

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันโลกกำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรของชาติให้ได้รับความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและยั่งยืน จึงนับเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความอยู่รอดของประเทศ ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาตินั้น คุณภาพทรัพยากรมนุษย์ นับเป็นหัวใจสำคัญ และการศึกษานั้นเองที่เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทุกด้าน เพราะการศึกษา คือการลงทุนแห่งปัญญา โดยเฉพาะในสมัยนี้การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม เป็นไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง มีการนำเทคโนโลยี รูปแบบการเรียนรู้ การใช้ชีวิต และวัฒนธรรมใหม่ ๆ มาสู่สังคมไทย การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการช่วยให้คนมีหลักคิด รู้จักใคร่ครวญ เลือกรสร พัฒนาและปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์ที่เข้ามาสู่ชีวิตตลอดเวลา ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เป็นกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (globalization) เป็นสังคมที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ (knowledge based society) และเศรษฐกิจความรู้ (knowledge based economy) ซึ่งมีผลให้การบริหารจัดการศึกษาไทยต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการแข่งขัน และความมุ่งมั่นตามความคาดหวังของสังคม กระบวนการบริหารจัดการจึงต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ จึงเป็นความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสนใจใฝ่รู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะทำให้การบริหารจัดการขององค์กรอยู่รอด บังเกิดผลดี และบรรลุตามวัตถุประสงค์ (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 98)

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) รัฐบาลจะมุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลักสามประการ คือ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา และมีกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาสี่ประการคือ พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, คำนำ)

สถานศึกษาหรือโรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญที่สุดในอันที่จะทำหน้าที่สร้างและพัฒนา “คน” ให้เป็น “มนุษย์” ที่ดีมีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขด้วยการพึ่งตนเอง ซึ่งเป็นความคาดหวังของสังคมที่มีต่อโรงเรียน จึงเป็นผลให้โรงเรียน

ต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด และให้ได้รับการพัฒนาในทุกด้าน ตามความสามารถที่จะจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เป็นที่ยอมรับและสามารถเป็นแบบอย่างในด้าน “คุณภาพ” แก่โรงเรียนอื่นได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่ใช้ในการบริหาร โดยเน้นเป้าหมายหลักคือ การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน และหากนำองค์ประกอบในการบริหารงานมาใช้จนประสบผลสำเร็จแล้วก็จะเรียกได้ว่าเป็นการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล และจะส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันหมายถึง ความมีชื่อเสียงและการยอมรับอีกทั้งความภาคภูมิใจของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นให้ทุกฝ่ายเกิดความพยายามที่จะรักษาระดับมาตรฐานคุณภาพ ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงตามมาตรฐานที่กำหนด ส่งผลให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2549, หน้า 18)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้ดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาตั้งแต่ปี 2542 เป็นต้นมาพบปัญหาต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงและต่อยอดโดยเฉพาะด้านการประกันคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ หลักสูตรสถานศึกษา การจัดการกระบวนการเรียนการสอน รวมทั้งการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ที่พบว่ามีสถานศึกษาจำนวนมากไม่ได้มาตรฐาน ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำ ขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งการคิด วิเคราะห์ ใฝ่เรียนรู้และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง คุณธรรมจริยธรรมในด้านครู คณาจารย์ พบว่ามีปัญหาขาดแคลนครูคณาจารย์ที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม ไม่ได้คนเก่ง คนดี และใจรักมาเป็นครูคณาจารย์ ในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร การกระจายอำนาจในการบริหารจัดการ พบว่ายังไม่มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการทั้งสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามเป้าหมาย รวมทั้งยังขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 2)

ผลจากการประเมินสถานศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพสถานศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. รอบที่ 3 ระหว่าง พ.ศ.2554-2555 (ระยะที่ 1) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี มีค่าเฉลี่ยผลการประเมินคิดเป็นร้อยละ 61.76 ซึ่งต่ำกว่าผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา รอบที่ 2 พ.ศ. 2553 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยผลการประเมิน คิดเป็นร้อยละ 87.14 จากสภาพปัญหาในปัจจุบัน พบว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามบริบทที่แตกต่างกัน และไม่นำผลของการประเมินมาใช้วางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา จึงทำให้การบริหารสถานศึกษา ยังไม่สำเร็จเท่าที่ควร (วิจิตรา เจือจันทร์, 2555)

ในฐานะผู้วิจัยเป็นข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เพื่อนำผลที่ได้จาก

การวิจัยในครั้งนี้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานในสถานศึกษา เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน เป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรีต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของโรงเรียน ทำเลที่ตั้งของโรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ซึ่งเป็นประโยชน์ในการบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ
2. เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้น มีคุณภาพ และเป็นแบบอย่างให้กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ปีการศึกษา 2556 แบ่งตามขนาดของโรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 335 คน และครู จำนวน 3,114 คน รวมทั้งสิ้น 3,449 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี 2556, หน้า 18)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน จึงหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane') ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคาดเคลื่อน .05 ในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 358 คน

จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 144 คน และครู 214 คน โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรยามาเน่ (Yamane') ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อน .05 (สุวริย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2549, หน้า 51) จะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 358 คน

ขั้นตอนที่ 2 ทำการเลือกตัวอย่าง แบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดของโรงเรียนในแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่ โดยจัดสัดส่วนเป็นผู้บริหารสถานศึกษาร้อยละ 40 และครุร้อยละ 60 ด้วยการจับสลากโรงเรียนให้ได้ตามสัดส่วนที่กำหนด

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่

2.1.1 วุฒิการศึกษา

- 1) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.2 ตำแหน่ง

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ครู

2.1.3 ประสบการณ์การทำงาน

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

2.1.4 ขนาดของโรงเรียน

- 1) ขนาดเล็ก มีนักเรียนตั้งแต่ 1 – 120 คน
- 2) ขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 121 – 300 คน
- 3) ขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

2.1.5 ทำเลที่ตั้งของโรงเรียน

- 1) เขตเทศบาล
- 2) นอกเขตเทศบาล

2.1.6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- 1) ลพบุรี เขต 1
- 2) ลพบุรี เขต 2

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ 2) ด้านหลักสูตร

สถานศึกษา 3) ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ 4) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 5) ด้านการกระจายอำนาจทางการศึกษา 6) ด้านการทำงานเป็นทีม 7) ด้านการพัฒนาบุคลากร 8) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และ 9) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัย หมายถึง ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความต้องการ โดยแบ่งปัจจัยเป็นภายในและภายนอก ซึ่งมีความสำคัญเหนือการตอบสนองของแต่ละบุคคลที่มีวัตถุประสงค์และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน

ระดับปัจจัย หมายถึง ระดับของการปฏิบัติงานตามปัจจัยนั้น ๆ ที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการบริหารของโรงเรียน ที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีการวางแผนการวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมและการจัดการเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา

ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน หมายถึง ประสิทธิภาพที่เกิดจากการดำเนินงานตามภารกิจในการบริหารของโรงเรียน จากการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหาร ครู และกรรมการสถานศึกษา จนสามารถทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน หมายถึง องค์ประกอบในการบริหารหรือปัจจัยพื้นฐานในการบริหาร ซึ่งเป็นส่วนประกอบสำคัญในความสำเร็จของโรงเรียน ดังนี้

ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม สภาพต่าง ๆ สามารถสัมผัสได้ มีกฎระเบียบ มีอิทธิพลต่อผู้เรียน ต่อการปรับตัวและการดำรงชีวิต ในสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ ทั้งด้านอาคารสถานที่ การเรียนการสอน กลุ่มเพื่อน การบริหาร

ด้านหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ทักษะและเจตคติ ค่านิยม พัฒนานักเรียนในทุก ๆ ด้าน และเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศให้ยั่งยืนก้าวหน้า บุคคลที่นำพาสิ่งเหล่านี้ให้ประสบผลสำเร็จก็คือครูนั่นเอง

ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การจัดกิจกรรมและประสบการณ์ทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม พัฒนา และปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดหมายของหลักสูตร

ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการที่ใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม ในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม โดยใช้การจูงใจให้บุคคล หรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ความยินดีที่จะให้ความร่วมมือ

ด้านการกระจายอำนาจทางการศึกษา หมายถึง การถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ จากส่วนกลางหรือระดับสั่งการลงสู่ระดับปฏิบัติการ

ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีเป้าหมายของการทำงานเดียวกัน เพื่อบรรลุจุดประสงค์เดียวกันสมาชิกของกลุ่มต้องมีความรับผิดชอบร่วมกัน โดยสมาชิกในกลุ่มต้องช่วยเหลือพึ่งพากันเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ

ด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ประสิทธิภาพจากการพัฒนา ส่งเสริมให้ความรู้ ความสามารถแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่เต็มศักยภาพและมีคุณภาพ ส่งผลให้งานสำเร็จในด้านการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการ และการฝึกอบรม

ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การรับประกันคุณภาพของกระบวนการบริหารงานในโรงเรียนว่า ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้เกิดผลผลิตที่มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานและเป็นไปตามความคาดหวังของผู้รับบริการ โดยมุ่งการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญและให้ทุกฝ่ายมีส่วนในการสนับสนุนโรงเรียนร่วมกัน

ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือคนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์มีการติดต่อสื่อสาร มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันในการกระทำและมีการจัดการ

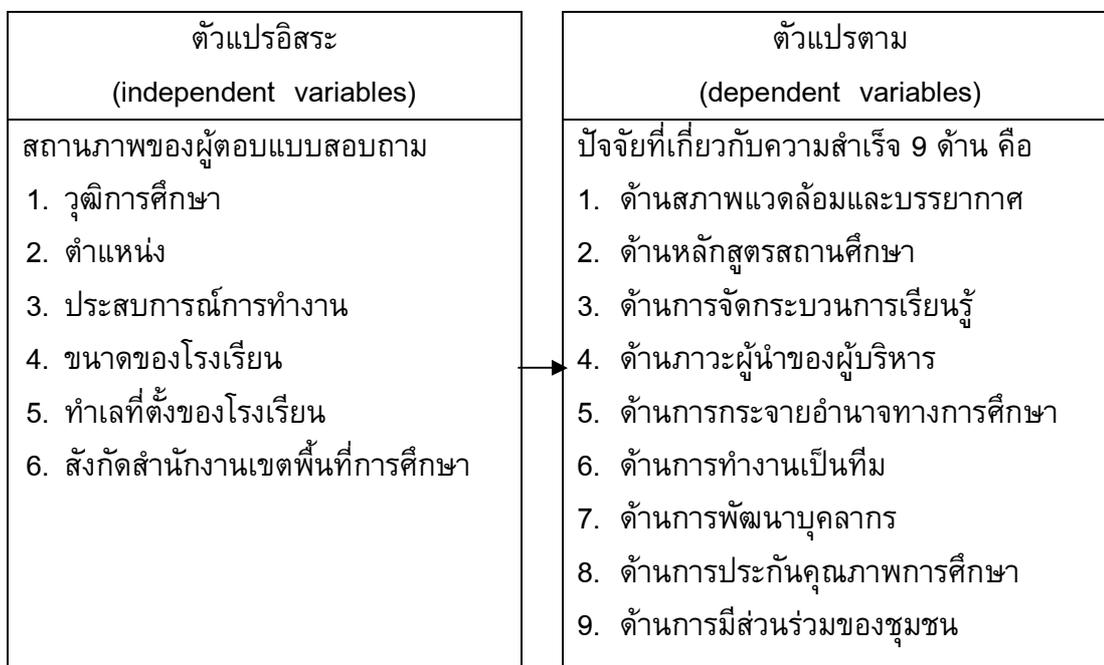
ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครู ผู้มีหน้าที่บริหารงานในโรงเรียน ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และรวมถึงผู้รักษาการในตำแหน่งในกรณีที่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนว่างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีต่าง ๆ ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับปฐมวัย ประถมศึกษา หรือขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

เขตเทศบาล หมายถึง ท้องถิ่นชุมชนที่มีประชากรรวมกัน 5,000 คนขึ้นไป ทั้งมีรายได้อันสมควรในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ ได้แก่ สมศักดิ์ สินธุเวชชัย (2542, หน้า 149-150) สงบ ประเสริฐพันธ์ (2543, หน้า 84-85) สุรัฐ ศิลปะอนันต์ (2543, หน้า 21) วีระยุทธ ชาติตะกัญจน์ (2551, หน้า 38-41) เปอร์คีย์ และสมิท (Purkey, & Smith, 1983, pp. 50-51) เชียร์เรนส์, และบอสเกอร์ (Scheerens, & Bosker, 1997, pp. 24-25) และนำมาสังเคราะห์ สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ 9 ด้านดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของโรงเรียน ทำเลที่ตั้งของโรงเรียน และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดการบริหารโรงเรียน
 - 1.1 ความหมายของการบริหารโรงเรียน
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารโรงเรียน
 - 1.3 ขอบข่ายของการบริหารโรงเรียน
2. แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน
 - 2.2 ความสำคัญความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน
 - 2.3 ขอบข่ายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน
3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน
 - 3.1 ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ
 - 3.2 ด้านหลักสูตรสถานศึกษา
 - 3.3 ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้
 - 3.4 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - 3.5 ด้านการกระจายอำนาจทางการศึกษา
 - 3.6 ด้านการทำงานเป็นทีม
 - 3.7 ด้านการพัฒนาบุคลากร
 - 3.8 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา
 - 3.9 ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน

1. ความหมายของการบริหารโรงเรียน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

ชัยยุทธ ชวนประกอบ (2550, หน้า 14) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกัน กับความต้องการของสังคม โดยอาศัยบุคคล ทรัพยากร กระบวนการตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 18) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกองค์การและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

ชัยรัตน์ ผิวชัยภูมิ, และคนอื่น ๆ (2551, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกในทุก ๆ ด้าน นับแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกัน กับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไป ถูกต้องตามเป้าหมายและสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 42) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้ กำหนดไว้โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ เข้ามามีส่วนสนับสนุนในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ กำหนดไว้

สมคิด มาวงศ์ (2554, หน้า 11) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนหมายถึง การดำเนินการ ในกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในทุกด้าน ที่เกิดจากบุคลากรหลาย ๆ คน ร่วมมือ กันบริหารจัดการ โดยใช้กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยวิธีการจัดการ องค์การที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนหรือหน่วยงานแต่ละแห่ง

ไซมอน (Simon, 1976, p. 273) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การบริหาร โรงเรียน คือศิลปะใน การทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็น ผลสำเร็จ ผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะและเทคนิคทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานสำเร็จบรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย

กลิกแมน (Glickman, 1990, pp. 622-624 อ้างถึงใน บังอร จันกรม, 2552, หน้า 26) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ของกลุ่มบุคคลที่ เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ร่วมกันปฏิบัติเพื่อเป็นการพัฒนากระบวนการทำงานให้ประสบ ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้ ประกอบด้วยการบริหาร 4 ด้าน คือการบริหารงาน

วิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนและผลผลิตของโรงเรียน คือนักเรียนที่สำเร็จออกไปให้เป็นที่ยอมรับ จากภายนอกและภายในอย่างแท้จริง

มอร์ติเมอร์ (Mortimore, 1990, p.9) อ้างถึงใน นงลักษณ์ เรือนทอง (2550, หน้า 25) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่จัดกิจกรรมทางการศึกษาเพื่อสมาชิกในสังคมและประเทศและช่วยพัฒนาบุคลิกภาพทั้งสติปัญญาร่างกายและจิตใจให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างดีและมีความสุขในชีวิตตามสมควรแก่สภาพของตนเหมาะสม

เรนโนลด์, และครีมเมอร์ (Reynolds, & Creemers, 1990, p.1) อ้างถึงใน นงลักษณ์ เรือนทอง (2550, หน้า 25) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้บริหารร่วมกับผู้เกี่ยวข้องดำเนินการเกี่ยวกับการให้การศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนโดยใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ เพื่อให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni, 2004, p. 310) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยมีการวางแผนการวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมและการจัดการเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา

2. ความสำคัญของการบริหารโรงเรียน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

หวน พิณรุฬห์ (2549, หน้า 32) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะโรงเรียนเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษาและระบบสังคม รวมทั้งความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ดังนั้นการบริหารโรงเรียนยังต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพด้วย

พัชรินทร์ ไชยสมบัติ (2550, หน้า 133-134) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารโรงเรียนในการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพไว้ว่า การบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพผู้บริหารจะต้องแสดงความรับผิดชอบต่อที่ปรับปรุงโรงเรียนให้ชัดเจนผู้บริหารจะต้องมีความแข็งแกร่ง เป็นผู้คิดยุทธศาสตร์ในการทำงานและของโรงเรียนเป็นผู้พาตัวเข้าแทรกแซงในกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อจำเป็น

อินทิตรา ฉายแก้ว (2550, หน้า 41-42) กล่าวว่า การดำเนินงานทั้งหลายในโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผลเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับการบริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นในการบริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานโรงเรียน มีทักษะทางการบริหารการศึกษา เทคนิคและวิธีการในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

สุชิน เรืองบุญส่ง (2551, หน้า 9) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารโรงเรียนต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ เนื่องจากสังคมเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การบริหารโรงเรียน จำเป็นต้องได้รับการปรับเปลี่ยนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละยุคสมัย ปัจจุบันโลกก้าวเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้หรือเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ความรู้จึงเป็นเครื่องมือ จำเป็นที่ขาดไม่ได้ในสังคมสมัยใหม่ ความรู้ที่ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์จะช่วยแก้ปัญหาได้ และนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นพลังสำคัญสำหรับการอยู่รอดและการพัฒนา ทั้งสำหรับบุคคลและสำหรับสังคมประเทศโดยรวม

อรทัย แสงทอง (2552, หน้า 22) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารโรงเรียนเป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่จะต้องทำเป็นกระบวนการโดยกลุ่มบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นั่นก็คือการพัฒนาสมาชิกหรือผู้รับบริการทางการศึกษา ให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการ และเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องสามารถนำองค์กรให้อยู่รอด ต้องกำหนดแผนงานวิธีการตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ โดยพึงพึงงบประมาณจากรัฐที่มีไม่มากนักด้วยความประหยัด ให้ทรัพยากรให้คุ้มค่า ทั้งคน เงิน เวลาและทรัพย์สินอย่างอื่นเพราะถ้าระบบบริหารในโรงเรียนไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงานได้ ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารโรงเรียน จึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ

กุลิศ, และเออร์วิค (Gulick, Luther H. & Urwick, Lyndall 1939, p.82) อ้างถึงใน สุพจน์ พันธุ์ชูเพชร (2548, หน้า 12) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารโรงเรียนคือเป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้ามาร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้

เซ็ง (Cheng, 1996, p. 57) อ้างถึงใน นางลักษณ เรือนทอง (2550, หน้า 57) กล่าวว่าความสำคัญของการบริหารโรงเรียนเป็นการบริหารที่กำหนดให้งานบริหารโรงเรียนเป็นไปตามลักษณะและความต้องการของโรงเรียนแต่ละแห่ง ซึ่งจะทำให้ผู้เกี่ยวข้องมีอิสระและยอมรับรับผิดชอบในการใช้ทรัพยากรสูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้โรงเรียนสามารถแก้ไขปัญหาทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และให้โรงเรียนพัฒนายิ่งขึ้นในระยะยาว

โจนส์ และคนอื่น ๆ (Jones, et al., 1998, p.214) อ้างถึงใน สมศักดิ์ เจริญพานิชเสรี (2546, หน้า 10) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารโรงเรียนดังนี้ 1) เป็นผู้นำทางการศึกษา 2) สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 3) เป็นผู้นำในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อการศึกษา และ 4) รู้จักประเมินผลงานของตนเอง

เรธ (Reth, 1999, p. 86) อ้างถึงใน นงลักษณ์ เรือนทอง (2550, หน้า 41-42) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารโรงเรียน คือสามารถจัดการกับตัวเองและผู้อื่นได้ในสภาวะที่กดดัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นทักษะที่สามารถฝึกกันได้เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ คุณสมบัติที่สำคัญคือความมั่นใจในตนเอง เป็นคนเปิดเผยยอมรับสภาพต่าง ๆ ได้ มีความซื่อสัตย์ รู้จักวางตัวเป็นผู้นำที่มีบุคลิกภาพที่ดี ส่วนของงานต้องมีความมั่นคง ใ้วางใจได้รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น และกล้าตัดสินใจ มีความมุ่งมั่น มีความรับผิดชอบ ยอมรับความผิดพลาด

แลงเลย์ (Langley, Robert W., 2003, p. 125) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารโรงเรียนคือผู้บริหารจะต้องมีหน้าที่จัดหาและจัดการเงินงบประมาณ กำกับและสนับสนุนการสอนของครู เป็นผู้นำหลักสูตรบริการชุมชน เป็นการรายงานความก้าวหน้าของโรงเรียนต่อผู้ปกครองนักเรียน รายงานผลสำเร็จของโรงเรียนต่อผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป และบางครั้งผู้บริหารโรงเรียนอาจต้องปฏิบัติหน้าที่การสอนด้วยภารกิจของผู้บริหารนั้นมีมากมาย แต่สิ่งที่น่าภูมิใจของผู้บริหาร คือการสอนที่ดีของครู และนักเรียนมีความสุขประสบความสำเร็จในการเรียน

สรุปได้ว่า ความสำคัญการบริหารโรงเรียนเป็นกระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร ครู อาจารย์ และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในโรงเรียน อย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชน

3. ขอบข่ายของการบริหารโรงเรียน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายของการบริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

สมเดช สีแสง (2550, หน้า 82) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนย่อมมีหน้าที่จะต้องรับผิดชอบงานในโรงเรียนประกอบด้วย งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และงานจัดองค์การหรือโครงสร้างของโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 32) กล่าวว่า ขอบข่ายการของการบริหารโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคลไว้ 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2551, หน้า 262) กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารโรงเรียนมี 4 ประเภทคือ 1) การบริหารต่าง ๆ เกี่ยวกับชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ 2) การบริหารงานในด้าน

