเลือกมากขึ้น

5. สร้างสรรค์ความคิดได้ง่าย

6. ปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว

7. คิดได้กว้างขวางและลดความกังวล

8. รวบรวมข้อมูลได้รวดเร็วและสร้างวิธีปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ได้มากขึ้น

ระดับของความคิดได้มีการศึกษาหลายคนได้เสนอระดับความคิดไว้หลายท่านที่เป็นที่รู้จักกันดี ได้แก่

ทฤษฎีการคิดของบลูม (Bloom) แนวคิดทฤษฎีการคิดที่ได้รับความนิยม เป็นที่ยอมรับและถูกนำมาขยายผลและเผยแพร่ทางการศึกษาเป็นจำนวนมาก ได้แก่ แนวคิดทฤษฎีการคิดของบลูม (Bloom) เริ่มขึ้นมาเป็นระยะเวลานานแล้วตั้งแต่ปี ค. ศ. 1556

ต่อมาในปี ค.ศ. 2001 มาร์ซาโน (Marzano. 2001: 30-37) ได้พัฒนาปรับปรุงแนวคิดของบลูมให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น และต่อมาได้มีนักคิดหลายคนได้ทำการปรับปรุงแนวคิดของบลูมขึ้นอีก ซึ่งจะเห็นได้ว่าแนวคิดของนักคิดเหล่านั้นยังไม่ละหลักการจากแนวคิดของบลูม ยังมีความสัมพันธ์สอดคล้องและมีความเชื่อมโยงกับแนวคิดของบลูม

บลูมได้กำหนดจุดมุ่งหมายทางการศึกษาเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัยของแต่ละบุคคล โดยบลูมได้จำแนกระดับความรู้ ความสามารถในการเรียนรู้ไว้ เป็น 6 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับมีความลุ่มลึกและซับซ้อนเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ (Marzano. 2001: 5-9)

ระดับที่ 1 ระดับความรู้ความจำ (Knowledge) เป็นความสามารถทางสมองของบุคคลที่สามารถจดจำเรื่องราวระลึกถึงสิ่งที่มีความหมายเชิงรูปธรรมและสัญลักษณ์ ประกอบด้วยความรู้เฉพาะเนื้อหา เช่น ความรู้ในศัพท์ที่ใช้ และความรู้ในข้อเท็จจริง เฉพาะ ความรู้ในวิธีดำเนินการ เช่น ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ แบบแผน ความรู้เกี่ยวกับแนวโน้มและลำดับชั้น ความรู้เกี่ยวกับการตัดจำแนกประเภท ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ต่างๆ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการ ความรู้รวบยอดในเรื่องเรื่อง เช่น ความรู้เกี่ยวกับหลักวิชาและการขยายความ และความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีโครงสร้าง พฤติกรรมระดับที่ 1 เช่น บอก ระบุ บรรยาย อ่านเขียน

ระดับที่ 2 ระดับความเข้าใจ (Comprehensive) หมายถึง ความสามารถทางปัญญาในการจับใจความสำคัญของเรื่องแล้วแปลย่อหรือขยายให้คนอื่นเข้าใจ ซึ่งต้องมีความสามารถในการจับใจความสำคัญของเรื่องได้และสามารถดัดแปลงของที่พบเห็นหรือคล้ายของเก่าได้ พฤติกรรมระดับที่ 2 เช่น แปลความ ตีความ อภิปราย บรรยาย ถ่ายทอด บอกความเหมือน ยกตัวอย่างอธิบาย เปรียบเทียบ

ระดับที่ 3 ระดับการนำไปใช้หรือประยุกต์ (Application) เป็นความสามารถในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อีกในสถานการณ์หนึ่ง เป็นความรู้ที่สามารถนำความรู้ ความจำและความเข้าใจไปใช้ในการแก้ปัญหาใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างได้ผล พฤติกรรมระดับนี้ เช่น แปลความหมาย ใช้ สานิต ปฏิบัติ ทำงาน คำนวณ ทำ เติมคำ เขียน วาดภาพ เป่าขลุ่ย ส่งลูก

ระดับที่ 4 ระดับการวิเคราะห์ (Analysis) หมายถึง ความสามารถในการแยกแยะสิ่งต่างๆ เรื่องราวต่างๆ ออกเป็นส่วนย่อยๆ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ส่วนประกอบ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และการวิเคราะห์หลักการ พฤติกรรมระดับนี้ เช่น บอกความแตกต่าง จำแนกแยกแยะ วิเคราะห์ บอกสาเหตุ บอกผล เปรียบเทียบ จัดประเภท จัดกลุ่ม อธิบายหลักการ เขียนขั้นตอน

ระดับที่ 5 ระดับการสังเคราะห์ (Synthesis) หมายถึง ความสามารถในการรวบรวม เรื่องราวหรือองค์ประกอบต่างๆ มาผสมผสานกันให้เป็นสิ่งใหม่ โดยใช้ความสามารถในการพิจารณา หลายๆ แง่มุม แล้วนำมาจัดระบบโครงสร้างเรียบเรียงเสียใหม่ให้ดีกว่าเดิม เช่น การสื่อความหมาย การสังเคราะห์แผนงานและการสังเคราะห์ความสัมพันธ์ พฤติกรรมระดับนี้ เช่น ออกแบบ สร้าง รวบรวม เขียนโครงสร้าง เขียนโครงการ

ระดับที่ 6 ระดับการประเมินค่า (Evaluation) หมายถึง การวินิจฉัยตัดสินคุณค่าของ สิ่งต่างๆ เรื่องราวต่างๆ โดยอาศัยข้อเท็จจริง หรือเกณฑ์มาตรฐาน ในการอธิบาย แยกเป็นการประเมินค่า โดยอาศัยข้อเท็จจริงภายในและการประเมินคุณค่าโดยอาศัยข้อเท็จจริงภายนอก การที่บุคคลจะมีทักษะ ในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ บุคคลนั้นจะต้องสามารถวิเคราะห์และเข้าใจสถานการณ์ใหม่หรือ ข้อเท็จจริงใหม่ได้ พฤติกรรมระดับนี้ เช่น การตัดสิน ประเมินผล เปรียบเทียบ เลือกได้ วิจาร์ณ บอก ประโยชน์ บอกข้อดี บอกคุณค่า ให้คะแนนได้ คาดการณ์ได้

ประเภทของการคิด

ฮิลการ์ด (Hilgard, 1962: 336-342) ได้จำแนกประเภทของการคิดออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การคิดอย่างไม่มีทิศทาง หมายถึง กรคิดแบบไม่มีเป้าหมาย เป็นการคิดที่เกิดจากการคิดที่ถูกกระตุ้นให้ติดจากสิ่งที่พบเห็น จากประสบการณ์ตรง จากสิ่งที่ได้ยินได้ฟังมาหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การคิดแบบต่อเนื่อง (Associative Thinking) จำแนกได้ 5 ประเภทย่อย ดังนี้

1.1 คิดแบบเชื่อมโยง (Free Association) เป็นการคิดที่เกิดจากการถูกกระตุ้นจาก สิ่งเร้าต่างๆ คำพูดหรือเหตุการณ์ทั้งในปัจจุบันและอดีตที่ล่วงมาแล้ว

1.2 คิดโดยการถูกสั่งหรือกำหนดสิ่งที่คิด (Controlled Association) คือ การบอก สิ่งให้คิดโดยอาศัย คำสั่งเป็นแนวทาง

1.3 ผันหวน (Day Dreaming) คือ การคิดที่มีจุดประสงค์ เพื่อป้องกันตัวเองหรือ เพื่อให้เกิดความพอใจในตน ซึ่งเป็นการคิดฝันในขณะที่ยังตื่นอยู่

1.4 ฝัน (Night Dreaming) คือ การคิดค้ำนึ่งหรือการคิดฝันเนื่องจากการรับรู้หรือ ตอบสนองต่อสิ่งเร้าในขณะนอนฝัน เป็นการคิดจากจิตใต้สำนึก

1.5 การคิดฟุ้งซ่าน (Autistic Thinking) คือ การคิดที่ขึ้นอยู่กับความเชื่อหรือ อารมณ์ของผู้คิดมากกว่าขึ้นอยู่กับลักษณะที่แท้จริงของการคิด คิดหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง

2. การคิดอย่างมีทิศทางหรือมีจุดหมาย (Directed Thinking) คือ การคิดที่บุคคลเริ่มใช้ความรู้พื้นฐาน เพื่อทำการกลั่นกรองการคิดที่เพ้อฝัน หรือการคิดที่เลื่อนลอยไร้ความหมาย ให้เป็นการคิดที่มีทิศทางที่มุ่งไปสู่จุดหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง จำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

2.1 การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Thinking) คือ การคิดในลักษณะที่คิดได้หลายทิศทาง (Divergent Thinking) ไม่ซ้ำกัน เป็นลักษณะที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ได้ (Association) กล่าวคือ เมื่อระลึกถึงสิ่งใดได้ก็จะเป็นสะพานเชื่อมต่อไปให้ระลึกถึงสิ่งอื่นๆ ได้ต่อไปโดยสัมพันธ์กันเป็นลูกโซ่

2.2 การคิดวิจาร์ณญาณ (Critical Thinking) คือ การคิดอย่างมีเหตุผล ซึ่งเป็นการคิดที่ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา โดยพิจารณาถึงสภาพข้อมูลต่างๆ ว่ามีข้อเท็จจริงเพียงใดหรือไม่

วิทกิน และคณะ (Witkin; et al. 1974: 11-29) ได้แบ่งการคิดออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การคิดแบบไม่ขึ้นกับสภาพรอบข้าง เป็นการคิดที่ถือตนเองเป็นศูนย์กลาง การคิดแบบไม่ต้องอาศัยข้อมูลจากภายนอกหรือจากสภาพรอบข้าง ยึดเอาเหตุผลและสิ่งที่ปรากฏอยู่จริงเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ

2. การคิดแบบขึ้นกับสภาพรอบข้าง เป็นการคิดที่อาศัยข้อมูลจากภายนอกหรือสภาพการณ์รอบข้างโดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ของตนเองเป็นส่วนประกอบช่วยในการตัดสินใจ

สรุป เพื่อให้การวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนระดับประถมศึกษา มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจะนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการคิดวิจาร์ณญาณ (Critical Thinking) และการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์

ความหมายของการคิดวิเคราะห์

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546: 251) ได้ให้ความหมายของคำว่า “คิด” หมายถึง ทำให้ปรากฏเป็นรูปหรือประกอบให้เป็นรูปหรือเป็นเรื่องขึ้นในใจใคร่ครวญ ไตร่ตรอง คาดคะเน คำนวณ มุ่ง จงใจ ตั้งใจ นึก และให้ความหมายของคำว่า “วิเคราะห์” หมายถึง ใคร่ครวญ แยกออกเป็นส่วนๆ เพื่อศึกษาให้ถ่องแท้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549: 2) ได้ให้ความหมายของการคิดวิเคราะห์ (Analysis) หมายถึง การจำแนก แยกแยะองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกเป็นส่วนๆ เพื่อค้นหาว่าทำมาจากอะไร ประกอบขึ้นมาได้อย่างไร เชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างไร

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2553: 69) ได้ให้ความหมายของการคิดวิเคราะห์ว่า การคิดวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการแยกแยะ เพื่อสืบค้นข้อเท็จจริงของเหตุการณ์ เรื่องราวหรือเนื้อหาต่างๆ โดย

การจำแนกแยะแยะ เปรียบเทียบข้อมูล จัดกลุ่มอย่างเป็นระบบตีความ และทำความเข้าใจกับองค์ประกอบของสิ่งนั้น โดยมีหลักฐานอ้างอิง เพื่อหาข้อสรุปที่น่าจะเป็นไปได้และใช้กระบวนการตรรกวิทยาในการสรุปตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและสมเหตุสมผล

มาร์ซาโน (2001) ได้ให้ความหมายการคิดวิเคราะห์ไว้ว่า การวิเคราะห์ (Analysis) ตามแนวคิดใหม่นี้เป็นความสามารถในการใช้เหตุผล และความละเอียดถี่ถ้วนในการจำแนกแยะแยะสิ่งต่างๆ ซึ่งมีกระบวนการย่อยๆ 5 ประการ ได้แก่ 1) การจำแนก 2) การจัดหมวดหมู่ 3) การวิเคราะห์ข้อเหตุผล 4) การประยุกต์ใช้ และ 5) การทำนาย

บลูม Bloom (1976) ได้ให้ความหมายของการคิดวิเคราะห์ว่า เป็นความสามารถในการแยกแยะเพื่อหาส่วนย่อยของเหตุการณ์ เรื่องราว หรือเนื้อหาต่างๆ ประกอบด้วยอะไร มีสาระความสำคัญอย่างไร อะไรเป็นเหตุ อะไรเป็นผล และเป็นอย่างนั้นอาศัยหลักการอะไร

กูด (Good. 1973: 345) ได้ให้ความหมายของการคิดวิเคราะห์ว่า หมายถึง การคิดอย่างรอบคอบตามหลักของการประเมินและมีหลักฐานอ้างอิง เพื่อหาข้อสรุปที่น่าจะเป็นไปได้ ตลอดจนพิจารณาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องทั้งหมด และใช้กระบวนการตรรกวิทยาได้อย่างถูกต้อง สมเหตุสมผล

จากความหมายของนักการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า ทักษะการคิดวิเคราะห์ คือ ความสามารถในการใช้เหตุผล และความละเอียดถี่ถ้วนในการจำแนก แยะแยะองค์ประกอบต่างๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นวัตถุ สิ่งของ หรือเนื้อหาต่างๆ ประกอบด้วยอะไร มีสาระความสำคัญอย่างไร อะไรเป็นเหตุ อะไรเป็นผล และเป็นอย่างนั้นอาศัยหลักการอะไร หาว่าทำมาจากอะไร ประกอบขึ้นมาได้อย่างไร เชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างไร เป็นการคิดอย่างรอบคอบตามหลักของการประเมินและมีหลักฐานอ้างอิง เพื่อหาข้อสรุปที่น่าจะเป็นไปได้

แนวคิดและทฤษฎีของทักษะการคิดวิเคราะห์

บลูม (Bloom. 1976) ได้กล่าวถึงทักษะการคิดวิเคราะห์ไว้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การคิดวิเคราะห์ความสำคัญ (Analysis of Element) หมายถึง การแยกแยะสิ่งที่กำหนดให้ว่าอะไรสำคัญหรือจำเป็น หรือมีบทบาทมากที่สุด สิ่งไหนเป็นเหตุ สิ่งไหนเป็นผล ประกอบด้วย

1.1 วิเคราะห์ชนิด เป็นการให้นักเรียนวินิจฉัยว่า สิ่งนั้น เหตุการณ์นั้นๆ จัดเป็นชนิดใด ลักษณะใด เพราะเหตุใด เช่น ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว อย่าชิงสุกก่อนห่าม

1.2 วิเคราะห์สิ่งสำคัญ เป็นการวินิจฉัยว่าสิ่งใดสำคัญ สิ่งใดไม่สำคัญ เป็นการค้นหาสาระสำคัญ ข้อความหลัก ข้อสรุป จุดเด่น จุดด้อย ของสิ่งต่างๆ เช่น สาระสำคัญของเรื่องทีอ่านคืออะไร

1.3 วิเคราะห์เลขศูนย์ เป็นการมุ่งค้นหาสิ่งที่แอบแฝงซ่อนเร้น หรืออยู่เบื้องหลังจากสิ่งที่เห็น ซึ่งมีได้บ่งบอกตรงๆ แต่มีร่องรอยของความเป็นจริงซ่อนเร้นอยู่ เช่น ภาพนี้หมายถึงใคร

2. การคิดวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Analysis of Relationship) หมายถึง การค้นหาว่าความสัมพันธ์ย่อยๆ ของเรื่องราวหรือเหตุการณ์นั้นเกี่ยวพันกันอย่างไร สอดคล้องหรือขัดแย้งกันอย่างไร ได้แก่

2.1 วิเคราะห์ชนิดของความสัมพันธ์ เช่น

มุ่งให้คิดว่าเป็นความสัมพันธ์แบบใดมีสิ่งใดสอดคล้องกัน ไม่สอดคล้องกัน มีสิ่งใดเกี่ยวข้องกับสิ่งเหล่านี้ และมีสิ่งใดไม่เกี่ยวข้องกับสิ่งเหล่านี้ เช่น ความเชื่อในข้อใดไม่สมเหตุสมผลเพราะอะไร

2.2 วิเคราะห์ขนาดของความสัมพันธ์

2.3 วิเคราะห์ขั้นตอนความสัมพันธ์

2.4 วิเคราะห์จุดประสงค์และ

2.5 วิเคราะห์สาเหตุและ

2.6 วิเคราะห์แบบความสัมพันธ์ในรูปแบบมาอุปไมย เช่น ให้นักเรียนวิเคราะห์ความหมายของข้อความว่า “กินบนเรือน ซึ่ลดบนหลังคา”

3. การคิดวิเคราะห์เชิงหลักการ (Analysis of Organizational Principles) หมายถึง การค้นหาโครงสร้างระบบ และสิ่งของเรื่องราวและการทำงานต่างๆ ว่า สิ่งเหล่านั้นรวมกันจนดำรงสภาพเช่นนั้นได้เนื่องด้วยอะไร โดยยึดอะไรเป็นหลัก เป็นแกนกลางมีหลักการอย่างไร มีเทคนิคหรือยึดถือคติใด มีสิ่งใดเป็นตัวเชื่อมโยง ยึดถือหลักการใดการวิเคราะห์หลักการเป็นการวิเคราะห์ที่ถือว่ามีความสำคัญที่สุด การจะวิเคราะห์ได้ดี จะต้องมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์องค์ประกอบและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ได้ดีเสียก่อน เพราะผลจากความสามารถในการวิเคราะห์องค์ประกอบและวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะทำให้สามารถสรุปเป็นหลักการได้ ประกอบด้วย

3.1 วิเคราะห์โครงสร้าง เป็นการค้นหาโครงสร้างของสิ่งต่างๆ เช่น การทำวิจัยในชั้นเรียนมีกระบวนการทำงานอย่างไร

3.2 วิเคราะห์หลักการ เป็นการแยกแยะ เพื่อค้นหาความจริงของสิ่งต่างๆ แล้วสรุปเป็นคำตอบหลักได้ เช่น หลักการของทดลองครั้งนี้เป็นอย่างไร

มาร์ซาโน (Marzano. 2001) ได้กล่าวว่า การคิดวิเคราะห์ เป็นกิจกรรมที่ต้องใช้เหตุผล เป็น การคิดอย่างลุ่มลึกและหลากหลาย มีการคิดพิจารณาข้อมูลอย่างละเอียดถี่ถ้วนรอบด้านและมีเหตุผล สามารถระบุความเหมือนความแตกต่างระหว่างสิ่งต่างๆ ได้ สามารถจัดอันดับและจัดประเภทของความรู้ และจัดหมวดหมู่ของสิ่งต่างๆ ได้ ระบุข้อผิดพลาดในการนำเสนอข้อมูลของสิ่งต่างๆ และบอกเหตุผลได้ สามารถตีความหรือบอกหลักเกณฑ์พื้นฐานของความรู้นี้ได้ สามารถระบุเจาะจงหรือสรุปอย่างมีเหตุผล

ในความรู้ที่นั่นได้ จนกระทั่งสามารถสรุปจนตกผลึกเป็นความรู้ใหม่ได้ ประกอบด้วยความสามารถ 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการสังเกตและการจำแนก (Matching) หมายถึง ความสามารถในการสังเกตและจำแนกแยกแยะรายละเอียดของสิ่งต่างๆ หรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่เหมือนกันและต่างกันออกเป็นแต่ละส่วนที่เข้าใจง่ายอย่างมีหลักเกณฑ์ สามารถเปรียบเทียบ ระบุตัวอย่างหลักฐานลักษณะ ความเหมือน ความแตกต่างของสิ่งต่างๆ ได้ ซึ่งจะเชื่อมโยงไปสู่ความสามารถในการจับคู่และการจัดกลุ่มสิ่งต่างๆ ที่เหมือนกันทั้งรูปร่างลักษณะแหล่งกำเนิดได้

2. ด้านการจัดกลุ่ม (Classification) หมายถึง ความสามารถในการประมวลความรู้เพื่อการจัดกลุ่ม จัดลำดับและจัดประเภทของสิ่งต่างๆ สามารถหาคุณลักษณะหรือคุณสมบัติของสิ่งของที่เหมือนกัน หรือคล้ายคลึงกันออกเป็นพวกเป็นพวกเป็นกลุ่ม ได้อย่างมีความหมาย มีหลักการและมีหลักเกณฑ์

3. ด้านการวิเคราะห์เหตุผล (Error analysis) หมายถึง การวิเคราะห์ข้อผิดพลาดโดยใช้เหตุผลตามข้อมูลนั้นๆ ในการอธิบายความสัมพันธ์ และความไม่สัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ การระบุข้อมูลหรือสิ่งที่ไม่ถูกต้องไม่สมเหตุสมผล สิ่งที่เกิดผิดปกติ แตกต่างออกไปจากที่ควรจะเป็น การพัฒนาความสามารถในด้านนี้จะเกิดขึ้นได้ควรให้มีการโต้แย้ง ถกเถียงกันโดยใช้เหตุผล

4. ด้านการนำไปใช้ (Generalizing) หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้เดิมที่มีไปสรุปเป็นหลักการใหม่ นำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ หรือสามารถนำความรู้ไปใช้ในกิจกรรมชีวิตประจำวันได้ โดยทั่วไปจะเป็นการให้เหตุผลเชิงอุปนัย

5. ด้านการทำนาย (Specifying) หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้หรือหลักการที่มีอยู่แล้วไปใช้ เพื่อการประมาณและทำนายสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างจำเพาะเจาะจง สามารถเข้าใจเหตุการณ์ มีความรู้ สามารถในการระบุรายละเอียดในเหตุการณ์นั้นและปรับเปลี่ยนวิธีการให้เหมาะสมกับสิ่งที่อาจเกิดขึ้นต่อไปได้ โดยทั่วไปเป็นการให้เหตุผลเชิงนิรนัย

สรุปได้ว่า การคิดวิเคราะห์ เป็นความสามารถในการแยกแยะ เพื่อสืบค้นข้อเท็จจริงของเหตุการณ์ เรื่องราวต่างๆ เพื่อสรุปและตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างสมเหตุสมผล

ความสำคัญของการคิดวิเคราะห์

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547: 1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการคิดเชิงวิเคราะห์ว่า การคิดวิเคราะห์เป็นพื้นฐานให้กับความคิดในมิติอื่นๆ ดังนี้

1. การคิดเชิงวิเคราะห์เป็นตัวที่ทำหน้าที่เป็นตัวหลักในการคิดมิติอื่น ไม่ว่าจะเป็นการคิดเชิงวิพากษ์ การคิดเชิงสร้างสรรค์ การคิดเชิงกลยุทธ์ การคิดเชิงบูรณาการ การคิดเชิงอนาคต

เป็นต้น การคิดเชิงวิเคราะห์จะช่วยเสริมสร้างให้เกิดมุมมองเชิงลึกและครบถ้วนในเรื่องนั้น อันจะนำไปสู่การตัดสินใจและการแก้ปัญหาได้บรรลุวัตถุประสงค์การคิด

2. ช่วยในการแก้ปัญหา การคิดเชิงวิเคราะห์เกี่ยวกับการจำแนกแยกแยะองค์ประกอบต่างๆ และการทำความเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้น เมื่อพบปัญหาใดๆ จะสามารถวิเคราะห์ปัญหานั้นได้ว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้าง เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น ซึ่งจะนำไปสู่การแก้ปัญหาได้ตรงกับประเด็นของปัญหานั้น

3. ช่วยในการประเมินและการตัดสินใจ การคิดเชิงวิเคราะห์ช่วยให้มองเห็นโอกาสความเป็นไปได้ของสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น ช่วยให้เกิดการคาดการณ์ในอนาคต และหากปฏิบัติตามนั้นโอกาสความสำเร็จย่อมมีความเป็นไปได้

4. ช่วยให้ความคิดสร้างสรรค์สมเหตุสมผล การคิดเชิงวิเคราะห์ช่วยให้การคิดต่างๆ อยู่บนรากฐานของตรรกะและความน่าจะเป็นไปได้ อย่างมีเหตุมีผล มีหลักเกณฑ์ ส่งผลให้เมื่อคิดจินตนาการหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ จะได้รับการตรวจสอบว่า ความคิดใหม่นั้นใช้ได้จริงหรือไม่

5. ช่วยให้เห็นเข้าใจแจ่มกระจ่าง การคิดเชิงวิเคราะห์ช่วยให้เราประเมินและสรุปผลสิ่งต่างๆ ไปตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏ ไม่ใช่สรุปตามอารมณ์ความรู้สึก ทำให้เรารู้ข้อมูลที่เป็นจริง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ ที่สำคัญยังช่วยให้เราเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้อย่างเข้าใจถ่องแท้มากขึ้น เพราะการคิดเชิงวิเคราะห์ทำให้สิ่งที่คลุมเครือเกิดความกระจ่างมากขึ้น

สุวิทย์ มูลคำ (2547: 39) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการคิดวิเคราะห์ไว้ ดังนี้

1. ช่วยให้เรา รู้ข้อเท็จจริง รู้เหตุผลเบื้องหลังของสิ่งที่เกิดขึ้น เข้าใจความเป็นมาเป็นไปของเหตุการณ์ต่างๆ รู้ว่าเรื่องนั้นมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ทำให้เราได้ข้อเท็จจริงที่เป็นความรู้ในการนำไปใช้ในการตัดสินใจแก้ปัญหา การประเมินและการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง

2. ช่วยให้เราสมเหตุสมผลของข้อมูลที่ปรากฏและไม่ด่วนสรุปตามอารมณ์ ความรู้สึกหรืออคติ แต่สืบค้นตามหลักเหตุผลและข้อมูลที่เป็นจริง

3. ช่วยให้เราไม่ด่วนสรุปสิ่งใดง่ายๆ แต่สืบสารตามความเป็นจริง ขณะเดียวกันจะช่วยให้เราไม่หลงเชื่อข้ออ้างที่เกิดจากตัวอย่างเพียงอย่างเดียว แต่พิจารณาเหตุผลและปัจจัยเฉพาะในแต่ละกรณีได้

4. ช่วยให้การพิจารณาสาระสำคัญอื่นๆ ที่ถูกบิดเบือนไปจากความประทับใจในครั้งแรก ทำให้เรามองอย่างครบถ้วนในแง่มุมอื่นๆ ที่มีอยู่

5. ช่วยพัฒนาความเป็นคนช่างสังเกต การหาความแตกต่างของสิ่งที่ปรากฏตามความสมเหตุสมผลของสิ่งที่เกิดขึ้นก่อนที่จะตัดสินใจสรุปสิ่งใดลงไป

6. ช่วยให้เราหาเหตุผลที่สมเหตุสมผลให้กับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ณ เวลานั้น โดยไม่พึ่งพิงอคติที่ก่อตัวอยู่ในความทรงจำ ทำให้เราสามารถประเมินสิ่งต่างๆ ได้อย่างสมจริงสมจัง

7. ช่วยประมาณการความน่าจะเป็น โดยสามารถใช้ข้อมูลพื้นฐานที่เราวิเคราะห์ร่วมกับปัจจัยอื่นๆ ของสถานการณ์ ณ เวลานั้น อันจะช่วยเราคาดการณ์ความน่าจะเป็นได้สมเหตุสมผลมากกว่า

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2552: 12-13) ได้กล่าวไว้ว่า ผลจากการฝึกให้คิดจะช่วยให้เกิดประโยชน์ได้ ดังนี้

1. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีระบบมีหลักการและเหตุผล ผลงานที่ได้รับมีประสิทธิภาพ

2. สามารถพิจารณาสิ่งต่างๆ และประเมินงานโดยใช้หลักเกณฑ์อย่างสมเหตุสมผล

3. รู้จักประเมินตนเองและผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง

4. ได้เรียนรู้เนื้อหาได้รับประสบการณ์ที่มีคุณค่า มีความหมายและเป็นประโยชน์

5. ได้ฝึกทักษะการทำงาน การใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา

6. มีความรู้ความสามารถ มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบขั้นตอน นับตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย รวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ ค้นคว้าความรู้ ทฤษฎี หลักการ ตั้งข้อสันนิษฐานตีความหมาย และลงข้อสรุป

7. ส่งเสริมความสามารถในการใช้ภาษาและสื่อความหมาย

8. เกิดความสามารถในการคิดอย่างชัดเจน คิดอย่างถูกต้อง คิดอย่างแจ่มแจ้ง คิดอย่างกว้างขวาง คิดไกล และคิดอย่างลุ่มลึก ตลอดจนคิดอย่างสมเหตุสมผล

9. ทำให้เป็นผู้มีปัญญา มีคุณธรรมจริยธรรม ความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย มีความเมตตากรุณาและเป็นผู้มีประโยชน์ต่อสังคม

10. มีทักษะและความสามารถในการอ่าน เขียน พูด ฟัง และมีทักษะการสื่อสารกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

11. พัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้อย่างต่อเนื่องในสถานการณ์ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

จากแนวคิดของนักการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า การคิดวิเคราะห์มีความสำคัญและมีประโยชน์เป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้และผู้เรียน เพราะสภาพทางสังคมในยุคปัจจุบันที่ล้อมรอบตัวเราอยู่ มีสิ่งต่างๆ ที่มีการวิวัฒนาการขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งในด้านบวกและด้านลบ ผู้เรียนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้การคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ สิ่งต่างๆ รอบตัว และเลือกที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเองและสังคม

องค์ประกอบของการคิดวิเคราะห์

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547: 26) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเป็นผู้มีความคิดวิเคราะห์ลงไปอีกว่า องค์ประกอบของความคิดเชิงวิเคราะห์สามารถแจกแจงได้ ดังนี้

1. ความสามารถในการตีความ เราจะไม่สามารถวิเคราะห์สิ่งต่างๆ ได้ หากไม่เริ่มต้นด้วยความเข้าใจข้อมูลที่ปรากฏ เริ่มแรกเราจึงจำเป็นต้องพิจารณาข้อมูลที่ได้รับอะไรเป็นอะไร ด้วยการตีความ การตีความ หมายถึง การพยายามทำความเข้าใจและให้เหตุผลแก่สิ่งที่เราจะวิเคราะห์ เพื่อแปลความหมายที่ไม่ปรากฏโดยตรงสิ่งนั้น เป็นการสร้างความเข้าใจต่อสิ่งที่ต้องการจะวิเคราะห์ โดยสิ่งนั้นไม่ได้ปรากฏโดยตรง คือ ตัวข้อมูลไม่ได้บอกโดยตรง แต่เป็นการสร้างความเข้าใจที่เกินกว่าสิ่งที่ปรากฏ อันเป็นการสร้างความเข้าใจบนพื้นฐานของสิ่งที่ปรากฏในข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์ เกณฑ์ที่แต่ละคนมาใช้เป็นมาตรฐานในการตัดสินใจ ย่อมแตกต่างกันไปตามความรู้ประสบการณ์ และค่านิยมแต่ละบุคคล เช่น การตีความจำจากความรู้ การตีความจำจากประสบการณ์การตีความจำจากการเขียน

2. ความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่จะวิเคราะห์ เราจะวิเคราะห์ได้ดีนั้นจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในเรื่องนั้นๆ เพราะความรู้จะช่วยในการกำหนดขอบเขตของการวิเคราะห์ แจกแจง และจำแนกได้ว่าเรื่องนั้นเกี่ยวข้องกับอะไร มีองค์ประกอบย่อยๆ อะไรบ้าง มีทั้งหมดหมู่จัดลำดับความสำคัญอย่างไร และรู้ว่าอะไรเป็นสาเหตุให้เกิดอะไร การวิเคราะห์ของเราในเรื่องนั้นๆ จะไม่สมเหตุสมผลเลย หากเราไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น เราจำเป็นต้องใช้ความรู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามาเป็นองค์ประกอบในการคิด ถ้าเราขาดความรู้เราอาจไม่สามารถวิเคราะห์หาเหตุผลได้ว่าเหตุใดจึงเป็น เช่น นั้น

3. ความช่างสังเกต ช่างสังเกตและช่างถาม นักคิดวิเคราะห์จะต้องมีองค์ประกอบนี้รวมอยู่ด้วย คือ ต้องเป็นคนที่ช่างสังเกต สามารถค้นพบความผิดปกติท่ามกลางสิ่งที่ดูอย่างผิวเผินเหมือนไม่มีอะไรเกิดขึ้น ต้องเป็นคนช่างสงสัย เมื่อเห็นความผิดปกติแล้วไม่ละเลยไป แต่หยุดพิจารณาขบคิดไตร่ตรอง และต้องเป็นคนช่างถามชอบตั้งคำถามกับตัวเองและรอบข้างกับสิ่งที่เกิดขึ้น

4. ความสามารถในการหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล นักคิดเชิงวิเคราะห์จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้เหตุผล จำแนกแยกแยะได้ว่าสิ่งใดเป็นความจริง สิ่งใดเป็นความเท็จ สิ่งใดมีองค์ประกอบรายละเอียดเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างไร

สุวิทย์ มูลคำ (2549: 53) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการคิดไว้ ดังนี้

1. สิ่งเร้า เป็นสื่อและองค์ประกอบแรกที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดการรับรู้ สิ่งเร้าทำให้เกิดปัญหา ความสงสัยหรือความขัดแย้งจะก่อให้เกิดการคิด อาจจะเป็นวัตถุ สิ่งของ ภาพ เสียง ข้อมูล สัญลักษณ์ กิจกรรมหรือสถานการณ์

2. การรับรู้ บุคคลสามารถรับรู้ได้โดยโดยประสาททั้ง 5 คือ หู ตา จมูก ลิ้นและผิวหนัง ระดับการรับรู้จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับคุณภาพของสิ่งเร้า และความสามารถรับรู้ของแต่ละบุคคลเมื่อรับรู้แล้วเกิดปัญหา หรือข้อสงสัยที่จะกระตุ้นให้เกิดการคิด

3. จุดมุ่งหมายของการคิด ผู้คิดจะต้องมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนในการคิดแต่ละครั้งว่า ต้องการเหตุผลเพื่ออะไร เช่น เพื่อแก้ปัญหา ตัดสินใจ หรือสร้างสิ่งใหม่ ๆ เป็นต้น จะช่วยให้เลือกใช้วิธีคิด ได้ถูกต้องและได้ผลตรงกับความต้องการ

4. วิธีคิด การคิดแต่ละครั้งจะต้องเลือกวิธีที่ตรงกับจุดมุ่งหมายในการคิดนั้นๆ เช่น คิดเพื่อตัดสินใจ ควรใช้วิธีคิดอย่างมีวิจารณญาณ คิดแก้ปัญหา ควรใช้วิธีคิดแบบแก้ปัญหา

5. ข้อมูลหรือเนื้อหา ข้อมูลหรือเนื้อหาจะใช้ประกอบความคิดโดยอาจจะเป็นความรู้ หรือประสบการณ์เดิม หรือข้อมูลความรู้ใหม่ที่ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ซึ่งเกิวิท วรพีพัฒน์ เสนอว่าการคิดแต่ละครั้งควร ประกอบด้วยข้อมูล 3 ด้าน คือ ข้อมูลตนเอง ข้อมูลสังคมและสิ่งแวดล้อม และข้อมูลทางวิชาการ

6. ผลของการคิด เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติงานทางสมองหรือกระบวนการคิดของสมอง

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการคิดวิเคราะห์เป็นปัจจัย ที่สำคัญที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์สิ่งต่างๆ ได้ คือ ความรู้ลึกซึ้ง หรือรู้จริงในเรื่องนั้นๆ เพราะถ้าผู้เรียนมีความรู้ลึกซึ้งแม่นยำในเรื่องนั้น ย่อมสามารถนำความรู้ที่มีไปประกอบการวิเคราะห์ แยกแยะเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรฐานการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2550) ได้กำหนดมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียนมาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ มีตัวบ่งชี้ในมาตรฐาน 4 จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ คือ

1. ผู้เรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ สรุปการคิดอย่างเป็นระบบ และมีการคิดแบบองค์รวม

2. ผู้เรียนมีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและคิดไตร่ตรอง

3. ผู้เรียนมีทักษะการคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ

มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ (2549ข: 4) ได้กำหนดมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียนมาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ มีตัวบ่งชี้ในมาตรฐาน 4 ตัวบ่งชี้ คือ

1. สามารถวิเคราะห์สังเคราะห์สรุปความคิดรวบยอดคิดอย่างเป็นระบบ มีการคิดแบบองค์รวม

2. สามารถคาดการณ์กำหนดเป้าหมายและแนวทางการตัดสินใจได้
3. ประเมินและเลือกแนวทางการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างมีสติ
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มองโลกในแง่ดีและมีจินตนาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2549ข: 41-43) ได้กำหนดแนวทางการฝึกให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์อันเป็นขั้นตอนพื้นฐานของการคิดระดับสูงไว้ว่า แนวทางการฝึกให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์มีองค์ประกอบหลักดังนี้

1. ความรู้ความเข้าใจของครูเรื่องทักษะการคิดวิเคราะห์
2. การหาสถานการณ์ที่มีแง่มุมให้คิดเชิงวิเคราะห์
3. การใช้คำถามหรือคำสั่งของครู เพื่อให้ให้นักเรียนคิดวิเคราะห์ในแง่มุมใด

สรุปได้ว่า โรงเรียนมีความจำเป็นต้องจัดส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ในโรงเรียนตามแนวทางการฝึกให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์อันเป็นขั้นตอนพื้นฐานของการคิดระดับสูงให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

ขั้นตอนของการคิดวิเคราะห์

นักการศึกษาได้เสนอขั้นตอนการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนไว้หลายรูปแบบ ซึ่งมีทั้งที่เหมือนและแตกต่างกัน การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์จะต้องฝึกปฏิบัติตามขั้นตอนของกระบวนการซึ่งอาจจะเลือกขั้นตอนการคิดวิเคราะห์ของนักการศึกษาท่านใดท่านหนึ่งเป็นหลักในการดำเนินการ นักการศึกษาหลายท่านได้เสนอขั้นตอนและกระบวนการการคิดวิเคราะห์ ดังนี้

ดิลก ดิลกานนท์ (2525: 63-66) ได้เสนอขั้นตอนในการฝึกให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ไว้ดังนี้

1. วิเคราะห์ว่าอะไรคืออะไร ขั้นนี้ผู้เรียนต้องรวบรวมปัญหา หาข้อมูล พร้อมสาเหตุจากการคิด การถาม การอ่าน หรือพิจารณาจากข้อเท็จจริงนั้นๆ
2. กำหนดทางเลือก เมื่อหาสาเหตุของปัญหานั้นได้แล้วผู้เรียนต้องหาทางเลือกที่จะแก้ปัญหาโดยพิจารณาจากความเป็นไปได้และข้อจำกัดต่างๆ ทางเลือกที่จะแก้ปัญหานั้นไม่จำเป็นต้องมีทางเลือกเดียวอาจมีหลายๆ ทางเลือกก็ได้
3. เลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด เป็นการพิจารณาเลือกทางเลือกที่ใช้แก้ปัญหานั้น โดยมีเกณฑ์ในการตัดสินใจที่สำคัญ คือ ผลดีผลเสียที่เกิดขึ้นจากทางเลือกนั้นทั้งที่เกิดขึ้นในด้านส่วนตัวและสังคมรวม
4. ตัดสินใจ เพื่อพิจารณาเลือกอย่างรอบคอบในขั้นตอนที่ 3 แล้วจึงตัดสินใจเลือกทางเลือกที่คิดว่าดีที่สุด

เพ็ญศรี จันทรดวง (2545: 90) ได้อธิบายถึงขั้นตอนของการคิดวิเคราะห์ไว้ ดังนี้ 1) กำหนดขอบเขตหรือนิยามสิ่งที่เราจะวิเคราะห์ให้ชัดเจนว่าจะวิเคราะห์อะไร 2) กำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจนว่าจะวิเคราะห์เพื่ออะไร 3) พิจารณาหลักความรู้หรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องว่าใช้หลักใดเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ 4) ใช้หลักความรู้ให้ตรงกับเรื่องที่จะวิเคราะห์เป็นกรณีๆ ไป และจะต้องรู้ว่าควรวิเคราะห์อย่างไร 5) สรุปและรายงานผลการวิเคราะห์ให้เป็นระเบียบชัดเจน

ติศนา แคมมณี และคณะ (2547: 10-11) ได้อธิบายขั้นตอนการปฏิบัติให้เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ไว้ 8 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาข้อมูลหรือสิ่งที่ต้องการวิเคราะห์ 2) กำหนดวัตถุประสงค์/เป้าหมายของการวิเคราะห์ 3) กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ 4) แยกแยะ/แจกแจงส่วนประกอบของสิ่งนั้น 5) แจกแจงรายละเอียดของส่วนประกอบทั้งหมด 6) ตรวจสอบ/จัดสร้างหรือความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบใหญ่และความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อย 7) นำเสนอข้อมูลการวิเคราะห์ให้เข้าใจได้ 8) นำผลการวิเคราะห์ไปใช้ประโยชน์ตามเป้าหมาย

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการคิดวิเคราะห์นักวิชาการได้ให้แนวคิดไว้หลากหลายและสรุปขั้นตอนการปฏิบัติให้เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ได้ 5 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดขอบเขตหรือนิยามสิ่งที่เราจะวิเคราะห์ให้ชัดเจนว่าจะวิเคราะห์อะไร 2) กำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจนว่าจะวิเคราะห์เพื่ออะไร 3) พิจารณาหลักความรู้หรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องว่าใช้หลักใดเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ 4) ใช้หลักความรู้ให้ตรงกับเรื่องที่จะวิเคราะห์เป็นกรณีๆ ไป และจะต้องรู้ว่าควรวิเคราะห์อย่างไร และ 5) สรุปและรายงานผลการวิเคราะห์ให้เป็นระเบียบชัดเจน

สรุปได้ว่า ในการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์นักเรียนจะต้องได้ลงมือปฏิบัติการแสดงการคิดเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ตามตัวบ่งชี้ที่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน

แนวการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์

นักวิชาการและหน่วยงานได้อธิบายเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ไว้ ดังนี้

ปริญาศุ สถาวรณ (2548: 11, 161-162) ได้กล่าวถึงกิจกรรมนักเรียนที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่สามารถพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ของนักเรียนให้เพิ่มขึ้น ได้แก่ 1) กิจกรรมสร้างผังมโนทัศน์ กิจกรรมการใช้เทคนิคในการตั้งคำถาม กิจกรรมการทัศนศึกษา สามารถพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ด้านการจำแนก ด้านการจัดหมวดหมู่ ด้านการสรุป 2) กิจกรรมการทำโครงการ กิจกรรมการสาธิต และกิจกรรมการอภิปราย สามารถพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ด้านการจัดหมวดหมู่ ด้านการสรุป ด้านการประยุกต์ และด้านการคาดการณ์ และ 3) กิจกรรมการระดมสมอง กิจกรรมการโต้เถียง กิจกรรมการใช้

แหล่งเรียนรู้ในชุมชนและธรรมชาติ และกิจกรรมการพยากรณ์ สามารถพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ ด้านการสรุป ด้านการประยุกต์ และด้านการคาดการณ์

กระทรวงศึกษาธิการ (2549ข: 5) ได้กำหนดให้โรงเรียนนำกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ไปใช้ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และมีเกิดการคิดวิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอนมี 2 ลักษณะ คือ

1. กระบวนการเรียนการสอนทั่วไป (Generic Learning) เป็นกระบวนการเรียนการสอนที่ใช้กับทุกกลุ่มสาระ เช่น กระบวนการกลุ่ม กระบวนการสืบเสาะ กระบวนการแก้ปัญหา กระบวนการเสริมสร้างค่านิยม กระบวนการวิจัย กระบวนการเชิงเหตุผล กระบวนการคิดวิเคราะห์ กระบวนการไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ เป็นต้น

2. กระบวนการเรียนการสอนเฉพาะ (Specific Learning) เป็นกระบวนการตามธรรมชาติของศาสตร์ซึ่งจะใช้ในการเรียนการสอนเฉพาะของกลุ่มสาระการเรียนรู้ นั้น เช่น

2.1 กลุ่มภาษา (ไทย อังกฤษ) เน้นกระบวนการสื่อความหรือทักษะทางภาษา หรือ กระบวนการทางภาษา กระบวนการอ่าน กระบวนการฟัง กระบวนการพูด กระบวนการเขียน กระบวนการดูหรือพินิจ (Viewing) กระบวนการคิดวิเคราะห์เชิงตรรกะ ฯลฯ

2.2 กลุ่มคณิตศาสตร์ เน้นกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ทักษะการคิดคำนวณ กระบวนการเชิงเหตุผล กระบวนการคิดวิเคราะห์ในเชิงตรรกะ

2.3 กลุ่มวิทยาศาสตร์ เน้นทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ กระบวนการคิดวิเคราะห์ กระบวนการแก้ปัญหา กระบวนการสืบเสาะ กระบวนการฝึกปฏิบัติทางเทคโนโลยี กระบวนการทดลอง ฯลฯ

2.4 กลุ่มสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เน้นกระบวนการขัดเกลาทางสังคม กระบวนการสืบสวน/สอบสวน กระบวนการสืบค้น กระบวนการทางจริยธรรม กระบวนการพัฒนาค่านิยม กระบวนการการประชาธิปไตย วิธีการทางประวัติศาสตร์ กระบวนการทางภูมิศาสตร์ กระบวนการการคิดวิเคราะห์ กระบวนการแก้ปัญหา กระบวนการเชิงระบบ ฯลฯ

2.5 กลุ่มสุขศึกษาและพลศึกษา เน้นทักษะชีวิต ทักษะทางสุขภาพ กระบวนการฝึกปฏิบัติทางพลศึกษา กระบวนการคิดวิเคราะห์ ฯลฯ

2.6 กลุ่มศิลปะ เน้นกระบวนการฝึกปฏิบัติทางทัศนศิลป์ กระบวนการฝึกปฏิบัติทางดนตรี (ไทยสากล) และกลุ่มการทำงานอาชีพและเทคโนโลยี เน้นกระบวนการทำงานทักษะการจัดการ กระบวนการแก้ปัญหาการออกแบบเทคโนโลยี กระบวนการฝึกปฏิบัติทางเทคโนโลยี ฯลฯ

กระทรวงศึกษาธิการ (2549ข: 4 1) ได้กำหนดให้สถานศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการเรียนการสอนด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนา

ทักษะการคิดวิเคราะห์ไว้ว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการวิเคราะห์จะต้องผ่านกระบวนการสื่อสาร คือ การรับสารและการส่งสาร

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์

การจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน ครูสามารถนำเหตุการณ์ เรื่องราว บทกลอน บทเพลง ภาพเหตุการณ์ ฯลฯ มาให้นักเรียนดู/อ่าน/ฟังและให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ โดยครูบอกเป็นคำสั่งหรือคำถามขึ้นอยู่กับลักษณะของเหตุการณ์แล้วให้นักเรียนตอบโดยการเขียน/อธิบาย/วาดภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2549ข: 4 1)

การใช้คำถามตามหลักการการคิดวิเคราะห์

การใช้คำถามฝึกการคิดวิเคราะห์ เมื่อครูหาสถานการณ์ต่างๆ ได้แล้วครูใช้คำถามหรือคำสั่งกระตุ้นให้ผู้เรียนคิด ขึ้นอยู่กับว่าคำถามนั้นจะถามผู้เรียนในลักษณะใด (กระทรวงศึกษาธิการ. 2549ข: 41) เช่น

ถามจำแนกแยกแยะ/เปรียบเทียบข้อมูลในสถานการณ์

1. ข้อมูลใดบ้างเป็นพวกเดียวกัน
2. ข้อมูลใดแตกต่างจากพวก/ไม่เข้าพวก
3. ข้อมูลแบ่งออกเป็นกี่กลุ่ม/กี่พวก

ถามหาความสัมพันธ์ข้อมูลในสถานการณ์

1. จงระบุสาเหตุของสถานการณ์ (ระบุสาเหตุ)
2. ผลที่ตามมาหลังสถานการณ์นี้จบลง (ระบุผล)
3. อะไรจะปรากฏหลังสถานการณ์จบลง (ระบุผล)
4. ข้อมูลใดในสถานการณ์มีความสัมพันธ์กัน/สัมพันธ์อย่างไรบ้าง (ความสัมพันธ์)
5. สถานการณ์นี้มีวัตถุประสงค์อะไร/เป้าหมายอะไร/ทำเพื่ออะไร (ระบุสาเหตุของสถานการณ์)

6. ในสถานการณ์มีตอนใดเป็นเหตุ/ตอนใดเป็นผล (ระบุ)

7. ผลการทดลอง/สาธิตเป็นอย่างไร (ระบุผลที่ตามมา) ฯลฯ

ถามหาจุดเด่นจุดด้อยความสำคัญหลักการ (การวิพากษ์วิจารณ์)

1. อะไรคือหัวใจเรื่องราว/สถานการณ์ (ระบุความสำคัญ)
2. จุดสำคัญของเรื่องราว/สถานการณ์อยู่ที่ไหน (ระบุความสำคัญ)
3. ที่มีผู้สนใจเรื่องราวสถานการณ์นี้เป็นพิเศษเพราะเหตุใด (ถามหลักการ)
4. เรื่องราว/สถานการณ์นี้มีลักษณะอย่างไร (ถามหลักการ)
5. ภาพนี้มีจุดเด่นจุดด้อยอะไรบ้าง (การวิพากษ์วิจารณ์)

6. เหตุการณ์นี้เน้นเรื่องใดจงแสดงด้วยภาพ (วาดภาพแสดงความสำคัญของเรื่อง)
7. เหตุการณ์นี้เน้นเรื่องใดจงแสดงด้วยภาพ (วาดภาพแสดงความสำคัญของเรื่อง)
8. บทสนทนาให้ข้อคิดที่เด่นในเรื่องใด (ระบุจุดเด่นจุดด้อย/ความสำคัญ)
9. เรื่องราวขาดข้อมูลใดที่ทำให้เรื่องขาดความชัดเจน (ระบุจุดด้อย)
10. เหตุการณ์/เรื่องราวนี้ยึดอะไรเป็นหลัก (ถามหลักการ/ความสำคัญ)
11. อะไรคือปัญหาของเหตุการณ์/สถานการณ์ (ระบุปัญหา) ฯลฯ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549: ค) ได้สังเคราะห์แนวคิดและวิธีจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ พบว่า

1. แนวคิด/ทฤษฎีที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ในการจัดการเรียนการสอนที่นิยมใช้ในวงการศึกษาในช่วงปี 2535-2548 มี 5 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยการสร้างสรรค์ชิ้นงาน ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ทฤษฎีพหุปัญญา ทฤษฎีการเรียนรู้ของการเย และทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ

2. ตัวอย่างวิธีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์แยกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ข้างต้นมี 30 วิธี ดังตาราง 2

ตาราง 1 วิธีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ แยกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้

แนวคิด/ทฤษฎี	วิธีจัดการเรียนรู้
ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยการสร้างสรรค์ชิ้นงาน (Constructionism)	<ul style="list-style-type: none"> - การสอนแบบผังมโนมิติรูปตัววี (วิทยาศาสตร์) - การสอนโดยใช้เทคนิคแผนที่ความคิด (วิทยาศาสตร์) - การสอนโดยใช้สถานการณ์จำลอง (คณิตศาสตร์) - การสอนโดยใช้กระบวนการสื่อสาร (คณิตศาสตร์) - การสอนแบบโครงงาน (การงานอาชีพและเทคโนโลยี สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ) - การสอนการเขียนแบบเน้นกระบวนการ (ภาษาต่างประเทศ)
ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism)	<ul style="list-style-type: none"> - การสอนแบบ 4 MAT (วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์) - การสอนแบบวัฏจักรการเรียนรู้ (วิทยาศาสตร์) - การสอนแบบชิปปา (ภาษาต่างประเทศ ภาษาไทย สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)

ตาราง 1 (ต่อ)

แนวคิด/ทฤษฎี	วิธีการจัดการเรียนรู้
ทฤษฎีพหุปัญญา (Theory of Multiple Intelligences)	<ul style="list-style-type: none"> - การสอนแบบกระบวนการสังเกต (ศิลปะ) - การสอนแบบแก้ปัญหา (การงานอาชีพและเทคโนโลยี) - การสอนที่เน้นทักษะกระบวนการ (การงานอาชีพและเทคโนโลยี) - การสอนด้วยกลวิธีตั้งคำถามตนเอง (ภาษาต่างประเทศ) - การสอนกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ (ภาษาไทย) - การสอนแบบเทคนิคหวนทวนความคิดทวน (ศิลปะ) - การสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)
ทฤษฎีการเรียนรู้ของกานเย (Gagne Theory)	<ul style="list-style-type: none"> - การสอนโดยใช้สิ่งช่วยจัดมโนคติล่วงหน้า (วิทยาศาสตร์) - การสอนโดยใช้วิธีสืบเสาะหาความรู้ (วิทยาศาสตร์) - การสอนแบบเอ็กซ์พลลิซิท (คณิตศาสตร์ สุขศึกษาและพลศึกษา) - การสอนเพื่อการสื่อสาร (ภาษาต่างประเทศ) - การสอนแบบมุ่งประสบการณ์ภาษา (ภาษาไทย) - การสอนแบบ OK 5 R (ภาษาไทย) - การสอนแบบทักษะการคิดเชิงมโนทัศน์ (สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)
ทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Theory Cooperative or Collaborative Learning)	<ul style="list-style-type: none"> - การสอนแบบร่วมมือแบบแบ่งกลุ่มผลสัมฤทธิ์ (STAD) (สุขศึกษาและพลศึกษา คณิตศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) - การสอนแบบร่วมมือต่อแบบจิ๊กซอว์ (สุขศึกษาและพลศึกษา) - การสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการกลุ่ม (การงานอาชีพและเทคโนโลยี) - การสอนแบบร่วมมือ (การงานอาชีพและเทคโนโลยี) - การสอนแบบร่วมมือ Co-op-Co-op (ภาษาไทย)

ตาราง 1 (ต่อ)

แนวคิด/ทฤษฎี	วิธีการจัดการเรียนรู้
	- การสอนแบบร่วมมือตามวิธีสืบเสาะหาความรู้ (ภาษาต่างประเทศ)
	- การสอนแบบเทคนิคกระบวนการกลุ่ม (ศิลปะ)

วิธีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์

ตาราง 1 วิธีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549: ค)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549: ค) ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ ดังนี้

1. ตัวอย่างการทดลองใช้แผนการสอนที่เน้นวิธีสอนให้เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์มีจำนวนน้อยมาก ดังนั้น จึงควรส่งเสริมให้มีการวิจัยเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการสงสัยใฝ่รู้ รู้จักวิเคราะห์ ค้นคว้าด้วยตนเอง และสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สร้างความรู้ด้วยตนเอง สร้างสรรค์ผลงานตามความสนใจ ตลอดจนสามารถคิดในระดับสูงได้เมื่อเรียนจบช่วงชั้นที่ 4 ได้ตามที่หลักสูตรกำหนด

2. ควรส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ โดยใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ร่วมกันอภิปราย แสดงข้อคิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และสามารถตัดสินใจแก้ปัญหา รวมทั้งการใช้วิธีสอนที่หลากหลายให้เหมาะสมกับวัยและระดับของผู้เรียน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการคิดวิเคราะห์และการพัฒนาทักษะการคิดในระดับที่สูงขึ้น

3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาแบบวัดและประเมินผลทั้งระดับชาติและระดับชั้นเรียนที่สะท้อนให้เห็นทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน เพื่อผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนแนวทางการสอนของครูอย่างจริงจัง

สรุปได้ว่า ผู้สอนจะต้องให้สิ่งสำเร็จรูปแก่ผู้เรียน เช่น เรื่องราวเหตุการณ์ปัญหาการใช้คำถามหรือคำสั่งของครู การทดลองแล้วให้ฝึกคิดวิเคราะห์ โดยนำวิธีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ที่สอดคล้องกับแนวคิด/ทฤษฎีที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และสอดคล้องตามตัวบ่งชี้ที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐานการศึกษาของทุกกลุ่มสาระและของโรงเรียน รวมทั้งการใช้วิธีสอนที่หลากหลายให้เหมาะสมกับวัยและระดับของผู้เรียน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการคิดวิเคราะห์และการพัฒนาทักษะการคิดในระดับที่สูงขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของสังคมและประเทศชาติ หากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพเกิดประสิทธิผลเป็นโรงเรียนคุณภาพ ย่อมส่งผลถึงความก้าวหน้าในการจัดการศึกษาของประเทศและในระดับสากล เพราะปัจจุบันการประเมินความสามารถในการแข่งขันของสถาบัน IMD (Institute for Management Development) พิจารณาด้านการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบโครงสร้างพื้นฐาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2551: 10) ซึ่งแนวคิดในการบริหารสถานศึกษา ปัจจุบันเน้นการกระจายอำนาจตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่และสถานศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 20)

สำหรับการบริหารการศึกษานักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษาไว้ ดังนี้

ประยงค์ บุญคำมี (2544: 13) ได้สรุปความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า หมายถึงการทำงานตามขอบข่ายหน้าที่ที่ทำตามวิธีการอย่างหลักการ วิธีการ และกระบวนการบริหารต่างๆ ที่นำมาใช้ เพื่อพัฒนาผู้สอนผู้เรียนบุคลากรในโรงเรียนทุกฝ่ายให้มีความเจริญเติบโตในทุกๆ ด้าน โดยมีความมุ่งหวังเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าต่อสังคม

วิโรจน์ สารรัตน์ (2542: 11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารจัดการการศึกษาแนวใหม่ ที่มุ่งให้สังคมทุกส่วนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบการจัดการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต มีเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ โดยการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาที่มีความคล่องตัวและตัดสินใจดำเนินงานในขอบเขตที่รับผิดชอบโดยใช้ประชาชน องค์กรต่างๆ มีส่วนร่วมในเรื่องต่างๆ อย่างเหมาะสม

สุรพล พุฒคำ (2544: 30) ที่กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการจัดหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยมีตัวชี้วัดที่บ่งบอกถึงความสำเร็จในการจัดการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 8) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารการศึกษาที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อจะให้งานนั้นบรรลุจุดหมายที่วางไว้

การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะการดำเนินงานต่างๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ร่วมงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธี และกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ในการบริหารจัดการศึกษามีปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญในการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องของการศึกษา ได้แก่ โรงเรียน หลักสูตร ครู วัสดุอุปกรณ์ ตำรา และอาคารสถานที่ ตามขอบข่ายและภารกิจของโรงเรียนมี 4 ประการ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545: 7) ดังนี้

1. คน (Man) เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในปัจจัยทั้งหมด เพราะคนจะเป็นตัวจักรที่สำคัญที่จะทำให้กระบวนการบริหารงานและโครงการดำเนินไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ ซึ่งคนจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะงาน มีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายและสามารถทำงานสอดคล้องประสานกันดีเป็นอย่างดี

2. เงิน (Money) การบริหารงานจะต้องมีเงินเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะสนับสนุนให้แผนงานและโครงการดำเนินไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ แผนงานโครงการใดไม่มีเงิน ไม่รู้งบประมาณว่าจะได้เท่าไร จะได้จากไหน จำนวนมากน้อยเพียงใด และได้มาเมื่อไร ก็จะทำให้การบริหารแผนงานและโครงการสำเร็จได้ยาก

3. วัสดุอุปกรณ์ (Materials) เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการทำงานซึ่งจะต้องมีครบและใช้การได้ตามความต้องการ และจะต้องเป็นอุปกรณ์ใช้ง่าย สะดวก มีคุณภาพ และทันสมัย เพื่อจะอำนวยความสะดวกให้กระบวนการบริหารงาน/โครงการสำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. การจัดการ (Management) หมายถึง วิธีการดำเนินงาน เช่น การจัดคนรับผิดชอบ แบ่งงาน ขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติงาน การบริหารงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนงาน/โครงการ ไม่ว่าจะแผนงาน/โครงการ งบประมาณและอุปกรณ์จะมีคุณภาพทันสมัยเพียงใดก็ตาม หากการจัดการไม่ดี ย่อมก่อให้เกิดความล้มเหลว

จึงสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่างๆ ตามภารกิจของสถานศึกษาโดยบุคลากรที่รับผิดชอบทางการศึกษาและผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร ครู องค์กรคณะบุคคลฝ่ายต่างๆ ชุมชน ท้องถิ่น ร่วมกันวางแผนบริหารจัดการดำเนินงานภายในสถานศึกษาอย่างมีระบบ ตามระเบียบ กฎเกณฑ์ กฎหมาย เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น และสังคม

การบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2549: 38) ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารงาน 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งทำให้สถานศึกษาหรือโรงเรียนมีความคล่องตัวในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับการบริหารงานโรงเรียนในระบบของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) โดยบริหารงานตามภารกิจในแต่ละด้าน ดังนี้

งานของสถานศึกษา

จากการศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2545 กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการบริหารจัดการ และขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องพบสาระสำคัญ และขอบข่ายภารกิจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 งาน คือ งานบริหารงานวิชาการ งานบริหารงานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารทั่วไป ในงานบริหารทั่วไปนั้นได้รวมเอางานธุรการ งานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน งานกิจการนักเรียน และงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมไว้ด้วยกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. 2549: 9) โดยมีรายละเอียดในแต่ละงาน ดังนี้

การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยมีกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2546: 15; จักรกฤษ วิชา. 2548: 4)

กมล ภูประเสริฐ (2545: 6) ได้กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของโรงเรียน การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจสำคัญที่สุดของสถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายจากสังคมให้ทำหน้าที่จัดการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546: 120) กล่าวว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนงานวิชาการที่ได้ถือว่าเป็นงานหลักเป็นหัวใจสำคัญและดำเนินการพัฒนา เพื่อการก้าวไปสู่

เป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง และสิ่งที่สามารถพิจารณาได้ว่าสถานศึกษา ได้มีคุณภาพตามมาตรฐานนั้นขึ้นอยู่กับผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานั้นเอง

ในส่วนหลักของการบริหารงานวิชาการนั้น ผู้บริหารควรจัดทำแผนวิชาการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนโยบาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานวิชาการ มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบโดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาทางวิชาการ มีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนา รับผิดชอบให้ครูผู้สอนเข้าใจจุดประสงค์และจุดมุ่งหมายของการสอน ติดตามและประเมินผล รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อให้การบริหารงานวิชาการพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่กำหนด (กิตติมา ปรีดีดิถก. 2542: 48)

งานวิชาการจึงเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาและมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น รวมถึงการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการศึกษา สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการประสานความร่วมมือและปัจจัยเกื้อหนุนจากบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นๆ อย่างกว้างขวาง เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ

แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านวิชาการ โดยกำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้แก่ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การจัดการประเมินผู้เรียน จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลาง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัจจุบันในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 ได้แก่ การจัดการศึกษาเป็นพิเศษสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา การสื่อสาร และการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพ หรือเด็กซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาส หรือเด็กที่มีความสามารถพิเศษ โดยให้ได้รับการศึกษาภาคบังคับด้วยรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสม รวมทั้งอำนวยความสะดวกสื่อสารและบริการและความช่วยเหลืออื่นใดตามความจำเป็น เพื่อประกันโอกาสและความเสมอภาคในการได้รับการศึกษาภาคบังคับ

สำหรับแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้แก่ การประสาน การระดม

ทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุม ดูแล บุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ การอนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิปัตร์ของสถานศึกษาตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด การปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย การกระจายอำนาจและการมอบอำนาจโดยมีขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ คองค์กร หน่วยงาน

และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการ (2545: 45) ยังกล่าวถึงการใช้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาว่ามีความจำเป็นในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการจะช่วยส่งเสริมให้ครูผลิตพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนา และการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี รวมทั้งให้มีการประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ผู้บริหารจะต้องจัดให้สถานศึกษามีสื่อการเรียนการสอน เพราะสื่อเป็นสิ่งที่ช่วยให้ครูและผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนสะดวกยิ่งขึ้น สื่อที่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับครูผู้สอน เช่น เอกสารหลักสูตร คู่มือครู บันทึกรายการสอน และนอกจากนี้แหล่งการเรียนรู้ทุกรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ที่สามารถให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ทั้งนี้เนื่องจากว่าสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาการศึกษาอย่างเป็นระบบและมีการประสานงานเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีกับสถานศึกษาอื่นอยู่เสมอ รวมทั้งนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน

การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจที่สำคัญที่สุดของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ความสำคัญ การบรรลุเป้าหมาย การปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจ ในบทบาทและหน้าที่ที่กำหนดขึ้นตามกฎหมาย ระเบียบที่กำหนด รวมทั้งการมีวิสัยทัศน์ที่จะพัฒนาตนเอง ให้ความรู้ความสามารถและทักษะสำหรับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การบริหารงานวิชาการให้ดีขึ้น เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่จุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานงบประมาณ

ความหมายและความสำคัญของการบริหารงบประมาณ การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การควบคุมงบประมาณ การเบิกจ่ายเงิน การตรวจสอบการใช้จ่ายเงิน ตลอดจนการรายงาน ผลงาน (สมเดช สีแดง. 2544: 416)

ภารกิจการบริหารงานงบประมาณ เป็นภารกิจที่สำคัญของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่เดิมการบริหารงานงบประมาณของหน่วยราชการดำเนินงานโดยใช้รูปแบบ (PPBS: Planning Programming Budgeting System) และได้เปลี่ยนมาในรูปแบบบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (PBB: Performance-based Budgeting) ซึ่งเป็นระบบงบประมาณที่แสดงถึงความเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลงานที่เกิดขึ้นว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร คุ่มค่ามากน้อยเพียงใด ผสมผสานกัน ระหว่างการวางแผนจัดทำงานงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ทบทวนผลงาน ซึ่งหน่วยงานที่ได้รับจัดสรร งบประมาณต้องรับผิดชอบผลงานที่เกิดขึ้นนั่นคือ ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome)

จากการปฏิรูประบบการบริหารงานภาครัฐนำมาสู่การปรับกลยุทธ์การบริหารงาน ภาครัฐใหม่ภายใต้แนวคิดที่มุ่งเน้นผลงานหรือผลสัมฤทธิ์ (RBM: Result-based Budgeting) ซึ่งเป็นการ บริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์หรือผลงานหลักโดยใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวชี้วัดเป็นตัวสะท้อน ผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม ซึ่งผลการประเมินจะชี้วัดถึงความคุ้มค่าในการทำงานให้แสดงผลงานต่อ สาธารณะและเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น สามารถพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของ หน่วยงานภาครัฐให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น คุ่มค่า เป็นรูปธรรม และได้รับการยอมรับจากสาธารณชน อันเป็นการสร้างศักยภาพเพิ่มขีดความสามารถของประเทศ ส่วนแนวทางการบริหารงานงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงานนั้น หน่วยงานต้องพัฒนาการจัดการทางการเงินให้มีมาตรฐาน 7 ด้าน คือ

1. การวางแผนงบประมาณ
2. การกำหนดผลผลิตและการคำนวณต้นทุน
3. การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง
4. การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ
5. การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน
6. การบริหารทรัพย์สิน

7. การตรวจสอบภายใน

การบริหารงบประมาณมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการบริหารงานด้านต่างของภาครัฐให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงผลลัพธ์การทำงานเป็นหลัก รวมทั้งเป็นการพัฒนาระบบบัญชี การเงิน และงานพัสดุภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2549: 61)

แนวทางการบริหารงบประมาณการบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เพื่อให้ได้ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา สามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลด้านการบริหารงบประมาณไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้แก่ การประสานการระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษาการควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ อาคารสถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ ดำเนินการที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 โดยดำเนินงานตามที่ได้รับการกระจายอำนาจและมอบอำนาจที่มีการวิเคราะห์และจัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา การเสนอขอจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไป โดยมีกฎหมาย ระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้อง คือ ระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. 2545 และได้กำหนดแนวทางการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ดังนี้

1. ข้อ (6) ให้สถานศึกษามีอำนาจปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้ และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้แก่สถานศึกษา เว้นแต่การจำหน่ายทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้แก่สถานศึกษาต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการและรายงานให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบโดยเร็ว

2. ข้อ (7) การจดทะเบียนขึ้นทะเบียนหรือดำเนินการทำทะเบียนใดๆ เกี่ยวกับทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้แก่สถานศึกษา ให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้ในนามนิติบุคคลสถานศึกษา

3. ข้อ (8) ในกรณีที่นิติบุคคลสถานศึกษาถูกฟ้องร้องให้สถานศึกษารายงานตามลำดับให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทราบ เพื่อดำเนินการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบดำเนินการ

4. ข้อ (9) สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการงบประมาณในส่วนของผู้ตั้งไว้สำหรับสถานศึกษาตามที่ได้รับกำหนดวงเงินและได้รับมอบอำนาจเบิกงบประมาณในหมวดเงินเดือน

5. ข้อ (10) สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการพัสดุในส่วนที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบหรืออยู่ในวงเงินงบประมาณที่ได้รับมอบหมาย

6. ข้อ (11) การรับบริจาคเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้แก่สถานศึกษาให้สถานศึกษารับบริจาคตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการรับเงินหรือทรัพย์สิน

7. ข้อ (12) การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเงินและบัญชีของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

8. ข้อ (13) ให้สถานศึกษาจัดทำบัญชีแสดงรายการรับจ่ายเงินและทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้และสรุปรายการบัญชีทรัพย์สินให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบทุกสิ้นปีงบประมาณ

จากแนวทางการบริหารงบประมาณมีการกำหนดขอบข่ายและภารกิจการดำเนินงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณ
3. การตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
5. การบริหารการเงิน
6. การบริหารบัญชี
7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์การบริหารงานงบประมาณ เป็นการบริหารทรัพยากรการบริหารให้มีประสิทธิภาพ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารต้องดำเนินการด้วยความรอบคอบ ถูกต้องตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคล

ความหมายและความสำคัญของการบริหารงานบุคคลบุคคลหรือบุคลากรถือว่าเป็นหนึ่งในทรัพยากรการบริหาร 4 อย่าง นั่นคือ คน (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (materials) และการจัดการ (management) ซึ่งทรัพยากรบุคคลนั้นถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร

วิจิตร ศรีสอ้าน (2545: 12) กล่าวไว้ว่าบรรดาสິงก่อสร้าง อาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์ และการเงิน แม้จะสมบูรณ์สักเพียงใดแต่จะไม่มี ความหมายเลยถ้าคนที่จะใช้สิ่งเหล่านั้นไม่มีความสามารถที่จะใช้ผู้บริหารที่มีความสามารถสูงในการบริหารงานบุคคลากรสามารถทำให้บุคคลในองค์กรร่วมมือกัน

ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น บุคคลจึงเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นปัจจัยแห่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลแห่งกิจการนั้นๆ

สรุปความหมายของการบริหารงานบุคคลได้ 2 ประเด็น คือ 1) เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร 2) เป็นการดำเนินงานที่เป็นกระบวนการตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร การดำเนินการทางวินัย ตลอดจนการให้พ้นจากราชการ

แนวทางการบริหารงานบุคคล กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา การบริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและของสถานศึกษา รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา การประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ควบคุมดูแลบุคลากร การเงินและพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการสภาการศึกษา รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย การดำเนินงานตามที่ได้รับจากการกระจายอำนาจและมอบอำนาจกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ได้แก่

1. การควบคุมดูแลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการ ตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษา กำหนด
2. การพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
3. การส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
4. การจัดทำมาตรฐานภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

6. การปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายอื่นหรือตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษาหรือคณะกรรมการสถานศึกษาอนุบทย
7. การสั่งให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติตามมาตรฐานตำแหน่งหรือขาดคุณสมบัติพิเศษ
8. การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วย ตำแหน่งครู และตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
9. การสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการออกจากราชการ รวมทั้งการสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ระหว่าง ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งต่อไป
10. การสั่งบรรจุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ออกจากราชการไปแล้ว กลับเข้ารับราชการ โดยการอนุมัติของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
11. การสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่ง
12. การยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์
13. การแจ้งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการบรรจุให้ทราบ ถึงภาระงาน มาตรฐานคุณภาพ มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ระเบียบ แบบแผน หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติราชการ รวมทั้งบทบาทหน้าที่ของข้าราชการในฐานะเป็นพลเมืองที่ดี ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และ พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่ เหมาะสม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด การส่งเสริมสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการ ให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด การเสริมสร้าง พัฒนาและการรักษาวินัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และ ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย
14. การพิจารณาอนุญาตให้หรือยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
15. การสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีถูกกล่าวหา
16. การสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการ

17. การสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ

18. การสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการกรณีหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ทางราชการตามมาตรา ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

19. การสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษออกจากราชการ

รุ่ง แก้วแดง (2546: 133) กล่าวถึงอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล คือ 1) กำกับดูแลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายกฎระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการ ตามที่ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษากำหนด 2) เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษากำหนด 3) ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อผู้บริหารสถานศึกษา 4) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ศึกษามอบหมายและได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 27 คือ การให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาและมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ควบคุมดูแลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบายกฎระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการ ตามที่ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษากำหนด

2. พิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

3. ส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. จัดทำมาตรฐานภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

5. ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

6. ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติหรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือคณะกรรมการสถานศึกษามอบหมาย

ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการกำหนดมีขอบข่ายและภารกิจหลักการดำเนินการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. การออกจากราชการ

สรุป การบริหารงานบุคคลจึงถือเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตอบสนองของภารกิจของสถานศึกษา มีการดำเนินการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ถูกต้อง เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ภายใต้กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการยกย่องเชิดชูเกียรติ สร้างความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะทำให้ส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

การบริหารทั่วไป

ความหมายและความสำคัญของการบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร การบริการให้การบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษา มุ่งพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้รูปแบบของการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมมาใช้ ส่งเสริมให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งหน้าผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การบริหารและการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2549: 61)

แนวทางการบริหารทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวทางการบริหารทั่วไปของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้แก่ การร่วมกับบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กร

วิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน การบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ตามที่กระทรวงกระจายอำนาจมาให้ การเป็นกรรมการและเลขานุการในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดทำมีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเปิดเผยต่อสาธารณชน การให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสารหลักฐานที่มีข้อมูลเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาตามคำร้องขอของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หรือบุคคล หรือหน่วยงานภายนอกที่ทำกรประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา การอนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิปริญญาบัตรของสถานศึกษาตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด การปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย

ส่วนพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ ได้แก่ การผ่อนผันให้เด็กเข้าเรียนก่อนหรือหลังอายุตามเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด สำหรับกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ ได้แก่ การวิเคราะห์และจัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา การแต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือบุคคลเพื่อพิจารณาและเสนอความคิดเห็นหรือปฏิบัติการอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหรือสถานศึกษา ซึ่งการบริหารทั่วไปสามารถกำหนดขอบข่ายและภารกิจหลักของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2549: 61) ดังนี้

1. การดำเนินงานธุรการ
2. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
4. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
7. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป
8. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
10. การรับนักเรียน

11. การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอก ระบบ และตาม
อัธยาศัย

12. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

13. งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

14. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

15. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร
หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

16. งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นจัดระบบ
การควบคุมในหน่วยงาน

17. การจัดระบบการควบคุมภายใน

18. การบริการสาธารณะ และ

19. งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

การบริหารทั่วไปเป็นการบริหารงานที่สนับสนุนงานอื่นๆ จึงเป็นภารกิจที่ผู้บริหารให้
ความสำคัญ เพราะทำให้สามารถดำเนินการบริหารด้านอื่นๆ ได้อย่างต่อเนื่องสัมพันธ์กัน และบรรลุ
เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาหลักการแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ในการบริหารจัดการใน
โรงเรียนจะต้องใช้ทั้งกระบวนการและปัจจัยทางการบริหารจึงจะบรรลุผลในการบริหารจัดการศึกษา
เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียนโดยการมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน ครู และนักเรียน

การส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ในโรงเรียน

การที่สถานศึกษาให้การสนับสนุนครูผู้สอนในการพัฒนากระบวนการคิดให้กับผู้เรียนอยู่ใน
ระดับมาก อาจจะมีเรื่องมากปัจจุบันผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกระดับได้กล่าวถึงและให้ความสำคัญกับ
การพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในด้านการคิด โดยเฉพาะการคิดวิเคราะห์เป็นอย่างมาก ผู้บริหาร
สถานศึกษาต่างเห็นความสำคัญในเรื่องนี้จึงให้การกระตุ้นและสนับสนุนให้ครูผู้สอน ครูจัดกิจกรรม
การเรียนการสอนที่เน้นการส่งเสริมการคิดให้กับนักเรียนให้มากขึ้น เพื่อให้ให้นักเรียนคิดเป็น คิดดี มีผลการ
ประเมินด้านการคิดสูงขึ้น สามารถนำทักษะการคิดไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ในปัจจุบันประเทศไทย
ค่อนข้างตื่นตัวในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยเฉพาะในส่วนของภาคการศึกษาที่เร่งพัฒนาคุณภาพ
ของนักเรียนไทยและการเรียนการสอนให้ทัดเทียมกับประเทศในอาเซียน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาความรู้
ด้านวิชาการและทักษะภาษาเพื่อการสื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ ซึ่งทักษะนี้
เป็นหัวใจของการพัฒนาของมนุษย์ (ศศิภา จงรักโชคชัย. 2558: ออนไลน์)

นักวิชาการและหน่วยงานได้กำหนดแนวทางดำเนินการบริหารจัดการที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาความสามารถการคิดวิเคราะห์ไว้ ดังนี้

ทศนา แหมมณี และคณะ (2545: 20) ได้เสนอแนวทางการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการคิดของผู้เรียนในโรงเรียนไว้ ดังนี้

การเตรียมการ

1. จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนเป็นรายบุคคลเกี่ยวกับความสามารถการคิด
2. พัฒนาครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เกิดความตระหนัก มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานการคิด แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการคิด และการวัดผลประเมินผลความสามารถในการคิด
3. จัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถด้านการคิดของผู้เรียน เช่น คณะกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ผู้สู่นักคิด
4. ร่วมกันจัดเตรียมสื่อ/นวัตกรรม เครื่องมือสำหรับการวัดและประเมินผลความสามารถในการคิด
5. จัดทำแผนปฏิบัติการ “การส่งเสริมและพัฒนาความสามารถการคิด” ของสถานศึกษา ทั้งการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ และการจัดกิจกรรมส่งเสริมการคิด

การดำเนินการ

1. ประชุมชี้แจงครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถการคิด และมอบหมายแต่งตั้งบุคลากรในการดำเนินการส่งเสริมการคิด
2. บุคลากรแต่ละฝ่ายดำเนินการตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ที่กำหนด ดังนี้
 - 2.1 จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนาความสามารถการคิดโดยผนวกเป็นวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา
 - 2.2 จัดการเรียนรู้ตามแนวการปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นพัฒนาความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดสร้างสรรค์
 - 2.3 จัดบรรยากาศและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อ/ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถการคิดของผู้เรียน เช่น จัดกิจกรรมส่งเสริมการคิดร่วมกับท้องถิ่นโดยให้ผู้เรียนคิดวางแผนและดำเนินการเอง จัดให้มีแหล่งศึกษาค้นคว้า แหล่งการเรียนรู้ที่ทำหาย/ยั่วเย้าให้เกิดการคิด จัดให้มีเกม/กิจกรรมต่างๆ ที่พัฒนาการคิด จัดให้มีการแข่งขันตอบปัญหา จัดประกวดผลงานที่เกิดจากการคิดประดิษฐ์สิ่งต่างๆ ประกวดคำขวัญส่งเสริมการคิด และทำป้ายปิดประกาศในบริเวณโรงเรียน การจัดทำโครงการต่างๆ ที่ส่งเสริมการคิด ฯลฯ

2.4 จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดยอาจจะเป็นชมรมจัดกลุ่มสนใจ จัดกิจกรรมสร้างเครือข่ายนักคิด ให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์/ผลงานการคิด กิจกรรมแนะแนวพัฒนาการคิด กิจกรรมส่งเสริมศักยภาพผู้มีความสามารถพิเศษ กิจกรรมการเรียนรู้แบบพหุปัญญา ฯลฯ

2.5 จัดให้มีการนิเทศภายในที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ที่มีการพัฒนาความสามารถทางการคิดให้กับผู้เรียน

2.6 พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้ยั่งยืนทั้งระบบ มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรที่พัฒนาความสามารถทางการคิดให้กับผู้เรียน

3. ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง

4. นำผลการติดตาม ตรวจสอบและประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการส่งเสริมการคิดให้กับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

5. สรุปและรายงานผลต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน

กระทรวงศึกษาธิการ (2549ข: 38) จึงได้กำหนดแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการตามบริบทของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาโดยอยู่ภายใต้กรอบกลยุทธ์และกิจกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายการพัฒนาในทิศทางเดียวกันเกี่ยวกับการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ดังนี้

1. โรงเรียนที่เน้นกระบวนการคิดวิเคราะห์ มีการบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ใน 9 ด้าน ได้แก่ 1) จัดให้มีจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศทางกายภาพห้องเรียน 2) สนับสนุนทรัพยากรจัดปัจจัยเอื้อต่อการคิดของครู/นักเรียน 3) ประสานเครือข่ายชุมชน 4) สร้างครูแกนนำการคิด 5) พัฒนาบุคลากร 6) การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล 7) จัดหลักสูตรสถานศึกษา มุ่งเน้นพัฒนาการคิดในรายวิชา/กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน/หน่วยการเรียนรู้ 8) กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์เน้นการพัฒนาการคิด และ 9) ด้านการให้อิสระแก่ครูในการสอนคิด

2. ลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน เป็นองค์ประกอบสำคัญของโรงเรียนที่เน้นกระบวนการคิดวิเคราะห์ ได้แก่ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีองค์ความรู้เรื่องการคิด มุ่งมั่นพัฒนาการคิด มีวิสัยทัศน์การคิด เป็นแบบอย่างนักคิด มีเมตตา มีความยุติธรรม มีการทำงานเป็นระบบ

3. ความสามารถครู เป็นความรู้ความสามารถของครูหรือคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวครูด้านการคิดวิเคราะห์ ซึ่งอำนวยให้ครูสามารถดำเนินการสอนคิดวิเคราะห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถครูด้านการคิดวิเคราะห์ ครูมีองค์ประกอบสำคัญ คือ มีองค์ความรู้ ทักษะการคิด จิตวิทยาการใช้แรงเสริมทางบวกกระตุ้นให้นักเรียนคิด สามารถจัดการเรียนรู้เน้นการคิด ใช้แหล่งการเรียนรู้ เน้นการคิดเหมาะสมจัดบรรยากาศส่งเสริมการคิด การใช้คำถามกระตุ้นการคิดนักเรียน มีเทคนิคการสอนชัดเจน เหมาะสมกับสถานการณ์และนักเรียน การจัดการห้องเรียน ออกแบบการสอน และให้อิสระในการคิดแก่นักเรียน

4. ลักษณะนิสัยครู เป็นคุณสมบัติของครูด้านคุณธรรม จริยธรรม อารมณ์ ความคิด และความเชื่อ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ในโรงเรียน ได้แก่ ใจเย็น มีอารมณ์ขัน ใฝ่หาความรู้ ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น อุดหนุนอดกลั้น ไม่สกัดกั้นความคิดนักเรียน เป็นแบบอย่างของผู้ที่คิดอย่างเป็นระบบ มีความเมตตา รักและเอาใจใส่นักเรียนทั่วถึง มีความรู้ด้านจิตวิทยาพัฒนาการของเด็ก คิดทางบวก รักความก้าวหน้า พัฒนาตนเอง เชื่อว่าเด็กทุกคนเรียนรู้ได้ มีนิสัยการคิดคิดเป็นระบบ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ และชอบปรับปรุง เปลี่ยนแปลง

การพัฒนาการจัดการเรียนเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์

การจัดการเรียนเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนากระบวนการคิดตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

มีผู้ศึกษาวิธีและเทคนิคการสอนพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ไว้ เนื่องจากวิธีการคิดวิเคราะห์มีการปฏิบัติตามหลักการเป็นขั้นตอนอย่างมีระบบ และมีความสำคัญอย่างยิ่ง อีกทั้งทักษะการคิดวิเคราะห์เป็นทักษะของการนำไปปรับแก้ปัญหาต่างๆ ในการดำเนินชีวิตประจำวันของมนุษย์ มีนักวิชาการที่ศึกษาข้อมูลจากอดีตจนถึงปัจจุบันได้อธิบายไว้หลายประเด็น ดังนี้

จาโรลิเมค (Jarolimiek. 1967: 4) ได้กล่าวว่า วิธีการคิดวิเคราะห์สามารถสอนได้เพราะเป็นเรื่องความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมทางสมองตามทฤษฎีของ Bloom ว่าด้วยการอธิบายขั้นตอนและการเริ่มจากความรู้ความเข้าใจ การนำไปใช้ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายของการสอนให้เกิดพฤติพิสัยระดับต่ำ ส่วนที่อยู่ในระดับสูง คือ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผลในส่วนของการวิเคราะห์ยังได้แยกแยะพฤติกรรมการเรียนรู้ คือ ความสามารถที่จะนำความคิดต่างๆ มารวมกัน เพื่อเกิดมโนทัศน์ใหม่ๆ เพื่อให้เข้าใจสถานการณ์ต่างๆ

สุมน อมรวิวัฒน์ (2541: 130) ได้กล่าวว่า วิธีการคิดวิเคราะห์เป็นการพัฒนาทักษะคิดวิเคราะห์ที่สอดคล้องกับทางวิทยาศาสตร์ ที่เน้นถึงกระบวนการการคิดเพื่อแก้ปัญหา การคิดวิพากษ์-วิจารณ์ การคิดตีความ การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ การคิดแบบย้อนทวน การคิดจำแนกแยกแยะ การคิดเชื่อมโยงสัมพันธ์ และการคิดจัดอันดับ

กานเย (Gagne. 1977: 63) กล่าวถึงการเรียนรู้ที่เป็นทักษะทางปัญญา ประกอบด้วย 4 ทักษะย่อย ซึ่งแต่ละระดับเป็นพื้นฐานของกันและกันตามลำดับ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ที่เป็นการเชื่อมโยงสิ่งเร้ากับการตอบสนองและความต่อเนื่องของการเรียนรู้ต่างๆ เป็นลูกโซ่ ซึ่งทักษะย่อยแต่ละระดับ ได้แก่

1. การจำแนกแยกแยะ หมายถึง ความสามารถในการแยกแยะคุณสมบัติทางกายภาพของวัตถุต่างๆ ที่รับรู้เข้ามาว่าเหมือนหรือไม่เหมือนกัน

2. การสร้างความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถในการจัดกลุ่มวัตถุหรือสิ่งต่างๆ โดยระบุคุณสมบัติร่วมกันของวัตถุสิ่งนั้นๆ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ทำให้กลุ่มวัตถุหรือสิ่งต่างๆ เหล่านั้นต่างจากกลุ่มวัตถุหรือสิ่งอื่นๆ ในระดับรูปธรรมและระดับนามธรรมที่กำหนดขึ้นในสังคมหรือวัฒนธรรมต่างๆ

3. การสร้างกฎ หมายถึง ความสามารถในการนำความคิดรวบยอดต่างๆ มารวมเป็นกลุ่ม ตั้งเป็นกฎเกณฑ์ขึ้น เพื่อให้สามารถสรุปอ้างอิง และตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง

4. การสร้างกระบวนการหรือกฎขั้นสูง หมายถึง ความสามารถในการนำกฎหลายๆ ข้อที่สัมพันธ์กันมาประมวลเข้าด้วยกัน ซึ่งนำไปสู่ความรู้ความเข้าใจที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น

ประเวศ วะสี (2548: 17) ได้กล่าวว่า ในการเรียนรู้ต้องให้นักเรียนได้มีโอกาสฝึกคิด ฝึกตั้งคำถาม เพราะคำถามเป็นเครื่องมือในการได้มาซึ่งความรู้ ควรให้ผู้เรียนฝึกการถาม-ตอบ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความกระจ่างในเรื่องที่ศึกษา รวมทั้งได้ฝึกการใช้เหตุผล การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ ฝึกค้นหาคำตอบจากเรื่องที่เรียน

วีระ สุกสังข์ (2550: 26-28) ได้กล่าวไว้ว่า วิธีการคิดสามารถฝึกสมองให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ให้พัฒนาขึ้น สามารถฝึกตามขั้นตอนได้ ดังนี้

1. กำหนดสิ่งที่ต้องการวิเคราะห์ เป็นการกำหนดวัตถุ สิ่งของ เรื่องราวหรือเหตุการณ์ต่างๆ ขึ้นมา เพื่อเป็นต้นเรื่องที่จะใช้วิเคราะห์

2. กำหนดปัญหาหรือวัตถุประสงค์ เป็นการกำหนดประเด็นสงสัยจากปัญหาหรือสิ่งที่วิเคราะห์ อาจกำหนดเป็นคำถามหรือกำหนดวัตถุประสงค์การวิเคราะห์ เพื่อค้นหาความจริง สาเหตุ หรือความสำคัญ

3. กำหนดหลักการหรือกฎเกณฑ์ เพื่อใช้แยกส่วนประกอบของสิ่งที่กำหนดให้ เช่น เกณฑ์ในการจำแนกสิ่งที่มีความเหมือนกันหรือแตกต่างกัน

4. กำหนดการพิจารณาแยกแยะ เป็นการกำหนดการพินิจวิเคราะห์ แยกแยะ และกระจายสิ่งที่กำหนดให้ออกเป็นส่วนย่อยๆ โดยอาจใช้เทคนิคคำถาม 5 W 1 H ประกอบด้วย What (อะไร) Where (ที่ไหน) When (เมื่อไร) Why (ทำไม) Who (ใคร) และ How (อย่างไร)

5. สรุปคำตอบ เป็นการรวบรวมประเด็นที่สำคัญเพื่อหาข้อสรุปเป็นคำตอบหรือตอบปัญหาของสิ่งที่กำหนดให้

เทคนิควิธีการสอนสร้างเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์

มีนักวิชาการกล่าวถึงเทคนิคการสอนให้นักเรียนคิดวิเคราะห์ ไว้ดังนี้

บลูม (Bloom, 1976: 56) ได้จำแนกจุดมุ่งหมายของการศึกษาด้านการคิดตอนต้น และได้เรียงเรียงลำดับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นง่ายไปสู่พฤติกรรมที่ซับซ้อนมีอยู่ 6 ระดับชั้น ดังนี้ ระดับความรู้ความเข้าใจ การนำไปใช้ การคิดวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546: 97-98) กล่าวโดยสรุปว่า เทคนิคการตั้งคำถามอยู่ใน ขอบข่าย “5 Ws 1H” การคิดเชิงวิเคราะห์แท้จริง คือ การตอบคำถามที่เกี่ยวข้องกับความสงสัยใคร่รู้ของ ผู้ถาม เมื่อเห็นสิ่งหนึ่งสิ่งใดแล้ว อยากรู้เกี่ยวกับสิ่งนั้นมากขึ้นในแง่มุมต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงใหม่ๆ ความเข้าใจใหม่ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการอธิบาย การประเมินการแก้ปัญหาขอบเขตของคำถามเชิง วิเคราะห์และการตัดสินใจที่รอบคอบมากขึ้น ขอบเขตของคำถามเชิงวิเคราะห์เกี่ยวกับการจำแนกแจกแจง องค์ประกอบและการหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างเรื่องที่วิเคราะห์ โดยใช้คำถามในขอบข่าย “5 Ws 1H” เพื่อนำไปสู่การค้นหาคำความจริงในเรื่องนั้นๆ ทุกแง่มุม โดยตั้งคำถาม

ใคร (Who) ...

ทำอะไร (What) ...

ที่ไหน (Where) ...

เมื่อไร (When) ...

อย่างไร (How) ...

เพราะเหตุใด ทำไม (Why) ...