วิชาการ 3) การบริหารงานบุคคลทุกชนิด และ 4) การบริหารงานธุรการ การเงิน อาคาร สถานที่ บริเวณ และบริการต่าง ๆ

วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552, หน้า 98) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารโรงเรียน มี 8 ด้าน คือ 1) การเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร 2) การบริหารนักเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน 4) การบริหารงานบุคคล 5) การบริหารงานอาคารสถานที่ 6) การบริการชุมชน 7) การจัดโครงการสร้างองค์การและบริหารงานและ 8) บริหารงบประมาณ

สถิตชัย วรานนท์วณิชชา (2553, หน้า 16) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 7 ประเภทและเสนอแนะให้ผู้บริหารใช้เวลากับงานแต่ละประเภทดังนี้ งานบริหารวิชาการ ร้อยละ 40 งานบริหารบุคคล ร้อยละ 20 งานบริหารกิจการนักเรียน ร้อยละ 20 งานบริหารด้านสัมพันธ์กับชุมชน ร้อยละ 5 งานบริหารการเงิน ร้อยละ 5 งานบริหารอาคารสถานที่ ร้อยละ 5 และงานบริหารในหน้าที่ทั่วไปที่ควรทำ ร้อยละ 5

กริฟฟิธส์ (Griffiths, 1966, p. 5) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารโรงเรียนออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) การรักษาความสัมพันธ์ชุมชน 2) ปรับปรุงและขยายโอกาสทางการศึกษา 3) จัดหาและพัฒนาบุคลากร 4) จัดหาและรักษาอาคารสถานที่

ออร์ดเวย์ ทีด (Ordway Tead, 1996, p.42) อ้างถึงใน สมถวิล ศรีจันทร์วิโรจน์ (2552, หน้า 11) กล่าวว่า การบริหารจะต้องประกอบด้วยกิจกรรม 10 ประการ คือ 1) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน 2) การจัดทำแผนการปฏิบัติงาน 3) การจัดหาคนเข้าทำงานและกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ 4) การกระจายงานและมอบหมายอำนาจหน้าที่ 5) การควบคุมการปฏิบัติงาน 6) การควบคุมมาตรฐานและคุณภาพงาน 7) การจัดให้มีการประสานงานที่ดีทุกฝ่าย 8) การบำรุงขวัญและกำลังใจ 9) การประเมินผล และ 10) การเตรียมวางแผนงานในอนาคต

แคมเบลล์, และคนอื่น ๆ (Campbell, et al., 1997, p. 116) อ้างถึงใน วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552, หน้า 98) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารโรงเรียนโดยสรุปดังนี้ งานบริหารโรงเรียนมีงานสำคัญ 6 ประการ คือ 1) งานสัมพันธ์ชุมชน 2) งานหลักสูตรและการสอน 3) งานกิจกรรมนักเรียน 4) งานบริหารบุคคล 5) งานอาคารสถานที่ และ 6) งานธุรการและการเงิน

มิลเลอร์ (Miller, 1998, p, 241) กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารโรงเรียน ต้องรับผิดชอบและปฏิบัติให้สำเร็จ 8 ประการ คือ การวางแผนงานโครงการ การเรียนการสอน งานกิจการนักเรียน งานด้านบุคลากร งานด้านอาคารสถานที่ พัสดุ อุปกรณ์ งานการเงินและธุรการ งานการประชาสัมพันธ์ และงานวัดผลและประเมินผล

เซอร์จิโอวานนี, และคนอื่น ๆ (Sergiovanni, et al., 1998, p. 175) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารโรงเรียนมี 8 ประการ คือ 1) งานสัมพันธ์กับชุมชน 2) งานกิจกรรมนักเรียน 3) งานหลักสูตรและการสอน 4) งานบริหารบุคลากร 5) งานอาคารสถานที่ 6) งานธุรการ 7) งานพัฒนาบุคลากร และ 8) งานประเมินผล

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารโรงเรียนมีอย่างกว้างขวาง เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำความเข้าใจทั้ง 4 กลุ่มงาน และนำเข้ามาสู่กระบวนการบริหารโรงเรียนตามเจตนารมณ์ของกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดไว้ คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป

แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน

1. ความหมายของความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

พนม พงษ์ไพบูลย์, และคนอื่น ๆ (2546, หน้า 95) กล่าวว่า ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความร่วมมือกันกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรเอกชน และส่วนที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในสังคมร่วมสนับสนุนจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

สุพัทธรา สุภาพ (2547, หน้า 75) กล่าวว่า ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน หมายถึง การใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน อธิบายวิธีการทำงาน การมอบอำนาจหน้าที่ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมกันเกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถทำงานได้สำเร็จ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2549, หน้า 92) กล่าวว่า ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน หมายถึง ผลที่ได้จากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการดำเนินการ ตั้งแต่ประสิทธิภาพของระบบไปจนถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนสภาพงานที่ดีของโรงเรียน และความพึงพอใจของผู้ปกครอง

นงลักษณ์ เรือนทอง (2550, หน้า 25) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ หมายถึง โรงเรียนที่มีความพร้อมสมบูรณ์ด้วยคุณภาพสามารถดำเนินการพัฒนาตนเองตามเป้าหมาย พัฒนานักเรียนให้ประสบความสำเร็จตามความสามารถของตน

วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552, หน้า 16) กล่าวว่า ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน หมายถึง การบริหารโรงเรียนที่มีความพร้อมสมบูรณ์ด้วยคุณภาพสามารถดำเนินการพัฒนาตนเองตามเป้าหมาย พัฒนานักเรียนให้ประสบความสำเร็จตามความสามารถของตน

เวบสเตอร์ (Webster, 1996, p. 128) กล่าวว่า ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน หมายถึง การบรรลุถึงผลงานที่น่าพอใจตามเป้าหมายที่วางไว้

แคชส์, และคนอื่น ๆ (Kast, et al., 1997, p. 49) กล่าวว่า ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน หมายถึง การผสมผสานทรัพยากรทางการบริหารประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ โดยอาศัยเทคนิค วิธีการ และข้อมูลเพื่อให้เกิดพลังร่วมในการทำงานจนประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและพึงพอใจ

ไซมอน (Simon, 1997, p. 95) กล่าวว่า ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถขององค์การในฐานะที่เป็นระบบสังคม ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ สเทียร์, อังสัน, และมอว์เดย์ (Steers, Ungson, & Mowday, 1997, p. 124) กล่าวว่า ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถขององค์การในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิผลจากการใช้ทรัพยากรเพื่อบรรลุเป้าหมาย และประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้เป้าหมายในเชิงปฏิบัติบรรลุผล

เคซเซอวิช (Knezevich, 1998, p. 215) กล่าวว่า ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการที่มีระบบความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การ สามารถพัฒนาเป็นวิถีทางไปสู่ความสำเร็จของงานตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน หมายถึง ประสิทธิภาพที่เกิดจากการดำเนินงานตามภารกิจในการบริหารของโรงเรียน จากการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหาร ครู และกรรมการสถานศึกษา จนสามารถทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. ความสำคัญของความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2547, หน้า 28) ได้ให้ความสำคัญของความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ดังนี้ 1) การรวมกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ในแต่ละระดับ 2) ขนาดขององค์การและการควบคุม 3) การรวมอำนาจและกระจายอำนาจ 4) ความเป็นระเบียบแบบแผน

อ่ารุง จันทวานิช, และคนอื่น ๆ (2547, หน้า 20-23) ได้ให้ความสำคัญของความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ดังนี้ 1) ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐาน 2) โรงเรียนเป็นที่ชื่นชมของชุมชน 3) โรงเรียนเป็นแบบอย่างและให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชนและโรงเรียนอื่น ๆ 4) การจัดการกระบวนการเรียนรู้เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด 5) การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน 6) การบริหารจัดการที่ดี 7) การประกันคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพ 8) มีครู ผู้บริหารและบุคลากรเพียงพอ 9) ลักษณะทางกายภาพได้มาตรฐาน 10) หลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียน 11) สื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีทันสมัย 12) แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนหลากหลาย 13) งบประมาณมุ่งเน้นผลงาน และ 14) สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียนดี

สนั่น แก้วนุช (2549, หน้า 142) ได้ให้ความสำคัญของความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ดังนี้ ผู้บริหารต้องส่งเสริมครูให้มีความรู้ความสามารถ ด้วยการจัดอบรม ประชุมสัมมนา ส่งเสริมให้มีการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการสอน เพื่อให้การปฏิบัติการสอนมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์กับนักเรียน โดยที่ผู้เรียนต้องใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่งครูและผู้บริหารต้องเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

นงลักษณ์ เรือนทอง (2550, หน้า 30) ได้ให้ความสำคัญของความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ดังนี้ การบริหารโรงเรียนเป็นกระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่น ร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในโรงเรียน อย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนในทุก ๆ ด้าน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บัญญัติ ศิริเรืองชัย (2551, หน้า 25) ได้ให้ความสำคัญของความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ดังนี้ ผู้บริหารมีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการบริหารงานและสามารถสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป

เชสเตอร์ (Chester, 1966, pp. 286-288) อ้างถึงใน นงลักษณ์ เรือนทอง (2550, หน้า 32) ได้ให้ความสำคัญของความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ดังนี้ ส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนหลาย ๆ วิธี อภิปรายปัญหาการปรับปรุงการสอน จัดปฐมนิเทศ ช่วยเหลือครูใหม่ จัดการอบรม และปรับปรุงเทคนิคการสอน

เซ็งเก (Senge, 1996, p.35) อ้างถึงใน นงลักษณ์ เรือนทอง (2550, หน้า 32) ได้ให้ความสำคัญของความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ดังนี้ 1) การคิดอย่างเป็นระบบ 2) ความรอบรู้ของบุคลากร 3) มีรูปแบบทางความคิด 4) การมีคุณค่าร่วม และ 5) การเรียนรู้เป็นทีม

คลิกแมน กอร์ดอน, และโรสกรอร์ดอน (Glickman, Gordon, & Ross-Grodon, 2001, p. 49) ได้ให้ความสำคัญของความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ 2) สภาพแวดล้อมของโรงเรียน 3) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 4) มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 5) ได้รับการสนับสนุนทั้งภายนอกและภายใน 6) เน้นการเรียนการสอน 7) มีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง 8) มีแผนการสอนที่ดี 9) ครูมีความร่วมมือกัน 10) ใช้วิธีการหลากหลายเพื่อพัฒนาและปรับปรุงโรงเรียน

ฮอย, และมิสเคิล (Hoy, & Miskel, 2001, p.297) ได้ให้ความสำคัญของความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ดังนี้ 1) ด้านปัจจัย 2) ด้านกระบวนการ และ 3) ด้านผลที่ได้รับ ซึ่งต้องได้รับการตรวจสอบ

ศูนย์การศึกษาและฝึกอบรมแห่งสเตท ออฟ วิคตอเรีย (state of Victoria : Department of education & training, 2002, pp.1-25) ได้ให้ความสำคัญของความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำที่เป็นมืออาชีพ 2) มีความคาดหวังต่อนักเรียนในระดับสูง 3) การเน้นที่การเรียนการสอน 4) การสอนอย่างมีวัตถุประสงค์ 5) ความน่าเชื่อถือ 6) ความรับผิดชอบ 7) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ และ 8) สภาพแวดล้อม

สรุปได้ว่า ความสำเร็จของความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคือ มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานที่ต้องพยายามฝึกฝนพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีทักษะ

และความเชี่ยวชาญ อันจะนำไปสู่ความเชื่อมั่นและศรัทธาในคุณค่าของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพและความสำเร็จขององค์กร

3. ขอบข่ายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2542, หน้า 149-150) กล่าวว่า ขอบข่ายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ได้แก่ ด้านหลักสูตร จะต้องให้ความสำคัญผู้เรียน ให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง และเรียนรู้ตลอดชีวิต การจัดการเรียนรู้ จะต้องเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการบริหารจัดการระบบคุณภาพ มีการทำงานที่เป็นมาตรฐาน มีการทำงานเป็นทีม

สงบ ประเสริฐพันธุ์ (2543, หน้า 84-85) กล่าวว่า ขอบข่ายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ต้องมีคุณภาพสร้างบรรยากาศที่ดีแก่นักเรียน เน้นการพัฒนาบุคลากร และเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามีส่วนร่วม

สุรัฐ ศิลปะอนันต์ (2543, หน้า 21) กล่าวว่า ขอบข่ายความสำเร็จในการบริหารประกอบด้วย การกระจายอำนาจ (ในการบริหาร) การใช้แผนยุทธศาสตร์ เป็นเครื่องมือปรับปรุงโรงเรียน การประกันคุณภาพ และการยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2549, หน้า 71) กล่าวว่า ขอบข่ายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน คือการประเมินความสำเร็จในการบริหารงานเน้นความสามารถ และศักยภาพของผู้บริหารในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2551, หน้า 38-41) กล่าวว่า ขอบข่ายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมีความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการ รวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ไว้ล่วงหน้า

เปอร์คีย์, และสมิท (Purkey, & Smith, 1983, pp.50-51) กล่าวว่า ขอบข่ายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมีคุณภาพและประสบความสำเร็จ คือภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เป้าหมายทางวิชาการชัดเจน มีบรรยากาศทางวิชาการ การบริหารโรงเรียน การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาคุณภาพนักเรียน การบริหารและสนับสนุน การตั้งความคาดหวังด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนไว้สูง การติดตามความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

ทีรา (Theera, 1987, p. 92) อ้างถึงใน อุทัย บุญประเสริฐ (2547, หน้า 46) กล่าวว่า ขอบข่ายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน คือการประเมินความสำเร็จขององค์กรเกี่ยวกับคำ 2 คำ คือ วัตถุประสงค์ (objective) กับสัมฤทธิ์ผลของงาน (achievement) ดังนั้นการที่จะ

ประเมินว่าสถานศึกษาได้ประสบความสำเร็จหรือไม่นั้นจึงควรเปรียบเทียบการประเมินระหว่างวัตถุประสงค์ของสถานศึกษากับผลการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์นั้น

แฮนสัน (Hansonl, 1996, p. 35) อ้างถึงใน นงลักษณ์ เรือนทอง (2550, หน้า 32) กล่าวว่า ขอบข่ายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน มีลักษณะดังนี้ 1) มีการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2) มีบรรยากาศสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน 3) มีการติดตามกำกับกระบวนการเรียนการสอน 4) บุคลากรมีมาตรฐาน 5) มีการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้เรียน และ 6) มีการจัดสภาพแวดล้อมและสวัสดิการทำงาน

กอร์ดอน (Gorton, 1997, p.102) อ้างถึงใน สนั่น แก้วนุช (2549, หน้า 142) กล่าวว่า ขอบข่ายของความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ขึ้นอยู่กับการประเมินองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการคือ 1) ความเข้าใจในงานอาชีพ และ 2) สมรรถภาพที่จำเป็นต่อความสำเร็จในการบริหารงาน

สรุปได้ว่า ขอบข่ายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ควรพิจารณาจากมาตรฐานความสำเร็จหลาย ๆ เกณฑ์ โดยสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ภารกิจ เพราะว่าการประเมินเกณฑ์เดียวไม่สามารถที่จะแสดงถึงความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนได้ทั้งหมดและทุกภารกิจหลักทำให้การประเมินไม่ครอบคลุม อาจจะทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้นได้

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการโดยนำมาสังเคราะห์ พบว่ามีความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ มีการพัฒนาหลักสูตร พัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน มีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการ รวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และมีเป้าหมายทางวิชาการชัดเจน มีบรรยากาศทางวิชาการ การบริหารโรงเรียน การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาคุณภาพนักเรียน การบริหารและสนับสนุน การตั้งความคาดหวังด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนไว้สูง จากนั้นได้นำมาแจกแจงความถี่ตามที่นักวิชาการมีความเห็นตรงกัน และสังเคราะห์ปัจจัยที่มีความซ้ำซ้อน ซึ่งได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้น เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือประเมินปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ซึ่งแบ่งปัจจัยได้ 9 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ 2) ด้านหลักสูตรสถานศึกษา 3) ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ 4) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 5) ด้านการกระจายอำนาจทางการศึกษา 6) ด้านการทำงานเป็นทีม 7) ด้านการพัฒนาบุคลากร 8) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และ 9) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน

ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน

1. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ

1.1 ความหมายสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความหมาย สภาพแวดล้อมและบรรยากาศไว้ดังนี้

อาร์จัน จันทวานิช (2547, หน้า 15) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ หมายถึง ลักษณะภายนอกของโรงเรียนที่ดี มีสังคม บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

สำเนียง วิลามาศ (2548, หน้า 23) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ดีในโรงเรียนจะมีส่วนเสริมสร้างความคิด จิตใจ และคุณธรรมต่าง ๆ อันพึงประสงค์โรงเรียนที่สะอาดร่มรื่น เรียบง่าย สดชื่น แจ่มใส มีชีวิตชีวา วัสดุ อาคารสถานที่ ซึ่งได้มีการดูแลให้มีความเป็นปัจจุบันจะทำให้ครูและนักเรียนได้มีอิทธิพล ทำให้เป็นคนละเอียดอ่อน จิตใจแจ่มใส รักสวย รักงาม รักความสะอาด รักความสงบเรียบร้อย และเกิดความรักมั่น

ชลิต ชมชื่นจิตร (2549, หน้า 60) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นในโรงเรียน อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับคณะครูและระหว่างครูด้วยกันเองซึ่งทำให้การปฏิบัติงานในโรงเรียน แตกต่างไปจากอีกแห่งหนึ่งและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน

เต็มดวง จำนง (2550, หน้า 41) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ หมายถึง การจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้ร่มรื่น สะอาด และเป็นปัจจุบัน ให้เอื้อต่อการจัดการศึกษา และเหมาะสมกับผู้เรียนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่

สาคร สุขศรีวงศ์ (2550, หน้า 69) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่ในองค์กรและสามารถควบคุมได้ คือ ระบบงาน ผู้มีส่วนได้เสียในองค์กร สิ่งอำนวยความสะดวก และวัฒนธรรมองค์กร

บราวน์, และโมเบอร์ก (Brown, & Moberg, 1980, p. 48) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ หมายถึง กลุ่มลักษณะต่าง ๆ ในองค์การ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในองค์การรับรู้ได้ถึงลักษณะนี้เป็นการบรรยายลักษณะหรือสภาพขององค์การ เป็นเครื่องบ่งชี้ความแตกต่างระหว่างองค์การ จะคงอยู่ในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น และจะมีผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน

จุง, และแมกกินสัน (Chung, & Megginson, 1981, p. 51) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับโครงสร้างของงาน ความเป็นเอกัตบุคคล ของแต่ละคนในองค์การ การช่วยเหลือเกื้อกูล ความไว้นใจเชื่อใจ การเปิดเผย ความยุติธรรม การให้รางวัลตอบแทน ความขัดแย้ง และความสามัคคีกลมเกลียวของคนในองค์การ

เรดดิน (Reddin, 1997, p. 48) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร และเป็นตัวอธิบายถึงความแตกต่างขององค์กรหนึ่งจากอีกองค์กรหนึ่ง

เปอร์คีย์, และสมิท (Purkery, & Smith, 1983 p. 206) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ภายนอกองค์กร คือ เป็นภาพรวมทั้งหมด ส่วนองค์กรถือว่า เป็นส่วนประกอบย่อยที่อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมภายนอกนั้น และองค์กรจะอยู่โดดเดี่ยวไม่ได้ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกด้วย

เดวิด (David, 2000, p. 42) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ หมายถึง ความเข้าใจและการรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมที่บุคลากรปฏิบัติอยู่ในองค์กร เป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นหรือสัมผัสได้ มีสภาพเหมือนบรรยากาศรอบ ๆ ตัว มีความเป็นกันเองพึ่งพาอาศัยกัน

รอบบินส์ (Robbins, 2001, p. 206) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ภายนอกองค์กรคือเป็นภาพรวมทั้งหมดส่วนองค์กรถือว่าเป็นส่วนประกอบย่อยที่อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมภายนอกนั้น และองค์กรจะอยู่โดดเดี่ยวไม่ได้ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกด้วย

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัว ในขณะที่ปฏิบัติงานทั้งสิ่งมีชีวิตและสิ่งที่ไม่มีชีวิต หรือที่สามารถสัมผัสจับต้องได้ และไม่สามารถสัมผัสจับต้องได้ ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานและผู้เรียน

1.2 ความสำคัญของสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของสภาพแวดล้อมและบรรยากาศไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2547, หน้า 69 – 70) กล่าวว่า ความสำคัญของสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ เป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของโรงเรียน ที่จะต้องศึกษาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ตลอดจนความรู้สึกและความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อสภาพแวดล้อมของโรงเรียน เพื่อการวางแผนปรับปรุง พัฒนาและรักษาสภาพแวดล้อมให้มีอิทธิพลในทางที่ดีต่อนักเรียน

สมยศ นาวิการ, และผุสดี สุมาคม (2548, หน้า 41) กล่าวว่า ความสำคัญของสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ทำให้เข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรและเป็นสื่อกลางระหว่างปัจจัยด้านระบบองค์กรกับปัจจัยทางด้านประสิทธิภาพ และความสำเร็จขององค์กร อันได้แก่ ผลผลิต ความพึงพอใจ การขาดงานและการเข้าออกงาน

มาริสา ธรรมะ (2549, หน้า 8) กล่าวว่า ความสำคัญของสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ทำให้ระบบบุคคลที่มีคุณค่าควรยึดถือ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของวัฒนธรรมของกลุ่มสังคม ข่าวสารความรู้ความคิด ตลอดจนความรู้สึกนึกคิดและทัศนคติต่าง ๆ

วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552, หน้า 42) กล่าวว่า ความสำคัญของสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ มีความสำคัญ ต่อการจัดการ การบริหารของผู้บริหารและบุคลากรอื่น ๆ ในองค์การ ซึ่งมีส่วนกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในโรงเรียน

กิตติรัช อิมวัฒน์กุล (2553, หน้า 8) กล่าวว่า ความสำคัญของสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ เป็นเรื่องสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ส่งผลต่อการเรียนและสมองได้รับการกระตุ้นทำให้สมองมีการพัฒนาทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพขึ้น

ลิทวิน, และสตริงเจอร์ (Litwin, & Stringer, 1979, p. 371) อ้างถึงใน เทพพนม เมืองแมน, และสวิง สุวรรณ (2547, หน้า 279 – 280) กล่าวว่า ความสำคัญของสภาพแวดล้อมและบรรยากาศมีผลทำให้บุคลากรในองค์การมีความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดี เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์บุคลากร

บราวน์, และโมเบอร์ก (Brown, & Moberg, 1980, p. 420) อ้างถึงใน วัชรศักดิ์ สงค์ปาน (2547, หน้า 27) กล่าวว่า ความสำคัญของสภาพแวดล้อมและบรรยากาศมีความสำคัญต่อสมาชิกในองค์การ เพราะเป็นเงื่อนไขที่กำหนดรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งจะช่วยในการกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและความพอใจที่อยู่ในองค์การ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศขององค์การ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญในการวางแผนปรับปรุงองค์การ

กิบสัน, อีวานเชอร์วิช, และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1998, pp. 145-149) กล่าวว่า ความสำคัญของสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ มีอิทธิพลเหนือบุคคลและกลุ่มบุคคล ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การทั้งหมด

เดวิด (David, 2000, pp.57-58) กล่าวว่า ความสำคัญของสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนมากมีผลกระทบโดยตรง และมีผลสนับสนุนช่วยเหลือผู้เรียน ผลกระทบโดยตรง สภาพแวดล้อมมีผลกระทบโดยตรงต่อการกระทำกิจกรรมของผู้เรียน คือช่วยอำนวยความสะดวก หรือขัดขวางการกระทำของผู้เรียน การจัดเฟอร์นิเจอร์และเครื่องมือบางอย่าง อาจเหมาะกับผู้เรียนกลุ่มใหญ่ แต่ไม่เหมาะกับกลุ่มเล็ก ผลกระทบด้านสนับสนุนผู้เรียนส่งผลในด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน คือช่วยทำให้ เกิดการตื่นตัวในการเรียน และสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีที่สอดคล้องตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล และลักษณะของกิจกรรม

สรุปได้ว่า ความสำคัญของสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ เป็นเรื่องสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงจากด้านสิ่งแวดล้อมนามธรรมส่งผลต่อการเรียนและสมองได้รับการกระตุ้นทำให้สมองมีการพัฒนาทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพขึ้น

1.3 ขอบข่ายสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ไว้ดังนี้

วัฒนา ปุญญฤทธิ์ (2546, หน้า 240) กล่าวว่า ขอบข่ายสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับ อาคาร สถานที่บริเวณโดยรอบ รวมทั้งส่วนที่เป็นสนาม วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ การจัดเนื้อที่ และการใช้สอย 2) สภาพแวดล้อมด้านกิจกรรมและประสบการณ์

รัฐญาพร ดุษดี (2550, หน้า 30-32) กล่าวว่า ขอบข่ายสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของโรงเรียน จะต้องจัดสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ 1) กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและการปกครอง 2) ครูเป็นผู้ส่งเสริมให้เด็กได้รับความรู้และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ 3) กลุ่มเพื่อนร่วมโรงเรียน และร่วมชั้นเรียน และ 4) หลักสูตรและวิชาที่เรียน

วิมลสิทธิ์ หรยางกูร (2551, หน้า 3-5) กล่าวว่า ขอบข่ายสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในโรงเรียนแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านมนุษย์และด้านสภาพแวดล้อมกายภาพโดยสภาพแวดล้อมในแต่ละด้านมีขอบเขตดังนี้ 1) ด้านมนุษย์ และ 2) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

กิตติธัช อิมวัฒนกุล (2553, หน้า 10) กล่าวว่า ขอบข่ายสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในโรงเรียนแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สภาพแวดล้อมที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม สภาพต่าง ๆ สามารถสัมผัสได้ตลอดเวลา เช่น โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์ต่าง ๆ สภาพอุณหภูมิภายในห้องเรียน เพื่อนร่วมชั้น ครู กฎ ระเบียบของชั้น ของโรงเรียน ค่านิยม ความรู้สึก ซึ่งสิ่งต่าง ๆ จะมีส่วนร่วมในการกำหนดพฤติกรรมของผู้เรียน กระตุ้นให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้

แอสติน (Astin, 1968) อ้างถึงใน นงลักษณ์ เรือนทอง (2550, หน้า 11) กล่าวว่า ขอบข่ายสภาพแวดล้อมและบรรยากาศประกอบด้วยสภาพแวดล้อมในสถาบันการศึกษา 4 ประเภท คือ 1) สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ 2) สภาพแวดล้อมด้านการเรียนการสอน 3) สภาพแวดล้อมด้านกลุ่มเพื่อน และ 4) สภาพแวดล้อมด้านการบริหาร

ฮันท์, และซันลิแวน (Hunt, & Sullivan, 1974, pp. 89-90) กล่าวว่า ขอบข่ายสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ จะเป็นรูปแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับ 1) องค์ประกอบทางด้านวัฒนธรรม 2) สภาพแวดล้อมของโรงเรียน 3) ลักษณะของโรงเรียน หรือลักษณะของห้องเรียน 4) การจัดองค์กรโรงเรียนหรือห้องเรียน 5) ลักษณะส่วนตัวของครู 6) ทศนคติต่อการเป็นครู และ 7) พฤติกรรมของครู เป็นต้น

กิลเมอร์ (Gilmer, 1990, p. 57) กล่าวว่า ขอบข่ายสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ คือ ลักษณะเฉพาะหรือสภาพการณ์ทั่ว ๆ ไปขององค์กรที่มีอิทธิพลพฤติกรรมต่อพฤติกรรมสังคม

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2001, p.189) กล่าวว่า ขอบข่ายสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ได้แก่ การรับรู้ หรือความรู้สึกของครูที่มีต่อสิ่งแวดล้อมและการทำงานในโรงเรียน

ประกอบด้วย รูปแบบองค์การ บุคลิกภาพของสมาชิกในองค์การและความเป็นผู้นำที่จะมีผลกระทบต่อองค์การ ทำให้คุณลักษณะภายในของโรงเรียนหนึ่งแตกต่างกับอีกโรงเรียนหนึ่ง

เดวิส (Davis, 2007, p. 20) กล่าวว่า ขอบข่ายสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ประกอบด้วยการทำงานของคนในองค์การ อาจจะเป็นสิ่งแวดล้อมของส่วนงานหลักส่วนหนึ่งขององค์การที่เปรียบเสมือนกิ่งก้านของต้นไม้ หรือทั้งองค์การที่ไม่สามารถสัมผัสได้เหมือนอากาศที่ห้อมล้อมอยู่ในห้องและมีผลมาจากทุกสิ่งทุกอย่างที่ปรากฏขึ้นในองค์การ นั่นคือ ความคิดรวบยอดของระบบ

สรุปได้ว่า ขอบข่ายสภาพแวดล้อมและบรรยากาศได้แก่ สภาพแวดล้อมที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม สภาพต่าง ๆ สามารถสัมผัสได้ มีกฎระเบียบ มีอิทธิพลต่อผู้เรียน ต่อการปรับตัวและการดำรงชีวิต ในสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ ทั้งด้านอาคารสถานที่ การเรียนการสอน กลุ่มเพื่อน การบริหาร

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศเอื้อต่อการดำเนินงานของนักเรียนและครู 2) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศช่วยส่งเสริมให้นักเรียนและครูมีการพัฒนาตนเอง 3) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศทำให้มีการรับรู้และมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน 4) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของแต่ละบุคคล 5) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศส่งเสริมให้เด็กได้รับความรู้และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และ 6) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศช่วยสร้างความคุ้นเคยระหว่างครูกับผู้เรียน

2. ด้านหลักสูตรสถานศึกษา

2.1 ความหมายของหลักสูตรสถานศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของหลักสูตรสถานศึกษาไว้ดังนี้

สำลี รักษุทธิ (2548, หน้า 10) กล่าวว่า หลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง มวลประสบการณ์หรือกิจกรรมที่จัดให้แก่ผู้เรียนทั้งในและนอกห้องเรียน อันจะส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ด้านความรู้ ความคิด เจตคติ และการปฏิบัติในทิศทางที่พึงประสงค์

รุจิรี ภูสาระ, และจันทราณี สงวนนาม (2549, หน้า 1) กล่าวว่า หลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง แผนการเรียน ประกอบด้วยเป้าหมาย และจุดประสงค์เฉพาะที่จะนำเสนอและจัดการเนื้อหา รวมถึงแบบของการเรียนการสอนตาม จุดประสงค์ และท้ายที่สุดจะต้องมีการประเมินผลของการเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2550, หน้า 25) กล่าวว่า หลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ศาสตร์ที่มีทฤษฎี หลักการและการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามที่มีมุ่งหมายไว้อย่างเป็นระบบ ในการจัดการศึกษาเป็นแผนการจัดการเรียนการสอน โดยมีปัจจัยนำเข้า

กรมวิชาการ (2551, หน้า 9) กล่าวว่า หลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดว่าด้วยจุดหมาย แนวทาง วิธีการ และเนื้อหาสาระในการเรียนการสอนในโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถทัศนคติ และพฤติกรรมที่กำหนดในจุดหมายของการศึกษา

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2551, หน้า 38) กล่าวว่า หลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง มวลประสบการณ์ทั้งหมดที่จัดในโรงเรียนให้แก่ผู้เรียน ซึ่งหมายถึง สาระ เนื้อหาวิชา กิจกรรม ต่างๆ ที่บรรจุไว้ให้นักเรียน ซึ่งเป็นประสบการณ์การเรียนรู้ที่นักเรียนได้รับทั้งในส่วนที่จัดไว้ โดยการวางแผนและไม่ได้วางแผน ด้วยมวลประสบการณ์ทั้งหลายที่จัดขึ้นมาจะ เป็นประโยชน์ที่ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ เจตคติและการ ปฏิบัติในทางที่พึงประสงค์

ชัยพจน์ รักราม (2552, หน้า 8) กล่าวว่า หลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง มวลความรู้ และมวลประสบการณ์ที่ทางสถานศึกษาหรือผู้จัดการศึกษาจัดให้ผู้ศึกษาได้เรียนรู้ เพื่อพัฒนา ตัวผู้เรียนให้เจริญงอกงาม

ซาร์ฟฟาซิกส์ และแฮมพ์สัน (Schaffarzick, J. & Hampson, 1975, p.1) กล่าวว่า หลักสูตรสถานศึกษา หมายถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา ประสบการณ์และการเรียนรู้ซึ่งจัดใน ลักษณะที่ง่ายแก่การประเมินผล

ฮาส (Hass, 1980, p. 4) อ้างถึงใน สาคกร สุขศรีวงศ์ (2550, หน้า 69) กล่าวว่า หลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง มวลประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับจากโปรแกรมการศึกษา ซึ่งจัด ขึ้นเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยกรอบของทฤษฎีและการวิจัยในอดีตและ ปัจจุบันเป็นพื้นฐาน

มาร์ช, และสตามฟอร์ด (Marsh, & K.Stafford, 1984, p. 214) กล่าวว่า หลักสูตร สถานศึกษา หมายถึง ความสัมพันธ์ของแผนงานและประสบการณ์ซึ่งผู้เรียนจะประสบผลสำเร็จได้ ภายใต้การแนะนำของโรงเรียน

โรนัล ดอร์ (Ronald Doll, 1996, p.96) กล่าวว่า หลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การบรรจุระเบียบแบบแผนอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และกระบวนการที่ทำให้ผู้เรียนเกิด ความรู้และความเข้าใจการพัฒนาทักษะเจตคติและการรู้คุณค่าภายใต้การอุปถัมภ์ของโรงเรียน

สรุปได้ว่า หลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง แผนสำหรับการเรียนรู้ ประกอบด้วย ประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับผู้เรียน หรือโปรแกรมสำหรับประสบการณ์ทั้งหลายที่ผู้เรียน จะต้องประสบภายใต้การอำนวยการของการศึกษา การจัดประสบการณ์และการรับรู้ของผู้เรียน แต่ละคนที่เกิดขึ้น การยอมรับและการปฏิบัติกิจกรรมจนเกิดประสบการณ์ขึ้นมาภายหลัง ซึ่งผู้เรียนจะประสบผลสำเร็จได้ภายใต้การแนะนำของสถานศึกษา

2.2 ความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของหลักสูตร สถานศึกษาไว้ดังนี้

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2546, หน้า 2) กล่าวว่า หลักสูตรสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนในทุกๆ ด้าน หลักสูตรจะชี้แนะให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้สามารถจัดมวลประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเอง ในด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ จนบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ปฏุล นันทวงศ์, และไพโรจน์ ดั่งวิเศษ (2547, หน้า 9) กล่าวว่า ความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา มีความสำคัญยิ่งในฐานะที่เป็นเอกสารที่กำหนดแนวทางในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาทุกฝ่ายต้องยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพตามที่พึงประสงค์ให้แก่สังคมและประเทศชาติ

ธำรง บัวศรี (2549, หน้า 9-11) กล่าวว่า ความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา เป็นแนวทางในการนำเอาความมุ่งหมายและนโยบายการศึกษาไปแปลงเป็นการกระทำขั้นพื้นฐานในโรงเรียนหรือสถานศึกษา หลักสูตรจึงเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษา มีความสำคัญต่อการศึกษารวมของประเทศ และมีความสำคัญต่อการเรียนการสอน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2550, หน้า 23-24) กล่าวว่า ความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา เป็นหลักและหัวใจของการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการศึกษา ความเข้าใจในเรื่องของหลักสูตรและการเรียนการสอนจะทำให้การจัดการศึกษาดำเนินไปด้วยดีทั้งแก่ตัวผู้เรียนเอง และช่วยให้ครูได้มีทิศทางและสิ่งกำหนดในการสอน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 1) กล่าวว่า ความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา ช่วยพัฒนาผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน สามารถชี้แนะให้ผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้พยายามจัดมวลประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนได้พัฒนาตนเอง

ทาบา (Taba, 1962, p. 92) อ้างถึงใน รุจิรี ภูสาระ (2546, หน้า 12) กล่าวว่า ความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ วัตถุประสงค์ทั่วไป และวัตถุประสงค์เฉพาะวิชา เนื้อหา และจำนวนชั่วโมงสอนแต่ละวิชากระบวนการเรียนการสอนและโครงการประเมินผลตามหลักสูตร

เซเลอร์, และอเล็กซานเดอร์ (Saylor, & Alexander, 1971, p.5) อ้างถึงใน บรรจง พลฤทธิ์ (2550, หน้า 27) กล่าวว่า ความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรเปรียบเสมือนแผนการเดินทางและตารางที่ยืดหยุ่นได้ ในการดำเนินการศึกษาหลักสูตรจะถูกสร้างขึ้นโดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาวิชาการบริหารโรงเรียน และวิชาการต่าง ๆ ทางด้านการศึกษาระดับชั้นต่าง ๆ รวมอยู่ด้วย

โอลิวา (Oliva, 1992, pp.8-9) กล่าวว่า ความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา เป็นแนวทางในการวางแผนงานหรือโครงการที่จัดประสบการณ์ทั้งหมดให้แก่ผู้เรียนโดย

แผนงานต่าง ๆ จะถูกกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร มีขอบเขตกว้างขวาง หลากหลาย เพื่อเป็นแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ต้องการ

มาซ (Marsh, 1997, p. 8) กล่าวว่า ความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ที่ผู้จะจัดทำหลักสูตรให้แก่โรงเรียนมาจากหลายแหล่ง จากบุคลากรในโรงเรียน ครู ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ปกครองนักเรียน ผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มบุคคลจากอุตสาหกรรมและชุมชน เจ้าหน้าที่ของรัฐบาลจนถึงนักการเมือง

ออร์สเทน, และฮันกินส์ (Ornstein, & Hunkins, 2004, p.10) กล่าวว่า ความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา เป็นแผนซึ่งจัดโอกาสการเรียนรู้ ประสบการณ์ที่คาดหวังให้แก่ผู้เรียน เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้เกี่ยวข้องได้ปฏิบัติ โดยมุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถและพฤติกรรมตามที่กำหนดในหลักสูตร เป็นแผนสำหรับจัดกระบวนการเรียนการสอนหรือโอกาสการเรียนรู้ให้แก่บุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

สรุปได้ว่า หลักสูตรสถานศึกษาเป็นหัวใจหลักในการจัดการเรียนการสอนที่จะให้ผู้เรียนบรรลุถึงจุดมุ่งหมายตามที่หลักสูตรได้กำหนดไว้ เพราะหลักสูตรเป็นเครื่องชี้วัด ถึงความเจริญของชาติและเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน มาตรฐานของการศึกษาอยู่ที่หลักสูตร ดังนั้นหลักสูตรเป็นสิ่งที่สำคัญในกระบวนการเรียนการสอนของแต่ละสถาบันหรือสถานศึกษานั้น

2.3 ขอบข่ายของหลักสูตรสถานศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายของหลักสูตรสถานศึกษาไว้ดังนี้

รุจิรี ภูสาระ (2546, หน้า 9) กล่าวว่า ขอบข่ายของหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วยเป้าหมาย และจุดประสงค์เฉพาะที่จะนำเสนอการจัดการเนื้อหา ซึ่งรวมถึงแบบของการเรียนตามจุดประสงค์

พิสนุ ฟองศรี (2549, หน้า 134-135) กล่าวว่า ขอบข่ายของหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วย 4 ประการได้แก่ จุดมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์เนื้อหาวิชา หรือสาระการเรียนรู้ การนำหลักสูตรไปใช้ หรือจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการประเมินผล

สงบ ลักษณะ (2551, หน้า 15) กล่าวว่า ขอบข่ายของหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วย 1) ผลการเรียนรู้ 2) ขอบข่ายเนื้อหาวิชา 3) แผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 4) แผนการใช้สื่อการเรียนการสอน และ 5) แผนการวัดผล

วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552, หน้า 9) กล่าวว่า ขอบข่ายของหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วย 1) จุดมุ่งหมายทั่วไปและจุดมุ่งหมายเฉพาะ 2) เนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้ และ 3) การประเมินผล

สุธี วรประดิษฐ์ (2554, หน้า 15) กล่าวว่า ขอบข่ายของหลักสูตรสถานศึกษามีความสอดคล้องกัน โดยองค์ประกอบของหลักสูตรที่สำคัญมี 4 ส่วน คือ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระกระบวนการจัดการเรียนรู้และ การประเมินผล

ทาบ (Taba, 1962, pp.424-425) กล่าวว่า ขอบข่ายของหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ 2) เนื้อหาวิชา และจำนวนชั่วโมงที่สอนแต่ละวิชา 3) กระบวนการเรียนการสอน และ 4) โครงการประเมินผลตามหลักสูตร

ไทเลอร์ (Ralph Tyler , 1968 p.74) อ้างถึงใน รุจิรี ภูสาระ (2546, หน้า 8) กล่าวว่า ขอบข่ายของหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2) ประสบการณ์ 3) วิธีการจัดประสบการณ์ และ 4) การประเมินผลหลักสูตร

โบแชมปี (Beauchamp George, 1981, pp.124-126) กล่าวว่า ขอบข่ายของหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ขอบข่ายเนื้อหา เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ การวางแผนการใช้หลักสูตร และพิจารณาตัดสิน

เคอร์ (Kerr, 1989, p. 181) กล่าวว่า ขอบข่ายของหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 2) เนื้อหาความรู้ 3) ประสบการณ์การเรียนรู้ และ 4) การประเมินผล

แซส (Zais, 1989, p.439) อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2550, หน้า 35) กล่าวว่า ขอบข่ายของหลักสูตรสถานศึกษา มีโครงสร้างประกอบด้วย 4 ส่วน คือ เป้าหมาย ความมุ่งหมาย หรือจุดประสงค์ เนื้อหาวิชา กิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผล โดยโครงสร้างทั้ง 4 ส่วนนี้จะเกี่ยวโยงกันทุกส่วน

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของหลักสูตรสถานศึกษาประกอบไปด้วย 1) ความมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งต้องตรงกับความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา 2) เนื้อหาสาระของหลักสูตร ซึ่งประกอบไปด้วยเนื้อหาทางโครงสร้างและเนื้อหาในหลักสูตร 3) กิจกรรมการสอน และ 4) การประเมินผล

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ดังนี้ 1) หลักสูตรช่วยสนองตอบนโยบายในการบริหารโรงเรียน 2) หลักสูตรเป็นแนวทางให้ผู้เกี่ยวข้องได้ปฏิบัติมุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ 3) หลักสูตรเป็นแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ต้องการ 4) หลักสูตรทำให้การจัดการศึกษาดำเนินไปด้วยดี 5) หลักสูตรช่วยชี้แนะให้สามารถจัดมวลงประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเอง และ 6) หลักสูตรทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ กระบวนการ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ชัดเจน

3. ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้

3.1 ความหมายการจัดกระบวนการเรียนรู้

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความหมายการจัดกระบวนการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

ชาญวุฒิ เจิมจำรุญ (2548, หน้า 42) กล่าวว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การจัดกิจกรรมและประสบการณ์ทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม ปรับปรุงกระบวนการที่

ก่อให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ของหลักสูตรที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 1 (2548, หน้า 32) กล่าวว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการและพฤติกรรมของครูในด้านต่างๆ ที่ทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามความมุ่งหมายของหลักสูตรที่ต้องการโดยอาศัยสถานการณ์ที่เหมาะสม อันจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนการสอนจะเกิดขึ้นได้ต้องประกอบด้วย ครูผู้สอน กระบวนการเรียนการสอน ผู้เรียน และเนื้อหาวิชาหลักสูตรที่จะทำการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2549, หน้า 20) กล่าวว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การกำหนดจุดมุ่งหมาย สาระ กิจกรรม แหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียน และการวัดผลประเมินผล ที่มุ่งพัฒนาคนและชีวิต ให้เกิดประสบการณ์ในการเรียนรู้เต็มตามความสามารถและสอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน

เต็มดวง จำนง (2550, หน้า 54) กล่าวว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ครูจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมาย กิจกรรมวิธีการเรียนรู้ ผู้เรียนได้คิด ได้ปฏิบัติจริงและสามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข

วีระยุทธ์ ชาตะกาญจน์ (2551, หน้า 39) กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน หรือการใช้วิธีการต่าง ๆ ที่จะช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่แต่ละบุคคลใช้เพื่อช่วยให้ตนเองเกิดการเรียนรู้ โดยผลที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้จะตกแก่ผู้เรียน และโดยผู้เรียนเท่านั้น

วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552, หน้า 19) กล่าวว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การที่บุคคลเกิดการเรียนรู้จากสื่อต่าง ๆ รอบ ๆ ตัวอย่างเป็นระบบ และมีขั้นตอน ในทุกเวลาและทุกสถานที่ บุคคลจะเกิดการเรียนรู้ต่างกันตามความแตกต่างและประสบการณ์ของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้น ๆ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น

เกริก, และลือคฮาร์ท (Craik, & Lockhart, 1972, pp.124-125) กล่าวว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่มีหลายระดับ สามารถเรียนรู้และจำสิ่งต่าง ๆ ที่มีความหมายได้ เพราะมีการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการมากกว่าการกระตุ้นให้เรียนรู้ ความลึกของกระบวนการเรียนรู้เป็นความละเอียดของกระบวนการ การเรียนรู้แบบลึกจะทำให้เข้าใจได้ละเอียดและระลึกถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้มาก

สเปนเซอร์ (Spencer, 1988, p. 89) กล่าวว่า การจัดกระบวนการเรียน หมายถึง การจำและเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อย่างมีความหมายได้ เกิดจากการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการมากกว่าการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ โดยกระบวนการจะมีหลายระดับตามสิ่งเร้าที่กระทำ

ฮวง, และบอนเซน (Huang, & Bonzon, 1995, p.102) กล่าวว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การค้นหาตัวเองของผู้เรียน มีกระบวนการ ลำดับขั้นและวิธีการคิด

ที่นำไปสู่วิธีการในการปัญหา ขณะที่กระบวนการเรียนรู้แบบต้น ผู้เรียนได้มีการเรียนรู้อย่างกว้าง ๆ และได้ความเข้าใจตามที่ได้รับคำอธิบายหรือบอกกล่าว

บิกกส์, และเทลเฟอร์ (Biggs, & Telfer, 1997, p.123) อ้างถึงใน เบญจวรรณ สุธรรมรักษ์ (2546, หน้า 11) กล่าวว่า การจัดการกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้ที่อาศัยแรงจูงใจภายใน (Intensive motivation) ในการทำงานที่ต้องใช้วิธีการที่เป็นเหตุเป็นผล โดยมีความพึงพอใจที่จะเรียนรู้ในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นการค้นหาอย่างมีความหมายโดยการอ่านอย่างมากและจนกว่าจะเข้าใจ มีความสัมพันธ์กับความรู้ที่เคยได้รับมาก่อน

ค็อก, และคลาค (Cox, & Clark, 1998, p.97) กล่าวว่า การจัดการกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง ความรู้ ความจำความเข้าใจและการนำไปใช้ ในขณะที่ชั้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า ที่อยู่ในขั้นการเรียนรู้แบบลึก ก็อาจไม่มีความจำเป็น

สรุปได้ว่าการจัดการกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การจัดกิจกรรมและประสบการณ์ทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม พัฒนา และปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดหมายของหลักสูตร

3.2 ความสำคัญการจัดการกระบวนการเรียนรู้

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการจัดการกระบวนการเรียนรู้ไว้ดังนี้

ประพนธ์ ผาสุกยัต (2548, หน้า 54) กล่าวว่า ความสำคัญของการจัดการกระบวนการเรียนรู้จะเป็นตัวต่อ ขึ้นสำคัญที่จะทำให้เกิดการบริหารคุณภาพจะทำให้เป้าหมายของผู้บริหารทั้งหลายที่ต้องการจะสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นจริง แนวคิดการจัดการความรู้ จะมีต้นตอจากโลกตะวันตกแต่มีประโยชน์น่าจะนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของไทย

ประศักดิ์ หอมสนิท, และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2548, หน้า 12) กล่าวว่า ความสำคัญของการจัดการกระบวนการเรียนรู้เป็นการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสาร ความรู้ที่จำเป็นสำหรับองค์กรโดยการแสวงหา นำมาสร้างเป็นองค์ความรู้ขององค์กรแล้วเก็บรักษาไว้ให้ทุกคนได้เข้าถึงความรู้และนำไปใช้ประโยชน์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2548, หน้า 46) กล่าวว่า ความสำคัญของการจัดการกระบวนการเรียนรู้ คือ ระบบหรือกระบวนการในการสรรหาความรู้ที่ถูกต้องเหมาะสมในองค์กรภายในเวลาที่เหมาะสม และเอื้ออำนวยให้เกิดการแบ่งปันความรู้ เพื่อปรับปรุงเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินงาน และเพื่อพัฒนาองค์กรซึ่งในการดำเนินชีวิตประจำวัน มีการถ่ายทอดความรู้กัน หรือแม้แต่การอ่านหนังสือพิมพ์หรือบทความทางวิชาการก็เป็นการได้มาซึ่งความรู้

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 317-320) กล่าวว่า ความสำคัญของการจัดการกระบวนการเรียนรู้ คือ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้สัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนเป็นอย่างดี จึงจะสามารถพัฒนา และนิเทศการสอน ตลอดทั้งอำนวยความสะดวกให้แก่คณะครู

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2550, หน้า 70) กล่าวว่า ความสำคัญการจัดกระบวนการเรียนรู้ คือภาระและหน้าที่หลักของครูไม่ว่าจะเป็นการสอนในระดับใด นอกจากนี้ครูยังเป็นปราชญ์บุคคลที่มีจรรยา มารยาทและวัยกำกับอยู่ด้วย ในด้านการสอนนั้นเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน จึงมักเรียกรวมว่ากระบวนการเรียนรู้ จุดมุ่งหมายของการสอนนอกจากเป็นการให้วิชาความรู้ แล้วยังเป็นการฝึกประสบการณ์ให้กับผู้เรียนด้วย

คิมเบิล (Kimble, 1986, pp.23-24) กล่าวว่า ความสำคัญการจัดกระบวนการเรียนรู้ เป็นการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างถาวรในพฤติกรรม อันเป็นผลมาจากการฝึกที่ได้รับการเสริมแรง

ฮิลการ์ด, และเบอาเวอร์ (Hilgard, & Bower, 1981, pp.88-89) กล่าวว่า ความสำคัญการจัดกระบวนการเรียนรู้ เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันเป็นผลมาจากประสบการณ์และการฝึก ทั้งนี้ไม่รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมที่เกิดจากการตอบสนองตามสัญชาตญาณ ฤทธิ์ของยา หรือสารเคมี หรือปฏิกิริยาสะท้อนตามธรรมชาติของมนุษย์

ทิวานา (Tiwana, 2000, p. 95) กล่าวว่า ความสำคัญของการจัดกระบวนการเรียนรู้ คือ เนื้อหา และ ความจริงที่เกิดขึ้นจากการอภิปราย เป็นการเพิ่มคุณค่าในการสร้างธุรกิจ และทำให้เกิดการแข่งขันทางด้านผลประโยชน์ การจัดการความรู้สามารถสร้างได้ สื่อสารได้ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทุกประเภทเพื่อ ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ไลโบวิท, และเบคแมน (Liebowitz, & Beckman, 2001, p.116) กล่าวว่า ความสำคัญของการจัดกระบวนการเรียนรู้เป็นการสร้างสรรค์คุณค่า จากทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ ขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสกัดแก่นองค์ความรู้ การแพร่กระจายความรู้ การประสานความรู้ (Coordinate) การช่อมแซมหรือ การเอากลับคืนมา ทำให้คืนสู่สภาพเดิม การจัดเก็บและการจัดการทรัพย์สินความรู้ เพื่อว่าองค์กรสามารถเกิดพลังความรู้ที่ดีที่สุด

มาร์ควอด (Marquardt, 2002, p.212) กล่าวว่า ความสำคัญของการจัดกระบวนการเรียนรู้เป็นหนึ่งในองค์ประกอบของการนำสิ่งที่เรียนรู้มาจัดเก็บและนำไปใช้ประโยชน์ในองค์กร เพื่อตอบสนองการปฏิบัติงานในองค์กรซึ่งนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการจัดกระบวนการเรียนรู้ เป็นกระบวนการและเครื่องมือที่ดำเนินการร่วมกันโดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานย่อยขององค์กร เพื่อสร้างและใช้ความรู้ในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นกว่าเดิม และเกิดการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เป็นวงจรที่ต่อเนื่อง ซึ่งทำให้องค์กรมีประสิทธิผล

3.3 ขอบข่ายการจัดกระบวนการเรียนรู้

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายการจัดกระบวนการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

สัจด์ อุทรานันท์ (2546, หน้า 174) กล่าวว่า ขอบข่ายการจัดกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) ก่อนเรียนควรเตรียมการสอนก่อนทุกครั้ง 2) ระหว่างการสอน ดำเนินการสอนตามแผนการสอนที่กำหนด มีการปฏิบัติ สรุป ทบทวน แล้วทำการวัดหลังการเรียนการสอน และ 3) หลังการสอน ควรทำการประเมินผลว่าเป็นไปตามจุดประสงค์หรือไม่ และมีสิ่งใดที่ควรปรับปรุงแก้ไข

ไพบุลย์ แจ่มพงษ์ (2547, หน้า 38) กล่าวว่า ขอบข่ายการจัดกระบวนการเรียนรู้ ต้องให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียน ร่วมประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง บทเรียนต้องทำหลายทางปัญญา คำถามต่าง ๆ ต้องพัฒนาทักษะความคิด อารมณ์ ความรู้สึก ให้โอกาสผู้เรียนได้แสดงออกอย่างอิสระ ใช้แหล่งความรู้ที่เหมาะสม และใช้เทคโนโลยีที่หลากหลายเป็นเครื่องมือการเรียนรู้

บุญเรือง ศรีเหรียญ (2548, หน้า 103) กล่าวว่า ขอบข่ายการจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพต้องทำให้นักเรียนเกิดความสนใจ โดยครูผู้สอนต้องนำเสนอข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ การรวบรวมอย่างเป็นระบบ จัดทำบันทึกการเปลี่ยนแปลงเรื่องที่ทันสมัย ใช้ภาษาที่เข้าใจได้ง่าย และมีความชัดเจน มีการนำเสนอตัวอย่าง และภาพที่มีสีสันประกอบ มีการทบทวน กฎเกณฑ์ที่สำคัญเสมอ ๆ เนื้อหาของบทเรียนจะต้องง่ายต่อการทำความเข้าใจ มีความสัมพันธ์ กับความรู้เดิมของนักเรียน และสามารถหาสื่อประกอบการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหา ของบทเรียนได้ง่าย

สายสมร ยูวมิณี (2550, หน้า 13) กล่าวว่า ขอบข่ายการจัดกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) กระตุ้นให้นัก 2) ฝึกให้ผู้เรียนคิด 3) สะกิดให้ 4) ฝึกหัดจนชำนาญและ 5) จัดการอย่างเป็นระบบ ให้ผู้เรียนรู้จักวางแผน จัดกระบวนการในการทำงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของตน เพื่อนำวิธีการจัดการไปใช้พัฒนาการปฏิบัติงานอื่น ๆ ต่อไป

กมล ภูประเสริฐ (2551, หน้า 44) กล่าวว่า ขอบข่ายการจัดกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) สอดคล้องกับความถนัดความสนใจและความต้องการของผู้เรียน 2) ส่งเสริมความสามารถในกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้การเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต หรือการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 3) ส่งเสริมพัฒนาการทุกด้านของผู้เรียน แต่ละคน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 4) ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเน้นกระบวนการคิด การปฏิบัติจริง และนำไปใช้ประโยชน์ได้ หรือมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ให้มากที่สุด และ 5) ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันทั้งผู้เรียน ผู้สอน และผู้ที่เกี่ยวข้อง

เบนจามิน บลูม (Benjamin Bloom, 1956, pp.34-39) กล่าวว่า ขอบข่ายการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย ความรู้ของบุคคลหรือพฤติกรรมรวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ การเรียนรู้สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน เครื่องมืออุปกรณ์และวัสดุ บุคคล งบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก

ความสะอาด ตลอดจนสิ่งที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ แหล่งการเรียนรู้ และการปฏิบัติการ ประกอบด้วย การออกแบบ และกระบวนการส่งข้อมูลข่าวสาร

คิมเบิล (Kimble, 1986, p.152) กล่าวว่า ขอบข่ายการจัดกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย ปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) ตัวผู้เรียน (Learner) 2) เหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นตัวเร้า (Stimulus situation) และ 3) การกระทำหรือการตอบสนอง Action หรือ Response

ซีลส์, และริเช่ (Seels, & Richey, 1994, p.132) กล่าวว่า ขอบข่ายการจัดกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การจัดการ การพัฒนาและการออกแบบระบบทางการศึกษา 2) พฤติกรรมการเรียนการสอน 3) วิธีการสอน 4) สื่อสารการศึกษา 5) สภาพแวดล้อมทางการศึกษา 6) การจัดการด้านการเรียนการสอน และ 7) การประเมินการศึกษา

ดิด, และคาเรย์ (Dick, & Carey, 1996, p.92) กล่าวว่า ขอบข่ายการจัดกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย 2 ประการคือ 1) การกำหนดเป้าหมายของการเรียนการสอน 2) การวิเคราะห์เป้าหมายการเรียนการสอน

วิท, เวลและคอลฮูน (Joyce, Weil, & Calhoun, 2000, p.56) กล่าวว่า ขอบข่ายการจัดกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วยรูปแบบการจัดการเรียนการสอน และรูปแบบของการจัดการเรียนการสอนนั้น

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการจัดกระบวนการเรียนรู้ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา และครูผู้สอนจัดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรม มีการนิเทศติดตาม วัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงและหลากหลาย

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ดังนี้ 1) การจัดกระบวนการเรียนรู้ช่วยในการสรรหาความรู้ที่ถูกต้องเหมาะสม 2) การจัดกระบวนการเรียนรู้มุ่งสนองตอบต่อนโยบายในการศึกษาค้นคว้าจริง 3) กระบวนการเรียนรู้มีมาตรฐานเป็นตัวกำหนดคุณภาพผู้เรียน 4) การจัดกระบวนการเรียนรู้เปิดโอกาสให้ชุมชนหรือสังคมมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5) การจัดกระบวนการเรียนรู้เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และ 6) การจัดกระบวนการเรียนรู้ช่วยส่งเสริมความสามารถในกระบวนการเรียนรู้

4. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

4.1 ความหมายภาวะผู้นำของผู้บริหาร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความหมายภาวะผู้นำของผู้บริหาร ไว้ดังนี้

สมศักดิ์ สินธุเวชย์ (2542, หน้า 147) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการที่จะทำให้องค์การดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย โดยการใช้อิทธิพลเหนือทัศนคติและการกระทำของผู้อื่น

สมคิด จาตุศรีพิทักษ์ (2548, หน้า 77) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง เรื่องความกล้าและการตัดสินใจ การเป็นผู้นำต้องมีความสามารถในการ นำผลักดันและสั่งการให้กิจกรรมทุกอย่างดำเนินไปตามเป้าหมายและครองที่ที่ต้องการ ซึ่งประกอบด้วย ความกล้าหาญ ความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจและจูงใจในการตัดสินใจ

ปรีชา ทศน์ละไม (2549, หน้า 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การสร้างสรรค์หรือปลูกฝังศรัทธา ความกลมเกลียว ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้ตาม ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการ อันเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

ทองใบ สุตขารี (2550, หน้า 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นเรื่องของกระบวนการมากกว่าความเป็นตัวของผู้นำ ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงหมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มยอมปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2550, หน้า 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes) หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2551, หน้า 234 - 237) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง สภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลมากที่สุดในกลุ่ม และใช้อิทธิพลในการดำเนินภารกิจต่างๆ การสร้างกระบวนการเพื่อจูงใจให้ผู้อื่น ให้ความร่วมมือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปตามแผนงานและจุดประสงค์ที่วางไว้

สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1950, p. 40) อ้างถึงใน ประคอง รัตมีแก้ว (2551, หน้า 54) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเพื่อการตั้งเป้าหมายและบรรลุเป้าหมาย

เฮมฟิลล์, และคูนส์ (Hemphill, & Coons, 1957, pp. 121-127) อ้างถึงใน อุทัย บุญประเสริฐ (2547, หน้า 52) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการกำกับกิจกรรมของกลุ่มไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

แคทซ์, และคาห์น (Katz, & Kahn, 1966, p. 334) อ้างถึงใน สนั่น แก้วหนูช (2549, หน้า 144) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การใช้อิทธิพลที่สูงกว่าและมากกว่า กลไกการทำงานปกติที่ใช้กำกับงานประจำขององค์การ

จาคอบส์ (Jacobs, 1970, p. 156) อ้างถึงใน ชีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 59) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่บุคคลหนึ่งเสนอข่าวสารข้อมูล และบุคคลอื่นมีความเชื่อว่า เมื่อปฏิบัติตามข้อเสนอแนะหรือความปรารถนาของบุคคลนั้นแล้ว ผลงานที่ได้กระทำจะได้รับการปรับปรุง

เฮาส์, และเบทซ์ (House, & Baetz, 1979, pp. 314-423) อ้างถึงใน วีระวัฒน์ บัณฑิตานัย (2548, หน้า 11-14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ภาวะผู้นำ เกิดขึ้นในกลุ่มของคน 2 คน หรือมากกว่า และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมให้ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการที่ใช้อิทธิพลต่อบุคคล หรือกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม โดยใช้การจูงใจให้บุคคล หรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ความยินดีที่จะให้ความร่วมมือ

4.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2547, หน้า 46) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารประกอบด้วย 1) ความสามารถในเชิงวิชาการที่เป็นที่ยอมรับของคนในวงการบริหาร โรงเรียน 2) ความเป็นคนซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม 3) การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เห็นการณ์ไกล 4) ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิรูปการศึกษา 5) ความสามารถในการบริหารจัดการ 6) ความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตร การสอน 7) ความรู้ด้านเทคโนโลยี 8) สามารถแสวงหาทุน แหล่งทุน งบประมาณการบริหารงบประมาณ ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และ 9) การเป็นผู้มีจิตสำนึกที่ดีต่อการอนุรักษ์ศิลปและวัฒนธรรมไทย

วิรุณ ตั้งเจริญ (2548, หน้า 53-58) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารประกอบด้วย 1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) มีวิสัยทัศน์และศักยภาพ 3) มีจิตสาธารณะ 4) มีจริยธรรม 5) มีแนวคิดในการบริหาร และ 6) มีการทำงานเป็นกลุ่ม

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2548, หน้า 20-21) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารประกอบด้วย 1) มีความคิดรวบยอด 2) มีความคิดสร้างสรรค์ 3) มีศิลปะในการสื่อสาร 4) มีความกล้าหาญ 5) มีความอยากรู้ อยากรูเห็น 6) มีจิตใจมั่นคง และ 7) มุ่งมั่นในภารกิจ

กิตติพันธ์ รุจิรกุล (2549, หน้า 40) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความสำคัญของผู้นำ (leadership traits) หมายถึง ลักษณะความสามารถในการนำ

และดำเนินกิจกรรมให้กลุ่มไปสู่เป้าหมายตามที่ได้กำหนด รวมทั้งความสามารถในการนำกลุ่ม เพื่อแก้ปัญหา ความสามารถในการสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นแก่กลุ่ม

ปรารภ หลงสมบุญ (2552, หน้า 54) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหาร คือ มีบุคลิกภาพที่พิเศษกว่าคนทั่วไป และมีความสามารถในการประสานงาน และสนับสนุนให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้านอย่างแน่นอน

แซคส์ (Sachs, 1966, pp. 3-4) อ้างถึงใน ซีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 92) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารควรมีลักษณะ ดังนี้ 1) มีความเข้าใจในตนเอง 2) ยอมรับฟังและเคารพในความคิดเห็นของคนอื่น 3) มีความเข้าใจในสถานภาพของผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี 4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ 5) สามารถนำความคิดของผู้ร่วมงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์

สตาดท์, และคนอื่น ๆ (Stadt, et al., 1973, pp. 49-53) อ้างถึงใน ประคอง รัตมีแก้ว (2551, หน้า 102) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารประกอบด้วย 1) คำหนึ่งถึงมาตรฐานในการทำงาน 2) เป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้ 3) มีความกล้าที่จะคิด กล้าที่จะเสี่ยง 4) มีความรับผิดชอบ 5) มีความสามารถที่จะแบ่งงานให้ผู้อื่นช่วยปฏิบัติ 6) มีวินัยในตนเอง 7) มีมโนภาพ 8) มีมนุษยสัมพันธ์หรือสัมพันธภาพระหว่างมนุษย์ที่ดี 9) มีความสามารถในการสื่อความคิด 10) มีสุขภาพดีและแข็งแรง 11) มีสติปัญญาที่ดี 12) มีความสามารถในการจัดรูปงานและ 13) มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

ลิปแฮม, และฮอช (Liphan, & Hoeh, 1974, p.25) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จลุล่วงของโครงการต่าง ๆ ทางการศึกษา ความรู้ความสามารถและทักษะของผู้บริหารต่อการสร้างภาวะผู้นำที่ดีเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกคน

เซย์เลส (Sayles, 1979, p. 32) อ้างถึงใน วรพนิต ศรีทอง (2550, หน้า 54) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารดังนี้ 1) มีความสามารถเหนือกว่าผู้อื่น 2) เป็นผู้ที่สามารถเชื่อถือและไว้วางใจได้ และ 3) มีความกระตือรือร้น