อเนก พ.อนุกุลบุตร (2547: 62-63) กล่าวไว้ดังนี้ การสอนให้คิดแบบวิเคราะห์ มุ่งหมาย ให้นักเรียนคิดอย่างแยกแยะได้ และคิดได้อย่างคล่องแคล่ว หรือมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ได้ ชั้นแรก ครูผู้สอนต้องรู้จักความคิดแบบวิเคราะห์นี้เป็นอย่างดีเสียก่อน ชั้นต่อไปจึงผสมผสานการคิดแบบนี้เข้าไปใน กระบวนการเรียนการสอน ไม่ว่าจะใช้ระเบียบวิธีสอน เทคนิคการสอนแบบใด โดยแบ่งแนวทางการคิด ในรูปกิจกรรมหรือคำถามให้พัฒนาการคิดแบบวิเคราะห์ขึ้นในตัวนักเรียน การสอนการคิดวิเคราะห์ ประกอบด้วย

1. การสอนการคิดวิเคราะห์แยกองค์ประกอบ (Analysis of elements) มุ่งให้นักเรียน คิดแบบแยกแยะว่าสิ่งสำเร็จรูปหนึ่งมีองค์ประกอบอะไร มีแนวทางดังนี้

1.1 วิเคราะห์ชนิด โดยมุ่งให้นักเรียนคิดและวินิจฉัยว่า บรรดาข้อความ เรื่องราว เหตุการณ์ ปรากฏการณ์ใดๆ ที่พิจารณาอยู่นั้น จัดเป็นชนิดใด ประเภทใด ลักษณะใด ตามเกณฑ์หรือ หลักการใหม่ที่กำหนด เช่น เสียชีพอย่าเสียสัตย์ ให้นักเรียนคิด (ช่วยกันคิด) ว่าเป็นข้อความชนิดใด และ เพราะอะไรตามเกณฑ์ที่กำหนดให้ใหม่เหมือนในตำรา จุดสำคัญของการสอนให้คิดแบบวิเคราะห์ชนิด ก็คือ ต้องให้เกณฑ์ใหม่และบอกเหตุผลที่จัดชนิดตามเกณฑ์ใหม่ที่กำหนด

1.2 วิเคราะห์สิ่งสำคัญ มุ่งให้คิดแยกแยะและวินิจฉัยว่าองค์ประกอบใด สำคัญ หรือไม่สำคัญ เช่น ให้ค้นหาสาระสำคัญ แก่นสาร ผลลัพธ์ ข้อสรุป จุดเด่น จุดด้อย

1.3 วิเคราะห์เลศนัย มุ่งให้คิดค้นหาสิ่งที่พรางไว้ แฝงเร้นอยู่มิได้บ่งบอกไว้ตรงๆ แต่มีร่องรอยส่งให้เห็นว่ามีความจริงนั้นซ่อนอยู่

2. การสอนการคิดวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Analysis of relationships) มุ่งให้นักเรียนคิดแบบแยกแยะว่า มีองค์ประกอบใดสัมพันธ์กัน สัมพันธ์กันแบบใด สัมพันธ์ตามกันหรือกลับกัน สัมพันธ์กันสูงต่ำเพียงไร มีแนวทางดังนี้

2.1 วิเคราะห์ชนิดความสัมพันธ์ มุ่งให้คิดแบบค้นหาชนิดของความสัมพันธ์ว่า สัมพันธ์แบบตามกัน กลับกัน ไม่สัมพันธ์กัน ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบกับองค์ประกอบ องค์ประกอบกับเรื่องทั้งหมด เช่น มุ่งให้คิดแบบค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งใดสอดคล้องกับไม่สอดคล้องกับเรื่องนี้ คำกล่าวใดสรุปผิด เพราะอะไร ข้อเท็จจริงใดไม่สมเหตุสมผล เพราะอะไร ข้อความในย่อหน้าที่เกี่ยวข้องอย่างไรกับข้อความทั้งเรื่อง ร้อยละกับเศษส่วน ทศนิยม เหมือนและต่างกันอย่างไรบ้าง

2.2 วิเคราะห์ขนาดของความสัมพันธ์ โดยมุ่งให้คิดเพื่อค้นหาขนาด ระดับของความสัมพันธ์ เช่น สิ่งนี้เกี่ยวข้องกับมากที่สุด (น้อยที่สุด) กับสิ่งใด

2.3 วิเคราะห์ขั้นตอนของความสัมพันธ์ มุ่งให้คิดเพื่อค้นลำดับขั้นของความสัมพันธ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เป็นเรื่องแปลกใหม่ เช่น สิ่งใดเป็นปฐมเหตุ ต้นกำเนิดของปัญหา เรื่องราว เหตุการณ์ ปรากฏการณ์สิ่งใดเป็นผลที่ตามมา ผลสุดท้ายของเรื่องราว เหตุการณ์ ปรากฏการณ์

2.4 วิเคราะห์วัตถุประสงค์และวิธีการ มุ่งให้คิดและค้นหาการกระทำ พฤติกรรม พฤติการณ์ มีเป้าหมายอะไร เช่น ให้คิดและค้นหาว่าการกระทำนั้นเพื่อบรรลุผลอะไร ผลคือเกิดวินัยในตนเอง ความไพเราะของดนตรีขึ้นอยู่กับอะไร ขึ้นอยู่กับจังหวะความตอนที่...เกี่ยวข้องอย่างไรกับวัตถุประสงค์ของเรื่อง ผลคือสนับสนุน หรือขยายความ

2.5 วิเคราะห์สาเหตุและผลที่เกิดตามมา มุ่งให้คิดแบบแยกแยะให้เห็นความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ซึ่งเป็นยอดปรารถนาประการหนึ่งของการสอนให้คิดเป็น คือ คิดหาเหตุและผลได้ดี เช่น ให้คิดและค้นหาว่าสิ่งใดเป็นผลของ... (สาเหตุ) สิ่งใดเป็นเหตุของ... (ผล) ตอนใดเป็นสาเหตุที่สอดคล้องกับ.... เป็นผลขัดแย้งกับข้อความเหตุการณ์ใดสมเหตุสมผล เป็นตัวอย่างสนับสนุน

2.6 วิเคราะห์แบบความสัมพันธ์ โดยให้ค้นหาแบบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 สิ่ง แล้วบอกแบบความสัมพันธ์นั้น หรือเปรียบเทียบกับความสัมพันธ์คู่อื่นๆ ที่คล้ายกัน ทำนองเดียวกันในรูปอุปมาอุปไมย เช่น เชนติเมตร: เมตร อธิบายได้ว่าเชนติเมตรเป็นส่วนย่อยของเมตร เพราะฉะนั้น เชนติเมตร: เมตร คล้ายกับ ลูก: แม่

3. การสอนคิดวิเคราะห์หลักการ (Analysis of Organizational Principles) มุ่งให้นักเรียนคิดอย่างแยกแยะจนจับหลักการได้ว่า สิ่งสำเร็จรูปคุมองค์ประกอบต่างๆ อยู่ในระบบใด คือ หลักการอะไร ขั้นตอนการวิเคราะห์หลักการต้องอาศัยการวิเคราะห์ขั้นต้น คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์เสียก่อน กล่าวคือ ต้องแยกแยะสิ่งสมบูรณ์หรือระบบให้เห็นว่าองค์ประกอบสำคัญมีหน้าที่อย่างไร และองค์ประกอบเหล่านั้นเกี่ยวข้องพาดพิง อาศัยสัมพันธ์กันอย่างไร พิจารณา

จนรู้ความสัมพันธ์ ตลอดจนสามารถสรุป จับหัวใจ หรือหลักการได้ว่าการที่ทุกส่วนเหล่านั้นสามารถทำงานร่วมกัน เกาะกลุ่มกันค้ำกันจนเป็นระบบอยู่ได้เพราะหลักการใด ผลที่ได้เป็นการวิเคราะห์หลักการ (principle) ซึ่งเป็นแบบวิเคราะห์การสอนให้คิดแบบวิเคราะห์หลักการเน้นการสอนวิเคราะห์ ดังนี้

3.1 วิเคราะห์โครงสร้าง มุ่งให้นักเรียนคิดแบบแยกแยะแล้วค้นหาโครงสร้างของสิ่งสำเร็จรูปนั้น ไม่ว่าจะปัญหาใหม่ เหตุการณ์ ปรัชญาการณณ์ ข้อความ การทดลอง เช่น การค้นคว้านี้ (ทดลอง เนื้อเรื่องนี้ การพิสูจน์) ดำเนินการแบบใดคำตอบ คือ นิยามแล้วพิสูจน์-ตั้งสมมติฐานแล้วตรวจสอบข้อความนี้ (คำพูด จดหมาย รายงาน) มีลักษณะใด โฆษณาชวนเชื่อเรื่องนี้มีการนำเสนอเช่นไร -ชี้ให้กลัวแล้วล่อให้หลง

3.2 การวิเคราะห์หลักการ มุ่งให้นักเรียนคิดแบบแยกแยะแล้วค้นหาความจริงแท้ของสิ่งนั้น เรื่องราวนั้น สิ่งสำเร็จรูปนั้น โดยการคิดหาหลักการ เช่น หลักการสำคัญของเรื่องนี้มีว่าอย่างไร-ยึดความเสมอภาคระเบียบวิธีวิทยาศาสตร์เหตุการณ์ครั้งนี้ลุกลามมากขึ้น (สงบ รุนแรง) เนื่องจากอะไร คำโฆษณา (แถลงการณ์ การกระทำ) ใช้วิธีใดจงใจให้ความหวัง

ชาตรี สาราญ (2548: 40-41) ได้กล่าวถึง เทคนิคการปูพื้นฐานให้นักเรียนคิดวิเคราะห์ได้ สามารถสรุปรายละเอียด ดังนี้

1. ครูจะต้องฝึกให้เด็กหัดคิดตั้งคำถาม โดยยึดหลักสากลของคำถาม คือ ใคร ทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร เพราะเหตุใด อย่างไร โดยการนำสถานการณ์มาให้ให้นักเรียนฝึกค้นคว้าจากเอกสารที่ใกล้ตัว หรือสิ่งแวดล้อม เปิดโอกาสให้นักเรียนตั้งคำถามเอง โดยสอนวิธีตั้งคำถามแบบวิเคราะห์ในเบื้องต้น ฝึกทำบ่อยๆ นักเรียนจะฝึกได้เอง

2. ฝึกหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล โดยอาศัยคำถามเจาะลึกเข้าไป โดยใช้คำถามที่ชี้บ่งถึงเหตุและผลกระทบที่จะเกิด ฝึกจากการตอบคำถามง่ายๆ ที่ใกล้ตัวนักเรียนจะช่วยให้เด็กๆ นำตัวเองเชื่อมโยงกับเหตุการณ์เหล่านั้นได้ดี ที่สำคัญครูจะต้องกระตุ้นด้วยคำถามย่อยให้นักเรียนได้คิดบ่อยๆ จนเป็นนิสัย เป็นคนช่างคิด ช่างถาม ช่างสงสัยก่อน แล้วพฤติกรรมศึกษาวิเคราะห์ก็จะเกิดขึ้นแก่นักเรียน

สุวิทย์ มูลคำ (2549: 21-22) ได้กล่าวถึงเทคนิคการวิเคราะห์ไว้ ดังนี้ การคิดวิเคราะห์เป็นการใช้สมองซีกซ้ายเป็นหลัก เน้นคิดเชิงลึกจากเหตุไปสู่ผลเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในเชิงเหตุผล เชิงเงื่อนไข การจัดลำดับความสำคัญ และเชิงเปรียบเทียบ แต่เทคนิคที่ง่าย คือ 5 W 1H เป็นที่นิยมใช้คำตอบ What (อะไร) Where (ที่ไหน) When (เมื่อไร) Why (ทำไม) Who (ใคร) How (อย่างไร) ชัดเจนในแต่ละเรื่อง ทำให้เกิดความครบถ้วนสมบูรณ์ นิยมใช้เทคนิคคำถามในช่วงต้นหรือช่วงเริ่มต้น การคิดวิเคราะห์

นอกจากนี้ ไพรินท์ เหมบุตร (2549: 3-4) ได้บอกวิธีการและขั้นตอนในการฝึกคิดวิเคราะห์ ประกอบด้วย 6 ขั้น คือ

1. ศึกษาข้อมูลหรือสิ่งที่ต้องการวิเคราะห์

2. กำหนดวัตถุประสงค์/เป้าหมายของการคิดวิเคราะห์
3. แยกแยะ แยกแยะรายละเอียดสิ่งของที่ต้องการวิเคราะห์
4. ตรวจสอบโครงสร้างหรือความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบใหญ่และย่อย
5. นำเสนอข้อมูลการคิดวิเคราะห์
6. นำผลมาวิเคราะห์ไปใช้ประโยชน์ตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ทำได้โดยการดำเนินการจัดการเรียนรู้ เทคนิคการสอนตามขั้นตอนอย่างมีระบบจะช่วยให้เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ซึ่งในขณะเดียวกันกระบวนการทางสมองมีการปฏิบัติตามลำดับขั้นตอน เริ่มจากความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ มีการเชื่อมโยงสิ่งเร้ากับการตอบสนองของการคิดโดยฝึกคิด ฝึกตั้งคำถาม กำหนดสิ่งที่ต้องการวิเคราะห์ การคิดตีความ การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์การคิดแบบย้อนทวน การคิดจำแบบ แยกแยะ การคิดเชื่อมโยงสัมพันธ์ และการคิดจัดอันดับ เป็นการปฏิบัติตามหลักการเป็นขั้นตอน คือ การกำหนดปัญหาหรือวัตถุประสงค์ กำหนดหลักการพิจารณาแยกแยะและสรุปหาคำตอบ

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้บูรณาการโดยใช้แนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2549ข: 38) เพื่อใช้สำหรับการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนระดับประถมศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกและนำมากำหนดเป็นตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ใน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ เน้นการพัฒนาการคิด 2) จัดหลักสูตรสถานศึกษา 3) พัฒนาบุคลากร 4) จัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศทางกายภาพห้องเรียน 5) สนับสนุนทรัพยากร 6) การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์เน้นการพัฒนาการคิดวิเคราะห์

ความหมายของนโยบาย

ความหมายของคำว่ำนโยบาย (policy) มีหลากหลายทัศนะ ดังนี้ เช่น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546) ให้ความหมายว่ำนโยบาย คือ หลักและวิธีปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวดำเนินการ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548: 32-41) ได้กล่าวถึงดังนี้ว่า นโยบาย หมายถึง ข้อความที่บอกให้ทราบถึงทิศทางของการเปลี่ยนแปลงองค์การหรือของสังคม ทิศทางดังกล่าวอาจจะอธิบายถึงเรื่องอะไร เพื่ออะไร อย่างไร และเพียงใด ของความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ ขณะเดียวกันได้จำแนกความหมายของนโยบายออกเป็น 3 กลุ่มของความหมาย โดยกลุ่มแรก หมายถึง ข้อความที่บอกให้ทราบถึงกิจกรรมหรือการกระทำ (activity or action) ใดๆอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ซึ่งในที่สุดจะแปรรูปออกมาเป็นแผนงานโครงการที่กำหนดขึ้น ข้อความเชิงนโยบายในความหมายนี้จะบอกถึงเป้าหมาย

ปลายทางของกิจกรรม แนวทางปฏิบัติ และคุณประโยชน์ของกิจกรรมหรือการกระทำที่กำหนดนั้น กลุ่มความหมายที่สอง หมายถึง ข้อความที่บอกให้ทราบถึงแนวทางหรือวิธีการ (strategy or means) อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อเป็นเครื่องชี้แนะและกำหนดแนวทางปฏิบัติจากปัจจุบันสู่นาคต กลุ่มความหมายที่สาม หมายถึง ข้อความที่บอกให้ทราบถึงคุณค่าและการตัดสินใจ (value and decision) ที่ได้เลือกสรรแล้วซึ่งนโยบายประเภทนี้จะบ่งบอกทางเลือกที่มีหลายทางว่าทางเลือกใดดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุด

ประชุม รอดประเสริฐ (2545: 62-64) ได้แสดงทัศนะที่สอดคล้องกันว่านโยบายเป็นกรอบสำหรับการตัดสินใจที่เหมาะสมของผู้บริหาร เพื่อเป็นแนวทางในอันที่จะปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายและช่วยให้ผู้บริหารสามารถประสานความพยายามในการทำหน้าที่ของสมาชิกภายในองค์การว่าได้ตามนโยบายหรือไม่

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า นโยบาย หมายถึง แนวทางหรือกรอบที่กำหนดขึ้น เพื่อใช้ในการดำเนินงานหรือปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ นโยบายมีขั้นตอนหรือกระบวนการของการจัดทำนโยบาย ประกอบด้วยการระบุปัญหาหรือความต้องการ การกำหนดทางเลือกของนโยบาย การจัดเค้าโครงหรือข้อเสนอทางเลือกของนโยบาย และการประกาศใช้นโยบาย โดยมุ่งเน้นที่กระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งนโยบายที่ดีและมีความเหมาะสม ผลผลิตที่ได้จากการกำหนดนโยบายก็คือ ตัวนโยบายที่ดีและเป็นผลผลิตที่เกิดจากกระบวนการพัฒนาที่มีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดในลักษณะของวงจรชีวิต (life cycle) (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2557: 39, 47)

สรุปได้ว่า นโยบาย หมายถึง เป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่คาดหวังให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายขององค์การ เพื่อให้เป็นทิศทางสำหรับตัดสินใจและเพื่อเป็นกรอบสำหรับการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ความสำคัญของนโยบาย

ประชุม รอดประเสริฐ (2545: 62-64) ได้กล่าวถึงความสำคัญของนโยบายกับการบริหารในทัศนะที่ตรงกันหลายประการ ดังนี้ 1) นโยบายเป็นสิ่งที่กำหนดล่วงหน้า ช่วยลดการใช้ความคิดที่จะพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ มากมายให้ลดน้อยลง และช่วยประหยัดเวลา 2) ช่วยให้การประสานงานการตัดสินใจของผู้บริหารในฝ่ายต่างๆ ขององค์การให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน 3) ช่วยให้เกิดความมั่นใจในองค์การ และลดความสับสนของสมาชิกเพราะสมาชิกเข้าใจเป้าหมายและทิศทางการปฏิบัติงาน 4) ช่วยกระตุ้นให้การตัดสินใจของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีพลัง ลดความไม่แน่ใจว่าการตัดสินใจสอดคล้องกับแนวคิดของผู้บริหารระดับสูงหรือไม่ 5) และยังเป็นกรอบการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยให้การมอบหมายอำนาจทำได้ดีขึ้น 6) ช่วยให้เกิดความเสมอภาค ยุติธรรม เทียบธรรม ความถูกต้อง และมีความชัดเจนมากขึ้น เนื่องจากการตัดสินใจที่

การบริหารงานสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะที่ดีของนโยบาย ดังที่ วิโรจน์ สารรัตน์ (2548: 32-41) กล่าวถึงในประเด็นต่างๆ ดังนี้ 1) นโยบายที่ดีต้องมีเป้าหมายที่ส่งผลประโยชน์แก่องค์กรหรือประชาชนโดยส่วนรวมมากที่สุด 2) นโยบายที่ดีควรจะครอบคลุมภารกิจทุกด้านและมีความสอดคล้อง สนับสนุนซึ่งกันและกัน ไม่ขัดแย้งกัน 3) นโยบายที่ดีควรได้มาจากกลั่นกรองถึงความสำคัญหรือความต้องการ 4) นโยบายที่ดีควรประกอบด้วยเป้าหมาย แนวทาง และกลวิธีที่ดี ดำเนินการได้รวดเร็วและเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด 5) นโยบายที่ดีต้องมีเนื้อหาเป็นหลักในการดำเนินงานและมีหลักประกันในการประเมินความสำเร็จทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ 6) นโยบายที่ดีจะเป็นข้อความที่ชัดเจน ถ่ายทอดไปสู่ผู้ปฏิบัติได้โดยง่ายและมีความเข้าใจตรงกัน

ลักษณะของนโยบายที่ดีตามทัศนะดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ ประชุม รอดประเสริฐ (2545: 62-64) และ Mondy (อ้างถึงใน ประชุม รอดประเสริฐ, 2545) ที่กล่าวว่านโยบายที่ดีมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) นโยบายที่ดีต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและสามารถช่วยให้การดำเนินงานบรรลุถึงเป้าประสงค์ได้ 2) นโยบายที่ดีต้องกำหนดขึ้นจากฐานข้อมูลที่เป็นจริง 3) นโยบายที่ดีต้องได้รับการกำหนดขึ้นก่อนที่จะมีการดำเนินงานและกำหนดกลวิธีตลอดจนจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมแก่การดำเนินงาน 4) นโยบายที่ดีควรกำหนดขึ้นเพื่อสนองผลประโยชน์ต่อบุคคลโดยส่วนรวมและต้องมีการประสานงานร่วมกัน 5) นโยบายที่ดีต้องเป็นถ้อยคำที่กะทัดรัด ใช้ภาษาเข้าใจง่ายและเป็นลายลักษณ์อักษร 6) นโยบายต้องมีขอบเขตและระยะเวลาการใช้ และควรมีความยืดหยุ่นแต่มั่นคงอยู่บนหลักการและสอดคล้องกับระเบียบที่ถูกต้อง 7) นโยบายที่ดีต้องครอบคลุมถึงสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 8) นโยบายที่ดีต้องสอดคล้องกับปัจจัยภายนอกองค์กร 9) นโยบายดีต้องสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความจำเป็นและอย่างมีเหตุผล 10) นโยบายดีต้องเป็นเหตุเป็นผลและสามารถนำไปปฏิบัติได้และต้องได้รับการตรวจสอบและทบทวนเป็นระยะๆ ซึ่งสอดคล้องกับที่กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2545) ได้กำหนดไว้ ดังนี้ 1) สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย 2) นโยบายที่ดีต้องกำหนดขึ้นจากข้อมูลที่เป็นจริง 3) นโยบายที่ดีต้องสอดคล้องกับสภาวการณ์ในขณะนั้นและเหมาะสมกับทรัพยากรที่มีอยู่ 4) นโยบายที่ดีควรกำหนดขึ้นเพื่อสนองประโยชน์ให้กับบุคคลโดยส่วนรวมและจัดลำดับความสำคัญและความจำเป็น 5) นโยบายที่ดีต้องเป็นถ้อยคำกะทัดรัด ใช้ภาษาเข้าใจง่าย แฉ่งเป็นลายลักษณ์อักษรที่สมาชิกทุกคนในองค์กรเข้าใจได้ 6) นโยบายที่ดีต้องมีขอบเขตและระยะเวลาในการใช้ 7) นโยบายที่ดีต้องครอบคลุมถึงสภาวการณ์ในอนาคตด้วย และ 8) นโยบายที่ดีต้องสอดคล้องกับปัจจัยภายนอกองค์กร จากที่กล่าวมาเห็นได้ว่านโยบายมีความสำคัญต่อการบริหาร เป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่ต้องมีความชัดเจนในวัตถุประสงค์ว่าใครจะทำอะไร เมื่อไร ทำได้ และอย่างไร เพื่อให้ให้นโยบายสามารถนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและสังคมโดยรวมถึงความสอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม

ต่างๆ และนโยบายที่ดีต้องมีความชัดเจน กำหนดขึ้นจากข้อมูลที่เป็นจริง ใช้ภาษาง่ายๆ ที่ทุกคนเข้าใจตรงกัน มีการกำหนดระยะเวลาการใช้ และยังสามารถตอบสนองของความต้องการของประชาชนและสังคมโดยรวม สอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ

องค์ประกอบของนโยบาย

นโยบายเป็นเครื่องมือสำคัญของหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ในการบริหารงาน ทั้งนี้ เพราะว่านโยบายเป็นแนวทางการดำเนินงานหรือแนวทางการปฏิบัติที่ต้องการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นเครื่องชี้นำการวางแผนการบริหารงานองค์กรนโยบายมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) เป็นการปฏิบัติอย่างมีเป้าหมายไม่ให้เกิดโดยบังเอิญ 2) เป็นกิจกรรมที่จะมีการลงมือปฏิบัติ 3) เป็นกิจกรรมที่ส่งผลกระทบต่อกลุ่มบุคคลจำนวนมาก และ 4) เป็นการกระทำที่เป็นกระบวนการตั้งแต่เริ่มต้นจนมีการสิ้นสุด (สมพร เพ็ญจันทร์. 2539: 5-6)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2557: 15) ได้กำหนดองค์ประกอบของนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กรใน 4 ฐานะ ได้แก่

1. นโยบายในฐานะเป็นแม่บทของการบริหารมีลักษณะเป็นข้อความทั่วไปแสดงเจตนารมณ์ของผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายครอบคลุมทุกหน่วยงาน ทุกระดับ และเป็นแม่บทในการดำเนินงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ประกอบด้วยวัตถุประสงค์นโยบายและแนวปฏิบัติ

2. นโยบายในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาพัฒนาการศึกษาในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาการศึกษา นโยบายลักษณะนี้จะถูกกำหนดขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนแต่ละฉบับ เนื่องจากแผนพัฒนาการศึกษามีระยะเวลา 5 ปี นโยบายที่กำหนดขึ้นจึงมีระยะเวลาตามแผน

ขั้นตอนในการวางแผนก่อนนำแผนไปสู่การปฏิบัติมีอยู่ 2 ขั้นตอน คือ (Dessler. 1986: 33-3 4) 1) ขั้นตอนการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic planning) เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายขั้นตอนสำคัญในการกำหนดแผนกลยุทธ์ คือ การกำหนดพันธกิจ การกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย การกำหนดกลยุทธ์หรือมาตรการและกำหนดนโยบาย และ 2) ขั้นตอนการวางแผนปฏิบัติการ (action planning) เป็นการกำหนดแผนงาน แผนปฏิบัติการ โครงการและกิจกรรม

3. นโยบายในฐานะที่เป็นกรอบของการปฏิบัติเป็นแม่บทของแนวปฏิบัติ (procedure) และระเบียบกฎเกณฑ์ (rules) แม้ว่าองค์กรจะประกาศนโยบายไว้เป็นลายลักษณ์อักษรแล้วแต่ยังขาดความสมบูรณ์และยังนำไปปฏิบัติไม่ได้เพราะขาดองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ แนวปฏิบัติ (procedure) และระเบียบกฎเกณฑ์ (rules) องค์กรจะต้องดำเนินการวางแผนและกำหนดเกณฑ์ในการปฏิบัติให้ชัดเจน ประกอบด้วย 1) นโยบาย 2) แนวปฏิบัติ และ 3) กฎเกณฑ์ มีข้อสังเกตว่าการพิจารณานโยบายในแนวนโยบายจะแตกต่างจากแนวปฏิบัติและกฎเกณฑ์ คือ นโยบายมีลักษณะ

ยืดหยุ่น ผู้บริหารสามารถใช้ดุลยพินิจในการดำเนินการตามนโยบาย แต่แนวปฏิบัติและระเบียบหรือกฎเกณฑ์ที่มีความตายตัว ไม่ยืดหยุ่น ไม่ให้ดุลยพินิจแก่ผู้ปฏิบัติ

4. นโยบายในฐานะเป็นกระบวนการในฐานะเป็นกระบวนการ ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ คือ 1) การกำหนดหรือจัดทำนโยบาย 2) การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ 3) การประเมินผลนโยบาย และ 4) การวิเคราะห์ผลสะท้อนกลับของนโยบาย

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของนโยบาย สรุปได้ว่า นโยบายในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาพัฒนาการศึกษาจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนซึ่งมีระยะเวลา 5 ปี มีขั้นตอนในการวางแผนก่อนนำแผนไปสู่การปฏิบัติมีอยู่ 2 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic planning) ในการกำหนดแผนกลยุทธ์มีการกำหนดพันธกิจ การกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย และ 2) ขั้นตอนการวางแผนปฏิบัติการ (action planning) เป็นการกำหนดแผนงานแผนปฏิบัติการโครงการและกิจกรรม

หลักสำคัญและขั้นตอนหรือกระบวนการของการกำหนดนโยบาย

สมคิด พรมจัญ (2544: 4-6) ได้กล่าวถึงหลักสำคัญในการกำหนดนโยบายมี 3 ประการ คือ 1) การกำหนดนโยบาย เพื่อให้ได้นโยบายที่ดีมีเกณฑ์สำคัญ คือ นโยบายจะต้องแสดงทิศทางในการปฏิบัติที่ชัดเจนว่าจะให้ทำอะไร อย่างไร แสดงจุดเน้นและกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติทั้งทางกายภาพ ทางเทคนิค และสามารถบริหารงานได้ตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการในการพัฒนาอย่างแท้จริง สอดคล้องกับนโยบายระดับสูงหรือนโยบายที่เกี่ยวข้อง และเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของหน่วยงานอย่างแท้จริงหรือโดยตรง 2) คำที่แสดงทิศทางหรือจุดเน้นการปฏิบัติสำหรับคำหรือข้อความที่นิยมใช้ในการกำหนดนโยบายโดยทั่วไป ได้แก่ เร่งรัดพัฒนาปรับปรุง สนับสนุน (เป็นพิเศษ) เน้นให้เน้นโดยเน้นให้ลดให้เพิ่มปฏิรูปและให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง 3) คำที่แสดงกิจกรรมหรือรายงานการปฏิบัติ ได้แก่ ลด เน้น เร่ง และให้ เช่น ลดอัตราการไม่รู้หนังสือ เน้นกิจกรรมส่งเสริมกระบวนการประชาธิปไตย เร่งปรับปรุงการเสริมสร้างคุณภาพโรงเรียนและโอกาสทางการศึกษา และให้ความสำคัญเป็นอันดับต้นๆ เป็นต้น

สรุปได้ว่า คุณลักษณะที่สำคัญของนโยบาย คือ นโยบายที่ดีข้อความที่ใช้เขียนต้องมีความกะทัดรัด ชัดเจน ไม่สลับซับซ้อน ผู้ปฏิบัติทุกระดับที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าใจได้ง่ายและนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง จะต้องแสดงทิศทางปฏิบัติการปฏิบัติที่ชัดเจน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2557: 39) ได้กล่าวถึงการกำหนดนโยบายว่ามีขั้นตอนหรือกระบวนการของการจัดทำนโยบาย ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) การระบุปัญหาหรือความต้องการการกำหนดทางเลือกของนโยบาย 2) การจัดทำเค้าโครงหรือข้อเสนอทางเลือกของนโยบาย

3) การประกาศใช้นโยบายโดยมุ่งเน้นที่กระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งนโยบายที่ดีและมีความเหมาะสม ผลผลิตที่ได้จากการกำหนดนโยบายก็คือ ตัวนโยบายที่ดี

บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดนโยบาย

กระทรวงศึกษาธิการ (2549ก) กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่เป็นหัวหน้าสูงสุดในโรงเรียนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารและชอบขำงานที่รับผิดชอบสามารถบริหารงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมได้ตามสภาวะการที่เปลี่ยนแปลงได้ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการกำหนดนโยบายมี 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 กำหนดนโยบายและชี้แนวปฏิบัติในสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้วิเคราะห์นโยบายจากหน่วยเหนือ เพื่อนำมาเป็นนโยบายของสถานศึกษา พร้อมทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ชัดเจนให้ผู้ถือปฏิบัติสามารถเข้าใจได้ตรงกัน ขั้นตอนที่ 2 กำหนดกรอบของแผนงาน ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดกรอบของแผนงาน โครงการ กิจกรรมต่างๆ ตามนโยบายในขั้นตอนที่ 1 เพื่อให้สอดคล้องกับแผน โครงการและกิจกรรมที่กำหนด ขั้นตอนที่ 3 กำหนดผู้รับผิดชอบแผนงานงาน โครงการ กิจกรรม ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบโครงการพัฒนาองค์กรและจัดตั้งเป็นคณะกรรมการ อนุกรรมการ คณะทำงาน หรือเป็นส่วนบุคคล ทุกขั้นตอนของนโยบาย แผนงาน งานโครงการ กิจกรรม โดยสามารถควบคุม ตรวจสอบ ติดตามงานได้ทุกระยะขั้นตอนจนกว่างานนั้นจะสัมฤทธิ์ผลตามที่ต้องการ ขั้นตอนที่ 4 กระตุ้นเร่งรัด ผู้บริหารเป็นผู้พัฒนาด้วยการกระตุ้นเร่งรัดให้ผู้รับผิดชอบแผนงาน โครงการ กิจกรรม ดำเนินงานตามนโยบาย เพื่อให้งานนั้นดำเนินการตามนโยบายไปตามกำหนดเวลาของแผน ขั้นตอนที่ 5 การติดตามและนิเทศ ผู้บริหารจำเป็นต้องควบคุม ติดตาม ดูแลและนิเทศ ช่วยแก้ปัญหาพัฒนางาน สร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้งานนั้นเป็นไปตามแผนและโครงการ ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลงาน การพัฒนาประชาสัมพันธ์และรายงาน ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดรูปแบบแนวการประเมิน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประชาสัมพันธ์และรายงานผลต่อชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2549) ได้กล่าวถึงการประกาศเจตนารมณ์ “2549 ปีแห่งการปฏิรูปการเรียนการสอน” เมื่อวันที่ 12 มกราคม 2549 ว่าโดยองค์หลักทั้ง 5 ของกระทรวงศึกษาธิการได้ร่วมลงนาม เพื่อยืนยันในเจตนารมณ์และเป็นพันธะสัญญาระหว่างองค์กรหลักที่จะร่วมมือกันกำลังขับเคลื่อนการปฏิรูปการเรียนการสอนอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เพื่อให้การดำเนินการตามเจตนารมณ์ของกระทรวงศึกษาธิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งหวังให้ครูและผู้เรียนปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอนให้รู้จักคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ความรู้ด้วยตนเอง จึงกำหนดมาตรการดำเนินการปฏิรูปการเรียนการสอนไว้ 3 ประการ ได้แก่ 1) ร่วมมือกันสร้างแรงกระตุ้นใหม่ๆ ให้เด็กและเยาวชนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แยกแยะ สร้างสรรค์ เกิดทักษะในการดำเนินชีวิต พร้อมเผชิญสิ่งเร้าใหม่ในสังคม 2)