ลูธานส์ (Luthans, 1995, p. 419) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารดังนี้ 1) มีความฉลาด มีไหวพริบ 2) รู้จักวิเคราะห์ 3) กระตือรือร้น 4) ความกล้าหาญ 5) มีมนุษยสัมพันธ์ดี 6) มีศิลปะในการจูงใจ 7) มีอำนาจ 8) มีบุคลิกดี 9) มีความยืดหยุ่น 10) รู้กาลเทศะ 11) เป็นคนเปิดเผย 12) มีความสมดุล 13) ต้องการความสำเร็จสมหวัง และ 14) มีความทะเยอทะยาน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ต้องมีความสามารถรอบด้านทางด้านร่างกายมีความสมบูรณ์แข็งแรง มีน้ำเสียงและท่าที่เป็นมิตร มีสง่าราศีทางด้านอารมณ์สังคม สติปัญญา มีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบ สามารถสร้างผู้นำรุ่นใหม่โดยส่งเสริมให้ผู้ตามมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ มีความคิดเชิงระบบอันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การที่ตนรับผิดชอบ

4.3 ขอบข่ายภาวะผู้นำของผู้บริหาร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ไว้ดังนี้

กิตติพันธ์ รุจิรกุล (2549, หน้า 12) กล่าวว่า ขอบข่ายภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็น การบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์การใดก็ตาม ผู้นำเป็นประจักษ์ตวงประทีปขององค์การ เป็นตัวแทนองค์การ และเป็นจุดรวมแห่งพลังอันเป็นพลังร่วมของบุคคลในองค์การหรือหน่วยงานนั้น

ชิติพร ตัญไชติ (2549, หน้า 43) กล่าวว่า ขอบข่ายภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) ดูแลทุกข์สุขผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบในเรื่องที่ควรทราบอย่างสม่ำเสมอ 3) ทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดี 4) ต้องเข้าใจภารกิจที่สั่ง 5) ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ 6) ตัดสินใจอย่างรอบคอบ 7) สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ 8) มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถ 9) รู้จักหน้าที่และความรับผิดชอบ 10) มีเหตุผล 11) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 12) มีความยุติธรรม 13) มีบุคลิกดี 14) มีความอดทน อดกลั้น 15) มีไหวพริบและใจกว้าง และ 16) มีหลักธรรมประจำใจ

นิกร สุขใจ (2549, หน้า 84) กล่าวว่า ขอบข่ายภาวะผู้นำของผู้บริหาร คือ กระบวนการบริหารในทุกระบบ ทุกงานเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถ ทำให้เกิดอิทธิพลในการครองใจผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดการมี ได้รับความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจ ความอบอุ่น ในการร่วมนทีม หรือกลุ่มดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2552, หน้า 76) กล่าวว่า ขอบข่ายภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) เป็นจุดศูนย์รวมของการทำงานกลุ่ม 2) เป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผู้ตาม 3) เป็นการกระทำหรือพฤติกรรม 4) เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยในการจูงใจ และการประสานงานขององค์การเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด 5) เป็นผลหรือสิ่งซึ่งออกเงยตามมา 6) เป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจากการบูรณาการบทบาทของบุคคลอื่น และ 7) มุ่งด้านโครงสร้าง

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2554, หน้า 6) กล่าวว่า ขอบข่ายภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ คน ซึ่งธรรมชาติของคน หากมีคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาอยู่ร่วมกัน จะเกิดปฏิสัมพันธ์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน คือการยอมรับอิทธิพลทางใจและการลงมือปฏิบัติตามผู้มีอิทธิพลเหนือกว่า กำหนดให้เกิดการร่วมมือร่วมใจดำเนินการไปสู่จุดหมายโดยที่ทุกคนเกิดความพึงพอใจ

ลิพแฮม, และฮอช (Lipham, & Hoch, 1974, p. 176) อ้างถึงใน สุขุม กิจสงวน (2548, หน้า 20) กล่าวว่า ขอบข่ายภาวะผู้นำของผู้บริหาร บทบาทของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ และความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้

ความสามารถ มีทักษะในการบริหารงาน และสามารถสร้างภาวะผู้นำให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป

เวบเบอร์ (Weber, 1989, p.2) กล่าวว่า ขอบข่ายภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน 2) การส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อ และ 5) การประเมินผลโปรแกรมการสอน

เฮค ลาร์เซน, และมาร์คูลิดส์ (Heck Larsen, & Marcoulides, 1990, pp.24-25) กล่าวว่า ขอบข่ายภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นการปกครองโรงเรียน การจัดบรรยากาศในโรงเรียน และการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน

ไมลส์ (Miles, 1998, pp. 320-339) กล่าวว่า ขอบข่ายภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) ผู้นำจะต้องแสดงบทบาทเป็นตัวแทนขององค์การต่อบุคคลภายนอก 2) ผู้นำจะต้องพิจารณาและกระตุ้นสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อศักยภาพในด้านการทำงานขององค์การ 3) ผู้นำจะต้องแสดงบทบาทในการปกป้ององค์การ จากผลกระทบซึ่งอาจจะเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ 4) ผู้นำต้องแสดงบทบาทให้เกิดการสื่อสารและช่องทางการสื่อสารภายในองค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ 5) ผู้นำจะต้องแสดงบทบาทในการติดต่อประสานกับองค์การอื่น ๆ เพื่อเพิ่มปัจจัยนำเข้าและการขยายผลผลิตขององค์การ และ 6) ผู้นำจะต้องเป็นผู้ประสานการทำงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์การเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ

แลงลี (Langley, 2003 ,p.12) กล่าวว่า ขอบข่ายภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) จัดหาและจัดการเงินงบประมาณ 2) กำกับและสนับสนุนการสอนของครู 3) เป็นผู้นำหลักสูตร 4) การบริการชุมชน และ 5) รายงานความก้าวหน้าของโรงเรียนต่อผู้ปกครองและผลสำเร็จของผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป

สรุปได้ว่า ขอบข่ายภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไป

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ดังนี้ 1) มีความสามารถในการนำผลักดันและสั่งการให้ปฏิบัติงาน 2) มีความสามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ 3) มีแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ดี 4) มีการปลูกฝังศรัทธา ความกลมเกลียว ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้ร่วมงาน 5) มีความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และ 6) มีจิตสำนึกที่ดีในหน้าที่และความรับผิดชอบ

5. ด้านการกระจายอำนาจทางการศึกษา

5.1 ความหมายของการกระจายอำนาจทางการศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความหมายการกระจายอำนาจทางการศึกษาไว้ดังนี้

สุรัฐ ศิลปะอันนท์ (2543, หน้า 21) กล่าวว่า การกระจายอำนาจทางการศึกษา หมายถึง หน่วยงานบริหารในส่วนกลางยอมให้หน่วยงานระดับล่าง หรือระดับผู้ปฏิบัติมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ การตัดสินใจทางการบริหารและการจัดการศึกษาด้วยตนเอง โดยอยู่ในความรับผิดชอบและการกำกับจากส่วนกลาง

อลงกต วรกี (2548, หน้า 25) กล่าวว่า การกระจายอำนาจทางการศึกษา หมายถึง การบริหารและความรับผิดชอบ องค์กรท้องถิ่นนั้นมีอิสระในการปกครองตามสมควร มีเขตการปกครองที่ชัดเจน มีงบประมาณ หรือรายได้ และมีเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรเป็นของตนเอง

ประยงค์ เต็มชวาลา (2550, หน้า 20) กล่าวว่า การกระจายอำนาจทางการศึกษา หมายถึง การลดอำนาจควบคุมที่เคยรวมศูนย์ไว้เดิมให้ผู้รับผิดชอบในพื้นที่ดำเนินการแทน

ประยูร กาญจนดูล (2551, หน้า 25) กล่าวว่า การกระจายอำนาจทางการศึกษา หมายถึง การกระจายอำนาจการปกครองเป็นวิธีการที่รัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้แก่ องค์การอื่น ๆ เพื่อจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างโดยมีความเป็นอิสระ ไม่ต้องขึ้นอยู่กับ การบังคับบัญชาของราชการบริหารส่วนกลาง เพียงแต่อยู่ในความควบคุมเท่านั้น

ภาณุวัฒน์ ภัคดีวงศ์ (2552, หน้า 27) กล่าวว่า การกระจายอำนาจทางการศึกษา หมายถึง อำนาจในการตัดสินใจ ที่จะสามารถดำเนินการจัดการและบริหารการศึกษา ในลักษณะที่เป็นองค์อำนาจหน้าที่ โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการและบริหารการศึกษาของ ท้องถิ่น จะต้องอยู่ในรูปของการเข้ามามีส่วนร่วมโดยตรงในการจัดการและบริหารการศึกษา

พิณสุดา สิริธรงค์ศรี (2554, หน้า 45) กล่าวว่า การกระจายอำนาจทางการศึกษา หมายถึง หน่วยงานบริหารในส่วนกลางยอมให้หน่วยงานระดับล่าง หรือระดับผู้ปฏิบัติมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ การตัดสินใจทางการบริหารและการจัดการศึกษาด้วยตนเอง โดยอยู่ในความรับผิดชอบและการกำกับจากส่วนกลาง

เลอว์ นอง, และสมิธ (La Noue, & Smith, 1973, p.128) อ้างถึงใน บุญนริศ กมลรัตน์ (2553, หน้า 16) กล่าวว่า การกระจายอำนาจทางการศึกษา หมายถึง การกระจายอำนาจทางการศึกษาเป็นการถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจในภารกิจด้านบุคลากร หลักสูตร และ งบประมาณ จากคณะกรรมการไปให้ท้องถิ่น

ฟิสต์ (Fiske, 1989, p. 20) กล่าวว่า การกระจายอำนาจทางการศึกษา หมายถึง การมอบอำนาจในการบริหารงานให้ผู้ปฏิบัติงานให้บุคลากรไปปฏิบัติในทุกระดับชั้นขององค์กร

บราวน์ (Brown, 1994, p.147) อ้างถึงใน อรรถรรณ คำมาก (2554, หน้า 54) กล่าวว่า การกระจายอำนาจทางการศึกษา หมายถึง การจัดสรร หรือการแบ่งอำนาจหน้าที่ในการบริหารระดับสูงของรัฐบาลไปสู่หน่วยงานในระดับล่าง เช่น ระดับกระทรวงหรือหน่วยบริหาร การศึกษา โดยมีการมอบอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ ด้านบุคลากร การบริการ วัสดุและ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ เป็นต้น

เคมเมอร์เรอ (Kemmerer, 1994, p. 147) อ้างถึงใน อรรถวณิช คำมาก (2554, หน้า 54) กล่าวว่า การกระจายอำนาจทางการศึกษา หมายถึง การที่ชุมชนให้การสนับสนุนโรงเรียน และให้ท้องถิ่นกำกับดูแล โดยมีการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในด้านการเงิน หรืออำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลไปสู่หน่วยงานในระดับล่าง

รอปสัน, และแมทธิวส์ (Robson, & Matthews, 2009, p.108) กล่าวว่า การกระจายอำนาจทางการศึกษา หมายถึง การมอบอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจ จากส่วนกลางสู่ระดับภูมิภาคและระดับโรงเรียนโดยหลักการแล้วเป็นอำนาจการตัดสินใจ เกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณของโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจทางการศึกษา หมายถึง การถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ จากส่วนกลางหรือระดับสั่งการลงสู่ระดับปฏิบัติการ

5.2 ความสำคัญการกระจายอำนาจทางการศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญการกระจายอำนาจทางการศึกษาไว้ดังนี้

ภาณุวัฒน์ ภัคดีวงศ์ (2546, หน้า 28) กล่าวว่า ความสำคัญของการกระจายอำนาจทางการศึกษา ได้ถูกนำมาใช้เป็นยุทธศาสตร์ทางการพัฒนาการศึกษาอภิปุทธศาสตร์ หนึ่งในกรอบการปฏิรูปการศึกษา เพื่อก่อให้เกิดคุณภาพการเรียนรู้ (quality learning) เพื่อการก้าวเข้าสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า การปฏิรูปการศึกษาจะเป็นไปเพื่อให้คนไทยได้รับบริการการศึกษาพื้นฐาน 12 ปี อย่างเสมอภาค และมีคุณภาพในระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย

ลิขิต วีระเวทิน (2546, หน้า 93) กล่าวว่า ความสำคัญของการกระจายอำนาจสรุปได้ 2 ประการ ดังนี้ 1) การกระจายอำนาจเป็นรากแก้วของระบอบการปกครอง 2) การกระจายอำนาจมีความสำคัญในทางเศรษฐกิจ และสังคม

อุทัย บุญประเสริฐ (2547, หน้า 2) กล่าวว่า ความสำคัญของการกระจายอำนาจทางการศึกษาเป็นแนวทางปฏิรูปการศึกษา เพื่อที่จะกระจายอำนาจการบริหารจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา และมีความมุ่งหวังให้กระจายอำนาจการบริหารเป็นเครื่องมือสำคัญ ที่มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 47) กล่าวว่า ความสำคัญของการกระจายอำนาจการบริหาร จะทำให้องค์กรลดภาระงาน ลดขั้นตอนในการบริหารขณะเดียวกันเป็นการเพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน และหวังว่าจะทำงานให้ช้าน้อยลง หรือสามารถตอบสนองความต้องการได้ทันต่อเหตุการณ์และความเร่งด่วน

บุญนริศ กมลรัตน์ (2553, หน้า 15) กล่าวว่า ความสำคัญการกระจายอำนาจทางการศึกษาเป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบจากศูนย์กลางหรือศูนย์รวมไปยังพื้นที่รอบ ๆ จากระดับบนสู่ระดับล่าง

พรีซเคเตอร์ (Prescador, 1985, p.1317) อ้างถึงใน สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า10) กล่าวว่า ความสำคัญของการกระจายอำนาจทางการศึกษา เป็นการมอบอำนาจในการบริหารต่าง ๆ จากองค์กรปกครองส่วนกลางให้กับชุมชนหรือท้องถิ่นหรือหน่วยงานระดับล่างรับผิดชอบ รวมทั้งด้านการศึกษาผู้บริหารระดับล่างมีอิสระในการตัดสินใจ

เคมเมอร์ (Kemmerer, 1994, p.142) กล่าวว่า ความสำคัญของการกระจายอำนาจทางการศึกษาเป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจากส่วนกลางหรือศูนย์รวมอำนาจไปยังพื้นที่หรืออาณาเขตรอบ ๆ จากระดับบนไปสู่ระดับล่าง หรือจากระดับชาติไปสู่ท้องถิ่นเป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจทั้งหมดหรือบางส่วนก็ได้

แชปแมน, และคนอื่น ๆ (Chapman, et al., 1996, pp. 139-175) กล่าวว่า ความสำคัญของการกระจายอำนาจทางการศึกษา เป็นการเปลี่ยนแปลงของอำนาจและการควบคุมจากศูนย์กลางไปยังส่วนปลาย เป็นการปรับเปลี่ยนอำนาจและความรับผิดชอบจากส่วนกลางไปยังกลุ่มวิชาชีพใน ชุมชน

เดวิด (David, 1996, p. 44) กล่าวว่า ความสำคัญของการกระจายอำนาจทางการศึกษา เป็นการบริหารให้โรงเรียนเป็นหน่วยสำคัญสำหรับการตัดสินใจ ซึ่งการตัดสินใจสิ่ง การที่ดีควรอยู่ที่หน่วยปฏิบัติ และได้มีส่วนร่วมและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ในการปฏิรูป การบริหารและการจัดการศึกษา

ลุนด์เกรน, และแมทสัน (Lundgren, & Matteson, 1996, p. 2) กล่าวว่า ความสำคัญของการกระจายอำนาจทางการศึกษา คือ การมีอำนาจร่วมกันเป็นรูปแบบของประสิทธิภาพที่เพิ่ม ประสิทธิภาพของการใช้จ่ายในระบบการศึกษาด้วยการจัดการกับทรัพยากรที่มีอยู่ และการจัด อัตรากำลังที่เหมาะสม เป็นรูปแบบของวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการกระจายเนื้อหาทาง การศึกษา

สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจทางการศึกษามีความสำคัญเนื่องจากการกระจาย อำนาจจะทำให้องค์กรลดภาระงาน ลดขั้นตอนในการบริหารเป็นการเพิ่มช่องทางใน การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน องค์กรจะปฏิบัติงานได้รวดเร็ว และสามารถตอบสนอง ความต้องการได้ทันต่อเหตุการณ์ และความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

5.3 ขอบข่ายการกระจายอำนาจทางการศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายการกระจาย อำนาจทางการศึกษาไว้ดังนี้

อนันต์ ไชยศักดิ์ (2548, หน้า 23 – 25) กล่าวว่าขอบข่ายการกระจายอำนาจ ประกอบด้วย 1) การให้อำนาจ 2) การแบ่งอำนาจ 3) การให้เอกชนดำเนินการ และ 4) การให้ องค์กรพัฒนาเอกชนและองค์กรชุมชนเข้าร่วมดำเนินการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 84-85) กล่าวว่า ขอบข่ายการกระจายอำนาจทางการศึกษาประกอบด้วย 1) การให้อำนาจที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก 2) การให้อำนาจที่มีครูเป็นหลัก 3) การให้อำนาจที่ชุมชนมีบทบาทหลัก และ 4) การให้อำนาจที่ครูและชุมชนมีบทบาทหลัก

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 47-49) กล่าวว่า ขอบข่ายการกระจายอำนาจทางการศึกษาประกอบด้วย 1) การแบ่งอำนาจ 2) การให้อำนาจอิสระ 3) การมอบอำนาจให้แก่ท้องถิ่นอย่างเต็มที่ 4) การให้เอกชน องค์กรเอกชนดำเนินการ 5) การปรับโครงสร้างขององค์กร และ 6) การใช้กระบวนการทางประชาธิปไตย

ภาณุวัฒน์ ภักดิ์วงศ์ (2550, หน้า 28) กล่าวว่า ขอบข่ายการกระจายอำนาจทางการศึกษาประกอบด้วย 1) การแบ่งอำนาจ ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจที่ส่วนกลาง แบ่งอำนาจการตัดสินใจให้กับท้องถิ่นไปใช้ในการวินิจฉัยดำเนินการ แต่ส่วนกลางยังทรงไว้ซึ่งอำนาจในการแทรกแซงผลของการตัดสินใจของท้องถิ่น และ 2) แบบให้อำนาจ เป็นการกระจายอำนาจที่ส่วนกลางให้อำนาจการตัดสินใจแก่ท้องถิ่น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 21-23) กล่าวว่า ขอบข่ายการกระจายอำนาจทางการศึกษา คือ การใช้อำนาจในการตัดสินใจ แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ การมอบอำนาจ การแบ่งอำนาจ การให้อำนาจ และการให้เอกชนเข้ามารับผิดชอบโดยตรง

เชียร์น่า, และเดนนีส (Cheerna, & Dennis, 1987, p.125) อ้างถึงใน ภาณุวัฒน์ ภักดิ์วงศ์ (2554, หน้า 32) กล่าวว่า ขอบข่ายการกระจายอำนาจทางการศึกษาประกอบด้วย 1) การแบ่งอำนาจ 2) การมอบอำนาจให้หน่วยงานระดับรองลงไป 3) การให้อำนาจแก่องค์กรการบริหารในท้องถิ่น และ 4) การให้เอกชนหรือองค์กรที่ไม่ใช่ของรัฐเป็นผู้ดำเนินการ

รอร์ดินีลลี (Rordinelli, 1989, pp.121-122) อ้างถึงใน พิณสุดา สิริรังศรี (2552, หน้า 26) กล่าวว่า ขอบข่ายการกระจายอำนาจทางการศึกษาประกอบด้วย 4 รูปแบบ คือ การแบ่งอำนาจ การมอบอำนาจ การโอนอำนาจ และการให้ภาคเอกชนหรือองค์กรเอกชนดำเนินการ

เคมเมอร์ (Kemmerer, 1994, p.159) กล่าวว่า ขอบข่ายการกระจายอำนาจทางการศึกษา คือ การแบ่งอำนาจ การมอบอำนาจ การโอนอำนาจหรือการให้อำนาจ และการให้เอกชนเข้าดำเนินการ

บราวน์ (Brown, 1996, p.58) อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคนอื่น ๆ (2554, หน้า 21) กล่าวว่า ขอบข่ายการกระจายอำนาจทางการศึกษาประกอบด้วย 1) การกระจายอำนาจในองค์กร 2) การกระจายอำนาจทางการเมือง และ 3) การกระจายอำนาจทางเศรษฐกิจ

พรีซเคเตอร์ (Prescador, 1985, p.1317) อ้างถึงใน สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 12) กล่าวว่า

ขอข่วยการกระจายอำนาจทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) การออกแบระบบใหม่ 2) การกำหนดเขตพื้นที่ในการบริหาร 3) มีการวางแผนในแต่ละเขตพื้นที่ 4) มีการแบ่งอำนาจหน้าที่ในทางเทคนิคและด้านวิชาการ การมอบอำนาจ 5) งานที่ต้องจัดทำในรายละเอียดต่าง ๆ การอนุมัติ การแจกจ่ายสื่อ วัสดุการศึกษา และหนังสืออ่านประกอบ 6) การแบ่งอำนาจในการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา และ 7) การประเมินผล อำนาจของส่วนกลางกับอำนาจที่แบ่งไปให้หน่วยปฏิบัติอื่น ๆ

สรุปได้ว่า ขอข่วยการกระจายอำนาจทางการศึกษา ประกอบด้วยหลักการ การกระจายอำนาจเชิงบริหาร และการกระจายอำนาจทางการเมือง ประกอบด้วยรูปแบบที่สำคัญ ๆ 4 รูปแบบ คือ การแบ่ง การแบ่งอำนาจ การให้อำนาจอิสระ การมอบอำนาจให้แก่องค์กรอื่นอย่างเต็มที่ การให้ออกชนเข้ามาดำเนินการ

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ดังนี้ 1) มีสิทธิถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการตัดสินใจ 2) สามารถกำหนดจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย และวางแผน 3) สามารถตอบสนองความต้องการได้ทันต่อเหตุการณ์ และความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) สามารถลดขั้นตอนในการบริหาร 5) มีการแบ่งอำนาจหน้าที่ในทางเทคนิคและด้านวิชาการ การมอบอำนาจ และ 6) สามารถใช้กระบวนการประชาธิปไตยที่เหมาะสม

6. ด้านการทำงานเป็นทีม

6.1 ความหมายการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

สมศักดิ์ สนธูรเวชย์ (2542, หน้า 145) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลหลายคนมาทำงานด้วยกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ทุกคนในทีมมีใจตรงกัน ทำงานร่วมกันให้เต็มที่สุดฝีมือ ประสานงานกันอย่างดี เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

จินตนา บุญบงการ (2548, หน้า 1) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มคนที่มีเป้าหมาย ถึงแม้จะมีความแตกต่างกัน แต่มีเป้าหมายเดียวกัน แต่มีความสามารถมีพรสวรรค์ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน

สุรีพร พึ่งพุทธคุณ (2549, หน้า 4) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง การมีจุดมุ่งหมาย เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการร่วมกัน

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2550, หน้า 150) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ทีมงาน และความเป็นทีมนั้นต้องการปรึกษาหารือ ตัดสินใจและทำงานร่วมกัน

สุเมธ งามกนก (2550, หน้า 32) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของเอกัตบุคคลร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน เป็นการรวมตัวที่

ต้องอาศัยความเข้าใจ ผูกพัน และความร่วมมือประสานช่วยเหลือให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ชรินยา สุขย่อย, และคนอื่น ๆ (2551, หน้า 18) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีการกำหนดบทบาทของสมาชิก คือ บทบาทผู้นำ บทบาทสมาชิก มีการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ ปรับปรุงเพื่อให้บรรลุผล

ฮิวส์ (House, 1982, p. 199) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่รายงานต่อผู้บังคับบัญชาคนเดียว หรือกลุ่มที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน

เคซส์บอม (Kezsbom, 1990, p. 51) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การมอบหมายงานพิเศษให้กับกลุ่มบุคคล ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันและตระหนักถึงบทบาทที่ต้องพึ่งพากันในการปฏิบัติงาน เพื่อรวมพลังกันในอนาคตจะนำความสำเร็จมาสู่งานที่ได้รับมอบหมาย

ปาร์คเกอร์ (Parker, 1990, p. 16) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำงานให้สำเร็จ

จอห์นสัน, และจอห์นสัน (Johnson, & Johnson, 1994, p. 435) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

วูดคอค, และฟรานซิส (Woodcock, & Francis, 1994, p. 1) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มคนที่จะต้องสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกัน มีกิจกรรมผูกพันกัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกัน

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมหมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีเป้าหมายของการทำงานเดียวกัน เพื่อบรรลุจุดประสงค์เดียวกันสมาชิกของกลุ่มต้องมีความรับผิดชอบร่วมกัน โดยสมาชิกในกลุ่มต้องช่วยเหลือพึ่งพากันเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ

6.2 ความสำคัญการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

วารภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2550, หน้า 8) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม คือ การรวมพลังกันของสมาชิกหลาย ๆ คนเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ เพราะความเชื่อที่ว่า มนุษย์แต่ละคนมีความรู้ ความสามารถที่มีแตกต่างกัน และความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละคน หรือในส่วนที่ดีที่สุดของแต่ละคนมาร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทีม

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, และคนอื่น ๆ (2551, หน้า 43-45) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม คือ การสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานให้แก่สมาชิก เพราะการทำงานเป็นทีมจะช่วยสร้างความไว้วางใจช่วยเหลือกันและบรรยากาศการทำงานที่ดีทำให้สมาชิกรู้สึกสบายใจ เกิดขวัญ และกำลังใจในการทำงาน สมาชิกจะผนึกกำลังให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการร่วมคิดแก้ไขปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรคอย่างราบรื่นสร้างความมั่นคงในอาชีพ เนื่องจากทีมงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตของงานทำให้องค์กรมีรายได้สูง ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกทีมงานมีความมั่นคง และความก้าวหน้าในอาชีพที่มั่นคง

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551, หน้า 11) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม คือกระบวนการในการบริหารทีมงานให้กระจ่างชัดในทุกแง่มุม ไม่ว่าจะเป็นหลักในการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบของทีมงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ของทีมงาน ตลอดจนวิธีกระตุ้นหรือจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทีมงานได้ช่วยกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ขององค์กร

สุนันทา เลานันท์ (2551, หน้า 64-65) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม คือ 1) ทีมมีประโยชน์หรือประสิทธิภาพ 2) การตัดสินใจกลุ่มมีประสิทธิภาพมากกว่า 3) บุคคลเรียนรู้เป็นผู้มีค่านิยม ช่วยเหลือผู้อื่น มีเมตตา มีความรับผิดชอบ เข้าใจผู้อื่น เสียสละ ฯลฯ จากการที่ได้เข้าร่วมกลุ่ม 4) แสดงออกทางอารมณ์ต่าง ๆ 5) คุณภาพชีวิตสูงขึ้นเพราะมีการแบ่งงานกันทำ 6) ขจัดความขัดแย้ง 7) เอกลักษณะของบุคคล การยอมรับนับถือตนเอง และ 8) ถ้าปราศจากการร่วมมือ กลุ่มและองค์กรย่อมอยู่ไม่รอด

กรกนก บุญชูจรัส (2552, หน้า 31) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะมนุษย์ต้องอยู่ร่วมกัน มีการพึ่งพาอาศัยกันและกันในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดความสำเร็จมากกว่าการทำเพียงคนเดียว การทำงานเป็นทีมเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นการบริหารที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงานมากที่สุด เพราะเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความสามัคคี ทำให้คนรักและผูกพันต่องานเป็นอย่างดี

ดักลาส (Douglas, 1988, pp. 123-137) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมคือกลุ่มของคนที่ประสานงานกันเพื่อปฏิบัติงานใดงานหนึ่งหรือหลาย ๆ งานที่ทำคนเดียวไม่ได้ แต่ทีมงานมิใช่การรวมกันกันโดยทั่วไป แต่เป็นกลุ่มเฉพาะที่ต้องทำงานร่วมกัน

แคทเทล (Cattle, 1991, pp. 161-184) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม คือการรวบรวมมวลอินทรีย์ซึ่งยังคงมีอยู่ เพื่อสร้างความพึงพอใจและสนองความพึงพอใจและสนองความต้องการของสมาชิกในทีมงาน

วูดคอค, และฟรานซิส (Woodcock, & Francis, 1994 p. 125) อ้างถึงในสุนันทา เลานันท์ (2551, หน้า 65) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม คือ การที่สมาชิกมีประสบการณ์ และทักษะความรู้ที่แตกต่างกัน เมื่อมารวมกลุ่มกัน มีความรับผิดชอบ

ร่วมกัน และความผูกพันทางใจนำประโยชน์มาสู่องค์กร คือ สมาชิกแต่ละคนจะปฏิบัติงานอย่างภาคภูมิใจ ส่งเสริมให้การทำงานประสบผลตามจุดมุ่งหมาย

ลูทธานส์ (Luthans, 1995, p. 216) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม คือการทำงานร่วมกันและมีการจูงใจเกิดขึ้น การทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกับการทำงานเป็นกลุ่ม ผลการทำงานของกลุ่มเป็นไปตามหน้าที่ที่แต่ละคนได้รับมอบหมายให้ทำ แต่ผลของการทำงานเป็นทีมเกิดขึ้นทั้งผลงานที่ได้รับและผลงานที่ทำร่วมกัน

สต็อท, และวอล์คเกอร์ (Stott, & Walker, 1995, p. 55) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมคือ 1) ช่วยลดการทำงานที่ซ้ำซาก 2) ช่วยเพิ่มความร่วมมือในการทำงาน 3) ช่วยให้เกิดความคิดเชิงนวัตกรรมใหม่ ๆ 4) ช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้น 5) ช่วยสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงาน 6) ช่วยปรับปรุงคุณภาพของผลิตผลและบริการ 7) ช่วยเพิ่มผลผลิตและผลประโยชน์ 8) ช่วยเพิ่มความคล่องตัว 9) ช่วยเพิ่มพันธะผูกพันต่อการดำเนินงาน 10) ช่วยลดความขัดแย้ง 11) ช่วยปรับปรุงความสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างบุคคลและหน่วยงาน และ 12) ช่วยเพิ่มมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม คือการนำจุดดีหรือประสบการณ์ของแต่ละคนมาช่วยกันนำพาให้เกิดผลิตผลสูงสุดต่อองค์กร เป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องด้วยมีแรงกระตุ้นภายใน และส่งผลต่อความพึงพอใจในกระบวนการทำงานร่วมกัน ซึ่งทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

6.3 ขอบข่ายการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2543, หน้า41-46) อ้างถึงใน ชาฤณี เหมือนโพธิ์ทอง (2554, หน้า 35) กล่าวว่า ขอบข่ายการทำงานเป็นทีมคือ มีการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ร่วมกันและเป็นไปอย่างชัดเจน สมาชิกทุกคนยอมรับและรับผิดชอบในเป้าหมายนั้น จำนวนสมาชิกมีพอสมควรที่จะทำให้เข้าใจและติดต่อสื่อสารได้สะดวกทั่วถึงกันมีการติดต่อกันอย่างเปิดเผย ไว้วางใจกัน ร่วมมือร่วมใจประสานระหว่างสมาชิก ยอมรับและสนับสนุนซึ่งกันและกันด้านความคิดและความสามารถ เข้าใจและร่วมมือกันแก้ปัญหา ตัดสินใจเกี่ยวกับงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อให้การทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่นตามต้องการ

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ (2547, หน้า 205) กล่าวว่า ขอบข่ายการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 1) นโยบาย จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ 2) สมาชิกกรับรู้นโยบาย จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ 3) สมาชิกร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ 4) การกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ 5) การสื่อสารเป็นแบบเปิด 6) มีความริเริ่มสร้างสรรค์ 7) การแก้ปัญหาความขัดแย้ง และ 9) มีความจริงใจและซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน

วราภรณ์ ตระกูลสฤทธ์ (2550, หน้า 9) กล่าวว่า ขอบข่ายการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล 2) มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน 3) มีโครงสร้างของทีม และ 4) สมาชิกมีบทบาทและความรู้สึกร่วมกัน

สุนันทา เลานันท์ (2551, หน้า 114) กล่าวว่า ขอบข่ายการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ บรรยากาศการทำงาน การมีส่วนร่วม การรับฟังซึ่งกันและกัน ความไม่เห็นด้วยในทางบวก ความเห็นพ้องต้องกัน การสื่อสารที่เปิดเผย บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน ภาวะผู้นำร่วม ความสัมพันธ์ภายนอก รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย และการประเมินผลตนเอง

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2552, หน้า 462 - 465) กล่าวว่า ขอบข่ายของการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 1) มีเป้าหมายสูงและชัดเจน 2) มีโครงสร้างชัดเจน 3) มีสมาชิกทีมงานที่มีความสามารถ 4) มีความผูกพันในทีมงาน 5) มีบรรยากาศที่ดีของการทำงานร่วมกัน 6) มีมาตรฐานแห่งความเป็นเลิศ 7) มีการสนับสนุนและการยอมรับจากภายนอกทีมงาน และ 8) การมีผู้นำที่ยืดหยุ่น

วุฒคอค, และฟรานซิส (Woodcock, & Francis, 1994, p. 49) อ้างถึงใน ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2551, หน้า 16) กล่าวว่า ขอบข่ายการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) สมาชิกของทีมเต็มใจยอมรับในกระบวนการ 2) ทีมสามารถจัดการกับความท้าทายของการสร้างทีมงาน และ 3) องค์การให้การสนับสนุนในความพยายามการสร้างทีมงาน

ดาเยอร์ (Dyer, 1995, pp. 15-16) อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นารี (2546, หน้า 112) กล่าวว่า ขอบข่ายการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) มีเป้าหมายและประโยชน์ที่ชัดเจน 2) สมาชิกเข้าใจในหน้าที่และบทบาทการปฏิบัติงาน 3) มีความเชื่อถือว่าไว้วางใจในทีม 4) มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย 5) สมาชิกยอมรับการตัดสินใจของผู้อื่น 6) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน 7) ผู้นำทีมให้การสนับสนุนผู้อื่น และเป็นผู้มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูง 8) ยอมรับและจัดการความขัดแย้งอย่างเฉลียวฉลาด และ 9) มีโครงสร้างมั่นคงและสอดคล้องกับงาน เป้าหมาย และสมาชิกทีมงาน

จอห์นสัน, และจอห์นสัน (Johnson, & Johnson, 1998, pp.13-15) กล่าวว่า ขอบข่ายการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) เป้าหมายของสมาชิกกับทีมงานเข้ากันได้ 2) มีการสื่อสารแบบสองทาง 3) มีส่วนร่วมและมีโอกาสเป็นผู้นำร่วม 4) มีการกระจายอำนาจให้กับสมาชิกในทีมอย่างเท่าเทียมกัน 5) ส่งเสริมการตัดสินใจโดยกลุ่ม 6) ความขัดแย้ง และการอภิปรายเข้าวิพากษ์วิจารณ์ในการสร้างสรรค์เป็นที่ยอมรับได้ 7) ความเหนียวแน่นในทีม 8) การประเมินประสิทธิภาพของทีม และ 9) ส่งเสริมให้มีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล

วุฒคอค (Woodcock, 1998, p. 13) อ้างถึงใน สุดา สุวรรณภิรมย์ (2551, หน้า 93) กล่าวว่า ขอบข่ายการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) ความสมดุลในบทบาท 2) วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน 3) การเปิดเผย 4) การสนับสนุนและจริงใจต่อกัน 5) ให้ความร่วมมือไม่

ขัดแย้งกัน 6) การปฏิบัติงานที่คล่องตัว 7) ผู้นำที่เหมาะสม 8) การทบทวนการทำงานของทีม 9) การพัฒนาบุคคล 10) มีสัมพันธ์ภายในระหว่างกลุ่มดี และ 11) มีการติดต่อสื่อสารที่ดี

โรบบินส์ (Robbins, 2001, p. 64) กล่าวว่า ขอบข่ายการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 1) การจัดรูปแบบงาน 2) การจัดองค์ประกอบ 3) การจัดบริบท และ 4) การจัดกระบวนการ

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการทำงานเป็นทีมต้องมีเป้าหมายสูงเด่นมีโครงสร้างที่มุ่งผลชัดเจน ประกอบด้วยสมาชิกทีมที่มีความสามารถสูง สมาชิกมีความผูกพันต่อกันเหนียวแน่นอย่างมีเอกภาพ มีบรรยากาศร่วมมือกันทำงาน มีมาตรฐานของความเป็นเลิศ ได้รับการร่วมมือและยอมรับจากภายนอกและมีผู้นำที่ดีและยึดมั่นต่อหลักการ

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ดังนี้ 1) นำความสามารถในการทำงานของผู้ร่วมทีมทุกคนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ 2) มีการกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน 3) เข้าใจวัตถุประสงค์ของการบริหาร 4) มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 5) มีความจริงใจในการทำงานร่วมกันเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และ 6) ได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก

7. ด้านการพัฒนาบุคลากร

7.1 ความหมายการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้ พะยอม วงศ์สารศรี (2546, หน้า 42) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ และประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กรทำงาน

สุทธิวรรณ ตันติธรรมาวงศ์ (2546, หน้า 74) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะและเทคนิคต่าง ๆ ในการเรียนการสอนให้กับบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

พิไลวรรณ อินทร์รักษ์ (2550, หน้า 29) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดการดำเนินงานให้บุคลากรได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ช่วงระยะเวลาหนึ่งในอันที่จะนำมาซึ่งการปรับปรุงความสามารถในการทำงานและส่งเสริมความก้าวหน้า เพื่อเอื้อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ให้สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้

สุริยา มนตรีภักดิ์ (2550, หน้า 11) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2551, หน้า 40) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการเสริมสร้าง เพิ่มพูนความรู้ และทักษะหรือความชำนาญงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในขอบเขตของการปฏิบัติงาน

วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552, หน้า 113) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ประสิทธิภาพจากการพัฒนา ส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถแก่ครู และบุคลากรในโรงเรียนได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่เต็มศักยภาพและมีคุณภาพ ส่งผลให้งานสำเร็จในด้านการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการ และการฝึกอบรม

เชสเตอร์ (Chester, 1966, p. 22) อ้างถึงใน วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552, หน้า 112) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการจัดการของโรงเรียนเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานด้านบุคลากรให้มีศักยภาพในการทำงานที่ดีตั้งแต่เข้าทำงานจนออกจากงาน ก่อเกิดผลผลิตที่สูง สร้างความพึงพอใจประสิทธิภาพให้แก่องค์กร

บีช (Beach, 1980, p. 95) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการจัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และมีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและเปลี่ยนพฤติกรรมของตนให้เป็นไปตามที่ต้องการ

คาสเตเตอร์ (Casterter, 1992, p. 272) อ้างถึงใน วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552, หน้า 112) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การที่องค์กรได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับบุคลากรซึ่งมีผลทำให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติของแต่ละบุคคล

มันดี, และโนวี (Monday, & Noe, 1996, p. 22) อ้างถึงใน เกษร สุขเกษม (2546, หน้า 62) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การทำให้ความเข้าใจ ความรู้ความสามารถของบุคลากรกว้างขึ้น เข้าใจ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง

บาร์ทอล, และมาร์ติน (Bartol, & Matin, 1998, p. 22) อ้างถึงในธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 41) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ประสิทธิภาพจากการพัฒนา ส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่เต็มศักยภาพและมีคุณภาพ ส่งผลให้งานสำเร็จในด้านการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการ และมีคุณภาพ

7.2 ความสำคัญการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

ณรินทร์ ชำนาญดู (2548, หน้า 83) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับประสิทธิภาพของงานคือ เมื่อมีการบรรจุคนเข้าทำงานก็มีได้หมายความว่า จะสามารถทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นต้องมีการอบรมแนะนำแก่ผู้ทำงานใหม่ในบางกรณีต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงานให้ด้วย

ธงชัย สมบูรณ์ (2549, หน้า 265) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาบุคลากรในองค์กรนั้น ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องตระหนักและระลึกเสมอว่า บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด เพราะคนเป็นปัจจัยชี้ขาดในการพัฒนา

พิไลวรรณ อินทร์รักษา (2550, หน้า 44) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในทุกองค์กร โดยการใช้แรงสมอง ใช้ความคิดสร้างสรรค์ วางแผน ประสานงาน อำนาจความสะดวกต่อสิ่งต่าง ๆ เพื่อจุดมุ่งหมายขององค์กร เมื่อคนหรือบุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือและความสามารถ องค์กรนั้นย่อมจะประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายขององค์กร

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2551, หน้า 87) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เมื่อคนทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วย่อมหวังความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิตงานใดที่ผู้ปฏิบัติมองไม่เห็นความก้าวหน้าหรือช่องทางที่จะก้าวหน้าได้ ผู้ปฏิบัติงานก็ย่อมหมดกำลังใจที่จะทำงานต่อไป ทั้งนี้เพราะความสัมฤทธิ์ผลในการทำงานและการเรียนรู้เป็นความต้องการขั้นหตุยภูมิของมนุษย์

มนุญ ไชยทองศรี (2551, หน้า 15) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบเพราะเป็นการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร ให้ก้าวทันความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ ๆ สามารถนำความรู้ ความสามารถมาปรับปรุงพัฒนาตนเอง และนำมาปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพตามที่ต้องการ

สเปียร์ (Spears, 1953, p.258) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเป็นงานที่ผู้บริหารควรทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

ฮาร์บิสัน, และไมเออร์ (Harbison, & Myers, 1964, p.2) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร คือกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและความสามารถของบุคคล

ชูเดน, และเซอร์แมน (Chruden Herbert G, & Arthur W. Sherman, 1968, pp. 10-11) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการให้การศึกษาคู่มือบรมบุคลากรเพื่อให้เป็นผู้ที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กรเป็นการพัฒนาการทำงานด้านทักษะ ความรู้ ทักษะคติ และบุคลิกภาพ การพัฒนาอาจเนื่องมาจากการขยายโครงการหรือการจัดองค์กรใหม่

ฟลิปโป (Flippo, 1984, p. 52) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรคือการเพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

เซสเตอร์ (Casterter, 1992, p.95) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร คือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ให้กับบุคลากร ซึ่งมีผลทำให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญกับหน่วยงานหรือองค์กรที่บุคลากรได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ จะทำให้เกิดระบบงานมีคุณภาพ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่ทำให้หน่วยงาน หรือองค์กรมีประสิทธิภาพเท่านั้น ยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งมีความแตกต่างกันตามความสนใจ ความถนัดของตนเอง

7.3 ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2547, หน้า 49-50) กล่าวว่า ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย 1) การนิเทศภายใน 2) การจัดเอกสารความรู้ด้านวิชาการ และ 3) การอบรม

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2548, หน้า 46-47) กล่าวว่า ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย 1) ศึกษาความต้องการ 2) กำหนดวัตถุประสงค์ในการอบรม 3) กำหนดขอบข่ายของหลักสูตร 4) กำหนดวิธีการอบรม 5) การดำเนินการฝึกอบรม 6) การประเมินผล และ 7) การติดตามผล และ 8) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาทางวิชาชีพเพื่อการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

สิริลักษณ์ ทองลิ้ม (2553, หน้า 14) กล่าวว่า ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากรตามลักษณะกิจกรรมต่าง ๆ ประกอบด้วย กิจกรรมที่ให้ความรู้ กิจกรรมการบริหาร กิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง และกิจกรรมแสวงหาความรู้ในหน้าที่

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2554, หน้า 82) กล่าวว่า ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากร คือ การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดี มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน

คิงส์เบอรี (Kingsbury, 1963, pp.19-20) กล่าวว่า ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากร คือ การวางนโยบาย ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับบุคคล การวางแผนในการจัดอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การวางโครงการปฏิบัติงาน กำหนดหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ การจัดชั้นตำแหน่งงาน การกำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้าง การสรรหาบุคคลเข้าทำงานและการสอบไล่ การคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้ง การให้ทดลองปฏิบัติงาน การจัดทำทะเบียนประวัติ การย้ายและการโอน การพัฒนาบุคคล การประเมินผล การปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง

บิชอบ (Bishod, 1976, pp. 4-8) อ้างถึงใน ชงชัย สมบูรณ์ (2549, หน้า 202) กล่าวว่า ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย 1) ความต้องการ 2) การวินิจฉัยและการวิเคราะห์ 3) การพัฒนา 4) ความเป็นไปได้ 5) การนำไปใช้ และ 6) การประเมินผล

แคสเตเตอร์ (Casterter, 1976, p. 181) อ้างถึงใน วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552, หน้า 84) กล่าวว่า ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน 2) การบริหารแผน 3) การปฏิบัติตามแผน และ 4) การประเมินผล

มุนดี, และโนวี (Mondy, & Noe, 1996, pp.9-11) กล่าวว่า ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) การจ่ายค่าตอบแทน 4) การดูแลความปลอดภัยและสุขภาพ 5) การแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ และ 6) การวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์

ดีไซมอน (Desimone, 2002, p.197) กล่าวว่า ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การประเมินความต้องการ 2) การออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร 3) การดำเนินการพัฒนา 4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากรได้แก่ การฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตลอดจน การพัฒนาความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ตามที่ต้องการขององค์กร

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ดังนี้ 1) ส่งเสริมและสนับสนุนเรียนรู้สิ่งใหม่ที่ทันสมัยและทันเหตุการณ์ 2) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมขององค์กรให้กับบุคลากร 3) ส่งเสริมและพัฒนาเพื่อสร้างความรู้ใหม่ในองค์กร 4) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพเพื่อการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น 5) จัดให้มีการฝึกอบรมและดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และ 6) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

8. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

8.1 ความหมายการประกันคุณภาพการศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความหมายการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ดังนี้

สุรัฐ ศิลปะอนันต์ (2543, หน้า 21) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การรับประกันคุณภาพของกระบวนการบริหารงานของโรงเรียนว่าได้มีการวางแผนการทำงานและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผลผลิตของโรงเรียนมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานทางการศึกษา และตรงตามความต้องการของผู้รับบริการได้ตลอดเวลา

ฐิติรัตน์ ทองอินทร์ (2548, หน้า 35) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การปฏิบัติการหรือการทำกิจกรรมใดๆ เกี่ยวกับการศึกษาอย่างมีระบบตามแผนที่กำหนดไว้แล้วทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าผลผลิตที่เกิดขึ้นจะมีคุณภาพตามลักษณะที่ต้องการ

อุไรพรรณ เจนวาณิชยานนท์, และสุวรรณี มงคลรุ่งเรือง (2549, หน้า 46) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กิจกรรมแนวปฏิบัติหรือแผนงานที่ได้จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ หรือเป็นกิจกรรมที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้า โดยมีเป้าหมายของกิจกรรมหรือการกระทำที่วางไว้คือ ผู้ใช้บริการจะได้รับผลผลิตจากมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2550, หน้า 7) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2551, หน้า 32) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของการจัดการศึกษาที่เป็นไปตามมาตรฐานของหลักสูตร ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานว่ามีความสอดคล้องกับที่ได้กำหนดไว้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้มารับบริการ อันได้แก่ นักเรียน และผู้ปกครอง อีกทั้งยังเป็นการตอบสนองความต้องการของสังคมที่ต้องการผู้สำเร็จการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ

เริงชัย จงพิพัฒน์สุข (2553, หน้า 21) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การประมาณว่าการจัดการศึกษาคุณภาพครบถ้วนตามมาตรฐานต่างๆ มากน้อยเพียงใดหรือไม่

โสภณ พรหมแก้ว (2553, หน้า 12) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การสร้างความมั่นใจว่า สถานศึกษาสามารถจัดการได้ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ และถือว่าการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาที่เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษามีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เป็นหน้าที่ที่บุคลากรในสถานศึกษา และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาต้องช่วยกันดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จ

โอ๊กแลนด์ (Oakland, 1993, pp.15-16) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่มีระบบการวางแผนการจัดการคุณภาพที่จัดดำเนินงานทั้งการพัฒนาระบบคุณภาพ การควบคุมคุณภาพ และการปรับปรุงคุณภาพงานทำให้เกิดความมั่นใจทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภคว่า กระบวนการเหล่านี้มีคุณภาพทุกขั้นตอน

สตีเฟน, และมอร์แกน (Stephen, & Morgan, 1994, pp. 45-46) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กิจกรรมการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติให้เกิดคุณภาพอย่างเหมาะสมจากหน่วยงาน หรือสถาบันรับรองคุณภาพที่ตรวจสอบประเมินผลระบบมาตรฐานคุณภาพที่มีแนวทางการปฏิบัติตามมาตรฐาน ระบบวิธีควบคุมการดำเนินงานและการบันทึกรายงานผลด้านคุณภาพ

ฮอฟแมน, และจูเลียส (Hoffman, & Julius, 1995, pp. 8-9) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กิจกรรมสร้างความเชื่อมั่น ความมั่นใจในคุณภาพสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่มีกระบวนการวางแผนคุณภาพเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายคุณภาพที่ต้องการ มีการควบคุมคุณภาพ เพื่อตรวจสอบบันทึกและประเมินคุณภาพที่เป็นจริงเปรียบเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติ ผลการปฏิบัติงานในอดีต ทั้งมาตรฐานเปรียบเทียบคุณภาพจากองค์กรคู่แข่งชั้นหรือมาตรฐานที่สังคมยอมรับ

ฮิลล์ (Hill, 1998, p.2) อ้างถึงใน ประสาน ลักษณะวงศ์ (2549, หน้า 54) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหาร จัดการที่สร้างความมั่นใจให้ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาจะพัฒนาให้ผู้เรียน มีคุณภาพที่พึงประสงค์ ตามเป้าหมายของหลักสูตร และมาตรฐานการศึกษา

คัทแทนซ์ (Cuttance, 1999, pp. 18-23) อ้างถึงใน ไชยา กรมแสง (2553, หน้า 53) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กลยุทธ์ที่ได้วางแผนไว้อย่างเป็นระบบและการปฏิบัติงานที่ได้มีการออกแบบเพื่อรับประกันว่ากระบวนการที่ได้รับการกำกับ ดูแล รวมถึงการปฏิบัติงานนั้นมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อยู่ตลอดเวลา

สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การรับประกันคุณภาพของกระบวนการบริหารงานในโรงเรียนว่า ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้เกิดผลผลิตที่มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานและเป็นไปตามความคาดหวังของผู้รับบริการ โดยมุ่งการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญและให้ทุกฝ่ายมีส่วนในการสนับสนุนโรงเรียนร่วมกัน

8.2 ความสำคัญการประกันคุณภาพการศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญการประกันคุณภาพการศึกษา ไว้ดังนี้

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2546, หน้า 6) กล่าวว่า ความสำคัญการประกันคุณภาพการศึกษาจะทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นการยกระดับคุณภาพการศึกษา ส่วนการประกันคุณภาพภายนอกจะช่วยเป็นหลักประกันให้ผู้เรียน และสังคมมีความมั่นใจว่าจะได้รับการบริการจากสถานศึกษาที่ดีขึ้นสม่ำเสมอสามารถตรวจสอบได้ว่าการจัดการศึกษาได้ให้สิ่งที่ผู้เรียน สังคม และรัฐต้องการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2547, หน้า 5-6) กล่าวว่า ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา คือ การมีวัฒนธรรมในสถานศึกษา และความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อกำหนดความรับผิดชอบคิดค้น แสวงหาวิธีการต่าง ๆ นำมาปฏิบัติอย่างดีที่สุด นำไปสู่ผู้เรียนโดยไม่ต้องรอคำสั่ง หรือรอคำแนะนำจากส่วนกลาง เมื่อพบปัญหาและอุปสรรคต้องหาทางปรับปรุงแก้ไข

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2549, หน้า 19-20) กล่าวว่า ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้บริโภครทั้งภายในและภายนอก

การประกันคุณภาพการศึกษา จึงเป็นยุทธศาสตร์เชิงรุกที่เน้นการวางแผน และเตรียมการป้องกันล่วงหน้า เป็นการสร้างความมั่นใจที่ตั้งอยู่บนรากฐานของวิชา มีหลักฐาน ข้อเท็จจริงที่ตรวจสอบได้ และปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เป็นการสร้างความมั่นใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อสร้างโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยความตั้งใจของผู้บริหาร และการกระจายอำนาจความรับผิดชอบที่เหมาะสม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา

สุวิมล ว่องวานิช (2549, หน้า 12) กล่าวว่า ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาอย่างยิ่ง เพราะว่าการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นการแสดงให้เห็นถึงคุณภาพการศึกษาที่ทางโรงเรียนจัดให้กับผู้เรียนเพื่อให้ตอบรับกับกรอบและนโยบายการจัดการศึกษา และเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มีความมั่นใจและเชื่อมั่นกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนว่าจะมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด

รังสิมา เมฆมงคล (2550, หน้า 1) กล่าวว่า ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา คือ ทำให้ประชาชนได้รับข้อมูลคุณภาพการศึกษา เกิดความเชื่อมั่น และสามารถตัดสินใจเลือกใช้บริการที่มีคุณภาพมาตรฐาน ป้องกันการจัดการศึกษาที่ไม่มีคุณภาพ ซึ่งมีผลให้การศึกษาที่มีพลังที่จะพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

โบกู (Bogue, 1991, p.121) กล่าวว่า ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละสถาบัน การประเมินความสำเร็จควรคำนึงถึงคำตอบที่น่าพึงพอใจ เช่น คำตอบเกี่ยวกับประเด็นที่ต้องพัฒนาปรับปรุง ประเด็นการเชื่อมโยงระหว่างการเรียนการสอน และมาตรฐานจากภายนอก

แอสติน (Astin, 1993, pp.112-132) กล่าวว่า ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา คือกิจกรรมหรือแนวปฏิบัติใด ๆ ที่หากได้ดำเนินการตามระบบและแผนที่ได้วางไว้แล้ว จะทำให้เกิดความมั่นใจว่าจะได้ผลผลิตของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์

สเต็ปป์ (Stebbing, 1993, p.54) กล่าวว่า ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับระบบคุณภาพทุกระบบ การรวบรวมข้อมูลการวางแผนกิจกรรมทุกชนิด บุคลากรให้รายละเอียด หรือคำแนะนำ ต้องกระทำก่อนลงมือใด ๆ เพื่อให้สามารถควบคุมขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

แอนเน โกลด์, และเจนิเฟอร์ อีวาน (Anne Gold, & Jennifer Evans, 1998, p.30) กล่าวว่า ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา คือกระบวนการควบคุมทางสถิติที่เน้นถึงการป้องกันความผิดพลาดการรับรองจากภายนอก รวมทั้งการตรวจสอบระบบคุณภาพและการวิเคราะห์เหตุและผล

ไคเยอร์ (Cyert, 2002, p.60) กล่าวว่า ความสำคัญของการประกันคุณภาพ การศึกษา คือ แผนการปฏิบัติการทั้งหลายที่เป็นระบบเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการศึกษาระ สอนงตอบสนองต่อคุณภาพที่กำหนด

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการแสดงให้เห็นถึง คุณภาพการศึกษาที่ทางโรงเรียนจัดให้กับผู้เรียนเพื่อให้ตอบรับกับกรอบและนโยบายการจัด การศึกษา และเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มีความมั่นใจและเชื่อมั่นกับการจัด การศึกษาของโรงเรียนว่าจะมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด

8.3 ขอบข่ายการประกันคุณภาพการศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายการประกัน คุณภาพการศึกษาไว้ดังนี้

อารีรัตน์ วัฒนสิน (2545, หน้า 9-12) กล่าวว่า ขอบข่ายการประกันคุณภาพ การศึกษาประกอบด้วย จัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษา กำหนดมาตรฐานการศึกษา ระดับ สถานศึกษา จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ปรับปรุงโครงสร้าง การบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ประเมินมาตรฐานการศึกษา และการผลดูระบบประกันคุณภาพการศึกษา

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2546, หน้า15-27) กล่าวว่า ขอบข่ายการประกัน คุณภาพการศึกษาประกอบด้วย 1) สร้างบุคลากร 2) สร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 3) การจัดระบบ สารสนเทศของสถานศึกษา 4) พัฒนามาตรฐานทางการศึกษาระดับสถานศึกษา 5) จัดทำ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 6) การจัดระบบจัดการคุณภาพการศึกษา 7) การตรวจสอบและ ทบทวนคุณภาพการศึกษา 8) การประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ 9. การรายงานคุณภาพ การศึกษาประจำปี และ 10) การกำกับติดตามประเมิน

จินตนา หัวใจเพชร (2549, หน้า 12) กล่าวว่า ขอบข่ายการประกันคุณภาพ การศึกษา คือ 1) การจัดการเรียนการสอน 2) การวิจัย 3) การให้บริการทางวิชาการ และ 4) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

จำรุญ เรื่องขจร (2549, หน้า 23) กล่าวว่า ขอบข่ายการประกันคุณภาพ การศึกษา ตามบทบาทหน้าที่ประกอบด้วย 1) การควบคุมคุณภาพ 2) การตรวจสอบคุณภาพ และ 3) การประเมินคุณภาพ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2549, หน้า 20-21) กล่าวว่า ขอบข่ายการประกันคุณภาพ การศึกษาประกอบด้วย 1) จัดโครงสร้างการบริหารให้บุคลากร 2) แต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา 3) จัดทำระบบสารสนเทศ 4) กำหนดมาตรฐานการศึกษา 5) จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา 6) ดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

เฮอร์แมน (Herman, 1970, pp. 88-89) กล่าวว่า ขอบข่ายของการประกันคุณภาพ การศึกษาประกอบด้วย การศึกษาหรือประเมินตนเองในสถาบัน การตรวจสอบกันเองภายในกลุ่มสถาบัน

และเชิญบุคคลภายนอกมาร่วมกัน การวิเคราะห์เอกสารทางสถิติและ/หรือ การวิเคราะห์จากตัวบ่งชี้ ผลการดำเนินงาน การสำรวจความคิดเห็นของนักเรียน หรือนักศึกษา และการจัดสอบวัดความรู้ ทักษะ และความสามารถของผู้เรียน

เมอร์กาทรอยด์, และมอร์แกน (Murgatroyd, & Morgan, 1994, pp.201-203) กล่าวว่า ขอบข่ายของการประกันคุณภาพการศึกษาประกอบด้วย 5 ประการ คือ 1) มาตรฐานการศึกษากำหนดโดยผู้เชี่ยวชาญภายนอก 2) มาตรฐานเขียนในรูปของความคาดหวังที่โรงเรียนจะต้องบรรลุถึง 3) มาตรฐานต้องสามารถประเมินได้โดยใช้เกณฑ์ที่เป็นปรนัย 4) มาตรฐานต้องใช้อย่างเสมอภาค ไม่มีการยกเว้นโดยปราศจากเหตุผลสมควร และ 5) การประกันคุณภาพการศึกษาจะประกอบด้วย การตรวจสอบและทบทวน (audit and review) การทดสอบด้วยแบบ ทดสอบมาตรฐาน และการประเมินคุณภาพการศึกษา

แคสเททเตอร์ (Castetter, 1996, p. 57) กล่าวว่า ขอบข่ายการประกันคุณภาพการศึกษา คือ การพัฒนางานของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกแล้ว ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความสามารถของตนเองยิ่งขึ้น

รูธ, และบยาร์ (Rue, & Byars, 2000, p.449) กล่าวว่า ขอบข่ายการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นการกำหนดให้มีระบบและกลไกในการควบคุม (control) ตรวจสอบ (audit) และประเมิน (assess) การดำเนินงานในแต่ละองค์ประกอบคุณภาพ (quality factor) ตามดัชนีบ่งชี้ (index) ที่กำหนด เพื่อเป็นการประกันแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนให้มั่นใจว่าสถาบัน นั้น ๆ สามารถให้ผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพและพร้อมสำหรับการประเมินคุณภาพและรับรองมาตรฐานจากภายนอก สำหรับแนวทางในการควบคุมตรวจสอบ และประเมินคุณภาพ

ไคเยอร์ (Cyert, 2002, p.60) กล่าวว่า ขอบข่ายการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย การร่วมกันวางแผน (planning) การร่วมกันปฏิบัติตามแผน (doing) การร่วมกันตรวจสอบ (checking) การร่วมกันปรับปรุง (action)

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการประกันคุณภาพการศึกษา คือ แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพ และเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนดูแลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ดังนี้ 1) มีกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินการ 2) มีการชี้แจงเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 3) มีการจัดประชุม ฝึกอบรม ให้บุคลากร 4) มีการตรวจสอบระบบคุณภาพ และการวิเคราะห์เหตุและผล 5) มีการกำหนดความรับผิดชอบคิดค้น แสวงหาวิธีการเพื่อนำมาปฏิบัติอย่างดีที่สุด และ 6) มีการส่งเสริมและยกระดับมาตรฐานการศึกษา

9. ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน

9.1 ความหมายการมีส่วนร่วมของชุมชน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความหมายการมีส่วนร่วมของชุมชนไว้ดังนี้

ชาญวุฒิ เจิมจำรูญ (2548, หน้า 59) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือคนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีการติดต่อสื่อสาร มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันในการกระทำและมีการจัดการ

เต็มดวง จำนง (2550, หน้า 62) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง การมีผู้ปกครองและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และช่วยระดมทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นในการพัฒนาการศึกษา โดยมีเป้าหมายเดียวกัน หรือคล้ายคลึงกัน

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2551, หน้า 195) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง กระบวนการที่ประชาชนในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และท้องถิ่น ได้เข้าไปเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยร่วมแสดงความคิดเห็นและกระทำในสิ่งที่เห็นพ้องต้องกัน

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2551, 41) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง กระบวนการของกลุ่มชุมชนที่มีการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือปฏิบัติ โดยมีความเข้าใจปัญหาของตนและตระหนักถึงสิทธิ์ของตนที่มีต่อสิ่งนั้น ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ด้วยการที่บุคคลได้รับ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 3) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง การที่ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมทั้งทางตรงหรือทางอ้อมในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งหรือทุกขั้นตอนในกิจกรรมของสถานศึกษา

ปิยนุช สมสมัย (2555, หน้า 20) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง กระบวนการที่ให้สิทธิ และหน้าที่แก่ประชาชน ในการแก้ปัญหา พัฒนา และได้รับประโยชน์จากการพัฒนานั้น ๆ ซึ่งเป็นการเข้าร่วมอย่างแข็งขัน ไม่ใช่การแค่เข้าร่วมแค่พอเป็นพิธี

เดวิส (Davis, 1972, p. 136) อ้างถึงใน บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา (2548, หน้า 98) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง การเกี่ยวข้องทางจิตใจและอารมณ์ (mental and emotional involvement) ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม (group situation) ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องนี้เป็นเหตุเร้าใจให้กระทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้น กับทั้งให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าวด้วย

เคิธ (Keith, 1972, p. 136) อ้างถึงใน ประพันธ์พงศ์ ชินพงษ์ (2554, หน้า 124) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง การเกี่ยวข้องทางจิตและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่มซึ่งส่งผลเป็นเหตุให้การกระทำของกลุ่มบรรลุจุดมุ่งหมาย และเกิดความรู้สึกยอมรับรับผิดชอบกับกลุ่มด้วย

รีดเดอร์ (Reeder, 1973, p. 72) อ้างถึงใน สันติชัย เอื้อจงประสิทธิ์ (2551, หน้า 74-75) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการพบปะสังสรรค์ทางสังคม ซึ่งรวมทั้งการมีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคลและของกลุ่มด้วย

เออร์วิน (Erwin, 1976, p. 138) อ้างถึงใน มณฑล จันทน์แจ่มใส (2551, หน้า 94) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง กระบวนการให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนาาร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหาของตนเองใช้ความคิดสร้างสรรค์และความชำนาญของประชาชน ร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา

โคเฮน, และอัฟฮอฟ (Cohen, & Uphoff, 1981, p. 6) อ้างถึงใน ประชุม สุวัทธิ (2551, หน้า 98) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง สมาชิกของชุมชนต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องใน 4 มิติ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา 3) การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือคนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีการติดต่อสื่อสาร มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันในการกระทำและมีการจัดการ

9.2 ความสำคัญการมีส่วนร่วมของชุมชน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญการมีส่วนร่วมของชุมชนไว้ดังนี้

ถวิล มาตรการเยี่ยม (2546, หน้า 195) กล่าวว่า ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชน คือ 1) การระดมสรรพกำลังจากทรัพยากรมนุษย์ 2) คุณภาพการตัดสินใจ 3) ส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบ 4) การวางแผน และการตัดสินใจ 5) การบริหารเปิดโอกาสให้แต่ละคนกลุ่มบุคคล 6) การวางแผนและการตัดสินใจ และ 7) การมีส่วนร่วมถือว่าเป็นความชอบธรรมหรือเป็นสิทธิของผู้ร่วมงานทุกคน

ธงชัย สันติวงษ์ (2546, หน้า 138) กล่าวว่า ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชน คือ วิธีบริหารที่ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ เช่น การมีส่วนร่วมในการวางแผน ช่วยเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของนักบริหาร ตลอดจนการให้โอกาสและมีอิสระกับกลุ่มที่จะตัดสินใจทำงานเองภายใต้เป้าหมายและนโยบายที่มอบหมายไว้ให้อย่างกว้าง ๆ

สุวัฒน์ เงินน้ำ (2547, หน้า 18 - 19) กล่าวว่า ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชน คือ 1) การมีส่วนร่วมจากภายนอก และ 2) การมีส่วนร่วมจากภายใน

อคิน รพีพัฒน์ (2547, หน้า 49) กล่าวว่า ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชน คือ 1) การกำหนดปัญหา สาเหตุของปัญหา ตลอดจนแนวทางแก้ไข 2) การตัดสินใจ

เลือกแนวทาง และวางแผนพัฒนา แก้ไขปัญหา 3) การปฏิบัติงานในกิจกรรมการพัฒนาตามแผนและ 4) การประเมินผลงานกิจกรรมการพัฒนา