ร่วมมือกันริเริ่มและเสนอแนะให้การเรียนการสอน สอดแทรกเชื่อมโยงให้เด็กและเยาวชนมีลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ มีวิถีชีวิตที่มีวินัยอย่างร่วมกันในสังคมอย่างเกื้อกูล 3) ร่วมมือกันทุกวิถีทางอย่างต่อเนื่อง ให้เด็กและเยาวชนมีทักษะสามารถค้นคว้าและหาความรู้ ฟังพาการศึกษาเป็นเครื่องมือพัฒนาตน และกำหนดวัตถุประสงค์ 5 ประการ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนและเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนในสถานศึกษาทุกเขตพื้นที่การศึกษา 5 ประการ คือ 1) เพื่อเผยแพร่ประกาศเจตนารมณ์กระทรวงศึกษาธิการ “2549 ปีแห่งการปฏิรูปการเรียนการสอน” 2) เพื่อรับทราบนโยบายของรัฐบาลและของกระทรวงศึกษาธิการ ในการปฏิรูปการเรียนการสอน 3) เพื่อสนับสนุนนโยบายของนายกรัฐมนตรีที่มุ่งพัฒนาเยาวชนให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ลดการเรียนโดยการท่องจำ 4) เพื่อให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษา-นิเทศก์ มีแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมสอดคล้องกับเจตนารมณ์กระทรวงศึกษาธิการ และนำไปสู่การปฏิบัติ 5) เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ข้อคิดเห็น และแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูป

นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ตามเจตนารมณ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ไว้ในระดับโรงเรียนให้มีดำเนินการ 3 ประการ คือ 1) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่บูรณาการเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการคิดวิเคราะห์ ทักษะการอ่าน การใช้ภาษาทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ทักษะวิทยาศาสตร์ และคุณธรรมจริยธรรม 2) จัดกิจกรรมสร้างนิสัยรักการอ่านและการเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองชุมชนองค์กรเครือข่ายในการมีส่วนร่วมในการจัด/พัฒนาการเรียนการสอน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2549ข: 23, 33-34, 136) โรงเรียนจึงต้องดำเนินงานตามแนวทางการดำเนินตามนโยบายการดำเนินการปฏิรูปการเรียนการสอนด้านกระบวนการเรียนการสอนของสถานศึกษา คือ สถานศึกษาจัดให้มีการจัดเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระทุกช่วงชั้นตามแนวการปฏิรูปการศึกษา โดยเน้นการบูรณาการการคิดวิเคราะห์ ลดการท่องจำ และการปฏิบัติจริงของผู้เรียน เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2549ข: 16-36, 41)

สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการนำเจตนารมณ์ “2549 ปีแห่งการปฏิรูปการเรียนการสอน เพื่อจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นพัฒนาผู้เรียนด้านการคิดวิเคราะห์ลงสู่การปฏิบัติ โดยการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน ที่มีข้อความแสดงถึงการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ในโรงเรียนไว้ในแผนกลยุทธ์ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการ การวางแผน การตัดสินใจ และการควบคุมและติดตามการปฏิบัติงานของโรงเรียน ในการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วิสัยทัศน์พัฒนาการคิด

ผลจากการวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถบริหารโรงเรียนได้ประสบผลสำเร็จนั้นล้วนมีคุณลักษณะที่เหมือนกันอยู่ประการหนึ่ง คือ ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ซึ่งหมายถึงการเป็นผู้ที่สามารถทราบได้ว่าตนเองต้องการจะให้โรงเรียนเป็นอย่างไรในอนาคต (Blumberg; & Greenfield. 1986: 176)

วิสัยทัศน์เป็นข้อความที่เป็นนามธรรมที่กำหนดทิศทางขององค์กรในอนาคตระยะยาว วิสัยทัศน์เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ วิสัยทัศน์ถูกกำหนดขึ้นโดยผู้บริหารระดับสูงขององค์กร และวิสัยทัศน์เกี่ยวข้องกับทุกคนในองค์กรและเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับบุคคลภายนอก (จันทนา แก้วพิบูลย์. 2544: 20) อันเป็นภาพที่มีลักษณะมั่นคงใจว่าองค์กรหรือสังคมสามารถที่จะเป็นเช่นใดได้ ความฝันเกี่ยวกับรูปร่างและความสำเร็จในอนาคต เป้าหมายในอนาคต การมองการณ์ไกลที่ผู้นำสามารถมองเห็นและชักชวนให้เพื่อนร่วมงานหรือสมาชิกร่วมมือสร้างสิ่งนั้นขึ้นมา (วิทยากร เชียงกูล. 2542: 528-529)

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์เป็นกรอบทางทิศทางขององค์กรเป็นภาพในอนาคตขององค์กรที่มีความเป็นไปได้ วิสัยทัศน์ขององค์กรจะเป็นตัวชี้นำการปฏิบัติและการตัดสินใจขององค์กร เป็นสิ่งที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งสมาชิกองค์กรทุกคนร่วมดำเนินการให้บรรลุถึงอนาคต และวิสัยทัศน์ขององค์กรจะสามารถนำสู่ความสำเร็จได้จะต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบเป็นพื้นฐาน

ความสำคัญและลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี

เท็อน ทองแก้ว (2547: 4-5) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ที่ดีควรมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. สร้างภาพจินตนาการได้ดี คมชัด ทำให้มีมองเห็นภาพในอนาคตซึ่งเกิดจากการให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม (Shared Vision)
2. มีลักษณะน่าสนใจ ผู้มีส่วนได้เสียและผู้เกี่ยวข้องให้ความสนใจ
3. วิสัยทัศน์ต้องเขียนให้มีลักษณะความเป็นไปได้ไม่ไกลเกินฝัน
4. มีความชัดเจน เขียนมีรายละเอียดตามสมควร ชัดเจน มองเห็นภาพในอนาคตได้
5. ยืดหยุ่นได้ มีความคิดริเริ่ม และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ถ้ามีข้อมูลหรือเหตุผลดี
6. สามารถสื่อสารให้คนอื่นโดยเฉพาะบุคคลในองค์กรสามารถสื่อสารเข้าใจได้
7. ต้องทำทลายความรู้ความสามารถของสมาชิกทุกคนในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ
8. การได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กร

9. จะต้องไม่นำเอาวิสัยทัศน์ของบุคคลหรือหน่วยงานอื่นมาใช้

10. ใช้ภาษาเขียนที่สั้น กระชับ เข้าใจง่าย และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ชัดเจน

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความรัก ความผูกพัน เกิดความมุ่งมั่นพยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ เสียสละ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานสู่เป้าหมาย เพื่อความเจริญก้าวหน้าและความเป็นเลิศขององค์กร และวิสัยทัศน์ที่ดีจะต้องมีลักษณะเฉพาะของบุคคลขององค์กรจะทำให้เป้าหมายและทิศทางในการปฏิบัติหน้าที่ชัดเจน สะท้อนถึงความเป็นเลิศขององค์กร คำนึงถึงผู้รับบริการเป็นสำคัญ

องค์ประกอบของวิสัยทัศน์

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538: 7) ได้กล่าวไว้ว่าการทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรนำไปสู่ความสำเร็จจะต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่เป็นปัจจัยพื้นฐาน 4 ประการ คือ 1) วิสัยทัศน์ขององค์กรในภาพรวมภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่จริงของระบบขององค์กรในปัจจุบัน 2) วิสัยทัศน์อนาคตขององค์กรเป็นภาพองค์กรหรือระบบองค์กรที่สร้างขึ้นภายใต้สภาพแวดล้อมหนึ่งหรือเวลาใดเวลาหนึ่งในอนาคตที่ควรจะเป็น 3) วิสัยทัศน์บุคคลเป็นวิสัยทัศน์ของผู้นำในการจัดวางกลยุทธ์ในการพัฒนาเป็นการเชื่อมโยงระหว่างผู้นำกับองค์กรในกระบวนการระบุชี้เป้าประสานและกำมุงกระบวนการขับเคลื่อนกลไกต่างๆ ให้ดำเนินไปโดยอาศัยทรัพยากรการบริหารเป็นปัจจัยสนับสนุน 4) วิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์เป็นวิสัยทัศน์ที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการนำสู่การปฏิบัติซึ่งจะต้องมีการกำหนดแนวปฏิบัติในเชิงนโยบาย แผนงาน และโครงการขององค์กรนั่นเอง และผลของปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบของวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นที่มาของนโยบาย แผนงานและโครงการขององค์กร

กล่าวโดยสรุป ผลของปฏิสัมพันธ์จากองค์ประกอบของวิสัยทัศน์มี 4 ประการ อันจะนำไปสู่แผนกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งกลไกต่างๆ ส่วนขององค์กรได้มีส่วนร่วมกำหนดโดยแผนกลยุทธ์ขององค์กรจะประกอบด้วยวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย มาตรการ แผนงาน และโครงการขององค์กร

มิติของวิสัยทัศน์

การที่จะนำวิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่เป้าหมาย เพื่อความสำเร็จขององค์กรนั้นจะต้องมีการวางแผนในภาพรวมขององค์กรบนพื้นฐานของข้อมูล สภาพแวดล้อม และต้องอาศัยผู้นำองค์กรและบุคลากรในองค์กรที่มีความเข้าใจในกระบวนการการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่อนาคตที่ประสบผลสำเร็จทำให้องค์กรมั่นคง ดังนั้น โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้นำและเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เพราะจะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถตัดสินใจเลือกกระทำการบางอย่างที่เห็นว่ามีผลสำคัญและมีคุณค่าต่อโรงเรียนอย่างแท้จริง และจะทำให้ทุกกิจกรรมในโรงเรียนมีความสอดคล้องและสนองตอบเป้าหมายอันเป็นหนึ่งเดียวของโรงเรียน ซึ่งเป็นผลให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารงานในโรงเรียนได้ประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ การกำหนดวิสัยทัศน์มี 3 มิติ คือ

การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Bruan. 1991: 26) มิติด้านการสร้างวิสัยทัศน์เป็นการสร้างความฝันที่เป็นจริงหรือการสร้างพิมพ์เขียว (Blue print) ขององค์กรที่มีความเป็นเลิศในอนาคต เป็นการสร้างภาพอนาคตที่ผู้นำปรารถนาจะให้องค์กรของตนเป็นอย่างไรนั้น จะต้องศึกษาองค์กรอย่างลึกซึ้ง มีข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดเด่น-จุดด้อยของบุคคล สถานที่ ทรัพยากร และเวลา วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจำเป็นต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วิธีการที่ใดอย่างหนึ่งในการสร้างวิสัยทัศน์ คือ การสร้างวิสัยทัศน์โดยการให้มีส่วนร่วมมิติด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์นอกจากจะเผยแพร่วิสัยทัศน์โดยการกำหนดแผนกลยุทธ์ กำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนแล้ว (ประชุม โปธิกุล. 2542: 25) สามารถกระทำได้ 3 แนวทาง คือ 1) โดยคำพูด หมายถึง ทั้งโดยปากเปล่า และโดยการเขียน เพื่ออธิบายถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรหรือสมาชิกขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในองค์กร 2) โดยการกระทำ หมายถึง การจัดสถานที่ทำงาน การรับรองผู้มาเยี่ยมเยือน การเลือกเน้นสนใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นพิเศษ พิธีการต่างๆ และการจัดตารางปฏิบัติการประจำวัน 3) โดยการให้รางวัล หมายถึง โดยคำพูดและการกระทำของผู้คนที่เลือกให้รางวัลแก่สมาชิกคนอื่นๆ ขององค์กร โดยอาจเป็นคำพูดง่ายๆ ที่แสดงความขอบคุณ ค่ายกองชมเชยการให้สิทธิพิเศษการให้ความสนับสนุน เป็นต้น

พัฒน์ จโกญานาท (2542: 25) ได้กล่าวถึงมิติด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์บุคคลที่เป็นผู้บริหาร ถึงแม้จะมีการสร้างวิสัยทัศน์และสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้เข้าใจและต้องการให้เกิดการนำไปปฏิบัติทั่วทั้งองค์กรแล้ว จะต้องมีการรอกอบการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติซึ่งมีการดำเนินการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้ 1) จัดทำแผนการแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดในแผนการในแต่ละด้านอย่างชัดเจน สอดคล้องกับอย่างเป็นระบบทั้งด้านเป้าหมาย แผนงาน โครงการ และการดำเนินการที่จะรองรับกับวิสัยทัศน์ด้วย 2) มีการจัดโครงสร้างการดำเนินการที่เหมาะสมกับองค์กร รวมถึงอาจจะต้องมีการจัดสรรทรัพยากรด้านต่างๆ ให้เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ 3) ปรับปรุงบุคลากรให้เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ใหม่ เช่น อาจจะต้องมีการฝึกอบรม มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีการจัดหาบุคลากรใหม่เพิ่มเติม เพื่อให้มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ใหม่ได้ 4) กำหนดดัชนีชี้วัดการดำเนินการด้านต่างๆ ตามวิสัยทัศน์ ตามแนวทางการประเมิน และการดำเนินการอย่างไรจึงจะบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้นๆ หรือไม่ 5) ให้มีขั้นตอนการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ในแต่ละงานควรจะได้รับการดำเนินการอย่างจริงจัง การนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่งยวดที่จะต้องพัฒนาและมองภาพรวมและภาพย่อยให้ชัดเจนและนำไปสู่การปฏิบัติได้

สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์กรและมีการเผยแพร่ให้บุคลากรในองค์กรทราบ เพื่อจะได้จัดทำแผนงานแผนปฏิบัติการโครงการให้สอดคล้องกับนโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดหลักสูตรสถานศึกษา

ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการด้านต่างๆ ของยุคโลกาภิวัตน์มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจของทุกประเทศ รวมทั้งประเทศไทยด้วย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาชาติซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ เพื่อสร้างคนไทยให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพพร้อมที่แข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลก กระทรวงศึกษาธิการ โดยกรมวิชาการ ได้ติดตามผลและดำเนินการวิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรตลอดมา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2558: ออนไลน์) องค์การต่างๆ รวมถึงสถานศึกษาควรมีการปรับเปลี่ยนวิธีในการทำงานเช่นกันและมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และต้องอำนวยความสะดวกประสานงานให้บุคลากรที่มีความชำนาญแต่ละด้านมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน (กรมวิชาการ. 2544: 3) แนวทางที่เหมาะสมในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา คือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญโดยเน้นให้นักเรียนและครูมีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้ อบรม พัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนเน้นการปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนจนเกิดทักษะ ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน (ทัศนาศาสตร์. 2549: 18 2)

ความหมายของหลักสูตร

หลักสูตรสถานศึกษามีความสำคัญต่อการเรียนการสอนเพราะเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางการศึกษาในการที่จะให้ความรู้ถ่ายทอดความรู้ เสริมสร้างทักษะ ปลูกฝังค่านิยมและเจตคติที่ดีให้กับผู้เรียน เพื่อนำไปพัฒนาตนเองทุกๆ ด้าน จึงมีผู้ให้ความหมายของหลักสูตรสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล และคณะ (2545: 16-17) กล่าวว่าหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วยการเรียนรู้ทั้งหมดและประสบการณ์อื่นๆ ที่สถานศึกษาแต่ละแห่งวางแผน เพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยจะต้องจัดทำสาระการเรียนรู้ทั้งรายวิชาที่เป็นพื้นฐานและรายวิชาที่ต้องเรียนเพิ่มเติมเป็นรายปีหรือรายภาค จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทุกภาคเรียน และกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์จากมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาจะต้องทำงานร่วมกับครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น วัด หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในท้องถิ่น

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2545: 2-3) กล่าวว่าไว้ว่าหลักสูตรสถานศึกษาเป็นแผนหรือแนวทางหรือข้อกำหนดของการจัดการศึกษาที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ โดยส่งเสริมให้แต่ละบุคคลพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตน รวมถึงลำดับขั้นของมวลประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่สะสม ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้ ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักตนเอง มีชีวิตอยู่ในโรงเรียน ชุมชน สังคม และโลกอย่างมีความสุข

อดิศักดิ์ สิงห์สีโว (2549: 157) กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรสถานศึกษาไว้ คือ เป็นแนวทางที่สถานศึกษาใช้ในการจัดประสบการณ์ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง และสามารถประยุกต์ความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้

อรนันท์ นิมนุช (2550: 89) ให้ความหมายของหลักสูตรสถานศึกษาไว้ หมายถึง เนื้อหา กิจกรรม ประสบการณ์ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมตามความเหมาะสม กับวัยของเด็ก ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่ได้รับทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนตอบสนองต่อความต้องการ ความสนใจ สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและสังคม สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สรุปความหมายของหลักสูตรสถานศึกษา คือ เป็นแนวทางหรือข้อกำหนดและ ประสบการณ์ต่างๆ การบูรณาการการเรียนรู้ที่สถานศึกษาจัดให้กับผู้เรียนได้เรียนรู้ มีความสามารถ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนมากำหนดเป็นสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ โดยการจัด กระบวนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนและนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย

ความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา

หลักสูตรถือว่ามีผลสำคัญต่อสถานศึกษา เป็นแผนที่ทำงานแก่บุคคลกรในโรงเรียน เป็นเครื่องมือที่ทำให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545: 5-6) กล่าวไว้ว่าหลักสูตรสถานศึกษามี ความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนในทุกๆ ด้าน มีจุดมุ่งหมายสำคัญ 2 ประการ คือ

1. สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เรียนรู้อย่างมีความสุข ทำให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะการเรียนรู้ที่สำคัญ มีกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล มีโอกาสใช้ข้อสนเทศและเทคโนโลยี สื่อสารหลักสูตรสถานศึกษา ช่วยส่งเสริมจิตใจที่อยากรู้อยากเห็น สร้างความมั่นใจและให้กำลังใจในการเรียนรู้ และเป็นบุคคลที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

2. ช่วยส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตวิญญาณ จริยธรรม สังคม และวัฒนธรรม โดยเฉพาะพัฒนาผู้เรียนให้มีความเข้าใจและศรัทธาในความเชื่อของตน ความเชื่อและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อวัตถุ สถานศึกษาสามารถพัฒนาหลักและคุณธรรมและความอิสระของผู้เรียน มีความพร้อมในการเป็นผู้บริโภคที่ตัดสินใจแบบมีข้อมูลและอิสระ เข้าใจความรับผิดชอบที่มีต่อสังคมโดยรวม สามารถช่วยพัฒนาสังคมให้เป็นธรรม มีความสามารถ มีความตระหนัก เข้าใจและยอมรับ สภาพแวดล้อมที่ตนดำรงชีวิตอยู่ ยึดมั่นในข้อตกลงร่วมกันต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับส่วนตน ระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับโลก

ชนันท์ ธาตุทอง (2550: 5) กล่าวว่าหลักสูตรมีความสำคัญต่อการพัฒนาคนในสังคม เป็นเครื่องมือที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุผลตามจุดหมายที่กำหนดไว้ โดยมีส่วนสำคัญในการ

ส่งเสริมความเจริญของบุคคล สามารถปลูกฝังพฤติกรรม คุณธรรม จริยธรรม วางรากฐานความคิดที่เป็นการสนับสนุน สอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง ทำให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถ ความสนใจ ความถนัดที่แท้จริงของตนเอง และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543: 23-2 4) ได้ให้ความสำคัญของหลักสูตรไว้ คือ หลักสูตรเป็นหลักและหัวใจของการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการศึกษา ความเข้าใจในเรื่องของหลักสูตรและการเรียนการสอนจะทำให้การจัดการศึกษาดำเนินไปด้วยดีทั้งแก่ตัวผู้เรียนเอง และช่วยให้ครูได้มีทิศทางและสิ่งสำคัญในการสอนมีความสำคัญของหลักสูตร ดังนี้

1. งานด้านหลักสูตรและการสอนทำให้การศึกษาดำเนินไปสู่ที่วางไว้
2. งานด้านหลักสูตรทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตามเป้าหมาย

3. หลักสูตรเปรียบเสมือนแบบแปลนการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรบอกไว้ว่าวัตถุประสงค์ที่ต้องการมีอะไรบ้าง จะใช้อะไรเป็นวัสดุอุปกรณ์ จะสอนอย่างไร จัดเตรียมการสอนอย่างไรบ้าง เพื่อช่วยในด้านการเรียนการสอน หลักสูตรจึงมีความสำคัญเป็นแผนยุทธศาสตร์ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามต้องการ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของครูที่จะจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้มีความรู้ ทักษะ ความประพฤติ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ความสำคัญที่กล่าวมานั้น

สรุปได้ว่า หลักสูตรสถานศึกษามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา เป็นข้อกำหนดและแนวทางการดำเนินงานการศึกษาให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ หลักสูตรสามารถพัฒนาผู้เรียนในด้านทักษะการเรียนรู้ให้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นหัวใจของการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จได้ตามที่สถานศึกษากำหนด

หลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์

กระทรวงศึกษาธิการ (2553: 45-46) ได้กล่าวถึงหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ที่เปลี่ยนแปลงมาจากหลักสูตร พุทธศักราช 2544 ซึ่งกำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีคุณภาพชีวิตดี มีความสามารถแข่งขันในเวทีโลก ให้สถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร แต่หลักสูตรเดิมมีปัญหาหลายประการ คือ ความสับสนของผู้ปฏิบัติในสถานศึกษาซึ่งส่วนใหญ่กำหนดสาระและผลการเรียนรู้ที่คาดหวังไว้มากเกินไป เกิดปัญหาหลักสูตรเน้นการวัดผลไม่สะท้อนมาตรฐาน ฯลฯ จัดทำขึ้น เพื่อให้เขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานระดับท้องถิ่นและสถานศึกษานำไปเป็นกรอบและทิศทางพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน ดังนี้ วิสัยทัศน์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน

รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาคือ การประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ หลักการหลักสูตรใหม่มี 6 ข้อ คือ 1) เป็นหลักสูตรการศึกษา เพื่อความเป็นเอกภาพของชาติ มีจุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณธรรมบนพื้นฐานของความเป็นไทยควบคู่กับความเป็นสากล 2) เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อปวงชนที่ประชาชนทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคและมีคุณภาพ 3) เป็นหลักสูตรการศึกษาที่สนองการกระจายอำนาจ ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น 4) เป็นหลักสูตรการศึกษาที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นทั้งด้านสาระการเรียนรู้ เวลาและการจัดการเรียนรู้ 5) เป็นหลักสูตรการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 6) เป็นหลักสูตรการศึกษาสำหรับการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย สามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้ และประสบการณ์ จุดมุ่งหมายหลักสูตรใหม่รวมเป็น 5 ข้อ คือ 1) มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนระดับประถมศึกษา 2) มีความรู้ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต 3) มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย 4) มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 5) มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคมและอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ในส่วนของสมรรถนะของผู้เรียนหลักสูตรใหม่เน้นให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะ 5 ประการ คือ 1) ความสามารถในการสื่อสาร 2) ความสามารถในการคิด 3) ความสามารถในการแก้ปัญหา 4) ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต 5) และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ส่วนคุณลักษณะอันพึงประสงค์หลักสูตรใหม่มุ่งให้ผู้เรียนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ลักษณะอันพึงประสงค์ ประกอบด้วย รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งในการทำงาน รักความเป็นไทย มีจิตสาธารณะ สถานศึกษาสามารถกำหนดลักษณะอันพึงประสงค์เพิ่มเติมได้ ซึ่งการจัดกิจกรรมให้นักเรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์จะต้องวิเคราะห์คุณลักษณะของนักเรียนอันพึงประสงค์ของแต่ละโรงเรียนเป็นตัวตั้งและหลอมรวมเป็นบุคลิกภาพผ่านกิจกรรมพัฒนานักเรียน ให้นักเรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนและสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดมวลงประสบการณ์และสาระการเรียนรู้ จัดสาระและกระบวนการมีลักษณะแนวลึกลับกว้างเข้มข้นเชิงวิชาการและสหวิทยาการให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและอยู่ในประเด็นความสนใจของนักเรียน (ปริญญานุช สถาวรณณี. 2548: 9)

สรุปได้ว่า ในการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนผู้บริหารโรงเรียนต้องสนับสนุนให้จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์เป็นการเฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรใช้ในการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ซึ่งการจัดทำหลักสูตรการศึกษาที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ในโรงเรียนจะต้องศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของนักเรียน กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรให้สามารถแปลจุดมุ่งหมายออกมาเป็นพฤติกรรมได้ จัดมวลงประสบการณ์และสาระการเรียนรู้โดยสาระและกระบวนการมีลักษณะแนวกว้างเข้มข้นเชิงวิชาการและสหวิทยาการ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจากง่ายไปสู่ยาก กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนเกี่ยวกับความสามารถในการคิดวิเคราะห์และกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์

หลักสูตรเป็นเครื่องมือกำหนดแนวทางของการจัดการศึกษาของโรงเรียน และเพื่อให้ นักเรียนได้เรียนตามความถนัด ความสนใจ การจัดหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนไว้ว่า เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อให้เกิดทักษะประสบการณ์ทั้งวิชาการ และวิชาชีพตามทักษะ เพื่อมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ มีสุขภาพและบุคลิกภาพ ทางด้านร่างกายและจิตใจที่ดี ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ชุมชน สังคม และประเทศชาติ และมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในระบอบประชาธิปไตย (กรมวิชาการ. 2546: 3 4) และหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ว่าเมื่อนักศึกษา ผ่านการเรียนจากแล้วจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับทักษะการคิดอย่างมี วิจารณญาณในกระบวนการพยาบาล มีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณทั้ง 7 องค์ประกอบ ได้แก่ การยอมรับข้อตกลงเบื้องต้น การตีความ การวิเคราะห์ การสรุปอ้างอิง การประเมินข้อโต้แย้ง การอธิบาย การควบคุมตนเอง มีการพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณในกระบวนการพยาบาล และมีเจตคติ ที่ดีต่อการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล. 2544: 194) โรงเรียนต้องจัดทำหลักสูตร ที่มุ่งเน้นพัฒนาความสามารถการคิดโดยผนวกเป็นวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา จัดการเรียนรู้ตามแนวการ ปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นพัฒนาความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดสร้างสรรค์ (ทีศนา เขมมณี; และคณะ. 2545: 20)

สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องจัดให้มีการจัดหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมการคิด วิเคราะห์ในโรงเรียน โดยกำหนดวัตถุประสงค์ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ไว้ในหลักสูตรสถานศึกษาอัน เป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน คือ เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับ ทักษะการคิดวิเคราะห์และมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์

องค์ประกอบของหลักสูตรสถานศึกษา

องค์ประกอบของหลักสูตรนับว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้หลักสูตรสมบูรณ์ เพราะองค์ประกอบของหลักสูตรจะเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การบริหารหลักสูตร การประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร

ได้มีนักวิชาการทางการศึกษากล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตรไว้ดังต่อไปนี้

สังัด อุทรานันท์ (2532: 244) ได้กล่าวถึงส่วนประกอบหรือองค์ประกอบของหลักสูตรสรุปได้ดังนี้ 1) เหตุผลและความจำเป็นของหลักสูตร 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตรซึ่งควรจะมีทั้งจุดมุ่งหมายทั่วไปและจุดมุ่งหมายเฉพาะ 3) เนื้อหาสาระและประสบการณ์ 4) การเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน 5) การเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิชาการในชุมชน 6) การประเมินผล 7) การเสนอแนะเกี่ยวกับการช่วยเหลือและส่งเสริมผู้เรียน

ประพิมพ์พรรณ โชคสุวัฒน์สกุล และคณะ (2532: 47) กล่าวสรุปว่าองค์ประกอบหลักสูตรที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป จะประกอบด้วยส่วนที่สำคัญ 4 ส่วนด้วยกัน คือ 1) จุดมุ่งหมาย 2) เนื้อหาวิชา 3) กระบวนการเรียนการสอน 4) การวัดผลและประเมินผล

ธำรง บัวศรี (2542: 8-9) ยังได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรสรุปได้ ดังนี้ 1) เป้าหมายและนโยบายการศึกษา (Education Goal and Policies) หมายถึง สิ่งที่รัฐต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในเรื่องเกี่ยวกับการศึกษา 2) จุดหมายของหลักสูตร (Curriculum Aims) หมายถึง ผลส่วนรวมที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนหลังจากเรียนจบหลักสูตรไปแล้ว 3) รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร (Type and Structure) หมายถึง และลักษณะและแผนผังที่แสดงการแจกแจงวิชาหรือกลุ่มวิชาหรือกลุ่มประสบการณ์ 4) จุดประสงค์ของวิชา (Subject Objectives) หมายถึง ผลที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนหลังจากที่ได้เรียนวิชานั้นไปแล้ว 5) เนื้อหา (Content) หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทักษะและความสามารถที่ต้องการให้มีรวมทั้งประสบการณ์ที่ต้องการให้ได้รับ

อมรา เล็กเริงสินธุ์ (2540: 8) ยังกล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วยสาระสำคัญ 4 ส่วน คือ

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร การกำหนดจุดมุ่งหมายจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะสามารถแปลจุดมุ่งหมายออกมาเป็นพฤติกรรมได้ เพื่อหล่อหลอมเป็นบุคลิกภาพอันพึงประสงค์ของผู้เรียน (อมรา เล็กเริงสินธุ์. 2540: 8) เป็นทิศทางของการจัดการศึกษาเป็นส่วนที่จะทำให้ทราบว่า จะพัฒนาผู้เรียนไปในลักษณะใด การกำหนดจุดมุ่งหมายจะกระทำหลังจากที่ได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐานแล้วว่าควรจะทำเนิการแก้ปัญหาและเสนอความต้องการของสังคมและของผู้เรียนได้อย่างไร และต้องให้สอดคล้องสัมพันธ์กับนโยบายการจัดการศึกษาของชาติด้วย (Saylor; & Alexander. 1974: 153; สังัด อุทรานันท์. 2532: 203-204) การกำหนดจุดมุ่งหมายในหลักสูตรแต่ละระดับจะแตกต่างกันตามลักษณะผู้เรียนและการ

พัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา โดยครอบคลุมคุณลักษณะ 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ เจตคติ (Tyler. 1970: 70-71) การกำหนดจุดมุ่งหมายที่มีประโยชน์มากที่สุด คือ การกำหนดในรูปที่ บ่งบอกถึงชนิดของพฤติกรรมที่พึงประสงค์จะพัฒนาขึ้นในตัวผู้เรียน และเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับสภาพ ชีวิตที่ใช้พฤติกรรมนั้นๆ ดังนั้น การกำหนดจุดมุ่งหมายที่ดีต้องคำนึงถึงทั้งพฤติกรรมและเนื้อหา

สรุปได้ว่า การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมการคิด วิเคราะห์จะต้องกำหนดให้สอดคล้องกับความจำเป็นกับสภาพปัญหาของโรงเรียน ของนักเรียนและชุมชน และคาดหวังว่าเมื่อดำเนินการตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้วสามารถแก้ปัญหาได้และสามารถ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้อย่างแท้จริง

2. เนื้อหาวิชาและประสบการณ์การเรียนรู้มีความสำคัญในฐานะที่เป็น องค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เนื้อหาที่สมบูรณ์ได้จะผนวกความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม เจตคติเข้าด้วยกัน เพื่อให้ผู้เรียนได้ทั้งความรู้ พัฒนานิสัย ระบบความคิด และ การกระทำเหมาะสมประกอบกันไป เนื่องจากหลักสูตรเสริมเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรสถานศึกษาจะ มุ่งเน้นการเรียนรู้การพัฒนาทักษะสำคัญๆ เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงสังเคราะห์และเชิงประเมินค่า สาระในหลักสูตรเสริมจึงเป็นสาระเพิ่มเติมส่งเสริมการเรียนรู้ 8 สาระสำคัญในหลักสูตรสถานศึกษาให้ เกิดการเรียนรู้ในเชิงกว้าง ลึก และเข้มข้นใน 8 สาระ ทั้งในกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน สอดคล้องกับ ปรียานุช สถาวรมณี (2548: 152)

กิจกรรมในหลักสูตรเสริมเน้นสาระและกระบวนการคิดวิเคราะห์ที่มีแนวลึก กว้าง และ เข้มข้นเชิงวิชาการและสหวิทยาการ เพื่อพัฒนาทักษะคิดวิเคราะห์เป็นด้านๆ โดยเริ่มจากด้านการจำแนก ด้านการจัดหมวดหมู่ ด้านการสรุป ด้านการประยุกต์ และด้านการคาดการณ์ เป็นลำดับจากง่ายสู่ยาก แกรี่ และริมม์ (Gary; & Rimm. 1994: 105-106, 123) ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ที่เป็นทักษะที่ต้องฝึกฝน อย่างต่อเนื่องจากง่ายไปสู่ยาก นักเรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนและสามารถแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดหมวดหมู่ประสบการณ์และสาระการเรียนรู้ได้ (ปรียานุช สถาวรมณี. 2548: 162) ควรปรับสาระและกระบวนการคิดเชิงวิเคราะห์ของนักเรียนให้อ่อนลง สำหรับนักเรียนระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 4 ควรปรับสาระและกระบวนการคิดเชิงวิเคราะห์ของนักเรียนให้เข้มข้นขึ้นสำหรับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6 ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและความสนใจของนักเรียน โดยตระหนักอยู่เสมอ ว่าสาระและกระบวนการคิดวิเคราะห์เป็นเรื่องที่ต้องเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในความ สนใจของนักเรียนสาระและกระบวนการจึงควรเป็นลักษณะประเด็นที่เกี่ยวข้องและใกล้ตัวนักเรียน โดย ควรเกณฑ์ต่อไปนี้ (วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล. 2544: 72); (Tyler. 1970: 70-71) คือ เกณฑ์การเลือก เนื้อหาในหลักสูตร มีดังนี้ 1) ข้อมูลด้านปรัชญาการศึกษา ได้แก่ เป้าหมายทางการศึกษาองค์ความรู้ และธรรมชาติของความรู้ 2) ข้อมูลด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ ได้แก่ พัฒนาการและวุฒิภาวะของนักเรียน

ความสามารถและศักยภาพในตัวผู้เรียน ธรรมชาติของการเรียนรู้ของมนุษย์ 3) ข้อมูลด้านสังคม ได้แก่ ความต้องการและความคาดหวังของสังคม (ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. 2539: 84-86) การจัดเนื้อหาต้องมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ 1) การจัดตามลำดับจากเนื้อหาที่ง่ายไปสู่เนื้อหาที่ยาก 2) การจัดตามความจำเป็นที่ต้องเรียนก่อนหลัง 3) การจัดตามลำดับของกาลเวลา 4) การจัดตามหัวข้อหรือเรื่อง 5) การจัดตามลำดับจากส่วนย่อยไปสู่ส่วนรวม 6) การจัดตามลำดับจากส่วนรวมไปสู่ส่วนรวม และ 6) การจัดตามลำดับจากส่วนรวมไปสู่ส่วนย่อย

สรุปได้ว่า การจัดเนื้อหาในหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์นั้น โรงเรียนต้องส่งเสริมให้กลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระสำคัญ จัดสาระมาตรฐานการเรียนรู้และกระบวนการในหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้นักเรียนเกิดการคิดวิเคราะห์ ดังนั้น สาระมาตรฐานการเรียนรู้และกระบวนการคิดวิเคราะห์จะมีแนวคิด กว้าง และเข้มข้นเชิงวิชาการจากง่ายไปสู่ยากตามระดับชั้นและมีการบูรณาการแบบสหวิทยาการ กิจกรรมการเรียนการสอนต้องเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการวางแผน และสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดมวลงประสบการณ์และสาระการเรียนรู้ การจัดเนื้อหาในหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ที่ดีต้องคำนึงถึงเกณฑ์ในการเลือกเนื้อหา 6 ประการ คือ 1) การจัดตามลำดับจากเนื้อหาที่ง่ายไปสู่เนื้อหาที่ยาก 2) การจัดตามความจำเป็นที่ต้องเรียนก่อนหลัง 3) การจัดตามลำดับของกาลเวลา 4) การจัดตามหัวข้อหรือเรื่อง 5) การจัดตามลำดับจากส่วนย่อยไปสู่ส่วนรวม 6) การจัดตามลำดับจากส่วนรวมไปสู่ส่วนรวม และ 7) การจัดตามลำดับจากส่วนรวมไปสู่ส่วนย่อย

สำหรับประสบการณ์การเรียนรู้

เป็นวิธีการ (Means) ที่จะบรรลุถึงจุดหมายปลายทาง (วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล. 2544: 72) เป็นปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างผู้เรียนกับสถานการณ์ภายนอกของสิ่งแวดล้อมที่ผู้เรียนมีปฏิริยาต่อการเรียนรู้ เกิดขึ้นจากพฤติกรรมที่แสดงออกของนักเรียน คือ เกิดจากสิ่งที่ผู้เรียนกระทำมาใช้ คุรุกระทำ (ซมพันธ์ ฤกษ์จร ณ อยุธยา. 2540: 61) หลักในการเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ มีดังนี้ 1) ควรเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่ให้โอกาสผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติตามจุดมุ่งหมาย 2) ประสบการณ์การเรียนรู้ควรเป็นที่พึงพอใจของผู้เรียน 3) อยู่ในขอบข่ายความสามารถของผู้เรียน 4) ควรเลือกประสบการณ์ที่สามารถนำไปสู่จุดมุ่งหมายหลายๆ อย่างได้ ประสบการณ์การเรียนรู้จะเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ (วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล. 2544: 72); (Tyler. 1970: 74) โดยจัดการเรียนรู้ตามแนวการปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นพัฒนาความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ (ทิตนา แหมมณี; และคณะ. 2545: 20)

สรุปได้ว่า การจัดหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ในโรงเรียน เนื้อหาและประสบการณ์ที่จัดให้จะต้องคำนึงถึงพัฒนาการและวุฒิภาวะของนักเรียน ความสามารถและศักยภาพในตัวผู้เรียน ธรรมชาติของการเรียนรู้ของมนุษย์และคำนึงถึงคุณภาพของเนื้อหาวิชา มี 4 ประการ

คือ 1) มีเนื้อหาเฉพาะอะไรบ้างที่จะบ่งชี้ให้ผู้เรียนรู้ในสิ่งนั้น 2) มีข้อเท็จจริงแนวคิดกฎหลักการอะไรบ้างที่สัมพันธ์กับหัวข้อเนื้อหาวิชา 3) เนื้อหาได้ชี้แนวทางเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนเป็นขั้นตอน แต่ต่อเนื่องอย่างสัมพันธ์กับหัวข้อเรื่องอย่างไร 4) เนื้อหาได้บ่งชี้ให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความคิด ทักษะ และคุณลักษณะค่านิยมในรูปแบบใด

ทีศนา แคมมณี และคณะ (2545: 20) ได้กล่าวถึงการนำหลักสูตรไปใช้ว่าเป็นกระบวนการที่จะทำให้หลักสูตรกลายเป็นการปฏิบัติขึ้นมา การนำหลักสูตรไปใช้รวมถึงกิจกรรมหลายๆอย่าง แต่กิจกรรมที่สำคัญที่สุด คือ “การเรียนการสอน ” ครูจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการใช้หลักสูตร ถ้าครูศึกษาหลักสูตรจนเข้าใจถ่องแท้สามารถนำไปใช้ได้อย่างดีก็จะทำให้หลักสูตรเกิดสัมฤทธิ์ผลในการนำหลักสูตรไปใช้ โดยจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถด้านการคิดของผู้เรียน จัดเตรียมสื่อ/นวัตกรรม/เครื่องมือสำหรับการวัดและประเมินผลในการคิด และจัดทำแผนปฏิบัติการ “การส่งเสริมและพัฒนาการคิด” ของสถานศึกษาทั้งการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ และการจัดกิจกรรมส่งเสริมการคิด

บทบาทของผู้บริหารในการจัดหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์

ผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมและพัฒนาจัดทำหลักสูตร (กระทรวงศึกษาธิการ. 2549ข: 27) และช่วยเหลือครูในการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรเป็นการปรับปรุงแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตร ในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรต้องคำนึงถึงสังคมปรัชญาการศึกษาและผู้เรียน ตลอดจนกระบวนการเรียนรู้ บุคคลที่ทำหน้าที่วางแผนพัฒนาหลักสูตรจะต้องประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่ายร่วมมือร่วมใจกัน นับแต่นักการศึกษา นักวิชาการ นักวิจัย และสำหรับในโรงเรียนผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จำนวน 5 ประการ คือ 1) เป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตรโดยร่วมประสานกับบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนสาระตามหลักสูตรของสถานศึกษา 2) จัดให้มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรสถานศึกษา 3) สนับสนุนให้บุคลากรของสถานศึกษาได้รับความรู้และมีความสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 4) จัดให้มีการนิเทศภายใน เพื่อกำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรอย่างมีระบบ 5) ให้มีการประเมินการนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาสาระของหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนชุมชนและท้องถิ่น

สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอน 2) สนับสนุนส่งเสริมให้มีการจัดหลักสูตรเสริมในโรงเรียนที่เน้นการคิดวิเคราะห์ 3) สนับสนุนให้บุคลากรของสถานศึกษาได้รับความรู้และมีความสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 4) เป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตร

โดยร่วมประสานกับบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนสาระตามหลักสูตร 5) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรเสริม 6) เสนอขอความเห็นชอบ สาระหลักสูตรที่จัดทำขึ้นต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 7) จัดให้มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตร 8) ให้มีการประเมินการนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาสาระของหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน และ 9) จัดให้มีการนิเทศภายใน เพื่อกำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรอย่างมีระบบ

การพัฒนาครูในด้านการสอนให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีนักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิด เกี่ยวพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้ด้วยกันหลายท่าน ผู้วิจัยจึงสรุปได้ ดังนี้

อาภัสสรีย์ ไชยคุนา (2542: 4) ได้ให้คำจำกัดความของการบริหารงานบุคคล คือ การวางแผนกำหนดนโยบายการดำเนินงานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การแสวงหาคนที่มีความรู้ ความสามารถ ใช้ให้เป็นประโยชน์ พัฒนาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

สมเกียรติ พ่วงรอด (2544: 17-20) กล่าวว่ากระบวนการบริหารงานบุคคลเป็น กระบวนการในการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลเป็นขั้นตอน เพื่อให้ได้บุคคลตรงตามที่หน่วยงานหรือองค์การ ต้องการ เพื่อมาปฏิบัติงานและพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดีอยู่ในสังคมองค์การมีความ มั่นคง มีขวัญกำลังใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จขององค์การโดยใช้กระบวนการ บริหารงานบุคคล

สมชาย หิรัญกิตติ (2542: 1) ได้กล่าวถึงความหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้ ในหนังสือการบริหารทรัพยากรบุคคลว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง บุคคลที่มีความพร้อม มีความจริงใจและสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การหรือเป็นบุคคลในองค์การที่สามารถ สร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้น องค์การจึงมีหน้าที่ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การซึ่งต้องใช้การวางแผน เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเข้ามาช่วย

อำนาจ เจริญศิลป์ (2543: 206) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไว้ในหนังสือการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง การ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพดีขึ้นต้องพัฒนาในด้านร่างกายและจิตใจไปพร้อมๆ กัน นอกจากนั้น ต้องให้มนุษย์มีความรู้คู่คุณธรรมด้วย จึงจะเป็นคนที่สมบูรณ์หรือความเป็นมนุษย์ออกไปอยู่ในสังคมได้ เมื่อมีความรู้แล้วต้องนำไปปฏิบัติฝึกฝนให้เกิดผลดี มีประสบการณ์ประสบการณ์ดี มีคุณธรรมดี และมีความสามารถสูง มีความสำคัญอย่างมากที่จะใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรบุคคล

อำนาจ แสงสว่าง (2544: 296) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้ในหนังสือการจัดการทรัพยากรบุคคลว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดการให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน และประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้ และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับอนาคต

เซาว์ โวจนแสง (2545: 393) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหนังสือองค์กรและการจัดการหน่วยที่ 7 ว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง การส่งเสริมให้ทรัพยากรบุคคลในองค์กรมีความรู้ความสามารถและมีสมรรถนะในการทำงานสูงยิ่งขึ้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย เจตคติ และวิธีการทำงานที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อองค์กรอันเนื่องมาจากทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว ถ้าองค์กรใดมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาก องค์กรนั้นก็จะมีโอกาสจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้

ชาญชัย อาจีนสมาจาร (2546: 26) ได้กล่าวถึงความหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้ในหนังสือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลว่า คำว่า “การพัฒนาทรัพยากรบุคคล” สามารถแยกออกได้ ดังนี้ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล = การพัฒนา + ทรัพยากรบุคคล “ทรัพยากรบุคคล” หมายถึง ความเฉลียวฉลาดและพลังของคนให้กับองค์กรในฐานะที่ทำประโยชน์อย่างมีศักยภาพ เพื่อสร้างพันธกิจ วิสัยทัศน์ คุณค่าและเป้าหมาย และทำให้มันบรรลุความสำเร็จ “การพัฒนา” หมายถึง กระบวนการของการเรียนรู้ อย่างกระฉับกระเฉงจากประสบการณ์นำไปสู่การพัฒนาบุคคลทั้งบุคคลอย่างเป็นระบบและเต็มไปด้วยวัตถุประสงค์ในด้านร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ การพัฒนารวมมโนทัศน์ของการพัฒนา (การเปลี่ยนแปลงและความเจริญงอกงาม) การฝึกอบรมการพัฒนาองค์กร (การเรียนรู้ทักษะจำเพาะ) ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นการใช้การฝึกอบรม การพัฒนาองค์กร และการพัฒนาอาชีพอย่างผสมผสาน เพื่อปรับปรุงกลุ่มและประสิทธิผลขององค์กร

กิริติยศ ยิ่งยง (2548: 2) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหนังสือการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการวางแผนล่วงหน้า เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานให้แก่บุคลากรนั้น โดยองค์กรเป็นผู้จัดขึ้นให้แก่บุคลากรในระยะเวลาที่จำกัดผ่านกระบวนการพัฒนาปัจเจกบุคคล เช่น การฝึกอบรมและกระบวนการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้ เพื่อดึงเอาศักยภาพของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อเอื้ออำนาจต่อการช่วยองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรทุกองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการพัฒนางานและพัฒนาคนของ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2546: 49-52) ได้กล่าวถึงแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้ในหนังสือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลว่า เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในสาขาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างไม่ขาดสายจึงเกิดแนวคิดต่างๆ ขึ้น เพื่อพิจารณาและการดำเนินงานโดยองค์กรและปัจเจกบุคคลดังต่อไปนี้

1. เชื่อมการพัฒนากับกลยุทธ์ขององค์กร คือ ความสามารถของพนักงานในองค์กรส่วนใหญ่กำหนดความสามารถในการแข่งขันกับตัวเอง ดังนั้น การพัฒนาคนสามารถสร้างอิทธิพลต่อกลยุทธ์ขององค์กร การเชื่อมกับกลยุทธ์นำความเหมาะสมมาสู่การฝึกอบรมการเรียนรู้และกระบวนการพัฒนาโดยสังเกตความต้องการ เพื่อการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการพิจารณาทิศทางและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร การเชื่อมเชิงกลยุทธ์ก่อให้เกิดการจัดลำดับขอบข่ายการเรียนรู้ที่สามารถทำประโยชน์โดยตรงต่อพันธกิจและจุดมุ่งหมายขององค์กร

2. การเรียนรู้ในองค์กร คือ พนักงานติดต่อกับลูกค้าและจัดหาสินค้าอย่างใกล้ชิด ดังนั้น เขาจึงมีความเข้าใจที่ดีกว่าในสิ่งแวดล้อมภายนอกและสามารถให้การหยั่งเห็น (Insight) ที่ดีกว่าสู่ประเด็นธุรกิจต่างๆ องค์กรควรให้โอกาสแก่พนักงานในการลับทักษะและความสามารถของเขาในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมภายนอกและแปรรูปความผิดพลาดให้เป็นโอกาสของการเรียนรู้

3. ปรับปรุงการสื่อความหมายขององค์กร คือ การมีส่วนร่วมในปัญหา ข่าวสาร ข้อมูล และความห่วงใยในองค์กรระหว่างพนักงาน ช่วยพัฒนาความรู้สึกของความเป็นเจ้าของ พนักงานได้รับการสนับสนุนให้ทำประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ดังนั้น การปรับปรุงการสื่อความหมายจึงช่วยสร้างพันธะและการจงใจในจิตใจและหัวใจของพนักงาน

4. การเชื่อมการเรียนรู้กับงาน คือ การเชื่อมการเรียนรู้กับงานจะช่วยให้พนักงานคิดอย่างลึกซึ้งซึ่งเกี่ยวกับความต้องการและการดลใจของงาน เพื่อจะได้เริ่มต้นในสิ่งที่เราจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเจตคติดังกล่าว มอบอำนาจให้พนักงานนำผลลัพธ์ของการฝึกอบรมและพัฒนาไปยังที่ทำงานของเขาด้วยประสิทธิภาพที่ดีกว่า เพื่อปรับปรุงผลลัพธ์ของธุรกิจ

5. การบริหารความรู้ คือ การบริหารความรู้เป็นกระบวนการที่องค์กรก่อให้เกิดคุณค่าจากทรัพย์สินที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสติปัญญาและความรู้ มันเป็นแนวทางบริหารองค์กรที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ การบริหารความรู้แสดงถึงการบริหารระบบการเรียนรู้และประสิทธิภาพของเขา

6. แนวโน้มใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

6.1 สร้างและรักษาไว้ซึ่งความไว้วางใจในการเปิดเผยความโปร่งใสและความรับผิดชอบ

6.2 เอาชนะความท้าทายที่เกิดจากสภาพความซับซ้อนที่เพิ่มมากขึ้นของเศรษฐกิจโลกสมัยใหม่

6.3 เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้จากอินเทอร์เน็ตในฐานะเครื่องมือการตลาดต่อผลกระทบขององค์การของเทคโนโลยีข่าวสารข้อมูล

6.4 เปลี่ยนแปลงบทบาทจากทักษะการสอนและความรู้ไปสู่การสร้างความรู้ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความต้องการทางธุรกิจและการมีส่วนร่วมในความรู้

ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พบว่า ปัจจัยที่สำคัญมากที่สุด คือ บุคลากรอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความเจริญทางวิทยาการและเทคโนโลยีไม่หยุดยั้งและจำเป็นต้องนำมาใช้ในการบริหารงานมิฉะนั้นองค์กรจะก้าวไปไม่ทันโลก หลักการใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากรเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งที่โรงเรียนจะต้องดำเนินการเพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวปฏิบัติ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาบุคลากรและครูต้องมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง นักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ได้กล่าวไว้ ดังนี้

อุทัย หิรัญโต (2542: 36) กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การสรรหาและการคัดเลือกคนแม้จะได้คนที่มีความรู้ความสามารถสูงอยู่แล้วก็ตามแต่ก็หายุดยิดแค่นั้นไม่ เพราะความเจริญทางวิทยาการและเทคโนโลยีมีอยู่อย่างไม่หยุดยั้ง ทำให้ต้องมีการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มเติมอยู่เสมอ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไว้ในหมวด 7 ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยมาตรา 52 กล่าวว่า "... รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ" มาตรา 55 "กำหนดไว้ว่าให้มีกองทุนส่งเสริมครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานดีเด่นและเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา..." กล่าวคือ สถาบันการผลิตครูกับผู้ใช้ครูจะต้องเชื่อมโยงกัน มีการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลอย่างเหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ. 2549ก)

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรโดยเฉพาะครู ต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ที่ทันสมัย ทันท่วงทีต่อความเปลี่ยนแปลงขององค์การ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม และพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

การพัฒนาบุคลากร

นักการศึกษาได้ให้แนวคิด ดังนี้

พงษ์เทพ บุญศรีโรจน์ (2543: 13-18) ได้อธิบายไว้ว่าครูต้องพัฒนาครูให้มีพื้นฐานความรู้ความเข้าใจในกระบวนการคิดทั้งหมดก่อน จึงจะสามารถหากิจกรรมสำหรับฝึกกระบวนการคิดให้กับนักเรียนอย่างได้ผล

คำหมาน คนไค (2543: 118, 130) เสนอวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการจะเป็นวิธีที่ทำให้ศักยภาพครูในการสอนคิดวิเคราะห์มีสัมฤทธิ์ผลสูงขึ้น

อนุก พ.อนุกุลบุตร (2547: 60-6 2) ได้อธิบายเกี่ยวกับครูที่จัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ด้านการคิดวิเคราะห์ไว้ว่า การสอนคิดวิเคราะห์มุ่งหมายให้ผู้เรียนคิดแยกแยะได้ และคิดได้อย่างคล่องแคล่วหรือมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ได้ ชั้นแรกสุดครูต้องรู้จักความคิดแบบวิเคราะห์นี้ให้ดีเสียก่อน ครูที่มีศักยภาพในการสอนคิดวิเคราะห์จะต้องเป็นครูที่มีความรู้ความสามารถหรือคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวครู คือ การคิดวิเคราะห์เป็น ครูต้องรู้จักความคิดแบบวิเคราะห์นี้ให้ดีเสียก่อนขั้นต่อไปจึงผสานการคิดแบบนี้เข้าไปในกระบวนการเรียนการสอน ไม่ว่าจะใช้ระเบียบวิธีสอน เทคนิคการสอนแบบใด โดยบังแนวทางการคิดในรูปกิจกรรมหรือคำถามให้พัฒนาการคิดแบบวิเคราะห์ขึ้นในตัวผู้เรียน และครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้คิดวิเคราะห์ที่เหมาะสม สอดคล้องกับเนื้อหาและศักยภาพของผู้เรียน การคิดระดับวิเคราะห์โดยทั่วไปเป็นการคิดที่อยู่ในระดับสูงกว่าการคิดในระดับเข้าใจ ดังนั้น ครูต้องสร้างสมรรถภาพสมองที่เป็นความคิดแบบวิเคราะห์ให้แก่ผู้เรียน โดยครูเชื่อว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ ครูต้องสร้างแรงจูงใจตั้งคำถามที่กระตุ้นการคิดวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับเนื้อหาและกิจกรรมสำหรับผู้เรียนต้องได้รับการเสริมสร้างทักษะก่อนเรียนได้เรียนตามความต้องการ และใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือการสอนคิดวิเคราะห์ ครูต้องให้สิ่งสำเร็จรูปแก่ผู้เรียน เช่น เรื่องราวเหตุการณ์ ปัญหาการทดลอง แล้วให้คิดอย่างแยกแยะให้เห็นองค์ประกอบย่อย ความเกี่ยวข้องของระหว่างองค์ประกอบ เพื่อให้นักเรียนได้รับการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์

กระทรวงศึกษาธิการ (2549ข: 55) ได้กำหนดแนวการดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการไว้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนการสอน และสถานศึกษาจะต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่บูรณาการ เพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการคิดวิเคราะห์ และได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอนไว้ว่าครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร และการเรียนการสอนและสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการคิดวิเคราะห์ ลดการท่องจำตามเจตนารมณ์ของกระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2549ข: 43) ได้กำหนดแนวทางการฝึกให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์มีองค์ประกอบหลักไว้ว่า ความรู้ความเข้าใจของครูเรื่องทักษะการคิดวิเคราะห์เป็นหนึ่งในองค์ประกอบของแนวทางการฝึกให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์

ธงชัย สมบูรณ์ (2549: 17, 22-27, 33-34) ได้กล่าวถึงแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้ในหนังสือการบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กรว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สำคัญมีอยู่ 2 ประการ คือ

1. แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่มีมาแต่เดิมว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้เกิดขึ้นค่อนข้างชัดเจนในช่วงที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมในระยะปลายคริสต์ศตวรรษที่ 17 และต้นคริสต์ศตวรรษที่ 18 การปฏิวัติอุตสาหกรรมทำให้มีการนำเอาเครื่องจักรเข้ามาใช้ในการอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนายจ้าง ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นลักษณะการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยม โดยที่ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล ไม่ให้ความสำคัญของศักดิ์ศรีของความเป็นคน คนเปรียบเสมือนเพียงส่วนประกอบของเครื่องจักร เป็นการบริหารที่เน้นให้ความสำคัญกับเครื่องจักร ค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาเครื่องจักรมักจะสูงกว่าค่าใช้จ่ายในการจ้างคน ผู้บริหารใช้อำนาจควบคุมผู้ใช้งานในโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อให้เกิดผลผลิตตามที่ผู้บริหารต้องการซึ่งเหตุการณ์บริหารแบบนี้ใช้ในระยะเวลาที่สังคมเปลี่ยนจากสังคมเกษตรกรรมเป็นสังคมอุตสาหกรรมใหม่ๆ ระยะเวลาแรกผู้บริหารสามารถประสบผลตามที่ต้องการเพราะคนงานในสังคมอุตสาหกรรมช่วงแรกๆ นั้นมีฐานะยากจน อดอยากมาก ต้องนำเอาแรงงานของตนออกขาย เพื่อแลกกับอาหาร ที่อยู่ ยารักษาโรค เสื้อผ้า ทั้งนี้ เพื่อความอยู่รอดของผู้ใช้งานและครอบครัว ถ้าพิจารณาในเรื่องของจิตใจแล้วเห็นได้ชัดว่าผู้ใช้งานภายใต้การจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยมได้รับการกระทบกระเทือนจิตใจมาก เมื่อผู้ใช้งานสามารถรวมพลังกลุ่มได้พร้อมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ขยายวงกว้างขวาง ผู้ใช้งานมีความรู้มากขึ้น ลักษณะการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยมก็ถูกทำลายลงไป

รูปแบบต่อมาของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรก็คือ แบบบิดาปกครองบุตร เป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เกิดขึ้นหลังจากงานบริหารบุคคลที่เน้นอำนาจนิยม ทั้งนี้ เพื่อช่วยแก้ปัญหาหรือหาทางให้การจัดการมนุษย์ในองค์กรไปได้รอด ในสมัยนั้นลักษณะสำคัญของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้ คือ องค์กรมีลักษณะเป็นครอบครัว บิดาคือนายจ้าง บุตรคือผู้ใช้งาน บิดาเป็นผู้ดูแลความประพฤติ อบรมสั่งสอนบุตร ซึ่งยังพึ่งตนเองไม่ได้ การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัล การลงโทษ อยู่ในอำนาจของบิดา การลงโทษรุนแรงถึงขั้นให้ออกก็ได้ การบริหารลักษณะนี้อาจช่วยแก้ปัญหาการบริหารชนิดแรกได้ในระยะแรกๆ แต่ต่อมาบุตรหรือผู้ใช้งานเริ่มรู้สึกอึดอัด ไม่พอใจในการปกครองของบิดาหรือนายจ้างเพราะว่าบุตรได้รับการปฏิบัติเสมือนคนไร้ความสามารถ คือต้องอยู่ในความควบคุมของบิดาตลอดเวลา กล่าวคือ บิดายังเป็นผู้มีอำนาจเด็ดขาดเหมือนการบริหาร

ที่เน้นอำนาจนิยม ต่างกันเพียงเล็กน้อย คือ องค์กรรมมีลักษณะเป็นครอบครัวทำให้รู้สึกว่าร่าเียนกว่า ส่วนบิดาหรือนายจ้างแสดงความลำเอียงให้เห็นชัดเจน พอใจบุตรคนใดมากก็ตอบแทนมาก ไม่ให้ความเสมอภาค กล่าวคือ ยังไม่มีกฎเกณฑ์แบบแผนปฏิบัติ เพื่อความยุติธรรมและความเสมอภาค ข้อหนักใจของผู้เป็นบิดาหรือนายจ้างก็คือ บุตรไม่เห็นความหวังดีของบิดา เมื่อบิดาให้ค่าตอบแทนค่าจ้างพิเศษก็จะพอใจ ฉะนั้นเมื่อบิดาต้องการความร่วมมือสูงก็ต้องจ่ายให้บุตรเหล่านั้นสูง บิดาไม่สามารถทราบหรือคาดคะเนค่าใช้จ่ายได้ ทั้งต้องเพิ่มผลประโยชน์ให้บุตรตลอดเวลา ทำให้บิดาหรือนายจ้างต้องใช้ค่าใช้จ่ายสูง การบริหารบุคคลแบบบิดาปกครองบุตรจึงค่อยๆ หายไปจากสังคมอุตสาหกรรม เมื่อการบริหารจัดการในลักษณะบิดาและบุตรไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กรส่วนใหญ่ได้แล้วก็มีระบบของการจัดการอีกแบบหนึ่ง คือ การจัดการมนุษย์ในองค์กร เน้นระบบราชการหรือลัทธิสำนักงาน (Bureaucracy) เป็นลักษณะการปกครองหรือการบริหารตามลำดับชั้น มีกฎระเบียบ ข้อบังคับ มีการกวดขันเข้มงวด มีการเลือกเฟ้นผู้ปฏิบัติงาน มีการเขียนกฎเกณฑ์เป็นลายลักษณ์อักษร ตลอดจนมีการเก็บรักษาเอกสาร แนวคิดของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้เห็นได้ชัดเจน คือ ต้องมีระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดทั้งที่เริ่มเข้มงวดในตอนต้นคริสต์ศตวรรษที่ 20 เพราะนักบริหารงานบุคคลได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดจากการจัดการตามแบบวิทยาศาสตร์ซึ่งเชื่อว่าคนเรานั้นยังไม่ได้พอใจไม่ชอบทำงาน ไม่รับผิดชอบ จึงต้องสร้างกรอบหรือระเบียบให้เดินตาม นอกเหนือจากการมีระเบียบและมีการควบคุมแล้วยังต้องพยายามหาแรงจูงใจกระตุ้นให้ทำงานให้ได้ผลผลิตมากขึ้น โดยการเอารายได้มาล่อใจ มีการจ้างงานเป็นชิ้น ไม่จ้างตามเวลา แต่ต่อมาเมื่อมีการทดลองของ Elton Mayo ความคิดหลังนี้จึงต้องล้มเลิกไป

รูปแบบต่อมาของการจัดการมนุษย์แบบระบบราชการที่เห็นได้ชัดเจนในประเด็นต่อมาก็คือ มีการคัดเลือกผู้มีความสามารถสูงสุดเข้ามาปฏิบัติงานและบรรจุคนให้เข้ากับงาน เพื่อมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด โดยพยายามให้นักจิตวิทยาเข้ามาช่วยสร้างแบบทดสอบ เพื่อเป็นเครื่องมือในการคัดเลือก มีการเขียนกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ นั้นเป็นลายลักษณ์อักษรและเก็บไว้อย่างเป็นระเบียบ พร้อมทั้งเริ่มเก็บเอกสารข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับบุคคล โดยจัดให้มีเจ้าหน้าที่บุคคลขึ้น ดำเนินการเก็บเอกสาร ระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ เพื่อแสดงความชัดเจนให้เป็นที่ยอมรับทั้งฝ่ายนายจ้างและผู้ใช้แรงงานอันเป็นผลดีกับทั้งสองฝ่าย เช่น กฎเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน ผู้ใช้แรงงานสามารถทราบถึงขั้นตอนการได้รับเงินเดือนของตนเอง นายจ้างก็สามารถคาดคะเนค่าใช้จ่ายได้รอดพ้นจากการชู้เอาเงินเดือนขึ้นจากผู้ใช้แรงงานที่มีความสามารถ ลักษณะต่อมาเป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่มีผู้บริหารเป็นผู้ปกป้องผลประโยชน์ ผู้บริหารงานบุคคลมีฐานะเป็นตัวกลางระหว่างนายจ้างกับผู้ใช้แรงงาน หรือผู้บริหารระดับสูงกับผู้ใช้แรงงาน ผู้ใช้แรงงานมักจะมีองค์กรของตน เช่น สหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการลูกจ้างเป็นที่รวบรวมความคิดเห็นความต้องการของผู้ใช้แรงงานและเสนอข้อมูลนั้นๆ แก่ผู้บริหาร

ผู้บริหารงานบุคคลเป็นตัวกลางดังกล่าว ฉะนั้นดูเหมือนผู้บริหารงานบุคคลมีอำนาจมากแต่อันที่จริงการปฏิบัติงานในฐานะตัวกลางนั้นเป็นเรื่องยากมาก เพราะจะต้องเข้ากับทั้งสองฝ่ายได้ดี รักษาผลประโยชน์ของทั้งผู้บริหารสูงสุดและผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้างและนายจ้าง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นตัวกลางประสบความสำเร็จอย่างดียิ่งผู้บริหารงานบุคคลจำเป็นต้องเข้าใจผู้ใช้แรงงานและให้การศึกษาแก่ผู้ใช้แรงงาน เพราะผู้ที่มีความรู้และการศึกษาจะเข้าใจกันได้ดี จึงทำให้เกิดการฝึกอบรมเรื่องต่างๆ ให้กับผู้ใช้แรงงาน เช่น นโยบายขององค์กรและผู้บริหารสูงสุด การจ่ายค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ นโยบายเรื่องวินัยและการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย ความระมัดระวังในการปฏิบัติงาน เพื่อไม่ก่อให้เกิดอันตรายด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้บริหารหันมาสนใจความเป็นมนุษย์ของผู้ใช้แรงงานมากขึ้น โดยเฉพาะการจัดสวัสดิการ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจ

2. แนวคิดแบบใหม่ เป็นแนวคิดที่มีลักษณะตรงข้ามกับแนวคิดแรก คือ เป็นการประสานแนวความคิดของการจัดการตามแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) และการจัดการตามแนวมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) เข้าด้วยกัน โดยคัดเลือกเฉพาะแนวคิดที่มีประโยชน์ต่อการจัดการมนุษย์ในองค์กร การจัดการตามแบบทฤษฎีแผนใหม่เกิดขึ้นเพราะมนุษย์ต้องการความเหมาะสมพอดี ถ้าเราพิจารณาเฉพาะการจัดการแบบวิทยาศาสตร์จะเห็นได้ว่าเป็นแบบแผน (Formal organization) เกินไป เช่นเดียวกับการจัดการตามแนวมนุษยสัมพันธ์ก็เป็นแบบกันเอง (Informal organization) เกินไป การนำแนวคิดจากการจัดการทั้ง 2 รูปแบบนั้นมาผสมผสานกัน พร้อมทั้งแต่งเติมสิ่งที่ขาดให้สมบูรณ์ทำให้แนวความคิดของการจัดการตามทฤษฎีแผนใหม่มีการให้ความสำคัญในแง่มุมต่างๆ เช่น ทำงานในลักษณะความสามารถเฉพาะ (Specialization) เป็นผลให้เกิดการสรรหาบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน การจัดระบบแยกตำแหน่งความรู้ความสามารถ (Position Classification) การฝึกอบรม (Training) มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้ใช้แรงงาน เพื่อปรับความรู้ความสามารถของเขาเหล่านั้นให้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่และการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมในเรื่องการจัดสวัสดิการ ผู้บริหารเห็นความสำคัญในการตอบแทนคนงานโดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อเป็นการทำนุบำรุงรักษา “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญให้มีประสิทธิภาพและการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพตามสมควร พร้อมทั้งมีขวัญและกำลังใจที่ดี การจัดการเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนดูแลสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน การเสริมแรงการให้แรงจูงใจ คือ การใช้จิตวิทยาที่เหมาะสมกับผู้ใช้แรงงาน

สรุปได้ว่า โรงเรียนต้องพัฒนาครูให้มีพื้นฐานความรู้ความเข้าใจในกระบวนการคิดโดยวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อมีความรู้ความสามารถหรือคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวครู คือ การคิดวิเคราะห์ เป็นอันจะส่งผลให้การสอนคิดวิเคราะห์มีสัมฤทธิ์ผลสูงขึ้น ครูสามารถจัดกิจกรรมการสอนคิดวิเคราะห์ได้ บรรลุผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง โดยผสมผสานการคิดวิเคราะห์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับเนื้อหาและศักยภาพของผู้เรียนเข้าไปในกระบวนการเรียนการสอน ระเบียบวิธีสอน เทคนิคการสอน ที่บ่งแนวทางการคิดใน

รูปกิจกรรมหรือคำถามให้พัฒนาการคิดแบบวิเคราะห์ที่ขึ้นในตัวผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้คิดวิเคราะห์ ฝึกกระบวนการคิดให้กับนักเรียนอย่างได้ผล กระบวนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรมี 4 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์ความต้องการของบุคคลและองค์กร 2) การวางแผนการพัฒนาบุคลากร 3) การคัดเลือก ออกแบบและการดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากร และ 4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาบุคลากรที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ในโรงเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการพัฒนาครูและบุคลากรให้รู้และเข้าใจในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน ส่งเสริมการการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน และให้ความสำคัญกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2549ข: 27) ซึ่งนักการศึกษา ได้ให้แนวคิดไว้ดังต่อไปนี้

ทิสนา แชมมณี และคณะ (2545: 20) ได้อธิบายว่าการบริหารจัดการให้เกิดการพัฒนา ความสามารถในการคิดโรงเรียนต้องเตรียมการพัฒนาครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เกิดความ ตระหนักรู้ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานการคิด แนวทางการส่งเสริมการคิดและการพัฒนา การคิด และการวัดผลประเมินผลความสามารถในการคิด

ปรียานุช สถาวรณีนี (2548: 7) ได้สรุปไว้ว่าผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญยิ่งในการ ส่งเสริมให้ครูฝ่ายกิจกรรมพัฒนานักเรียนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนากิจกรรมในหลักสูตรเสริม เพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ของนักเรียน โดยผู้บริหารจะต้องอบรมครูให้มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะในหลักการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับทฤษฎีการมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้องของนักเรียนสู่กระบวนการ ที่ผู้บริหารและครูสามารถร่วมกันพัฒนากิจกรรมในหลักสูตรเสริมได้เองตามหลักการและยุทธศาสตร์

สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรครูได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ได้แก่ ความรู้ พื้นฐานการคิด แนวทางการส่งเสริมการคิดและการพัฒนาการคิด เช่น การใช้แรงเสริมทางบวกกระตุ้นให้ นักเรียนคิด สามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิด ใช้แหล่งการเรียนรู้เน้นการคิดเหมาะสม จัดบรรยากาศ ส่งเสริมการคิด ใช้จิตวิทยาการใช้คำถามกระตุ้นการคิดของนักเรียน มีเทคนิคการสอนชัดเจน เหมาะสม กับสถานการณ์และนักเรียน การจัดห้องเรียน การออกแบบและการให้อิสระในการคิดแก่นักเรียน และ การวัดผลประเมินผลความสามารถในการคิด ซึ่งกระบวนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรใน 4 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์ความต้องการของบุคคลและองค์กร 2) การวางแผนการพัฒนาบุคลากร 3) การ คัดเลือกออกแบบและการดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากร และ 4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

การสนับสนุนทรัพยากรที่เอื้อต่อการคิดวิเคราะห์

การจัดการศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการศึกษา ทั้งนี้ในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง และปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ทรัพยากรทางการศึกษา อันประกอบไปด้วย ทรัพยากรด้านบุคคล การเงิน วัสดุอุปกรณ์และอาคารสถานที่ ซึ่งทรัพยากรทางการศึกษาเหล่านี้จะเป็นสื่อกลางที่ทำให้กิจกรรมทางการบริหารจัดการศึกษาสามารถดำเนินไปสู่เป้าหมายได้ (ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์. 2545: 2) จึงได้มีการให้ความสำคัญกับทรัพยากรทางการศึกษาและการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา โดยเฉพาะในขั้นตอนกระบวนการระดมทรัพยากรเพื่อจัดการศึกษา โดยกำหนดไว้ในหมวดที่ 8 ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (2545: 23) มาตรา 58 ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงินและทรัพย์สินทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศมาใช้จัดการศึกษา มาตรา 59 ให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคลมีอำนาจในการปกครองดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ทั้งที่เป็นที่ราชพัสดุ ตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุและที่เป็นทรัพย์สินอื่น รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการของสถานศึกษา และเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์ และภารกิจ สามารถจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นๆ ได้ตามระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนด มาตรา 60 ให้รัฐจัดสรรงบประมาณแผ่นดินให้กับการศึกษา ในฐานะที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ โดยจัดสรรเป็นเงินงบประมาณเพื่อการศึกษา

การบริหารงานทุกประเภทในทุกองค์การจำเป็นต้องมีปัจจัยหรือทรัพยากรทางการบริหาร ปัจจัยที่สำคัญของของการบริหารโดยทั่วไปมีอยู่ 4 ประการ ที่รู้จักกันในนามของ M's ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) การจัดการ (Management) มีรายละเอียด ดังนี้

คน (Man)

คนเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดในปัจจัยทั้งหมด เพราะคนจะเป็นตัวจักรที่สำคัญที่จะทำให้งานบริหารงานและโครงการดำเนินไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ มีผู้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการบริหารบุคคลไว้ ดังนี้

ธัญญา ผลอนันต์ (2546: 17) ได้กล่าวถึงการบริหารบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ดำเนินงานด้านบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งการพัฒนา คุ้มครองรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการ

ที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุสุขภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ความสำคัญของการบริหารบุคคลนั้น มีอยู่มากมายหลายประการ แต่โดยส่วนจะ เข้าใจกันเฉพาะในด้านขององค์กรผู้ได้รับผลประโยชน์โดยตรงจากการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ที่มี ประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม รัญญา ผลอนันต์ (2546: 17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารบุคคล ที่นอกเหนือจากด้านองค์กรแล้ว ยังมีผลต่อด้านบุคลากรตลอดจนสังคมส่วนรวมด้วย ซึ่งได้อธิบายถึง สำคัญไว้ในแต่ละ 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านบุคลากร ช่วยให้พนักงานในองค์กรได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และ ได้พัฒนาตนเองให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความผาสุกและ ความพึงพอใจในงาน เกิดความก้าวหน้า สามารถทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีมีประสิทธิภาพ

2. ด้านองค์กร ช่วยพัฒนาองค์กร พนักงานที่มีคุณภาพก็จะดำเนินการตามแผน ปฏิบัติการ ตามแนวทางที่ผู้นำระดับสูงวางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ทั้งด้านบริการและการผลิตสินค้า องค์กรก็ย่อมจะเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงและขยายงานออกไปได้ ด้วยดี

3. ด้านสังคม ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ เมื่อองค์กร ซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมเจริญก้าวหน้าและมั่นคงดี ก็ส่งผลไปถึงสังคมโดยรวมด้วย เมื่อพนักงานได้ พัฒนาตนเองมีความสามารถหารายได้มาช่วยให้ครอบครัวมั่นคงก็ส่งผลดีต่อชุมชน

สรุปได้ว่า คนเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดคนเป็นสิ่งที่ต้องใช้ความรอบคอบ และมีขั้นตอนในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการจัดคนเข้า ทำงาน โดยพิจารณาความรู้ความสามารถของบุคลากรและจัดให้เหมาะสมกับงาน โดยมีขั้นตอนการ บริหารงานบุคคล คือ การวางแผนทรัพยากรกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การแนะนำเข้าทำงาน และ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม และพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง และการพ้นจากงาน

หลักการสำคัญของการบริหารงานบุคคล

อุทัย หิรัญโต (2531: 3-4) กล่าวว่าหลักการสำคัญของการบริหารงานบุคคลนั้น คือ การจัดให้บุคคลที่เลือกสรรมาเป็นอย่างดีแล้วได้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม ให้เขามีจิตใจทุ่มเท และรับผิดชอบงานโดยทำให้ความเป็นธรรมในการกำหนดเงินเดือนหรือค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่ง ฐานะและเงินเดือน ฝึกอบรมให้เขามีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ตลอดจนจัดสวัสดิการหรือประโยชน์ เกื้อกูลให้เขามีกำลังขวัญดี ซึ่งอาจลำดับขั้นที่สำคัญได้ต่อไปนี้ คือ การกำหนดนโยบายและวางระเบียบ เกี่ยวกับตัวบุคคล การวางแผนในการจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การวางแผนโครงการปฏิบัติ

การกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ การจำแนกตำแหน่ง การกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง การสรรหาคนมาทำงาน การเลือกสรรและทดสอบ การให้ทดลองปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้ง การจัดทำทะเบียนประวัติ การย้ายและโอน การพัฒนาตัวบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งฐานะ การรักษาสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การจัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูล การปกครองบังคับบัญชา การรักษาวินัย การให้พ้นจากงาน การจัดระบบบำเหน็จบำนาญ การวิจัยเกี่ยวกับตัวบุคคล

สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยมีการดำเนินงานใน 4 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผนกำลังคน 2) แสวงหาบุคคลเข้าทำงาน 3) การย้ายและเลื่อนขั้น และ 4) การพัฒนาบุคคล เพื่อให้โรงเรียนมีบุคคลมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในการบริหารจัดการที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เงิน (Money)

การบริหารงานจะต้องมีเงินเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะสนับสนุนให้แผนงานและโครงการดำเนินไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ แผนงานโครงการใดไม่มีเงิน ไม่รู้งบประมาณว่าจะได้เท่าไร จะได้จากไหน จำนวนมากน้อยเพียงใด และได้มาเมื่อไร ก็จะทำให้การบริหารแผนงานและโครงการสำเร็จได้ยาก ดังนั้น องค์การทุกองค์การจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเงิน องค์การจะต้องมีการบริหารการเงินเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์การ มีผู้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ ดังนี้

การบริหารงบประมาณ

วิรัตน์ เขียมไพรวิน (2541: 12) ระบุว่างบประมาณ หมายถึง แผนต่างๆ ในการดำเนินงานในระยะหนึ่ง (ปกติ 1 ปี) ด้วยเหตุนี้งบประมาณก็คือ การคาดการณ์ต่างๆ (Predictions) ซึ่งมักกำหนดเป็นเอกสารที่เป็นทางการที่ระบุถึงข้อความอันประกอบด้วยถ้อยคำและตัวเลขต่างๆ กับพฤติกรรมมนุษย์ที่พึงกระทำในอนาคต

พระมหาสมคิด คำผง (2546: 42) ระบุว่างบประมาณหรือ Budget มาจากภาษาฝรั่งเศส Bougette หมายถึง กระเป๋าหนังบรรจุเอกสารทางการเงินที่รัฐมนตรีคลังจะต้องนำเสนอต่อรัฐสภา ดังนั้น การเปิดกระเป๋า (Bougette) ดังกล่าว คือ การเปิดงบประมาณหรือเริ่มปีงบประมาณของรัฐบาลสมัยก่อน

แมนสรวง แซ่ซิม (2558: ออนไลน์) ให้ความหมายของคำว่า การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา หมายถึง การวางแผนการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงานและโครงการที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ควรจะประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

1. การวางแผนการเงินของสถานศึกษา มีการคาดการณ์ล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้จ่ายและดำเนินการเกี่ยวกับการเงินของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงผลกระทบกระเทือนที่มีต่อการให้ได้อมาหรือการจ่ายไปซึ่งการเงินของสถานศึกษา เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจของประเทศ รายได้ของประชาชนในท้องถิ่น ฯลฯ เป็นต้น

2. การจัดการเกี่ยวกับทรัพย์สินของโรงเรียนโดยส่วนรวม เช่น ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง วัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ ของสถานศึกษา เป็นต้น

3. การควบคุมการดำเนินงานทางการเงิน เพื่อให้มีประสิทธิภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานและกฎเกณฑ์เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วยระบบบัญชีและวิธีการต่างๆ ในการตรวจสอบเงินและทรัพย์สินของสถานศึกษา

4. การจัดการเกี่ยวกับการรับและจ่ายเงินของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักการทางเศรษฐศาสตร์ หลักการทางการบริหาร และรวมทั้งหลักการคลังทั่วไป

ทอมสัน และวูด (Thompson; & Wood. 1998: 107) ให้ความหมายของคำว่างบประมาณ คือ ข้อความที่แสดงถึงลำดับความสำคัญเนื่องจากงบประมาณมีจำกัดแต่ความต้องการมีไม่จำกัดจึงต้องมีการจัดลำดับความสำคัญ โดยสิ่งที่ได้รับการจัดลำดับความสำคัญสูงสุดก็จะได้รับงบประมาณ

จะเห็นว่างบประมาณมีส่วนสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. เป็นการวางแผนการไว้ล่วงหน้าสำหรับการใช้จ่ายเงิน การใช้จ่ายเงินนั้นจะต้องมีการวางแผนไว้อย่างดี เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและสามารถบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงาน

2. เป็นการแปลความต้องการด้านการศึกษาไปเป็นเงินโดยมีการจัดลำดับความสำคัญสิ่งที่มีความสำคัญสูงสุดจะได้รับงบประมาณ

กล่าวโดยสรุป งบประมาณ หมายถึง แผนที่แสดงให้เห็นถึงรายรับและรายจ่ายของรัฐบาลโดยเป็นการกะประมาณการกิจกรรมโครงการตลอดจนค่าใช้จ่าย และทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการตามโครงการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามระยะเวลาที่กำหนด

วัสดุสิ่งของ (Materials)

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กล่าวถึงการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ดังนี้

1. การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา แนวทางการปฏิบัติ 1) ตั้งคณะกรรมการหรือบุคลากรขึ้นสำรวจวัสดุครุภัณฑ์ ที่ดิน อาคารและสิ่งก่อสร้างทั้งหมด เพื่อทราบสภาพการใช้งาน 2) จำหน่าย บริจาคหรือขายทอดตลาดให้เป็นไปตามระเบียบ ในกรณีทั้งหมดสภาพหรือไม่ได้ใช้ประโยชน์ 3) จัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินที่เป็นวัสดุครุภัณฑ์ให้เป็นปัจจุบัน ทั้งที่ซื้อหรือจัดหา

จากเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ตลอดจนที่ได้จากการบริจาคที่ยังไม่ได้บันทึกคุมไว้ โดยบันทึกทะเบียนคุมราคา วัน เวลาที่ได้รับสินทรัพย์ 4) จัดทะเบียนเป็นที่ราชพัสดุสำหรับที่ดิน อาคารและสิ่งก่อสร้าง ในกรณีที่ยังไม่ดำเนินการและที่ยังไม่สมบูรณ์ให้ประสานกับกรมธนารักษ์หรือสำนักงานธนารักษ์จังหวัด เพื่อดำเนินการให้เป็นปัจจุบัน และให้จัดทำทะเบียนคุมในส่วนขอโรงเรียนให้เป็นปัจจุบัน 5) จัดทำระบบฐานข้อมูลทรัพย์สินของสถานศึกษาซึ่งอาจใช้โปรแกรมระบบทะเบียนคุมสินทรัพย์ก็ได้ ถ้าสถานศึกษามีความพร้อม 6) จัดทำระเบียบการใช้ทรัพย์สินที่เกิดจากการจัดหาของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การจัดหาพัสดุ แนวทางการปฏิบัติ 1) วิเคราะห์แผนงานงาน/โครงการที่จัดทำการบทย่อยจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง เพื่อตรวจดูกิจกรรมที่ต้องใช้พัสดุที่ยังไม่มีตามทะเบียนคุมทรัพย์สิน และเป็นไปตามเกณฑ์ความขาดที่กำหนดตามมาตรฐานกลาง 2) จัดทำแผนระยะปานกลางและจัดหาพัสดุทั้งในส่วนที่สถานศึกษาจัดหาเองและที่ร่วมมือกับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นจัดหา

3. การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง แนวทางการปฏิบัติ 1) จัดทำเอกสารแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้าง ในกรณีที่เป็นแบบมาตรฐาน 2) ตั้งคณะกรรมการขึ้นกำหนดคุณลักษณะเฉพาะหรือแบบรูปรายการในกรณีที่ไม่เป็นแบบมาตรฐานโดยดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบ 3) จัดซื้อจัดจ้างโดยตรวจสอบงบประมาณรายละเอียดเกณฑ์คุณลักษณะเฉพาะประกาศจ่าย/ขายแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะ พิจารณาของโดยคณะกรรมการจัดทำสัญญาและเมื่อตรวจรับงานให้มอบเรื่องแก่เจ้าหน้าที่การเงินวางฎีกาเบิกเงินเพื่อจ่ายแก่ผู้ขาย/ผู้จ้าง

4. การควบคุม บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ แนวทางการปฏิบัติ 1) จัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินให้เป็นปัจจุบัน 2) กำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สิน 3) กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บ ควบคุมและเบิกจ่ายให้เป็นไปตามระบบและแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปีอย่างสม่ำเสมอทุกปี 4) ตรวจสอบสภาพและบำรุงรักษาและซ่อมแซมทั้งก่อนและหลังการใช้งาน สำหรับทรัพย์สินที่มีสภาพไม่สามารถใช้งานได้ให้ตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณาและทำจำหน่ายหรือขอหรือถอนกรณีเป็นสิ่งปลูกสร้าง

สรุป พักเป็นเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการทำงานซึ่งจะต้องมีครบและใช้การได้ตามความต้องการ และจะต้องเป็นอุปกรณ์ใช้ง่าย สะดวก มีคุณภาพ และทันสมัย เพื่อจะอำนวยความสะดวกให้กระบวนการบริหารงาน/โครงการสำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานย่อมจะต้องมีการจัดพัสดุเป็นอย่างดี

การจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดวิเคราะห์

ความหมายของบรรยากาศสภาพแวดล้อม

นักการศึกษาให้ความหมายอธิบายและสรุปบรรยากาศสภาพแวดล้อมไว้ ดังนี้

นิยม กริมใจ (2541: 61) ได้ให้คำนิยามศัพท์ของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งในด้านความสะดวก ความเป็นระเบียบของสถานที่ ความรื่นรมย์ ความสวยงาม และมีความปลอดภัยในสถานที่

สุปรีชา หิรัญโร (2541: 175) ได้ให้ความหมายของสิ่งแวดล้อมไว้ว่า งานบริหาร สิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนนับเป็นงานสำคัญอย่างหนึ่ง เนื่องจากสิ่งแวดล้อมนอกจากจะช่วยเกื้อหนุนและเป็นศูนย์กลางในการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแล้ว สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนยังมีอิทธิพล ในการหล่อหลอมพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยม สติปัญญา และสังคมของครูและนักเรียน สภาพแวดล้อมที่ดีช่วยให้นักเรียนเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการเรียนรู้ ก่อให้เกิดความรัก ความภาคภูมิใจ และความภูมิใจในสถาบัน ซึ่งผลไปถึงความพยายามที่จะสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ และสร้างชื่อเสียงให้กับตนเอง และสถาบันอีกด้วย

กรมวิชาการ (2551: 12) ได้อธิบายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนไว้ว่า การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนเป็นเรื่องสำคัญและเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้เรียนเป็นอย่างดี การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ถูกต้องเหมาะสม เป็นสิ่งจำเป็นในการจัดการศึกษา เพราะทำให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่นำไปเรียน ไปเล่น และไปทำงาน นำมาซึ่งความรู้และประสบการณ์ต่างๆ การดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมเป็นหน้าที่โดยตรงของโรงเรียน ต้องกำหนดให้ที่อยู่โรงเรียนสภาพแวดล้อมต่างๆ ย่อมมีผลกระทบต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิตของผู้เรียน รวมทั้งอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนของผู้สอน บรรยากาศเป็นสภาวะอันเกิดจากการสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนแล้วส่งผลถึงความรู้สึกของบุคคลมี 3 ประเภท ได้แก่ 1) บรรยากาศด้านกายภาพ ได้แก่ บริเวณโรงเรียน อาคารเรียน และห้องเรียน 2) บรรยากาศด้านวิชาการ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน 3) บรรยากาศด้านบริหาร ได้แก่ การจัดบรรยากาศแบบเปิด สิ่งชีวิตบรรยากาศการบริการที่ดี ได้แก่ ทีมงานบริหารโรงเรียนเป็นผู้นำและเป็นแม่แบบในการสร้างบรรยากาศแบบเปิด สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในโรงเรียน บรรยากาศแห่งความเป็นมิตร เปิดโอกาสให้ทุกคน/ได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและพบปะสังสรรค์กันตามโอกาสอันควร ตลอดจนทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร

จากความหมายของสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาที่กล่าวมาแล้วข้างต้น พอสรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา หมายถึง สภาพการณ์ของสิ่งต่างๆ ที่อยู่หรือเกิดขึ้นในสถานศึกษา ทั้งที่เป็น

วัตถุประสงค์ของ ตัวบุคคล วิธีการหรือกระบวนการต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในสถานศึกษาและส่งผลต่อพัฒนาการของนักเรียนทั้งในด้านบวกและด้านลบ

ความสำคัญของบรรยากาศและสภาพแวดล้อม

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไว้หลากหลาย โดยกล่าวถึงอิทธิพลและผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมารวบรวมไว้ ดังนี้

ทวีศิลป์ สารแสน (2543: 137) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมทางการเรียนในห้องเรียนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้นักเรียนเกิดความพึงพอใจในการเรียน มีความกระตือรือร้นอยากเรียน อยากรู้ ซึ่งหากโรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนในห้องเรียนในด้านต่างๆ เช่น ด้านบุคลิกภาพของครู ด้านเทคนิคการสอนของครู ด้านความรู้และประสบการณ์การสอนของครู และการสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้เอื้ออำนวยแก่นักเรียนเป็นอย่างดีแล้ว การเรียนการสอนขณะที่อยู่ในห้องเรียนย่อมมีประสิทธิภาพ ซึ่งสุดท้ายก็จะส่งผลต่อผลการเรียนหรือผลสัมฤทธิ์และความสำเร็จของผู้เรียน

สำหรับห้องเรียนการคิดนั้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. 2550: 3) มีลักษณะดังนี้

1. การคิดอย่างหลากหลายจะไม่เกิดขึ้นในห้องเรียนที่มีนักเรียนนั่งตัวตรงเป็นแถวๆ และมีครูยืนพูดอยู่หน้าชั้นตลอดเวลา
2. ห้องเรียนฝึกนักคิดควรจัดในรูปแบบที่ช่วยให้นักเรียน/ครูได้ร่วมกันแสวงหากันได้/หันหน้าเข้าหากันได้สะดวก
3. ครูต้องสร้างบรรยากาศการยอมรับซึ่งกันและกัน/ไม่มีภาวะการณ์ผูกขาดทางความคิด
4. ทุกคน (ครู/นักเรียน) ต้องพร้อมที่จะสื่อสารเข้าหากันเสมอ
5. นักเรียนน่าจะเป็นผู้ตื่นตัว/และพร้อมที่จะเรียนจริงๆ
6. ครูอาจตั้งคำถามยาวๆ ยากๆ 1 คำถามให้เด็กได้ขบคิดก่อนเริ่มเรียน
7. ครูถามคำถามกระตุ้นให้คิดต่อเนื่อง
8. ครูคอยเสริมแรงให้คิดต่อเนื่องเสมอ
9. เด็กที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องไม่ถูกสกัดกั้น ครูควรกระตุ้นให้คิดอย่างหลังไหลซึ่งจะนำไปสู่การเกิดผลงานขึ้น
10. ครูไม่ใช่ผู้รู้มาก/รู้ทั้งหมดครูสามารถขอความรู้/ความคิดเห็นจากเด็กได้
11. ห้องเรียนฝึกนักคิดควรมีบรรยากาศที่ประกอบด้วยเสียงหัวเราะและการร่วมคิดร่วมสำรวจความคิดใหม่ๆ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์/ความคิดเห็นกันอยู่เสมอ

12. ห้องเรียนฝึกนักคิดควรเป็นห้องเรียนที่ทุกคนสามารถคุยกันได้ทั่วถึง (อาจมีนักเรียนเพียง 16-20 คน)

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2545: 5) กล่าวว่าบรรยากาศการเรียนการสอนมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน บรรยากาศที่ดีอาจส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสุขภาพจิตดี มีความตั้งใจใช้เวลาในการเรียนเต็มที่ ในทางกลับกันบรรยากาศที่ไม่เหมาะสมจะเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนไม่สนใจ ไม่ตั้งใจเรียนและอาจมีอคติต่อสถาบันได้ บรรยากาศการเรียนการสอนโดยเน้นในชั้นเรียนเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้การเรียนมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า บรรยากาศสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนหลายประการ คือ 1) เป็นเงื่อนไขการเรียนรู้ เช่น ด้านบุคลิกภาพของครู ด้านเทคนิคการสอนของครู ด้านความรู้และประสบการณ์การสอนของครู 2) เป็นตัวกำหนดทิศทางการเรียนรู้ คือ สภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งด้านพุทธิพิสัยและเจตพิสัย และสภาพแวดล้อมทางการเรียนดีจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดีขึ้นไปด้วย 3) เป็นสื่อการเรียนรู้ คือ เป็นแหล่งที่ผู้เรียนและผู้สอนสามารถค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมได้อย่างกว้างขวาง 4) เป็นตัวสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียน คือ ทำให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อครู เกิดบรรยากาศการเรียน มีความอบอุ่นและเป็นมิตร และผู้เรียนมีกำลังใจในการเรียน และ 5) เป็นประโยชน์ต่อการเรียน คือ เป็นตัวทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อวิชาที่เรียนและส่งเสริมความร่วมมือในการเรียนการสอน

องค์ประกอบของบรรยากาศและสภาพแวดล้อม

นักการศึกษาได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

เดียนเพ็ญ สุขสมาน (2549: 35) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของบรรยากาศในชั้นเรียนทางบวกไว้ 4 ประการ คือ ความคาดหวังในทางบวก พฤติกรรมของครูในทางบวก การจัดชั้นเรียนในทางบวก และความสำเร็จในระดับสูง

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของบรรยากาศด้านกายภาพ ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของชั้นเรียน ร่วมกับการจัดเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์มีอิทธิพลต่อสติปัญญา สังคม อารมณ์ และช่วยกำหนดประสิทธิภาพในการสอนของครูและการเรียนของนักเรียน องค์ประกอบของบรรยากาศสภาพแวดล้อมด้านจิตภาพ ได้แก่ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ทำให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ในทางบวก มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนต่อการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์

ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการส่งเสริมการการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน โดยจัดให้มี (ธวัช แก้วมณีชัย, 2542: 48) การวางแผนสนับสนุนให้มีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนการสอน

ซึ่งนักการศึกษาหลายท่านและหน่วยงานได้เสนอหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม ดังนี้

อัสนีย์ อัชริยบุตร (2546: 46) สรุปไว้ว่าโรงเรียนต้องจัดประสบการณ์และสภาพแวดล้อมที่ดีให้แก่เด็กในการจัดการศึกษา เพื่อเอื้ออำนวยให้ผู้เรียนรู้จักที่จะคิดวิเคราะห์แสดงออกหรือค้นคว้าหาความรู้ได้ด้วยตนเอง สถานศึกษาจึงต้องจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาให้มีความเหมาะสมและเป็นสภาพแวดล้อมที่สามารถกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง อำนวยความสะดวก สอดส่องดูแล ให้กำลังใจแก่ครูและนักเรียนที่เกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน การผลิตเอกสารคู่มือ การดำเนินงานสิ่งแวดล้อม คู่มือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสิ่งแวดล้อม เพื่อให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ในโรงเรียน โดยการมีส่วนร่วมของบุคคลที่เกี่ยวข้องในการวางแผน กำหนดนโยบาย แผนงาน แผนปฏิบัติการ และโครงการ เพื่อส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนคิดวิเคราะห์ในห้องเรียน กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในวางแผน กำหนดนโยบาย จัดทำแผนงาน แผนปฏิบัติการ และโครงการ จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ทางกายภาพในห้องเรียน ได้แก่ การจัดเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์มีอิทธิพลต่อสติปัญญา สังคม อารมณ์ และช่วยกำหนดประสิทธิภาพในการสอนของครูและการเรียนของนักเรียน และทางวิชาการ ได้แก่ 1) การให้กิจกรรมที่ต้องใช้ความคิด 2) การจัดกิจกรรมให้มีการทำงานร่วมกับผู้อื่น 3) การจัดบทบาทและบรรยากาศการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 4) การให้โอกาสในการคิด โดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสร้างความเข้าใจ ความตระหนัก เห็นคุณค่าของบุคลากรในโรงเรียน และชุมชน มีการสำรวจสภาพปัจจุบันและปัญหาของโรงเรียน กำหนดแผนงานแผนปฏิบัติการ และโครงการและดำเนินงาน ตามแนวทางดำเนินการและแผนงานที่กำหนด

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์

ในการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล จะต้องมีกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ลักษณะของกระบวนการครอบคลุมถึงการทำงานเป็นขั้นตอน (Steps)

มีความต่อเนื่อง (Continuity) ไม่หยุดนิ่ง (Dynamic) และมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Interaction) ในหมู่ผู้ปฏิบัติงานมีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียนโดยผ่านตัวกลางสำคัญ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เน้นบรรยากาศในการเป็นประชาธิปไตย (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2542: 10-11)

สำหรับบทบาทของครูที่มีศักยภาพและมีความสามารถสอนการคิดแบบวิเคราะห์นั้น จะต้องมีความเข้าใจในเทคนิคการใช้คำถามในระดับที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดในระดับสูง รู้จักถ่ายโอนข้อเท็จจริง ข้อมูลที่อ่าน รู้จักการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประเมินข้อมูล การจัดกิจกรรมการสอนต้องเสริมสร้างให้ผู้เรียนได้ฝึกคิด การสอนจึงต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเรียนแบบร่วมมือการสอนโดยการทำโครงการ การทดลอง การแก้ปัญหา จะช่วยเสริมสร้างการคิดวิเคราะห์ และการฝึกนิสัยรักการอ่าน การฝึกนิสัยรักการอ่านเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างการคิดวิเคราะห์ ผู้เรียนต้องฝึกยุทธวิธีในการอ่าน เป็นผู้อ่านที่รู้โครงสร้างของงานเขียน มีหลักในการวิเคราะห์ประเด็นเรื่องที่อ่าน นอกจากนี้ผู้สอนจะต้องจัดสภาพสิ่งแวดล้อมที่เสริมสร้างการคิดวิเคราะห์ (เสงี่ยม ไตรรัตน์. 2546: 28-30, 36)

ครูต้องสร้างสมรรถภาพสมองที่เป็นการคิดแบบวิเคราะห์ให้แก่ผู้เรียน โดยครูเชื่อว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ ครูต้องสร้างแรงจูงใจตั้งคำถามที่กระตุ้นการคิดวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับเนื้อหาและกิจกรรม (อนุก พ.อนุกุลบุตร. 2547: 60-62)

การนิเทศแบบวิเคราะห์โดยการนิเทศก่อนการสอน นิเทศในขณะที่สอน และการนิเทศหลังการสอน ทำให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์โดยสามารถระบุปัญหา สาเหตุ และแนวทางในการแก้ปัญหาได้ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองได้ดีขึ้นจนบรรลุวัตถุประสงค์ของประสบการณ์วิชาชีพ และผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในการเตรียมแผนการสอนที่ยืดหยุ่นล่วงหน้า การเตรียมสื่ออย่างเป็นระบบ มีการพัฒนาในการจัดกิจกรรมในการเรียนการสอนที่ได้จากการวิเคราะห์ผลการประเมินตนเอง สามารถปรับวิธีสอนและกิจกรรมเมื่อนักเรียนมีปัญหาและเข้าใจความแตกต่างของนักเรียน และให้ความสำคัญเกี่ยวกับตัวนักเรียน ดูแลเอาใจใส่นักเรียนทั้งในเวลาและนอกเวลาเรียน นิสิตมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีความสุขกับการสอนนักเรียน (สมศรี เพ็ชรยิ้ม. 2547: 154-163)

ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความช่วยเหลือ แนะนำ เสนอแนะ คอยเอาใจใส่ ให้กำลังใจ เพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งให้นักเรียนได้เรียนรู้และค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเองได้ ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อมได้ เคลื่อนไหวประกอบกิจกรรมได้ เรียนรู้กระบวนการต่างๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต และรู้จักการประยุกต์ความรู้ไปใช้ในชีวิตจริง (กรมวิชาการ. 2542: 13)

สรุปได้ว่า เป็นการแนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริมครู ดูแลให้ครูทำหน้าที่ที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของโรงเรียน โดยนำเทคนิควิธีการจัดกิจกรรมการเรียน

การสอนที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ไปพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตรตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศกำกับติดตามและประเมินผลที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542: 179) ได้อธิบายว่าเป็นความจำเป็นของโรงเรียนที่จะต้องใช้ระบบหรือวิธีการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อการส่งเสริมคุณภาพด้านการเรียนการสอนภายในโรงเรียนให้ครูที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการสอนและความก้าวหน้าทางวิชาการ นำข้อมูลจากการนิเทศจะช่วยในการจำแนกคุณภาพครูและยังสามารถช่วยในการตัดสินใจปัญหาบางอย่างในโรงเรียนได้ กระตุ้นนำทางความคิดใหม่ๆ ตลอดจนการวิจัยมาใช้จะเป็นการช่วยในการเก็บข้อมูลในการนิเทศการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษาทุกๆ ไป ปรัชญาของโรงเรียน วัตถุประสงค์ของโรงเรียน เพื่อช่วยให้ดำเนินการสอนตามวัตถุประสงค์เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของคณะครู และก่อให้เกิดความรู้สึกลดภัยในการทำงาน เพื่อจะได้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอันเดียวกัน มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความรักและภูมิใจในอาชีพครูที่ตนปฏิบัติอยู่

กรมวิชาการ (2542: 13) ได้กำหนดว่าผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความช่วยเหลือ แนะนำ เสนอแนะ คอยเอาใจใส่ ให้กำลังใจ เพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งให้นักเรียนได้เรียนรู้และค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเองได้ ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อมได้ เคลื่อนไหวประกอบกิจกรรมได้เรียนรู้ กระบวนการต่างๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต และรู้จักการประยุกต์ความรู้ไปใช้ในชีวิตจริง

ทิศนา แคมมณี (2542: 14-15) ได้อธิบายว่าผู้บริหารโรงเรียนนิเทศครูและบุคลากรให้รู้และเข้าใจ มีกำลังใจ สะดวกในการจัดทำหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางแล้วก็ต้องคอยตรวจสอบ สังเกต ดูแล เอาใจใส่ ว่าครูและบุคลากรได้ปฏิบัติตามที่ได้นิเทศไปหรือไม่ ได้ผลเพียงไร คอยให้กำลังใจ ช่วยเหลืออย่างจริงจัง

ปรียานุช สถาวรณี (2548: 7) กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญยิ่งในการส่งเสริมให้ครูฝ่ายกิจกรรมพัฒนานักเรียนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนากิจกรรมในหลักสูตรเสริม เพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ของนักเรียน โดยผู้บริหารจะต้องอบรมครูให้มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะในหลักการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องทฤษฎีศาสตร์การมีส่วนเกี่ยวข้องของนักเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนี้สู่กระบวนการที่ผู้บริหารและครูสามารถร่วมกันพัฒนากิจกรรมในหลักสูตรเสริมได้เองตามหลักการและยุทธศาสตร์ โดยคำนึงถึงบริบทแวดล้อมของโรงเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนเป็นสำคัญ ซึ่งทุกโรงเรียนหรือโรงเรียนในกลุ่มต่างๆ จะมีความแตกต่างกันเป็นลักษณะเฉพาะอยู่

ปริยานุช สถาวรมณี (2548: 7) ได้เสนอแนะบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนา กิจกรรมในหลักสูตรเสริม เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญยิ่งในการส่งเสริมให้ครูฝ่ายกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเข้ามา มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนากิจกรรมในหลักสูตรเสริม เพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ของนักเรียน โดยผู้บริหารจะต้องอบรมครูให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะในหลักการจัดกิจกรรมที่สอดคล้อง ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของนักเรียนสู่กระบวนการที่ผู้บริหารและครูสามารถร่วมพัฒนากิจกรรม ในหลักสูตรเสริมได้เองตามหลักการและยุทธศาสตร์ โดยคำนึงถึงบริบทแวดล้อมของโรงเรียนและ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนเป็นสำคัญ ซึ่งทุกโรงเรียนหรือโรงเรียนในกลุ่มต่างๆ จะมีความ แตกต่างกันเป็นลักษณะเฉพาะอยู่

2. ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักถึงศักยภาพของนักเรียนและบริบทของสิ่งแวดล้อม โรงเรียนแก่ครูก่อนนำกิจกรรมในหลักสูตรเสริมไปใช้ในการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน ดังนี้

2.1 ผู้บริหารครูและผู้เกี่ยวข้องควรส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ใหม่ที่นักเรียน แต่ละคนมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง มีบทบาทในการเรียนรู้ มีการแสดงความคิดเห็น และมีการเรียนรู้โดยปฏิบัติ จริงแม้การเรียนรู้อาจจะดำเนินไปด้วยความล่าช้าในตอนต้น แต่นักเรียนมีความเข้าใจและจะเรียนรู้ได้ เร็วมากในเวลาต่อมา ซึ่งในการสร้างวัฒนธรรมการคิดเชิงวิเคราะห์ให้สอดคล้องการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของ นักเรียน คือ การจัดกิจกรรม 10 กิจกรรม ในลักษณะเข้มข้น 3-5 วัน เปรียบเสมือนการละลายพฤติกรรม การเรียนรู้เดิมและคงพฤติกรรมการเรียนรู้ใหม่ โดยซึมซับวัฒนธรรมการเรียนรู้ใหม่ในชั้นเรียนปกติที่ โรงเรียนควรจัดกระทำอย่างต่อเนื่องทุกวัน อย่างน้อยวันละ 1 คาบเรียน โดยบูรณาการกับสาระการเรียนรู้ ต่างๆ

2.2 ผู้บริหารควรบริหารกิจกรรมโดยเน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของนักเรียนในระดับ ชั้นเรียน โดยการปรับกระบวนการต้นจากการมุ่งเน้นปริมาณการเรียนรู้สู่การมุ่งคุณภาพการเรียนรู้ที่ส่งเสริม ให้นักเรียนแสวงหาความรู้และพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ โดยกำหนดเป็นนโยบายและนำสู่การปฏิบัติ ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การมีอำนาจและความรับผิดชอบของนักเรียนในกระบวนการเรียนรู้

2.3 ผู้บริหารครูและผู้เกี่ยวข้องควรปรับสาระและกระบวนการคิดเชิงวิเคราะห์ ของนักเรียนให้อ่อนลงสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 และควรปรับสาระและกระบวนการคิดเชิง วิเคราะห์ของนักเรียนให้เข้มข้นขึ้นสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ให้สอดคล้องกับบริบทของ โรงเรียนและความสนใจของนักเรียน โดยตระหนักอยู่เสมอว่าสาระและกระบวนการคิดเชิงวิเคราะห์เป็น เรื่องที่ต้องเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในความสนใจของนักเรียน สาระและกระบวนการจึง ควรเป็นลักษณะประเด็นที่เกี่ยวข้องและใกล้ตัวนักเรียน

สรุปได้ว่า ในการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลนั้น ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ และติดตามดูแล การดำเนินการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ในโรงเรียน ดังนี้ 1) การกระตุ้นให้ครูดำเนินการพัฒนากระบวนการคิดให้กับนักเรียน 2) ให้ขวัญกำลังใจรูปแบบต่างๆ แก่ครูที่ตั้งใจส่งเสริมให้ผู้เรียนคิด 3) การส่งเสริมให้ครูศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เรื่องการพัฒนาระบบการคิด 4) การส่งเสริมให้ครูวิจัยพัฒนาระบบการคิด 5) การส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเกี่ยวกับการพัฒนาการคิด 6) ให้การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์การจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการคิด 7) ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

พรรคดี สุจริตรักษ์ (2551: 25) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านการพัฒนาทักษะการคิด และผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียน ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัง 4 ด้าน องค์ประกอบย่อย 28 องค์ประกอบ และมี 151 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ด้านการบริหารวิชาการ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 11 องค์ประกอบ มี 84 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีการเรียงลำดับองค์ประกอบย่อยมาจากมากไปน้อย ดังนี้ การพัฒนาระบบการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การนิเทศการศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ครอบครัวและชุมชน การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี การแนะแนว การวัดประเมินผลและการเทียบโอน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น 2) การบริหารงบประมาณ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 6 องค์ประกอบ มี 17 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีการเรียงลำดับองค์ประกอบย่อยจากมากไปน้อย ดังนี้ การจัดสรรงบประมาณ เพื่อส่งเสริมทักษะการคิด การจัดตั้งและเสนองบประมาณ เพื่อส่งเสริมทักษะการคิด การบริหารการเงิน เพื่อส่งเสริมทักษะการคิด การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน เพื่อส่งเสริมทักษะการคิด การตรวจสอบติดตามประเมินผลรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน และการระดมทรัพยากรและกำหนดตำแหน่ง เพื่อส่งเสริมทักษะการคิด 3) ด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ มี 16 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีการเรียงลำดับองค์ประกอบย่อยจากมากไปน้อย ดังนี้ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เพื่อส่งเสริมทักษะการคิด การเสริมสร้างในการปฏิบัติราชการ เพื่อส่งเสริม

ทักษะการคิด และการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เพื่อส่งเสริมทักษะการคิด และ 4) ด้านการบริหารทั่วไป ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 8 องค์ประกอบ มี 34 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีการเรียงลำดับองค์ประกอบย่อยจากมากไปน้อย ดังนี้ การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรที่ส่งเสริมทักษะการคิด การวางแผนการบริหารการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน องค์ประกอบย่อยการพัฒนาระบบเครือข่ายระบบข้อมูลสารสนเทศ การประชาสัมพันธ์การศึกษา การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

จूरีย์รัตน์ สิงห์สมบัติ (2551: 6-7) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเรียนวิทยาศาสตร์มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความถนัด ความสนใจ และความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีกระบวนการ สามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยใช้บทเรียนบนเครือข่ายแบบเว็บเควสท์ นักเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนบนเครือข่ายแบบเว็บเควสท์ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

วิภาวรรณ ไใหญ่สมบุญ (2554: 107) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลของการสอนบนเว็บที่มีต่อการพัฒนาการคิดวิเคราะห์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการสอนบนเว็บเรื่องระบบสุริยะและดวงดาวในท้องฟ้าให้มีประสิทธิภาพ เพื่อศึกษาการคิดวิเคราะห์และศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการสอนบนเว็บ กลุ่มเป้าหมายเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 37 คน โรงเรียนขามแก่นนคร อำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่นที่กำลังศึกษาในภาคการศึกษาปลาย ปีการศึกษา 2553 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การสอนบนเว็บ (WBI) เรื่องระบบสุริยะและดวงดาวในท้องฟ้า แผนการจัดการเรียนรู้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบทดสอบความสามารถในการคิดวิเคราะห์ จำนวน 30 ข้อ และแบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า การสอนบนเว็บมีประสิทธิภาพ (E1/E2) เท่ากับ 80.46/80.36 นักเรียนที่เรียนด้วยการสอนบนเว็บมีคะแนนความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์และคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด คือ ด้านสื่อการเรียนรู้ในหัวข้อการเรียนด้วยการสอนบนเว็บอำนวยความสะดวกต่อการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเว็บไซต์ รองลงมาคือ ด้านการวัดและประเมินผลด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ และด้านเนื้อหา ตามลำดับ

รุ่งลาวัลย์ จันทรรตนา (2557: 91) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะการคิดนอกกรอบของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาปัจจัยในองค์ประกอบด้านผู้เรียน ด้านสภาพแวดล้อมทางบ้าน และด้านสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะการคิดนอกกรอบของนักศึกษา และเพื่อศึกษาปัจจัยเหล่านั้นว่ามีอิทธิพลต่อคุณลักษณะการคิดนอกกรอบของนักศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ได้แก่ นักศึกษา ปีการศึกษา 2556 มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

จำนวน 619 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ สอบถามมีทั้งหมด 5 ตอน ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา ตอนที่ 2-5 สอบถามเกี่ยวกับ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านผู้เรียน สภาพแวดล้อมทางบ้านของนักศึกษา ด้านสถานศึกษา และคุณลักษณะการคิดนอกกรอบ ตามลำดับ โดยทำการหาคุณภาพของเครื่องมือ คือ ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและหาค่าความเชื่อมั่นรายด้านโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าความเชื่อมั่นในด้านผู้เรียน ด้านสภาพแวดล้อมทางบ้าน ด้านสถานศึกษา และคุณลักษณะการคิดนอกกรอบ มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 0.97 0.96 และ 0.92 ตามลำดับ มีผลสรุปดังนี้ ผลการค้นหามีทั้งหมด 8 ปัจจัย ใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อการเรียน นิสัยรักการอ่าน การมีวินัยในตนเอง การอบรมเลี้ยงดู และความสัมพันธ์ที่ดีด้านการส่งเสริมด้านการเรียนของครอบครัว ด้านความสามารถและความสัมพันธ์ที่ดีของอาจารย์ และด้านการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ สำหรับผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคิดนอกกรอบพบว่ามี 7 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคิดนอกกรอบ ได้แก่ ความสามารถและความสัมพันธ์ที่ดีของอาจารย์ การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ นิสัยรักการอ่าน เจตคติต่อการเรียน การมีวินัยในตนเอง การอบรมเลี้ยงดู และความสัมพันธ์ที่ดีและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

สิริกาญจน์ ธนวุฒิมพรพินิต (2557: 212-222) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารการจัดการความรู้ด้านการคิดวิเคราะห์ของเด็กสำหรับครูประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ที่มีผลการประเมินภายนอกกรอบที่ 2 ของ สมศ. อยู่ในระดับพอใช้และปรับปรุง จำนวน 51 โรงเรียน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมจำนวน 102 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบรูปแบบการจัดการด้านการคิดวิเคราะห์ของเด็กประถมศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสังเคราะห์บริบทของการจัดการด้านการคิดวิเคราะห์ของโรงเรียนประถมศึกษา 2) การจัดการด้านการคิดวิเคราะห์ 3) บรรยากาศการจัดการเรียนรู้ด้านการคิดวิเคราะห์ 4) การส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการคิดวิเคราะห์ และ 5) กระบวนการบริหารเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ ผลการพัฒนารูปแบบ ตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ของบุคคล จำนวน 17 คน ด้วยเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) จำนวน 3 รอบ โดยการหาค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์รายข้อ ซึ่งมีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 4.00-5.00 ทุกข้อ และพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ระหว่าง 0-1 และผลการประเมินรูปแบบการจัดการด้านการคิดวิเคราะห์ของเด็กประถมศึกษามีความเหมาะสมทั้งในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

งานวิจัยต่างประเทศ

นาบอร์ (Nabor. 1975: 3241-3242) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนในเกรด 5 และเกรด 6 โดยใช้แบบทดสอบ

lowa Test of Education Progress: Science วัดความสามารถในการแก้ปัญหาและใช้แบบทดสอบ
lowa Test of Basic Skill From 5 วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) นักเรียนเกรด 6 มี
ความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดีกว่านักเรียนเกรด 5 2) นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมี
ความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดีกว่านักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ 3) นักเรียนชายและ
นักเรียนหญิงมีความสามารถในการแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน

เจอร์รี่ (Jerry. 1996: 425) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาหลักสูตรการออกแบบ
กราฟฟิคที่มีประสิทธิภาพ พบว่าควรรวบรวมแนวคิดและสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการออกแบบกราฟฟิค
ที่จำเป็นทางการศึกษาให้ได้มากที่สุดก่อนดำเนินการพัฒนาหลักสูตร จากนั้นจึงแต่งตั้งคณะกรรมการ
ขึ้นมา ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบกราฟฟิคและนักการศึกษาเพื่อดำเนินการพัฒนา
หลักสูตรแล้วควรมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่ทราบโดยทั่วกัน ทั้งนี้หน่วยงานต้นสังกัดควร
สนับสนุนส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมด้วย ทั้งนี้เนื่องจากว่าสถานศึกษามี
การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของสังคม รวมทั้งมีการรายงานผลการใช้หลักสูตรแก่ผู้ที่มีส่วน
เกี่ยวข้องกับโรงเรียน และมีการประเมินการใช้หลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ

บรูริลล์ (Burrill. 2001: 293-A) ได้ทำการวิจัยเพื่อตรวจสอบผลของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้
ที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ซึ่งการตรวจสอบสภาพที่เกี่ยวข้องระบุนถึงการมีความสัมพันธ์
ระหว่างการเรียนรู้กระบวนการเชิงสร้างสรรค์กับการสร้างศิลปะโดยใช้ทฤษฎีทางสรีรวิทยาประสาททาง
สุนทรีย์และทางจิตวิทยา เครื่องมือวิเคราะห์กระบวนการเคลื่อนไหว คือ แฟ้มประวัติการเคลื่อนไหว
ของ Kestenberg พบว่า ผลการศึกษามีกิจกรรมที่เป็นทางการซึ่งเป็นอุปสรรคต่อกระบวนการเรียนรู้
เชิงสร้างสรรค์กิจกรรมที่เป็นทางการจุกจุกควบคุมความเคลื่อนไหวทางร่างกายของเด็ก การศึกษาค้นคว้า
ชี้แนะไว้ว่าเด็กในกลุ่มอายุนี้นี้ คือ 4 ปีครึ่ง ถึง 5 ปี สามารถพัฒนาเอกลักษณ์ของตนเองและสติปัญญา
ได้เป็นอย่างดี โดยใช้การเคลื่อนไหวทางร่างกายและความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ

แมคเกรเกอร์ (McGregor. 2001: 168-A) ได้ทำการวิจัยเพื่อจัดหาโปรแกรมการสอนที่
ออกแบบเพื่อเพิ่มการคิดสร้างสรรค์ระหว่างนักศึกษาที่เข้าวิทยาลัยและได้รับการกำหนดว่าเสี่ยงต่อ
ความไม่ประสบความสำเร็จทางการเรียน และเพื่อสอบสวนผลของโปรแกรมที่มีต่อทักษะการเรียนการคิด
เชิงสร้างสรรค์ ความสามารถในการอ่านและการคิดเชิงวิพากษ์วิจารณ์ของนักศึกษา กลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 97 คน นักศึกษาที่เข้าร่วมโปรแกรมเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่ลงทะเบียนเรียนช่วงเวลาเช้ามืด
ฤดูร้อนของชั้นเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายกับภาคเรียนฤดูใบไม้ร่วงฤดูแรก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบวัดทักษะการเรียนแบบ ACT แบบทดสอบการอ่าน Nelson-Denny แบบวัด
การคิดเชิงวิพากษ์วิจารณ์ของ Watson-Glaser และแบบทดสอบการคิดเชิงสร้างสรรค์ของ Torrance
ผลการศึกษารูปได้ ดังนี้ คำวิจารณ์ของนักศึกษาในเชิงปริมาณก่อนและหลังการทดสอบมีความ

แตกต่างกัน มีนัยสำคัญ แต่มีแนวโน้มของการปฏิบัติในการทดสอบของนักศึกษาที่สังเกตเห็นได้ไม่แตกต่างกัน กลุ่มระดับมัธยมศึกษาได้ประโยชน์มากที่สุดตลอดช่วงการใช้โปรแกรม และรับรู้ตนเองว่าประสบความสำเร็จในการเตรียมตัว เพื่อเผชิญกับอนาคตทางการเรียน นักศึกษาในกลุ่มการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ได้รับประโยชน์น้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ และไม่ได้เขียนบ่อยหรือน่าสนใจเท่ากับโปรแกรมการสอนของตนเองได้ช่วยให้บรรลุสิ่งที่พวกตนต้องการนักศึกษาทั้งในกลุ่มการแสดงเชิงสร้างสรรค์และกลุ่มที่ไม่ได้รับการช่วยเหลือได้รับประโยชน์เป็นส่วนน้อยในการทดสอบและเขียนถึงโปรแกรมการสอนของตนในเชิงบวก

ลอร์เรนส์ และเฮเดนส์ (Lawrance; & Hayden. 1972: 62-77) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้แบบฝึกเสริมทักษะกับนักเรียน เกรด 1-3 จำนวน 87 คน พบว่า นักเรียนที่ได้รับการฝึกโดยใช้แบบฝึกทักษะมีคะแนนการทดสอบหลังทำแบบฝึกมากกว่าคะแนนก่อนทำแบบฝึก และนักเรียนสามารถทำข้อสอบหลังจากการทำแบบฝึกได้อย่างถูกต้องเฉลี่ยร้อยละ 98.80

คูคอส-เซมเมล (Coukos-Semmel. 2002) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์และกระบวนการบริหารความรู้ในมหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินการใช้ระบบการจัดการความรู้ซึ่งเชื่อมต่อกับงานวิจัยของมหาวิทยาลัย 2) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ระบบและประสิทธิภาพประสิทธิผลของการจัดการความรู้ 3) พัฒนาแบบจำลองที่สามารถจำแนกประสิทธิภาพของการจัดการความรู้ และ 4) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการจัดการความรู้ ผลการศึกษาพบว่า กลยุทธ์และกระบวนการบริหารความรู้ในมหาวิทยาลัยที่สำคัญมี 5 ประการ ประกอบด้วย 1) มหาวิทยาลัยมีการใช้กลยุทธ์ในระดับมาก แต่มีการใช้กระบวนการในระดับน้อย 2) เทคโนโลยีเป็นกลยุทธ์ที่ใช้มากที่สุด ส่วนการวัดผลการจัดการความรู้มีน้อยที่สุด 3) ไม่มีความแตกต่างระหว่างการใช้ภาวะผู้นำในกลยุทธ์และกระบวนการบริหารความรู้ของมหาวิทยาลัยเอกชนกับมหาวิทยาลัยของรัฐ 4) กลยุทธ์และกระบวนการบริหารความรู้สามารถจำแนกประสิทธิภาพของการจัดการความรู้ได้ร้อยละ 76 โดยมีความแปรปรวนของประสิทธิผลระหว่างร้อยละ 44.6 (ด้านการวัดผล) ถึงร้อยละ 30.1 (ด้านวัฒนธรรม) ประการสุดท้าย ปัจจัยที่มีความวิกฤติมากที่สุดต่อประสิทธิภาพของระบบการจัดการความรู้ คือ กระบวนการวัดผล

ริบิเยร์ (Ribiere. 2001: 128-132) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จของการนำเอาการบริหารจัดการความรู้ไปใช้กับทิศทางและคุณสมบัติวัฒนธรรมองค์กร โดยพัฒนาเครื่องมือเครื่องที่เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการความรู้ และดัชนีชี้วัดความสำเร็จของการบริหารจัดการความรู้ ประชากร ผู้บริหารและพนักงานขององค์กรในอเมริกาและยุโรป จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์มีทั้งสิ้น 88 คน ผลของการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมธรรมด้านการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กับโอกาสการบรรลุผลมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก

ชอย (Choi, 2000: 109-119) ได้ทำการศึกษาโดยจำแนกปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำการบริหารจัดการความรู้ไปใช้อย่างบรรลุผลไว้ 11 ประการ คือ การฝึกทักษะบุคลากร (Employee Training) การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee Involvement) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การให้อำนาจแก่บุคลากร (Employee Empowerment) ผู้บริหารระดับสูงและพันธกิจ (Top-management Leadership and Commitment) ข้อจำกัดองค์กร (Organizational Constrains) โครงสร้างพื้นฐานระบบสารสนเทศ (Information Systems Infrastructure) การวัดการดำเนินการ (Performance Measurement) สารสนเทศ (Information Systems Infrastructure) การวัดการดำเนินการ (Performance Measurement) บรรยากาศเสมอภาค (Egalitarian Climate) การเทียบวัด (Benchmarking) โครงสร้างความรู้ (Knowledge Structure)

จากผลการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่าการคิดวิเคราะห์เป็นกระบวนการคิดและการตัดสินใจอย่างรอบคอบและต้องฝึกฝนอยู่เสมอ ให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดและลงมือปฏิบัติ เสาะหาความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อความสามารถในการคิดวิเคราะห์และการเรียนรู้ของผู้เรียนต่อไป