จินตวีร์ เกษมสุข (2554, หน้า 3) กล่าวว่า ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชน คือ 1) การคิดศึกษาและค้นคว้า 2) มีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงานโครงการ หรือกิจกรรม 3) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และ 4) มีส่วนร่วมในการควบคุมติดตามและประเมินผลการทำงาน

บราวน์, และโมเบิร์ก (Brown, & Moberg, 1980, p.483) กล่าวว่า ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นกระบวนการซึ่งบุคคล ตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีอิทธิพลซึ่งกัน และกันในการตัดสินใจที่จะส่งผลกระทบต่อบุคคลเหล่านั้นในอนาคตซึ่งอาจจะถูกกำหนดขึ้นมาอย่างเป็นทางการหรือได้รับการสนับสนุนอย่างไม่เป็นทางการได้

เค็ธ (Keith, 1981, p.136) กล่าวว่า ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชน คือ การมีส่วนร่วมในการปะทะ สังสรรค์ทางสังคม ทั้งทางจิตใจ และอารมณ์ (mental and emotional involvement) ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม (group situation) ซึ่งรวมทั้งการมีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคล และการมีส่วนร่วมของกลุ่มดำเนินงานพัฒนาพร้อมความคิดร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหาของตัวเอง ร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความรู้ความชำนาญ ร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสม และสนับสนุนติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์กร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

หวัง (Whang, 1981, pp.91-92) กล่าวว่า ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชน คือกระบวนการเข้าไปดำเนินงานของบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความสนใจของตน หรือเพื่อให้การสนับสนุนทางด้านกำลังงานหรือทรัพยากรต่อสถาบัน หรือระบบที่ครอบคลุมการดำเนินชีวิต

เชลล์ (Shell, 1989, p.211) กล่าวว่า ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นลักษณะของการเข้าไปสัมพันธ์กับกิจกรรมโดยตรงของผู้ได้บังคับบัญชา โดยที่บุคคลเหล่านั้นเข้าไปแบ่งปันการควบคุม ผลลัพธ์ขององค์การตลอดจนมีความเท่าเทียมในสิทธิ นอกจากนี้การปฏิสัมพันธ์จะต้องคำนึงถึงองค์การ และโครงสร้างหน้าที่ทางสังคมอีกด้วย

ปาร์คเกอร์ (Parker, 1990, p.33) อ้างถึงใน วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552, หน้า 94) กล่าวว่า ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชน มีความมุ่งหมายที่ชัดเจน มีความเป็นกันเอง การมีส่วนร่วมการมีศิลปะในการฟังการใช้ความไม่ลงรอยให้เกิดคุณค่า การใช้มติเอกฉันท์ การสื่อสารแบบเปิด บทบาทและการกำหนดงานไว้ชัดเจน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชนคือ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการทำงาน จะทำให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันกับงานหรือองค์การ ความรู้สึกผูกพันเกี่ยวข้อง

9.3 ขอบข่ายการมีส่วนร่วมของชุมชน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายการมีส่วนร่วมของชุมชนไว้ดังนี้

ศิริชัย กาญจนาวาสี (2547, หน้า 24) กล่าวว่า ขอบข่ายการมีส่วนร่วมของชุมชนประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการประชุม 2) การมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร 4) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 5) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน 6) การมีส่วนร่วมการได้รับประโยชน์

อคิน รพีพัฒน์ (2547, หน้า 188) กล่าวว่า ขอบข่ายการมีส่วนร่วมของชุมชนประกอบด้วย 1) การมีประชาชนเข้าร่วมโดยตรง 2) การที่ประชาชนมีส่วนร่วมทางอ้อม และ 3) การที่ประชาชนมีส่วนร่วมโดยการเปิดโอกาสให้ โดยผ่านองค์กรที่ไม่ใช่ผู้แทนของประชาชน

วรรณภา วงษ์วานิช (2549, หน้า 52) กล่าวว่า ขอบข่ายการมีส่วนร่วมของชุมชนประกอบด้วย 2 ลักษณะ ดังนี้คือ 1) การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง และ 2) การมีส่วนร่วมที่ไม่แท้จริง

ประชุม สุวัตติ (2551, หน้า 32) กล่าวว่า ขอบข่ายการมีส่วนร่วมของชุมชนเกิดจากพื้นฐาน 4 ประการประกอบด้วย 1) เป็นบุคคลที่จะต้องมีความสามารถ 2) เป็นบุคคลที่มีความพร้อมที่เข้ามามีส่วนร่วม 3) เป็นบุคคลที่มีความประสงค์จะเข้าร่วม 4) เป็นบุคคลที่ต้องมีความเป็นไปได้จะเข้าร่วม

มณฑล จันทร์แจ่มใส (2551, หน้า 16) กล่าวว่า ขอบข่ายของการมีส่วนร่วมของชุมชนจะต้องมีและเกิดขึ้นมาโดยตลอด ทั้งนี้เริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการ การบริหารจัดการดำเนินงานตามแผน การเสียสละกำลังแรงของบุคคล ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ กำลังเงินหรือทรัพยากรที่มีอยู่

เดลเบรก, และแอนดรู (Delbecq, & Andrew, 1971, pp. 466-492) อ้างถึงในวันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552, หน้า 95) กล่าวว่า ขอบข่ายการมีส่วนร่วมของชุมชนในการวางแผนประกอบด้วย 5 รูปแบบ คือ 1) การรวบรวมข้อมูลรายละเอียด 2) การวิเคราะห์ หรือสรุปปัญหา 3) การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา 4) ดำเนินการแก้ไขปัญหา และ 5) ติดตาม และประเมินผล

โคเฮน, และอัปฮอฟฟ์ (Cohen, & Uphaff, 1977, pp. 30-58) อ้างถึงในนงลักษณ์ เรือนทอง (2550, หน้า 95) กล่าวว่า ขอบข่ายการมีส่วนร่วมของชุมชนประกอบด้วย 4 ประเด็น คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ลอร์เลอร์ (Lawler, 1986, p.92) กล่าวว่า ขอบข่ายการมีส่วนร่วมของชุมชนประกอบด้วย 1) การใช้อำนาจที่เหมาะสม หรือตัดสินใจขึ้นอยู่กับลักษณะงานกิจกรรมที่ดำเนินการอยู่เป็นสำคัญ 2) การที่ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ตรงกันจะทำให้เข้าใจวัตถุประสงค์ตรงกัน 3) การให้รางวัลจะกระตุ้นให้บุคคลมีส่วนร่วมมากขึ้น และ 4) หากบุคคลขาดการอบรม จะไม่มีความรู้และทักษะในเรื่องที่จะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมจะทำให้การมีส่วนร่วมน้อยลง

แมคดา (Macda, 1992, p.8) อ้างถึงใน ปิยนุช สมสมัย (2555, หน้า 20) กล่าวว่า ขอบข่ายการมีส่วนร่วมของชุมชนประกอบด้วย 3 ลักษณะคือ 1) การมีส่วนร่วมเชิงแข่งขัน 2) การมีส่วนร่วมเชิงไม่แข่งขัน และ 3) การมีส่วนร่วมแบบเฉื่อยชา

ชาดิด, และปรินส์ (Shadid, & Prins, 1996, p. 356) กล่าวว่า ขอบข่ายการมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และ 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการมีส่วนร่วมของชุมชน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการร่วมปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ดังนี้ 1) เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 2) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ 3) มีส่วนร่วมในการติดต่อสื่อสาร และการเอื้ออาทรต่อกัน 4) มีการเรียนรู้ร่วมกันในการกระทำและการจัดการตามเป้าหมายและนโยบาย 5) มีส่วนร่วมในการวางแผน ช่วยเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจ และ 6) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

อัครเดช นนทะสุด (2547, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยในการบริหารงานโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับ “มาก” โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การใช้แผนยุทธศาสตร์ การจัดการเรียนรู้โดยยึดถือผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และการประกันคุณภาพทางการศึกษา

ชาญวุฒิ เจิมจำรูญ (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้ง 9 ตัว ได้แก่ วิสัยทัศน์ ปรัชญา และเป้าหมายของโรงเรียน หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาความสามารถของบุคลากรแกนนำ การทำงานเป็นทีม ทรัพยากร การบริหารและการจัดการ การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง และสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน ส่งผลต่อความสำเร็จในการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก

นำพิชญ์ ธรรมนิเวศน์ (2549, หน้า 72) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการนํานโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า

ปัจจัยสาระนโยบาย อันประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของนโยบาย ความสอดคล้องของแนวปฏิบัติและมาตรฐานนโยบาย มีอิทธิพลตรงต่อผลของการนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ และมีอิทธิพลตรงต่อการสนับสนุนการปฏิบัติ ซึ่งส่งอิทธิพลโดยรวมไปยังผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคณะตัวอย่างโรงเรียนดีมีคุณภาพ ในระดับมัธยมศึกษาขนาดกลาง สรุปผลการวิจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยที่นำไปสู่โรงเรียนดีที่ให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ประกอบด้วยผู้นำและบุคลากรมีความเข้มแข็ง 2) กระบวนการที่นำไปสู่โรงเรียนดีที่ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ประกอบด้วย 2.1) หลักสูตรสถานศึกษา 2.2) การเรียนรู้ โรงเรียนมีระบบการเรียนรู้ 2.3) ระบบสารสนเทศ โรงเรียนมีและใช้ระบบสารสนเทศในด้านการบริหารจัดการและด้านการเรียนรู้ 2.4) ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 3) คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผลผลิตของการจัดการศึกษา คุณภาพของผู้เรียนด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ

วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร 2) ทัศนคติของผู้บริหาร 3) บรรยากาศสถานศึกษา 4) คุณภาพการสอนของครู 5) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 6) การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู 7) พฤติกรรมมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน 8) เจตคติต่อสถานศึกษา และ 9) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การบริหารโรงเรียน 2) การบริหารและการสนับสนุน 3) การพัฒนาบุคลากร และ 4) การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ปัจจัยที่ส่งผลกับความสำเร็จในการบริหารศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 1 ชุด

2. งานวิจัยต่างประเทศ

ฮาเจอร์ (Hager, 1997, p.62) ศึกษาเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ (QA) ในด้านการฝึกอบรมและอาชีวศึกษา (VET-Vocational Education and Training) ในประเทศออสเตรเลีย ช่วงเวลา 6 ปี โดยศึกษาปัจจัยที่น่าสนใจ 3 ประการ คือ ความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดของภาคอุตสาหกรรมซึ่งผลประโยชน์จากการประเมิน เพื่อประกันคุณภาพการเพิ่มขึ้นของการแข่งขันในตลาดฝึกอบรมการเพิ่มขึ้นของความต้องการของชุมชนสำหรับคุณภาพ จากการศึกษาประกันคุณภาพของระบบที่มั่นคง การจัดคุณภาพทั้งหมดจะขึ้นอยู่กับมาตรฐานนานาชาติ การวิจัยเสนอแนะว่าประเด็นที่ควรคำนึงถึงในการดำเนินงานของ (QA) ในภาค VET คือข้อกำหนดส่วนบุคคล กระบวนการวางแผน โปรแกรมพัฒนาที่งาน การสืบให้รู้ในเรื่องความต้องการของลูกค้า และบทบาทของการตรวจสอบการประเมินและการวัดผล การศึกษาเรื่อง VET ชี้ให้เห็นว่าปัญหาหลักทั้งหมดคือ ความยากลำบากในการวางพื้นฐานขององค์กร

มาร์ติเนซ (Martinez, 2000, p. 171) ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้บริหาร คือ กุญแจไขไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียน ความสำเร็จของโรงเรียนขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน การมีผู้บริหารที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้ครูร่วมปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างงดงาม

ชิฟเฟิลไบน์ (Schiefelbein, 2000, p. 114) ได้ทำการศึกษาวิจัยวิธีที่ทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในประเทศลาตินอเมริกาที่เป็นนิติบุคคลมีดังนี้ คือ ส่งเสริมให้มีการคิดวิเคราะห์ จัดห้องสมุดในห้องเรียน โดยมีหนังสือตำราในห้องเรียนละ 100 เล่ม จัดให้มีโครงการอบรมครูในการพัฒนาสื่อการสอน 1 สัปดาห์/ปี ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาโดยการอบรมเสริมความรู้ 4 สัปดาห์/ปี มีนโยบายส่งเสริมครูที่ดีมีความสามารถให้ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น และให้รางวัลและส่งเสริมครูที่ได้รับการพัฒนาก่อนผ่านการประเมิน

มัวร์ (Moore, 2002, p.122) ได้ทำการวิจัยพบว่า การจะบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมในการแสดงวิสัยทัศน์ สนับสนุนกระตุ้นให้ครูมีความคิดริเริ่ม สร้างสื่อการสอนใหม่ ๆ และมีการทำงานเป็นทีม

แลงเลย์ (Langley, 2003, p. 210) ได้ทำการวิจัยพบว่า การบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องเข้าใจและสนใจสภาพแวดล้อมของห้องเรียน ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากต่อความสำเร็จในการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารจะต้องรู้จักใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการจัดการศึกษา เช่น การจัดหลักสูตรที่ได้มาตรฐาน และให้ความสำคัญต่อการปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน นอกจากนี้ ยังต้องสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ เพื่อช่วยในการสอนของครูโดยหาวิถีวิธีใหม่ๆ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน จัดหาทรัพยากรเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนตามที่ครูต้องการ

มาร์แชล (Marshall, 2008, p.63) ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารและครูเพื่อสังเกตความเหมือนและความแตกต่างของการตระหนักรู้ถึงความสำคัญของพฤติกรรม ผลการศึกษา พบว่า ไม่มีความแตกต่างในเรื่องของการตระหนักรู้ถึงความสำคัญของพฤติกรรมที่ผู้บริหารควรมี แต่พบความแตกต่างในเรื่องของการร่วมมือกันในเรื่องหลักสูตร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและครู ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ จะเห็นว่าจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและครู ได้แก่ ตัวผู้บริหาร ต้องมีหน้าที่ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนของครู อำนวยความสะดวกด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ด้านหลักสูตรสถานศึกษา ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการกระจายอำนาจทางการศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อให้ผลผลิตผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของการศึกษา เป็นที่พึงทางวิชาการแก่ครูได้ ผู้บริหารต้องหาปัจจัยต่าง ๆ มากมายหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนตามทัศนะของ

ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เพื่อพัฒนาความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนทุก ๆ ด้านต่อไป

จะเห็นได้ว่าในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูนั้นจะมีแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับความสำเร็จ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน จากนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิด และกำหนดปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหาร ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการ ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน

นักวิชาการ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จ								
	สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ	หลักสูตรสถานศึกษา	การจัดกระบวนการเรียนรู้	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	การกระจายอำนาจการศึกษา	การทำงานเป็นทีม	การพัฒนาบุคลากร	การประกันคุณภาพการศึกษา	การมีส่วนร่วมของชุมชน
1. สมศักดิ์ สินธุเวชชัย (2542, หน้า 149-150)		✓	✓	✓		✓			
2. สงบ ประเสริฐพันธ์ (2543, หน้า 84-85)	✓		✓				✓		✓
3. สุรัฐ ศิลปะอนันต์ (2543, หน้า 21)			✓		✓			✓	✓
4. วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2551, หน้า 38-41)	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
5. เปรอร์คีย์และสมิท(Purkey & Smith , 1983)	✓	✓		✓			✓		✓
6. สเชียร์เรนส์ และบอสเกอร์ (Scheerens & Bosker, 1997)	✓	✓		✓					✓
รวม	4	4	4	4	2	1	3	2	5

จากตาราง 1 พบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารโรงเรียน คือ การมีส่วนร่วมของชุมชน รองลงมาได้แก่ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หลักสูตรสถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร การกระจายอำนาจทางการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา และการทำงานเป็นทีม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การหาคุณภาพเครื่องมือ
5. การจัดเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ปีการศึกษา 2556 แบ่งตามขนาดของโรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 335 คน และครู จำนวน 3,114 คน รวมทั้งสิ้น 3,449 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี 2556, หน้า 18)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน จึงหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้ความคลาดเคลื่อน .05 ในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 358 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 144 คน และครู 214 คน โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อน .05 (สุวริย์ ศิริโกภาภิรมย์, 2549, หน้า 51) จะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 358 คน

ขั้นตอนที่ 2 ทำการเลือกตัวอย่าง แบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดของโรงเรียนในแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่ โดยจัดสัดส่วนเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 40 และครูร้อยละ 60 ด้วย การจับสลากโรงเรียนให้ได้ตามสัดส่วนที่กำหนด

จากสูตรการคำนวณกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามสัดส่วนของขนาดประชากร (proportionate stratified fraction) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียด ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

(หน่วย : โรงเรียน)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
ลพบุรีเขต 1						
เล็ก	110	342	452	47	23	70
กลาง	69	724	793	30	50	80
ใหญ่	4	755	759	2	52	54
ลพบุรีเขต 2						
เล็ก	84	301	385	36	21	57
กลาง	62	488	550	26	33	59
ใหญ่	6	504	510	3	35	38
รวม	335	3,114	3,449	144	214	358

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี (2556).

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี 9 ด้าน คือ 1) ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ 2) ด้านหลักสูตร

สถานศึกษา 3) ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ 4) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 5) ด้านการกระจายอำนาจทางการศึกษา 6) ด้านการทำงานเป็นทีม 7) ด้านการพัฒนาบุคลากร 8) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และ 9) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าของช่วงน้ำหนัก 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนระดับมาก
- 3 หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนระดับน้อย
- 1 หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์เนื้อหาปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

2. กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างคำถามให้ครอบคลุมปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทั้ง 9 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ด้านหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการกระจายอำนาจทางการศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน

3. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมขอบเขตที่กำหนดในกรอบแนวคิดการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพเครื่องมือผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้เพื่อพิจารณาปรับปรุงให้สอดคล้องและเหมาะสมกับขอบเขตที่กำหนด

2. ตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้ทำการตรวจสอบเบื้องต้น และมีการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ครอบคลุมความสมบูรณ์

ของแบบสอบถาม แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Object Congruency: IOC) ของข้อคำถามแต่ละข้อ ซึ่งทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6-1.00

3. ตรวจสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.971

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าความเชื่อมั่น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้ความเห็นชอบ แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านความเห็นชอบไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำมาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอลงหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. จัดส่งแบบสอบถามที่ใส่รหัสกำกับแล้วไปถึงผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการจับสลาก โดยเขียนชื่อโรงเรียนชื่อผู้บริหารสถานศึกษาและครู แยกตามขนาดของโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่ และสุ่มจับชื่อผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยผู้วิจัยเป็นผู้จับสลากเขียนติดซองแบบสอบถามแล้วนำไปส่งตามโรงเรียนนั้นๆ กำหนดให้สถานศึกษาส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัย และบางส่วนจะติดต่อขอรับแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ลงรหัส และศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปและข้อมูลสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ขั้นที่ 2 ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี วิเคราะห์

โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และแปลความหมายของข้อมูลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.50 – 5.00	ระดับปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา และครูอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	ระดับปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา และครูอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	ระดับปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา และครูอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	ระดับปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา และครูอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	ระดับปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา และครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี วุฒิมัธยมศึกษา ตำแหน่ง ทำเลที่ตั้งของโรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้การวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t - test) เปรียบเทียบตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้การทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การคำนวณหาขนาดตัวอย่างใช้สูตรของยามาเน (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือความคลาดเคลื่อน 0.05 ในการคำนวณขนาดตัวอย่าง (Yamane, 1973, pp.727-728 อ้างถึงใน สุวรีย์ ศิริโกภาภิรมย์, 2549, หน้า 51)

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

เมื่อ	N	แทน	ขนาดกลุ่มทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา
	n	แทน	ขนาดตัวอย่างที่ต้องการ
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดไว้ เท่ากับ .05)

2. การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาโดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญในด้านเนื้อหา จำนวน 5 คน ในแต่ละคนพิจารณาถึงความเห็นและให้คะแนนดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา

แล้วนำมาแทนค่าในสูตร (สุวรรีย์ ศิริโรคาภิรมย์, 2549, หน้า 243 - 244)

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

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ .05 ขึ้นไป ถือว่าใช้ได้

3. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1974, p.161 อ้างถึงใน วิไล ทองแผ่, 2542, หน้า 161 - 162) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามทั้งหมดโดยใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ	α	แทน	สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	S_i^2	แทน	คะแนนของความแปรปรวนแต่ละข้อ
	S_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งหมด

4. ค่าร้อยละ (percentage) (วิไล ทองแผ่, 2542, หน้า 181)

$$P = \frac{F}{n}$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	F	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงเป็นร้อยละ
	n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

5. ค่าเฉลี่ย (arithmetic mean) (วิไล ทองแผ่, 2542, หน้า 181)

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

เมื่อ \bar{x} แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง

6. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) (วิไล ทองแผ่, 2542, หน้า 183 – 184)

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

เมื่อ S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 n แทน จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง

7. สถิติการทดสอบที (t – test) (วิไล ทองแผ่, 2542, หน้า 228)

7.1 สำหรับความแปรปรวนประชากรเท่ากันแต่ไม่ทราบค่าความแปรปรวน ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}, df = n_1 + n_2 - 2$$

7.2 สำหรับความแปรปรวนประชากรไม่เท่ากันแต่ไม่ทราบค่าความแปรปรวน

ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}, df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

8. การทดสอบค่าคะแนนเฉลี่ยรายคู่ กรณีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one – way ANOVA) ด้วยการทดสอบเอฟ (F-test) (วิลโล ทองแผ่, 2542, หน้า 228) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ	F	แทน	ค่าการแจกแจงของ F
	MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (mean of sum squares between groups)
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม (mean of sum squares within groups)

9. การทดสอบรายคู่ด้วยการทดสอบของเซฟเฟ้ (Scheffe's test)

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

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	k	แทน	จำนวนกลุ่ม
	n	แทน	จำนวนในกลุ่มตัวอย่าง
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม