

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องต่างๆที่สำคัญเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 โดยมีหัวข้อที่ได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัย ดังนี้

2.1 การบริหารงานวิชาการ

- 2.1.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
- 2.1.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
- 2.1.3 หลักการของการบริหารงานวิชาการ
- 2.1.4 องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการ

2.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

- 2.2.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 2.2.2 หลักการและองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 2.2.3 ความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.3 การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

2.1.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร ทั้งนี้มีนักกล่าวถึงความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541:84) ได้ให้ความหมายของงานวิชาการไว้ว่า หมายถึง การปรับปรุงและพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

กิติมา ปรีดีดิถ (2542:47) ได้ให้ความหมายของการดำเนินงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและได้ผลดีเพราะหน้าที่ของโรงเรียนทุกแห่งคือทำให้ความรู้ทางวิชาการแก่ผู้เรียนโดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการมีการทำงานร่วมกับครูให้คำแนะนำและประสานงานให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

พิชัย เสงี่ยมจิตต์ (2542:3-5) ได้กล่าวถึงการบริหารวิชาการว่า เป็นการใช้อนุศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร การพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยเป็นการใช้อำนาจของผู้บริหารในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

การบริหารงานวิชาการถ้ามองในด้านการดำเนินการแล้วยังหมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ซึ่ง ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544:2) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

จันทรานี สงวนนาม (2545:142) ได้ให้ความหมายของ การบริหารงานวิชาการไว้ว่า หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

รุจิร ภู่อาระ (2545:56) ได้ให้ความหมายการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

กมล ภู่อาระ (2545:6) ได้กล่าวถึง การบริหารงานวิชาการว่าเป็นการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550:29) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า เป็นกระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ศันสนีย์ เครือชะเอม (อ้างใน โสภกา วงษ์นาคเพ็ชร 2553) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การจัดการกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในกระบวนการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรเพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้เรียนซึ่งประกอบด้วย การวางแผนวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ การวัดผลและประเมินผลการเรียน งานทะเบียนนักเรียน และการประเมินผลการจัดการงานวิชาการ

กล่าวโดยสรุปการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนตลอดจนการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากที่สุด

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นหัวใจของกระบวนการบริหารของสถานศึกษาซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของการจัดการศึกษาซึ่งงานวิชาการจะสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานวิชาการจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญของสถานศึกษา และมีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

มิลเลอร์ (อ้างใน ฌปภัช รุ่งโรจน์ 2553) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียนที่สำคัญที่สุดคือการจัดทำแผนการสอนและการปฏิบัติตามแผนงาน รวมทั้งการวัดผลและการจัดบริการในการสอน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (อ้างใน สิริจิต หอจันทิก 2550) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

1. เป็นตัวกำหนดปริมาณงานของโรงเรียนการจัดทรัพยากรให้แก่โรงเรียน ดังนั้นเมื่อโรงเรียนมีปริมาณงานวิชาการมากปริมาณงานอื่นๆก็มีมากตามไปด้วย
2. เป็นตัวกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานและการจัดทรัพยากรให้กับโรงเรียน
3. เป็นเครื่องตัดสินคุณภาพของโรงเรียน โดยการพิจารณาการสอนผลงานด้านวิชาการของโรงเรียน และผลผลิตของระบบงานวิชาการอันได้แก่ วิธีการสอนของครู การปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนและผลสำเร็จของนักเรียนทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการทำงานและจรรยาความประพฤติ

สมิทธ์และคณะ (อ้างใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2553) ด้านการใช้เวลาในการบริหารงาน และการให้ความสำคัญของงานในสถานศึกษางานในความรับผิดชอบของผู้บริหาร โดยแยกงานออกเป็น 7 ประเภท ได้แก่

- 1.การบริหารงานวิชาการ
- 2.งานบริหารบุคลากร ได้แก่ ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่
- 3.งานบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา
- 4.งานบริหารการเงิน
- 5.งานบริหารอาคารสถานที่
- 6.งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน
- 7.งานบริหารทั่วไป

นอกจากที่กล่าวมาแล้วยังพบว่า ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2555) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้บริหารตระหนักเห็นความสำคัญของงานวิชาการ อันถือเป็นงานหลักของสถานศึกษาซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
2. ช่วยให้ผู้บริหารและครูในการวางแผนพัฒนางานวิชาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถอันเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน
3. ช่วยสถานศึกษาในการปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน
4. ช่วยให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนในการพัฒนาการเรียน การสอนเป็นไปตามความต้องการ

ทั้งนี้ประเทือง สังข์นาค (อ่างใน กษิธา วาระธรมย์2556) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับสถานศึกษาเพราะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับกิจกรรมต่างๆในสถานศึกษารวมถึงการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของการศึกษากระบวนการบริหารงานวิชาการจะเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนตั้งแต่การวางนโยบาย วางแผน ปรับปรุง พัฒนา จัดดำเนินการสอน บริหารหลักสูตรการนิเทศการศึกษา และการวัดประเมินผลรวมทั้งการติดตามผลการศึกษาโดยมีผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา ครูอาจารย์ผู้สอนตลอดจนผู้เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมต่างๆทางด้านวิชาการและด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการจัดการศึกษาและพัฒนาส่งเสริมประสิทธิภาพของการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษาที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง

2.1.3 หลักการของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่มีความสำคัญ และมีขอบข่ายค่อนข้างกว้างขวางในแต่ละงานในการบริหารงานวิชาการนั้น จะมีหลักการสำคัญที่จะยึดร่วมกันเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยมีนักวิชาการได้สรุปหลักการในการบริหารวิชาการดังนี้

กิติมา ปรีดีดิลก (2542: 48) ได้สรุปหลักการบริหารงานวิชาการไว้ว่า เป็นการจัดทำแผนวิชาการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนโยบายหลัก เน้นการทำงานร่วมกัน มีการกระจายอำนาจ ความรับผิดชอบเพื่อปรับปรุงงานด้านวิชาการของตนเอง รวมถึงมีการริเริ่ม ใช้เทคนิคในการส่งเสริมมากกว่าการสอน มีการสร้างขวัญและกำลังใจ และมีกรรมกรที่ปรึกษาเพื่อให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมาย มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

ในขณะที่ ทศนีย์ วงศ์เย็น (2553) ได้กล่าวถึง การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญของสถานศึกษาควรมีหลักการบริหารงานวิชาการดังนี้

1. สถานศึกษาต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหลักสำคัญของงานวิชาการได้แก่การพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอนและการจัดประเมินผลการเรียนการสอน

2. สถานศึกษาต้องมีกลไกควบคุมมาตรฐานทางวิชาการของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาทางวิชาการจะได้มีทิศทางพัฒนางานวิชาการอย่างชัดเจน และไปในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกับการประเมินคุณภาพภายในและการประเมินจากหน่วยงานภายนอก

3. สถานศึกษาต้องมีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. สถานศึกษาต้องมีโครงสร้างการบริหารงานวิชาการที่ชัดเจนมีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความเหมาะสมของผู้ปฏิบัติงาน

5. สถานศึกษาต้องมีการประเมินติดตามผลการปฏิบัติงานทางวิชาการเพื่อให้ได้มาตรฐานของงานวิชาการและนำผลที่ได้มาปรับปรุงวางแผนงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6. สถานศึกษาต้องมีเครือข่ายการประสานงานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการของสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียน

7. สถานศึกษาต้องสามารถบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553:6-7) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาและมีขอบข่ายค่อนข้างกว้างขวาง และมีหลักการในการบริหารงานวิชาการดังนี้

1. หลักแห่งประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การได้มีผลผลิตเพิ่มขึ้นโดยไม่เพิ่มการลงทุน นั่นคือ นักเรียนนักศึกษาสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตร โดยไม่ต้องลาออกกลางคัน เรียนเกินเวลา และช้ากว่ากำหนด

2. หลักแห่งประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลผลิตได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ นั่นคือ นักเรียนนักศึกษามีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณภาพ และการจัดการได้ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ ยาเป็น เรื่องจรรยาบรรณ (2553) ซึ่งกล่าวถึงหลักการของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า นอกจากจะพิจารณาในประเด็นของ หลักการพัฒนาคุณภาพ (Quality Management) และ หลักการมีส่วนร่วม (Participation) แล้วการบริหารวิชาการยังควรมีหลักหลักการ 3 องค์ประกอบ (3-E) ได้แก่

1. หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ เป็นไปตาม ขั้นตอนและกระบวนการ มีปัญหาและอุปสรรค

2. หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ได้ผลผลิต (Outputs) ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถ มีทักษะเพิ่มขึ้นรวมทั้งการคำนึงถึงประโยชน์

3. หลักประหยัด (Economy) หมายถึง การใช้เวลาน้อยการลงทุนน้อย การใช้กำลังหรือแรงงานน้อยโดยไม่ต้องเพิ่มทรัพยากรทางการบริหารแต่ได้ผลผลิตตามที่คาดหวัง

4. หลักความเป็นวิชาการ (Academic) หมายถึง ลักษณะที่ครอบคลุมเนื้อหาสาระของวิชาการ ได้แก่ หลักการพัฒนาหลักสูตร หลักการเรียนรู้ หลักการสอน หลักการวัดผลประเมินผล หลักการนิเทศ การศึกษาและหลักการวิจัย เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าหลักการและแนวคิดส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นให้มีการตรวจสอบและพัฒนาร่วมกัน มุ่งเน้นประโยชน์ที่เอื้อกับนักเรียนเป็นหลักเพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา โดยให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับผิตชอบร่วมกันทำให้ผลผลิตที่มีคุณภาพ

2.1.4 องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการมีขอบข่ายค่อนข้างกว้างขวางยังครอบคลุมงานเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตร การเรียนการสอน มีการวางแผนงานวิชาการ การจัดดำเนินการเรียนการสอน การจัดบริการการเรียน

การสอน การวัดประเมินผล รวมทั้งการติดตามผลและสื่อการสอนของโรงเรียนให้เป็นไปตามหลักสูตร จึงจำเป็นต้องจัดเนื้อหาวิชาให้ทันสมัยมากยิ่งขึ้น โดยมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดขอบข่ายของการบริหารวิชาการดังนี้

มิลเลอร์ (อ้างใน โสภา วงษ์นาคเพ็ชร 2553) ได้กล่าวถึงงานวิชาการไว้ 4 ด้านประกอบด้วย 1.การจัดโปรแกรมเรียน 2. การปฏิบัติตามโปรแกรม 3.การติดตามการเรียนการสอน 4.การจัดบริการการสอน

พิชัย เสี่ยมจิตต์ (2542 : 11) กล่าวว่า ขอบข่ายงานวิชาการประกอบด้วย 8 งานดังนี้ 1.การวางแผนงานวิชาการ 2.การจัดการดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน 3. การบริหารวิชาการ 4.การจัดเสริมหลักสูตร 5.การจัดระบบวิชาการ 6.การนิเทศวิชาการ 7.การวัดและประเมินผล 8.การพัฒนาวิชาการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545:3-4) กล่าวว่าความสำเร็จของสถานศึกษาอยู่ที่การบริหารงานวิชาการ ซึ่งงานวิชาการมีขอบข่ายที่กว้างขวางในด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน โดยทั่วไปสถานศึกษาที่จัดการศึกษาไม่ว่าจะด้านอาชีวศึกษาหรือด้านอื่นๆ ในแต่ละระดับนั้น จะมีหลักสูตรและโปรแกรมการศึกษาที่ใช้ร่วมกัน ขอบข่ายของงานด้านวิชาการจะครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดบริการการสอน และการจัดการวัดและประเมินผลรวมทั้งติดตามผล ขอบข่ายของงานวิชาการจะประกอบด้วยงานต่อไปนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการเป็นการวางแผนเกี่ยวกับหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน มีรายละเอียดของงานดังนี้

1.1 แผนปฏิบัติงานวิชาการ ได้แก่ การประชุมเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดปฏิทินการศึกษา ความรับผิดชอบของงานตามภาระหน้าที่การจัดขั้นตอนและเวลาในการทำงาน

1.2 โครงการสอนเป็นการจัดรายละเอียดเกี่ยวกับวิชาที่ต้องสอนตามหลักสูตร

1.3 บันทึกการสอน เป็นทางแสดงรายละเอียดของการกำหนดเนื้อหาที่จะสอนในแต่ละคาบของแต่ละวันหรือสัปดาห์ โดยการวางแผนไว้ล่วงหน้าและยึดโครงการสอนเป็นหลัก

2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้สอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดี และสามารถปฏิบัติได้จึงต้องมีการจัดเกี่ยวกับการเรียนการสอน ดังนี้

2.1 การจัดตารางสอนเป็นการกำหนดวิชา เวลา ผู้สอน สถานที่ ตลอดจนผู้เรียนในแต่ละรายวิชา

2.2 การจัดชั้นเรียน เป็นงานที่ฝ่ายวิชาการต้องประสานกับฝ่ายอาคารสถานที่รวมทั้งการกำจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆในห้องเรียน

2.3 การจัดครูเข้าสอน การจัดครูเข้าสอนต้องพิจารณาถึงความพร้อมของสถานศึกษาและความพร้อมของบุคลากรรวมถึงการเชิญวิทยากรภายนอกมากช่วยสอน

2.4 การจัดแบบเรียนโดยปกติสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการจะใช้แบบเรียนที่กระทรวงกำหนด นอกจากนั้น ครูอาจใช้หนังสืออื่นเป็นหนังสือประกอบ หรือจากเอกสารที่ครูเตรียมเอง

2.5 การปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวทันวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ความก้าวหน้าของสังคม ธุรกิจอุตสาหกรรม

2.6 การฝึกงาน จุดมุ่งหมายของการฝึกงานเป็นการให้นักเรียนนักศึกษารู้จักนำเอาทฤษฎีมาประยุกต์ใช้กับชีวิตจริงในสาขาวิชาและอาชีพนั้น เพื่อให้โอกาสผู้เรียนได้เตรียมตัวที่จะออกไปเผชิญกับชีวิตจริงต่อไป

3. การจัดการดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนเป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและการส่งเสริมการจัดหลักสูตรและโปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพได้แก่

3.1 การจัดสื่อการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่เอื้อต่อการศึกษานักเรียนนักศึกษาเน้นเครื่องมือและกิจกรรมให้ครูได้เลือกใช้ในการสอน

3.2 การจัดห้องสมุดเป็นที่รวมหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์และวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นแหล่งวิทยาการให้นักเรียนนักศึกษาได้ศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติม

3.3 การนิเทศการสอนเป็นการช่วยเหลือแนะแนวครูให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน

3.4 การวัดและประเมินผลกระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในด้านการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติอังกใน (ศิริจิต หอจันทิก 2550) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ว่าประกอบด้วย 1. งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ 2. งานด้านการเรียนการสอน 3. งานด้านวัสดุและสื่อการเรียนการสอน 4. งานวัดผลและประเมินผล 5. งานห้องสมุด 6. งานนิเทศภายใน 7. งานประชุมอบรมทางวิชาการ โดยที่ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550) ยังได้กล่าวไว้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ครอบคลุมใน 4 ด้าน คือ หลักสูตร

กระบวนการจัดการเรียนการสอน การวัด/ประเมินผลและการรับเข้าศึกษาต่อ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้(ICT) พบว่ามีการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานปฏิรูปด้านการเรียนรู้ในแต่ละด้านเป็นอย่างมาก

กระทรวงศึกษาธิการ (2552:16) ได้แบ่งการบริหารวิชาการออกเป็น 12 ด้าน มีขอบข่ายและภารกิจตามที่กระทรวงศึกษาธิการ ในคู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครูดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

สรุปได้ว่างานวิชาการของสถานศึกษานั้นมีองค์ประกอบที่กว้างขวางครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของสถานศึกษาก่อให้เกิดประโยชน์ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพแก่ผู้เรียนทุกด้าน ผู้วิจัยได้ยึดองค์ประกอบ 12 ด้านของกระทรวงศึกษาธิการเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 27 ซึ่งกำหนดไว้ว่า ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อและให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม ประเทศชาติ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552:16) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไว้โดยมีแนวปฏิบัติของสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรดังนี้

1.1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการและหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546 และกรอบสาระการเรียนรู้ ที่พัฒนาโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 ศึกษาศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและภูมิภาคตลอดจนข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชนและท้องถิ่น

1.3 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.4 ศึกษามาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม

1.5 จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการและกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปฏิบัติงานตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.6 ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

1.7 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

กระทรวงศึกษาธิการได้นิยามการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไว้ว่าเป็นการศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการประเมินการใช้หลักสูตรนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นหน้าที่หลักและสำคัญยิ่งของบุคลากรทางการศึกษา ธเนศ ขำเกิด (2541:28) ได้กล่าวถึงความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ว่า ความสำคัญของการเรียน ไม่ได้อยู่ที่เนื้อหาแต่อยู่ที่กระบวนการเรียนรู้ (Process) เป็นการเรียนรู้วิธีที่เรียน (Learn how to learn) และคุณลักษณะของบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่เป็นผลผลิตของกระบวนการดังกล่าว คือ การเป็นบุคคลที่มีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นระบบ มีทักษะทางสังคมสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น มีทักษะการสื่อสาร มีทักษะในการแก้ปัญหาได้ในทุกสถานการณ์ และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่สำคัญในการนำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 สู่การปฏิบัติทั้งนี้การที่ผู้เรียนจะมีคุณภาพและบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้วยเหตุนี้ครูผู้สอนต้องมีความรู้ ความเข้าใจ สิ่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด สมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งเป็นเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ โดยมีหลักการในการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนรู้ที่มีการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาทางสมอง และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการ (2552) ได้กล่าวถึงการพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

2.1 ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามสาระหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยใช้การวิเคราะห์หลักสูตรและเนื้อหาสาระตามมาตรฐานการเรียนรู้ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและจัดเตรียมสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

2.2 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการปฏิบัติจริง

2.3 การส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่างๆให้สมดุลกัน

2.4 การปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม

2.5 การจัดบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้

2.6 การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

2.7 จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่างๆ โดยเป็นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันหรือแบบอื่นๆตามความเหมาะสม

2.8 ส่งเสริมให้ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

2.9 ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและต่อเนื่อง

2.10 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เช่น การจัดกิจกรรมแนะแนว จัดทำสื่อให้คำปรึกษาแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อพัฒนาตนเอง ในการศึกษาต่อและแนะนำอาชีพ ส่งเสริมความถนัด ความสนใจ ความสามารถ และความต้องการของผู้เรียน

สรุป การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญครูจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด การเผชิญสถานการณ์ การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการปฏิบัติ ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่พึงงาม จัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและแหล่งการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน จัดกระบวนการเรียนรู้ นำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

3. การวัดผล ประเมินผล และงานทะเบียน เทียบโอนผลการเรียน การวัดและประเมินผล การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ครูใช้พัฒนาผู้เรียน จะช่วยให้ทราบข้อมูลสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้าและความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน และจะทำให้ทราบว่าควรดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุผลตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด มีปัญหาที่มีอุปสรรคมีข้อบกพร่องและมีข้อจำกัดในเรื่องใดอย่างไร อันจะเป็นแนวทางไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ (2552) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในการวัดผล ประเมินผลและงานทะเบียนเทียบโอนผลการเรียน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

3.1 การกำหนดระเบียบวัดและประเมินผล ได้แก่ คณะกรรมการจัดทำระเบียบวัดและประเมินผล โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายพิจารณาข่างระเบียบประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา เสนอคณะกรรมการสถานศึกษาให้ความเห็นชอบปรับปรุง การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลอบรมพัฒนาการจัดสร้างเครื่องมือและประเมินผล เพื่อให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจเหมาะสมสอดคล้องกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

3.2 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้แก่

3.2.1 การประเมินผลการเรียนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ ครูผู้สอนเป็นผู้ประเมินผลการเรียนเป็นรายวิชาโดยประเมินตามผลการเรียนรู้ตามมาตรฐานชั้นปี ดำเนินการประเมินผลก่อนเรียนหลังเรียนและปลายปีเพื่อตรวจสอบปรับปรุงพื้นฐานของผู้เรียน เพื่อนำผลไปตัดสิน ผลการเรียนรู้รายวิชา เน้นการประเมินตามสภาพจริง มีการปรับปรุงแก้ไขผลการเรียนของผู้เรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินและส่งเสริมให้ผู้เรียนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินให้พัฒนาสูงสุดเต็มความสามารถ รวมถึงมีการจัดการเรียนซ่อมเสริมและเรียนซ้ำในรายวิชาที่ไม่ผ่าน และให้ประชุมพิจารณาให้ผู้เรียนที่มีผลการเรียนทุกรายวิชา มีระดับการเรียนเฉลี่ยไม่ถึง “1” ให้เรียนซ้ำชั้น

3.2.2 การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยมีครูที่ควบคุมกิจกรรมเป็นผู้ประเมินพัฒนาผู้เรียนใน 2 ด้าน คือ การผ่านจุดประสงค์ของกิจกรรมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรม โดยพิจารณาจากจำนวนเวลาเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรม ตัดสินผลเป็น 2 ระดับ คือ ผ่านและไม่ผ่าน โดยผู้ได้รับการตัดสินให้ผ่านจะต้องผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง 2 ด้าน

3.2.3 การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยมีคณะกรรมการพัฒนาและประเมินของสถานศึกษาจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยประเมินทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน สรุปผลเป็นรายปีแจ้งให้ผู้เรียนทราบและปรับปรุงแก้ไข

3.2.4 การประเมินการอ่าน คิด วิเคราะห์และการเขียน คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ กำหนดมาตรฐานเกณฑ์แนวทางการประเมินและการซ่อมเสริมผู้เรียนที่ไม่ผ่านการประเมินผลช่วงชั้นประกาศแนวทางและวิธีการประเมินและแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินปลายปีและประเมินผ่านช่วงชั้นมีการอนุมัติผลการประเมิน โดยผู้บริหาร

3.3 การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลเพื่อให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจจัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับผลการเรียนที่คาดหวัง ผู้เรียนสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือและใช้เป็นเครื่องมือวัดผลและประเมินผล

3.4 งานทะเบียน ได้แก่ ดำเนินการลงทะเบียน กรอกข้อมูลประวัติของนักเรียนในทะเบียน ออกเลขประจำตัวให้กับนักเรียนใหม่ รับมอบตัวนักเรียน การย้ายเข้าและย้ายออกของนักเรียน สำรวจรายชื่อนักเรียนทุกระดับชั้นและจัดทำรายชื่อให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ทำข้อมูลสถิติเกี่ยวกับจำนวนนักเรียน

3.5 การเทียบโอนผลการเรียนประสานการจัดการวัดผลประเมินผล แต่งตั้งคณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียน

3.6 การอนุมัติผลการเรียนผ่านช่วงชั้น

3.7 การออกหลักฐานแสดงผลการจบการศึกษา

สรุป การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริง มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียนจากสถาบันอื่นตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพครูให้มีความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการปฏิบัติหน้าที่ โดยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้ครูสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และให้สามารถศึกษา ค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนมีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานนอกสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูต้องมีความรู้เรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 24 (5) ให้สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ มาตรา 30 ให้สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยมีครูเป็นผู้ปฏิบัติการวิจัยเรียกว่าครูกักวิจัย (Teacher as Researcher) ซึ่งจะต้องมีพันธกิจ (Mission) ที่จะต้องค้นหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ 2546: 35)

กระทรวงศึกษาธิการ (2552) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- 4.1 การศึกษาวิเคราะห์วิจัยและการนำผลวิจัยมาใช้ในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา
- 4.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 4.3 ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และใช้เป็นแนวทางการแก้ปัญหาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

4.4 ศึกษาเอกสารข้อมูลและผลงานวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพนักเรียน

4.5 สร้างเครือข่ายในการศึกษาวิเคราะห์วิจัยทั้งภายในโรงเรียนระหว่างโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง

4.6 วิจัย และประเมินผลเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา

สรุป การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์และการวิจัยการบริหาร การจัดการและการพัฒนาคุณภาพวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา ครูศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มการเรียนรู้ การประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนหรืองานวิชาการ

5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา การจัดการศึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 นั้นเห็นได้ว่ามุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2528: 28) ได้กล่าวถึงสื่อการสอนว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดความสนใจและเกิดการเรียนรู้ในบทเรียนได้รวดเร็วยิ่งขึ้นทั้งนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552) ซึ่งได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาครั้งนี้ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

5.1 ศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและ นวัตกรรมเพื่อใช้จัดการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สำหรับเด็กปกติและเด็กพิการเรียนร่วม

5.2 จัดเตรียมหาสื่อ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างหลากหลาย เพื่อใช้ในการเรียนการสอน และการพัฒนางานด้านวิชาการ

5.3 เลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนที่ผ่านการประเมินคุณภาพทางวิชาการจากคณะกรรมการของสถานศึกษาคณะกรรมการของ สพท.

5.4 ส่งเสริมให้ครูผลิต จัดหา พัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอนรวมทั้งประเมินคุณภาพสื่อเพื่อเลือกใช้ประกอบการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

5.5 มีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา

5.6 มีการประสานความร่วมมือในการผลิตจัดหา พัฒนาและแลกเปลี่ยนการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ทันสมัยสำหรับใช้จัดการเรียนการสอนและพัฒนางานด้าน วิชาการกับสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาผู้ปกครององค์กรในท้องถิ่นรวมทั้งหน่วยงานและสถาบันอื่น

5.7 การประเมินผลการ พัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

5.8 เผยแพร่สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาทั้งภายในและภายนอกเขตพื้นที่ การศึกษา

สรุป การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาหมายถึง การใช้สื่อและ เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอนและงานวิชาการ ผลิต พัฒนาสื่อและพัฒนานวัตกรรม การเรียนการสอนจัดหาสื่อและเทคโนโลยี เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและงานวิชาการ การประสาน ความร่วมมือและการผลิต จัดหาและการใช้สื่อ

6. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ มาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 รัฐต้องส่งเสริมดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุด ประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ ฯลฯ แหล่งข้อมูลและแหล่งเรียนรู้เป็นอย่างอื่น อย่างพอเพียง ทั้งนี้กระทรวงศึกษาธิการ (2552) จึงได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในด้านการพัฒนา แหล่งเรียนรู้ ดังนี้

6.1 สํารวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง

6.2 จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง

6.3 จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้

6.4 ประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบัน อื่นที่จัดการศึกษาในการจัดตั้ง ส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน

6.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครู ใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน ในการจัด กระบวนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

สรุป การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การจัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้รวมทั้งให้เกิดองค์ความรู้และการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นและครูใช้แหล่งการเรียนรู้

7. **การนิเทศการศึกษา** เป็นกรนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาซึ่งดำเนินการโดยผู้บริหารและครูตลอดจนบุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมมือปรับปรุงงานด้านต่างๆเป็นการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนอันจะนำมาซึ่งคุณภาพของสถานศึกษาและของผู้เรียนอยู่ในระดับที่น่าพอใจ (กระทรวงศึกษาธิการ2546:36) ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ(2552) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในการนิเทศการศึกษาโดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

7.1 จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

7.2 การดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลายเหมาะสมกับสถานศึกษา ตามที่ได้รับมอบหมาย

7.3 ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

7.4 ติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา

7.5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. **การแนะแนวการศึกษา** การบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคนทุกฝ่ายอย่างจริงจังและต่อเนื่อง การแนะแนวเป็นกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ(2552)ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในการแนะแนวการศึกษาโดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

8.1 จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนการสอน

8.2 ดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา

8.3 ติดตามและประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษาและดำเนินการติดตามประเมินผลการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

8.4 มีการประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษา หรือเครือข่ายแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

สรุป การแนะแนวการศึกษา หมายถึง การแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา การดำเนินการแนะแนวภายในสถานศึกษา การติดตามและประเมินผลการ จัดระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษา การประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษากับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการแนะแนวในเขตพื้นที่การศึกษา

9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการยกระดับการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ สถานศึกษาจึงต้องจัดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพกระบวนการบริหารดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการ (2546:37) จึงได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังนี้

9.1 จัดทำระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามที่กฎกระทรวงกำหนด ดังนี้

9.1.1 การจัดระบบบริหาร โครงสร้างองค์กรและสารสนเทศ

9.1.2 การพัฒนามาตรฐานการศึกษา

9.1.3 วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี

9.1.4 การดำเนินงานตามแผน

9.1.5 การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาประจำปี

9.1.6 การประเมินคุณภาพการศึกษา

9.1.7 การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี

9.1.8 การผุดงระบบการประกันคุณภาพการศึกษาโดยการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาควรยึดหลักการการมีส่วนร่วมของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเช่น สพท. และ สพฐ. (สวก.) เป็นต้น

9.2 จัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

9.3 แต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาโดยมีอำนาจและหน้าที่มีดังนี้ (1) กำหนดแนวทางและวิธีดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (2) กำกับติดตามให้ความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา (3) เสนอสถานศึกษาแต่งตั้งคณะบุคคลทำหน้าที่ตรวจสอบทบทวนและรายงานการพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาของสถานศึกษา (รายงานประจำปี) ทั้งนี้ให้กำหนดอำนาจและหน้าที่ไว้ในคำสั่งแต่งตั้งพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ให้รับทราบอย่างทั่วถึง

9.4 สร้างความตระหนัก เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

9.5 บุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมจัดทำแนวปฏิบัติในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

9.6 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีข้อมูลสารสนเทศครอบคลุมและสามารถแสดงถึงประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างพอเพียงถูกต้องชัดเจนและเป็นปัจจุบัน

9.7 กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและหรือการศึกษาปฐมวัย

9.8 จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ครอบคลุมในเรื่องต่อไปนี้

(1) เป็นแผนที่ใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความจำเป็นของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

(2) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ผลผลิตและสภาพความสำเร็จของการพัฒนา เช่น ผลสัมฤทธิ์ในวิชาการหลัก คุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นต้นซึ่งกำหนดไว้อย่างต่อเนื่องชัดเจนและเป็นรูปธรรม

(3) กำหนดวิธีการดำเนินงาน/กลยุทธ์ที่มีหลักวิชา ผลวิจัยหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ที่อ้างอิงได้และสามารถนำไปสู่เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

(4) กำหนดแหล่ง/หน่วยงานที่ให้การสนับสนุนและเกี่ยวข้องในแต่ละด้าน

(5) กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบ และการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชนไว้ให้ชัดเจน

(6) กำหนดแผนการใช้งบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

9.9 จัดทำแผนการกำกับติดตาม ตรวจสอบ ทบทวนและรายงานผลการดำเนินงานตามแผน

9.10 ดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพ/แผนกลยุทธ์

9.11 ดำเนินการกำกับติดตาม ตรวจสอบ ทบทวนและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพ/แผนกลยุทธ์

9.12 ประเมินผลการดำเนินงานและความก้าวหน้าของการพัฒนาสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

9.13 จัดทำรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี (รายงานประจำปี) เสนอหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สรุป การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง การจัดโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบภายในคุณภาพภายในสถานศึกษา การกำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานของสถานศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวงศึกษาธิการ และติดตามตรวจสอบและประเมินผลคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่องการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นในการปรับปรุงและพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน การประสานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา การประสานงานกับสำนักรับรองมาตรฐานการศึกษา

10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนเป็นสิ่งที่สถานศึกษาควรที่จะประสานให้ความร่วมมือกับสถาบันองค์กรต่างๆเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการให้ความรู้แก่คนในชุมชนอันเป็นแนวทางที่จะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนเมื่อชุมชนเข้มแข็งก็ทำให้การจัดการศึกษาในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยความราบรื่นก่อให้เกิดความร่วมมือทั้งทรัพยากรและงบประมาณกระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 38) ได้ให้แนวปฏิบัติในการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนดังนี้

10.1 ศึกษา สืบหาความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน

10.2 จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิด และเทคนิค ทักษะทางวิชาการ เพื่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนท้องถิ่น

10.3 การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา และที่จัดโดยบุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

10.4 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัวย ชุมชน ท้องถิ่น

สรุป การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน หมายถึง การศึกษา สำรวจ ความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน การจัดให้ความรู้ เทคนิค ทักษะเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษาและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในชุมชนท้องถิ่น

11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ในยุคปัจจุบันเป็นยุคที่มีความเจริญทางด้านเทคโนโลยีโดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีสารสนเทศการประสานความร่วมมือในด้านวิชาการกับสถานศึกษาอื่นทำให้นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนได้รับความรู้ที่กว้างขวางขึ้นเพราะการร่วมมือทางวิชาการเป็นการแบ่งปันสื่อและองค์ความรู้ต่างๆ กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 38) ได้ให้แนวปฏิบัติในการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นดังนี้

11.1 ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาทั้งบริเวณใกล้เคียง ภายในเขตพื้นที่การศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา

11.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่างๆทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ

สรุป การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น หมายถึง การประสานความร่วมมือช่วยเหลือในงานวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน หน่วยงานและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่างๆทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่ บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่ บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของโรงเรียนที่จะให้การสนับสนุนเป็นอย่างยิ่ง อารุง จันทวานิช (2546:20) กล่าวว่า โรงเรียนที่สมบูรณ์แบบนั้นจะต้องเป็น โรงเรียนที่สามารถเป็นแบบอย่างในการให้ความช่วยเหลือชุมชนและ โรงเรียนอื่น และปัจจัยแห่งการช่วยเหลือคือ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชนและโรงเรียนอื่นในการพัฒนา ครูและบุคลากรร่วมและสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมชุมชน ส่งเสริมให้โรงเรียนอื่นพัฒนาการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ 2546,38) ได้ให้แนวทางในการปฏิบัติในการ

ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่ บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาดังนี้

12.1 ดำรงและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

12.2 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

12.3 จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

สรุป การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่ บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา หมายถึง การสำรวจข้อมูลความต้องการและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้พัฒนาการเรียนรู้ในการได้รับการศึกษาของครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารงานในยุคปัจจุบันของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองและศึกษาหาความรู้ให้ก้าวหน้าทันสมัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวคิดของการบริหารในยุคปัจจุบันซึ่งได้รับความนิยมนิยมและแพร่หลายจึงมีผู้ทำการศึกษาไว้จำนวนมากทั้งให้ความหมายและแนวคิดที่แตกต่างกัน ดังนี้

2.2.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการบริหารที่ทุกคนในองค์กรและต่างองค์กรได้ทำงานตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ผู้นำในการบริหารต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีทักษะความรู้ความเข้าใจในการบริหารงาน มีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน กระบวนการบริหารจึงจะบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้เป็นอย่างดี จึงมีผู้ทำการศึกษาไว้จำนวนมากทั้งให้คำนิยามความหมายที่ต่างกัน ดังนี้

Cohen and Uphoff (1980:222) ได้ให้ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นการเกี่ยวข้องกันของแต่ละบุคคลเพื่อการปรับปรุงสถานะความเป็นอยู่ในสถานการณ์เดียวกันซึ่งได้อธิบายไว้ 4 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ธงชัย สันติวงษ์ (2543:138) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นวิธีการที่ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการ ได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีส่วนร่วมในการบริหารด้านต่างๆ เช่น การวางแผนช่วยเสนอแนะ ข้อคิดเห็น เพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารการให้อิสระกับกลุ่มที่จะตัดสินใจทำงานเองภายใต้ เป้าหมายและนโยบายที่วางไว้อย่างกว้างๆ

สมยศ นาวิการ (2545: 1) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ว่าเป็น กระบวนการของผู้ได้บังคับบัญชาได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจเน้นการมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแข็ง ขันของบุคคลใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ปัญหาและการบริหารที่ สำคัญอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การ บริหารให้เข้ากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาบัญชา ประการสุดท้ายต้องการให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้อง อย่างแท้จริงในการตัดสินใจที่สำคัญขององค์การไม่ใช่เพียงสัมผัสปัญหาหรือแสดงความห่วงใย

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2547:4) ให้ความหมายการมีส่วนร่วมคือ การที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่ เคยได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆหรือเข้าร่วมการตัดสินใจหรือเคยเล็กน้อยได้มาเข้าร่วมมากขึ้นเป็นไปอย่าง อิศรภาพ เสมอภาคมิใช่เพียงมีส่วนร่วมอย่างผิวเผินแต่เข้าร่วมด้วยแท้จริงยิ่งขึ้นและการเข้าร่วมนั้นต้อง เริ่มตั้งแต่แรกจนถึงขั้นสุดท้าย หลักการพื้นฐานของการมีส่วนร่วมคือ มนุษย์มีความสำคัญไม่น้อยกว่า เทคโนโลยี มนุษย์ต่างมีความคิด สักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน มนุษย์ทุกคนไม่ได้ชั่ววิมาตั้งแต่เกิด ชุมชนต่างๆ มักมีภูมิปัญญาที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตมนุษย์ทุกคนมีความแตกต่างกันมีความสามารถพัฒนาชีวิต การมี ส่วนร่วมมีหลายรูปแบบและการมีส่วนร่วมมีเพิ่มขึ้นเมื่อมีสภาพที่เหมาะสม

สมเดช สีแสง (2547: 229) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่าการบริหารแบบมีส่วน ร่วมคือการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการบริหารกิจการภายในขอบเขตหน้าที่ ของตนถือว่าการบริหารที่ดีและเหมาะสมที่สุดกับคุณสมบัติของมนุษย์ในปัจจุบัน การบริหารแบบมี ส่วนร่วมถือเป็นหลักการสำคัญของ การบริหารแบบใหม่ที่เรียกว่า การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (Total Quality Management)

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2548: 237) ให้ความหมายว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ รูปแบบของ ความเกี่ยวข้องผูกพันร่วมกัน (Involvement) ของสมาชิกในการประชุมหรือเพื่อตัดสินใจและควบคุม การทำงานร่วมกัน

วันชัย โกลละสุด (2549) ให้ความหมายของว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึงการที่ บุคคลในองค์กรหรือต่างองค์กรได้ร่วมกันเพื่อจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพและสำเร็จทั้งนี้การมีส่วนร่วมนั้นจะอยู่ในขั้นตอนใดๆก็ตามโดยขึ้นอยู่กับความรู้

ความสามารถ ประสิทธิภาพข้อจำกัดขององค์กรในแต่ละกระบวนการของการดำเนินการบริหารเป็นเกณฑ์

จันทร์ธานี สงวนนาม (2551:69) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมหมายถึง การที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งในด้านการแสดงความคิดเห็นการตัดสินใจและการปฏิบัติงานตลอดจนการประเมินผล

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์(อ้างใน ปรีชา กาวใจ 2553)ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนในกิจกรรมต่างๆเป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหารประสิทธิผลขององค์กรในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายวิธีการหนึ่งในการรวมพลังความคิดก็คือการให้มีส่วนร่วม การให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์กรนั้นบุคคลจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการหรือปฏิบัติการต่างๆจะทำให้บุคคลนั้นมีความผูกพัน

สัมพันธ์ อุปลา (อ้างใน ญัฐวัฒน์ รัตทอง2555) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจเป็นการมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งของบุคลากรเป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์และเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหา

จึงสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมหมายถึง การที่บุคคลทุกฝ่ายได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในด้านแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2.2 หลักการและองค์ประกอบของการมีส่วนร่วม

1) หลักการของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

เฮาส์ (1976:215) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่ามีลักษณะการบริหารที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีอิสระในการทำงานและมีสิทธิในการเสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ปัญหาซึ่งที่กล่าวมาดังกล่าวข้อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจและมีผลต่อการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

ยูคล์ (1981:208-209)เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นลักษณะการบริหารงานที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีอิสระในการทำงานและมีสิทธิในการเสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาซึ่งลักษณะดังกล่าวข้อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจและมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

ไบรย์แมน (1986 : 139) ได้เสนอแนวทางการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่จะมีผลต่อทัศนคติ การปฏิบัติงานและการกระตุ้นใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการ

1. บรรยากาศของการมีส่วนร่วมควรจะต้องทำให้แนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจน ยิ่งขึ้นและบรรยากาศจะมีลักษณะของความไม่เป็นที่ถกเถียงมากกว่า
2. จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเลือกเป้าหมายที่มีคุณค่าค่านั้นผู้บังคับบัญชาควรเพิ่ม เป้าหมายส่วนบุคคล(individual goal) กับเป้าหมายองค์กร (organization goal) ให้เท่าเทียมกัน
3. มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจและความเป็นอิสระเพิ่มขึ้นซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น
4. เมื่อบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเขาจะมี Ego-involved

ลอลเลอร์ (อ้างใน สมใจ ศรีเอี่ยม 2549) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ เป็นการมีส่วนร่วมในแบบที่จริงจังว่า เป็นการทำให้สมาชิกทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนด การกิจในการปฏิบัติงานในการแก้ปัญหาและการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรซึ่งต้องกระจาย (Decentralization) สิ่งต่อไปนี้ผู้ระดับล่างอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร คือ 1) สารสนเทศ (Information) ซึ่งเป็นข้อมูลข่าวสารที่ทำให้พนักงานซึ่งมีส่วนร่วมและมีอำนาจในการตัดสินใจได้มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมองค์กรกลยุทธ์ระบบงานระดับและชนิดของผลงานที่ต้องการ 2) ความรู้และทักษะ (Knowledge and Skills)ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับประสิทธิผลของงานและความสำเร็จขององค์กรเป็น ความรู้และทักษะในการบริหารตลอดจนเป็นความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน 3) อำนาจ (Power)ซึ่ง เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานและการประเมินผลงาน 4) รางวัล (Rewards) เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จโดยการให้รางวัลนั้นขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กร

อุทัย บุญประเสริฐ (2542 :185) มีความเห็นว่า หลักการมีส่วนร่วมนั้นเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้อง และมีส่วนได้ส่วนร่วมในการบริหารตัดสินใจและร่วมจัดการศึกษาทั้งครู ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่าและตัวแทนนักเรียนการที่บุคคลมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545:26-27) ได้กล่าวถึงหลักการมีส่วนร่วมไว้ว่าเป็นการร่วมคิด ร่วมทำของบุคคลผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกฝ่ายซึ่งประกอบด้วย ครู ผู้บริหารบุคลากรทางการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ ชุมชน ผู้ปกครองผู้เรียนหน่วยงานภาครัฐและเอกชนส่งเสริมให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2547:12) กล่าวว่า หลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบประชาธิปไตยที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบสิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจในปัญหาของหน่วยงานสำหรับการเพิ่มค่าจ้างนั้นมีใช่เป็นสิ่งที่สนใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่ แต่การให้รางวัลด้วยการชมเชย ยกย่องให้เกียรติกลับเป็นแรงกระตุ้นสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพลังต่างๆในการทำงานเมื่อประสบความสำเร็จคนทำงานย่อมมีความภูมิใจแม้จะมีได้รับเงินหรือค่าจ้างเป็นการตอบแทนก็ตาม ในทางตรงกันข้ามการทำงานที่นายจ้างคิดคำนึงแต่ผลประโยชน์ด้านเดียวด้วยการทำตามตารางทำตามกรอบที่กำหนดมีการควบคุมทั้งเวลาและกฎระเบียบ โดยมิให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในกิจการองค์การย่อมไม่สามารถพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าได้ดีเพราะสมาชิกในกิจการและอาจไม่เห็นด้วยกับนโยบายการยึดทำตามคำสั่งของผู้บริหาร (Consent) จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานอย่างฝืนใจ ดังนั้นผลผลิตที่ได้จึงไม่ดีเท่าที่ควรทำที่สูงสุดในองค์การก็จะมีพฤติกรรมการทำงานในลักษณะทำไปตามหน้าที่เท่านั้น เป็นผลให้ขาดการแสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์ใดๆ

จากหลักการดังกล่าว แบ่งหลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการทำงานในบรรยากาศประชาธิปไตยที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในกระบวนการบริหาร
2. โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์มีข้อจำกัดทางด้านร่างกายสติปัญญา ความสามารถ เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ ทำให้ไม่สามารถกระทำการต่างๆให้สำเร็จได้ด้วยคนเดียวจึงต้องมีการร่วมแรงร่วมใจกันแก้ปัญหา
3. การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยกระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพสำเร็จตามเป้าหมายเพราะเป็นบรรยากาศที่ก่อให้เกิดความผูกพันทั้งด้านจิตใจ อารมณ์ และสังคมที่มีต่อกิจกรรมนั้นๆจึงทำให้การลงทุนมีความเสี่ยงน้อย

ดวงแก้ว กอแก้ว (อ้างใน วีรยุทธ แสงสิริวัฒน์ 2550) เสนอแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้วยการที่ผู้บังคับบัญชาได้ขอความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ขององค์การ มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน

2. การกระจายอำนาจในการบริหาร ได้แก่ การใช้คณะกรรมการและกลุ่มงานเฉพาะกิจในการปฏิบัติงานการให้อิสระกับพนักงานในการดำเนินงานที่รับผิดชอบ

3. การให้อำนาจในการตัดสินใจ ได้แก่ การให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องปรึกษาผู้บังคับบัญชาผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนผู้บริหารทุกคนในการใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

4. การไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์กร ได้แก่ การมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถและมีการมอบหมายให้พนักงานได้ปฏิบัติงานใหม่ๆ

สุรศักดิ์ นานานุกูล และคณะ (อ้างใน วิริยยุทธ แสงศิริวัฒน์ 2550) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การทำงานในองค์กรใดๆก็ตามหากดำเนินการโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการดำเนินทุกขั้นตอน คือ ตั้งแต่การหาข้อมูลการหาสาเหตุของปัญหาการทำงานร่วมกันติดตามจนถึงขั้นบำรุงรักษาระยะยาวย่อมทำให้การดำเนินงานนั้นประสบความสำเร็จบุคลากรในองค์กรได้ทำงานด้วยความเต็มใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานและเกิดความรู้สึกรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจึงจำเป็นต้องช่วยพัฒนาให้ดีขึ้น

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (อ้างใน ปรีชา กาวใจ 2553) ให้ความเห็นว่าหลักการเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมคือการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมทางความคิดภารกิจขององค์กรการกำหนดเป้าหมายการทำงานซึ่งมีความสำคัญต่อการทำงานและเกิดแรงจูงใจ

สรุปได้ว่า หลักการของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางในการดำเนินงานที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบจะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจในปัญหาของหน่วยงานของตนเองและร่วมกันแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง

2) องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

Cohen and Uphoff (1977:6) ได้ให้องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมมี 4 ลักษณะได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารงานโดยคณะกรรมการ มีรูปแบบวิธีการเดียวกัน วางแผนการบริหารและปฏิบัติงานร่วมกันสมาชิกมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจรับผิดชอบผลที่จะเกิดขึ้นในองค์กร มีรายละเอียดประกอบด้วยดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง การที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการอภิปรายปัญหาความต้องการจัดอันดับความสำคัญของปัญหามาไปสู่การคิดริเริ่มโครงการการเลือก

ทำโครงการงานและกิจกรรมส่วนใดบ้าง การดำเนินงานในโครงการงานกิจกรรมใดก่อนหลังรวมถึง การตัดสินใจในขณะที่มีการดำเนินโครงการ งาน กิจกรรมนั้น

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการสนับสนุน ทรัพยากรต่างๆมีส่วนร่วมประสานงาน ความตั้งใจตอบสนองในเชิงบวก การมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงาน ตามเงื่อนไขที่กำหนดส่งผลให้โครงการที่ได้ดำเนินการประสบความสำเร็จรวมถึงการมีส่วน ร่วมทั้งแบบชั่วคราวและแบบถาวร การมีส่วนร่วมทั้งแบบรายบุคคลและแบบเป็นกลุ่มส่งผลให้บุคลากร มีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น การมีส่วนร่วมในการดำเนินการนั้นอาจทำได้หลายรูปแบบ อาทิ การ ให้เข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินงาน การเข้าร่วมเป็นสมาชิก การเข้าร่วมเป็น คณะกรรมการสถานศึกษาอีกทั้ง ในการมีส่วนร่วมต้องครอบคลุมถึงบุคคลทุกกลุ่มคำนึงถึงความเป็น ธรรมชาติระหว่าง เพศ อายุ เชื้อชาติ และศาสนา

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการรับ ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งในทางบวกและทางลบ ผลประโยชน์ทางบวกได้แก่ผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ เช่น การมีรายได้และทรัพย์สินเพิ่มขึ้นมั่นคงขึ้นผลประโยชน์ด้านสังคม ได้แก่ การได้รับการศึกษา การ ได้รับการบริการทางสังคมและสวัสดิการต่างๆผลประโยชน์ด้านส่วนบุคคล ได้แก่ การได้รับการนับถือ การได้รับการยอมรับ ได้รับอำนาจความมีประสิทธิภาพในตนเอง ผลประโยชน์ทางลบ ได้แก่ การมี หนี้สินเพิ่ม มีความแตกแยกในสังคม ความแตกแยกในกลุ่ม ความรู้สึกของบุคคลที่รู้ว่าไร้อำนาจ ไร้ ศักดิ์ศรี ไร้ความยุติธรรม

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมในการ ประเมินโครงการอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการที่เป็นทางการ ได้แก่ การร่วมประชุมเพื่อทบทวน และประเมินผลการดำเนินงานโครงการตามแผนการประจำปี การประเมินคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาการเข้าร่วมเป็นคณะทำงานวิจัยประเมินผลโครงการ ไม่เป็นทางการ ได้แก่ การประชุมกลุ่มย่อยอย่างไม่เป็นทางการเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินงานโครงการนำผลการประเมิน โครงการมาใช้ในการพิจารณาร่วมกันเพื่อจัดทำโครงการ งาน กิจกรรมในการดำเนินงานครั้งต่อไป

สวอนเบิร์ก(1996 : 391-394) ได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. การไว้วางใจกัน (Trust)การไว้วางใจเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์เรียบร้อยหากได้รับการยอมรับไว้วางใจจาก ผู้บริหาร

2. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) บุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกรอบรรณแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหารประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมจะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันโดยไม่ทำให้เกิดโทษ

3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Goals & Objectives)การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานรวมถึงการปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายองค์กร ข้อมจะขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ถ้าทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกันมีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกันมีความรับผิดชอบร่วมกัน

4. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy)เป็นภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการรายงานสำหรับงานของแต่ละบุคคลผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานรวมถึงการตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความรับผิดชอบที่ได้รับ

คริส อากีริส (อ้างใน วรริศา พุ่มดอกไม้ 2553)กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กรควรประกอบด้วยสาระสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นสมาชิกขององค์กรย่อมมีความผูกพันกับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรแม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็นก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานองค์กร

2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้วยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิกและความร่วมมือกันนั้นจะแพร่ขยายไปทั้งองค์กรทำให้สมาชิกทั้งองค์กรมีเป้าหมายเดียวกันการมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะมีผลทั้งทางใจ การยอมรับ การสนับสนุน และผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกันจะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

มงคล จันทร์ส่อง (อ้างใน ฉัฐวัฒน์ รักทอง 2555)ได้กำหนดรูปแบบและขั้นตอนของการมีส่วนร่วมของบุคคลไว้ว่า องค์กรประกอบรูปแบบของการมีส่วนร่วมมี อยู่ 3 ด้าน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมจะต้องมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนการให้บุคคลเข้าร่วมจะต้องมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนว่าจะทำกิจกรรมนั้นๆเพื่ออะไรผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะได้ตัดสินใจถูกว่าควรเข้าร่วมหรือไม่

2. การมีส่วนร่วมจะต้องมีกิจกรรมเป้าหมายการให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมจะต้องระบุลักษณะของกิจกรรมว่ามีรูปแบบและลักษณะอย่างไร เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถตัดสินใจจะเข้าร่วมกิจกรรมหรือไม่

3. การเข้าร่วมต้องมีบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายการที่จะให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้นจะต้องระบุกลุ่มเป้าหมายด้วย อย่างไรก็ตามโดยทั่วไปบุคคลกลุ่มเป้าหมายมักถูกจำกัดโดยกิจกรรมและวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วมอยู่แล้วเป็นพื้นฐาน

สรุป ในงานวิจัยครั้งนี้ มีนักวิชาการได้พูดถึงในหลายประเด็นผู้วิจัยจึงพบว่า หลักการ ของ โคอเสนและอ็พฮอฟ มีหลักการที่ชัดเจนในการวิจัยครั้งนี้จึงใช้ของ โคอเสนและอ็พฮอฟมาเป็นกรอบ แนวความคิดในการวิจัย

2.2.3 ความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานองค์กรเป็นอย่างมาก ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารร่วมมือกันทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังนี้

สวอนส์เบิร์ก (1996 : 399) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. ได้รับความไว้วางใจกันสูงและให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน
2. เป็นการให้ความสำคัญของตำแหน่งงานทุกงานและทุกคนมีความเสมอภาคกัน
3. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีความรับผิดชอบมากขึ้น
4. ลดความสับสนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน โดยการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารให้ดีขึ้น
5. นิเทศงานด้วยตนเอง กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้วินิจฉัยและแก้ปัญหา
6. มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
7. ปฏิบัติได้ถูกต้องตามกฎระเบียบ
8. เพิ่มประสิทธิภาพในตำแหน่งที่สูงขึ้น
9. การทำงานเป็นทีมทำให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันเพิ่มแรงจูงใจและความคิดริเริ่มในการทำงาน

10. ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์กร
11. ลดการขาดงาน
12. เพิ่มประสิทธิผลและผลผลิตในงานรวมถึงปรับปรุงคุณภาพของงานเพื่อเพิ่มการเรียนรู้ในงานให้มากขึ้น
13. เพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน ให้เกิดความกระตือรือร้นในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงาน
14. ได้รับความคิดใหม่ๆ ในการตัดสินใจและการแก้ปัญหา
15. แสดงให้เห็นถึงผู้นำมีความสามารถ
16. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของผู้บริหารคือต้องการให้บุคลากรเป็นมืออาชีพ
17. ลดการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และสร้างความมั่นคงในงาน
18. เพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จากการทำมีทัศนคติต่อองค์กรในทางที่ดี
19. การทำงานนอกเวลาลดลง
20. ต้นทุนในการบริหารลดลง
21. เพิ่มความพึงพอใจมากขึ้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกร่วมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยเพิ่มความสามารถของแต่ละบุคคล เพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร การปรับตัวและการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

สมเดช สีแสง (2547:132) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมว่าเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานรวมกลุ่มกันใช้ความรู้ความสามารถสติปัญญาและประสบการณ์ของแต่ละคนร่วมกันปรับปรุงงานในหน่วยงานของตนก่อให้เกิดผลดี คือผู้ที่รู้ปัญหาและสามารถแก้ปัญหาได้ดีที่สุด คือผู้ที่ใกล้ชิดกับปัญหาที่สุดจะแก้ปัญหาได้ถูกต้องที่สุด บุคลากรได้เรียนรู้การทำงานเป็นทีมและร่วมกันในการแก้ปัญหาและผู้ร่วมงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าและมีความภูมิใจทำงานเต็มความสามารถ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545:124) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ช่วยสร้างความสามัคคีรวมพลังของบุคคลในองค์กร
2. ช่วยให้ทราบถึงความต้องการขององค์กรทั้งหมด
3. ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น
4. ช่วยลดความขัดแย้งและการต่อต้านจากพนักงานระดับต่ำ
5. ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานและให้สุขภาพขององค์กรดีขึ้น

6. ช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์กรและสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในองค์กร
7. ลดค่าใช้จ่ายในการทำงาน การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด
8. ช่วยให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
9. เป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการควบคุมงานให้ลดลงและทำให้ผลงาน

ดีขึ้น

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545: 9-10) ได้ให้ความสำคัญการมีส่วนร่วมว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการทำงานซึ่งจะทำให้เกิดความรู้ผูกพันกับงานหรือองค์กรนั้นมีการตัดสินใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันและจะเป็นผลให้เกิดข้อผูกมัดหรือสิ่งที่ตกลงใจร่วมกัน โดยมีรูปแบบคือการปรึกษาหารือกลุ่มคุณภาพระบบข้อเสนอแนะระบบส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการและได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังนี้

1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดการอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดเพียงคนเดียว

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลงในขณะที่เดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นวิธีการที่ผู้บริหารสามารถใช้ทดสอบว่าสิ่งที่ตนเองรู้ตรงกับสิ่งที่ผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาหรือผู้

3. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่าสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกันเกิดความมีน้ำใจ และความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น

5. การมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและการตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้นส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงานให้มีความเป็นไปได้สูงตลอดจนถึงผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มากยิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547:78) ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวัง
2. กระบวนการตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้กว้างขวางและเกิดการยอมรับ

3. เป็นหลักการของการบริหารที่เป็นผลต่อการดำเนินการเชิงวิเคราะห์ด้วยเหตุผลพัฒนาการ เพื่อความคิด การระดมความคิด ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจ

4. ลดช่องว่างของระบบการสื่อสารในองค์กรและขจัดปัญหาความขัดแย้งได้

อนงค์ อนันตริยเวช (อ้างใน วิรุทธ แสงศิริวัฒน์ 2550) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นวิธีการทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานเปิดโอกาสให้บุคคลเติบโตและประสบความสำเร็จในงานสร้างความรับผิดชอบทำให้บุคคลรู้สึกเป็นเจ้าของรวมทั้งเป็นการแก้ไขปัญหาความไม่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการของบุคคลกับองค์กรด้วยจึงมีผลต่อการบริหารงานดังนี้

1. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีมากขึ้นเมื่อบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงทำให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ถ้าการเปลี่ยนแปลงถูกมองว่าเป็นสิ่งบังคับก็จะมีแนวโน้มที่จะเกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาดีขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ความไม่พอใจของกลุ่มถูกเปิดเผยออกมาและสามารถยุติได้โดยอภิปรายอย่างตรงไปตรงมา

3. ความผูกพันของบุคคลต่อองค์กรมีมากขึ้น เพราะสมาชิกรู้สึกถึงความสำคัญและคุณค่าในองค์กร

4. มีความไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กรทำให้สมาชิกทุ่มเทแรงใจและความต้องการของฝ่ายบริหาร ทำให้มีความไว้วางใจกันมากขึ้น อันนำไปสู่ความรับผิดชอบให้เกียรติและมีการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา

5. การบริหารจะง่ายขึ้นเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความไว้วางใจในผู้บริหารยอมรับการเปลี่ยนแปลงการบริหารจะง่ายขึ้นการควบคุมจะน้อยลง สมาชิกมีความรับผิดชอบมากขึ้น

6. การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพมากขึ้น การรวมความรู้ความสามารถของผู้รู้ในหลายสาขาที่แตกต่างกันทำให้เกิดการตัดสินใจรอบคอบขึ้น

7. การติดตามสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้นอันเป็นการพัฒนาการสื่อสารแบบสองทางให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

8. เป็นการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

สรุป ประโยชน์ของการบริหารมีส่วนร่วมช่วยให้การสื่อสารในหน่วยงานดีขึ้นระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร ผู้บริหารสามารถบริหารบุคลากรในองค์กรได้ง่ายบุคลากรเกิดความไว้วางใจกัน

มากยิ่งขึ้นมีความรับผิดชอบต่องานและผูกพันกับหน่วยงาน เข้าใจกฎระเบียบในหน่วยงาน และช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร เกิดการต่อต้านน้อยลงและก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้นทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.3 การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูลปีการศึกษา 2557 สรุปการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ไว้ดังนี้

1. จัดการการศึกษาโดยภาพรวม

1.1 สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระบบ จำนวนทั้งสิ้น 146 แห่ง เป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 136 โรงเรียน และสถานศึกษาเอกชน 10 โรงเรียน

1.2 ห้องเรียน มีทั้งสิ้น 1,570 ห้องเรียน เป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 1,320 ห้องเรียน และสถานศึกษาเอกชน 250 ห้องเรียน

1.3 นักเรียน มีทั้งสิ้น 31,307คน เป็นนักเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 22,812 คน และสถานศึกษาเอกชน 8,495 คน

1.4 ครู มีทั้งสิ้น 1,736 คน เป็นครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 1,332 คน และสถานศึกษาเอกชน 404 คน

2. จัดการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ขยายโอกาส)

2.1 สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระบบ จำนวนทั้งสิ้น 32 แห่ง เป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 27 โรงเรียน และสถานศึกษาเอกชน 5 โรงเรียน

2.2 ห้องเรียน มีทั้งสิ้น 114 ห้องเรียน เป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 91 ห้องเรียน และสถานศึกษาเอกชน 23 ห้องเรียน

2.3 นักเรียน มีทั้งสิ้น 2,674 คน เป็นนักเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 1,997 คน และสถานศึกษาเอกชน 677คน

3. จัดการการศึกษาขั้น (โรงเรียนขนาดเล็ก)

3.1 สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระบบ จำนวนทั้งสิ้น 68 แห่ง

3.2 ห้องเรียน มีทั้งสิ้น 541 ห้องเรียน

3.3 นักเรียน มีทั้งสิ้น 5,045 คน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ตั้งอยู่บริเวณ โรงเรียนวัดหนองตาสามตำบลอุ้มทอง อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรีเป็นหน่วยงานบริหารราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกิดขึ้นจากการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการด้วยการปรับโครงสร้างกระทรวงใหม่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆรวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสานส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจกรรมภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

โดยมีความรับผิดชอบครอบคลุมพื้นที่ 3อำเภอ ประกอบด้วยอำเภออุทุมพรพิสัย อำเภอสองพี่น้อง และอำเภอคอนเจดีย์ รวมพื้นที่ 1,632.752 ตารางกิโลเมตร โดยแยกเป็นรายละเอียดด้านพื้นที่ และอาณาเขตติดต่อกับอำเภอจังหวัดใกล้เคียง(แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ.2558. กลุ่มงานนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2

พันธกิจ

1.จัดบริการการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาค และมี

คุณภาพ

- 2.พัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3.ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เต็มตามศักยภาพ
- 4.ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ
- 5.ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐาน
- 6.ส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้
- 7.พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ให้ได้มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
8. ส่งเสริม สนับสนุนระบบการนิเทศการศึกษาและการใช้เครือข่าย
9. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนนำหลักธรรมทางศาสนา มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต
10. ขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในทุกระดับ
11. ประสาน ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา
12. ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณปภัช รุ่งโรจน์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครผลการวิจัย พบว่าการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านการบริหารงานวิชาการกับระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของโรงเรียนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าโดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านรวมถึงประสิทธิผล ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าอัตราการลาออกกลางคัน คุณภาพโดยทั่วไป การขาดงาน ความ พึงพอใจในการทำงานและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับ การ บริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนมี ความสัมพันธ์กันในทางบวกและคล้อยตามกัน

รัชนิดา นิลมณี (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงาน วิชาการของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจาก มากไปหาน้อย ดังนี้ ความยึดมั่นผูกพัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความเป็นอิสระต่อ ความรับผิดชอบในงาน และการไว้วางใจกัน 2) งานวิชาการของสถานศึกษาโดยภาพรวมรายด้านอยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านกระบวนการเรียนรู้สูงสุด รองลงมาคือ ด้านหลักสูตรสถานศึกษาและด้าน วิชาการที่ให้แก่มุคคละ ครอบครัว องค์กร หรือหน่วยงานอื่นมีน้อยที่สุด 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษากับงานวิชาการของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกสูงทุกคู่กับงานวิชาการของ สถานศึกษาเมื่อพิจารณารายด้าน

ชาอุณี เหมือนโพธิ์ทอง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงาน เป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนในการบริหาร โดยเน้นการมีส่วนร่วมเป็นหลักก่อให้เกิดแนวคิดสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมอันดีงาม ด้านการไว้วางใจกันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2) การทำงานเป็นทีมของพนักงานครู ในสถานศึกษาโดยภาพรวมเพื่อพิจารณาแต่ละด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมดส่งผลให้มีสภาพการทำงาน เป็นทีมในโรงเรียนมากขึ้น 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูใน สถานศึกษามีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกันทุกด้าน

เกษมศรี จาตุรพันธ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ผลการวิจัยพบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาครอยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและแยกพิจารณาในแต่ละด้านธรรมาภิบาลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและแยกพิจารณาในแต่ละด้าน โดยภาพรวมและรายคู่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นาฎพิมล คุณเผือก (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 2) วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้านและ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

พรกมล ศรีโมสาร (2555) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของครูอำเภอบ้านฉาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองของเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อรุณทัย ส่งศรี (2555) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของครูอำเภอบ้านฉาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองของเขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัฒนะ ทองปัญญา (2556) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพการจัดการงานวิชาการของโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพการจัดการงานวิชาการตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน ทั้งในภาพรวมและรายด้านมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับดี โดยมีระดับคุณภาพการจัดการงานวิชาการเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านดังนี้ ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการด้านการดำเนินงานเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกการเรียนการสอนและด้านการดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนส่วนปัญหาคุณภาพการจัดการงานวิชาการตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนพบว่าขอบเขตเนื้อหาในหลักสูตรมีมาก โครงสร้างหลักสูตรมีการปรับเปลี่ยนบ่อยขาดการวางแผนยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องมีกิจกรรมแทรกมาก อีกทั้งการเรียนการสอนและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมีไม่เพียงพอ

นิลวรรณ วัฒนา (2556) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรีผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับ มาก การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการมีสภาพโดยรวมแตกต่างกันเมื่อจำแนกตาม สถานภาพและรูปแบบการจัดชั้นเรียนพบว่า มีสภาพมีสภาพปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน ปัญหาที่พบ มากที่สุดคือด้านบุคลากรขาดความรู้ในการบริหารงานวิชาการปัญหาการขาดแคลนบุคลากรขาด ทักษะในการปฏิบัติงานขาดงบประมาณในการพัฒนาควรจัดการอบรม การทำคู่มือปฏิบัติงาน การ พัฒนาหลักสูตรและติดตามอย่างต่อเนื่อง

งานวิจัยต่างประเทศ

เบอร์นาร์ดี (1984) ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของครูใหญ่ใน โรงเรียนมัธยมศึกษาในฐานะผู้นำ ทางวิชาการ โดยต้องการเปรียบเทียบด้านการรับรู้ข้อมูลและความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูงและครู ที่มีต่อบทบาททางวิชาการของครูใหญ่ในรัฐแมสซาชูเซตส์ พบว่า 1) ความคาดหวังของครูใหญ่ ผู้บริหารระดับสูงและครู เกี่ยวกับบทบาทของครูใหญ่ในฐานะผู้นำทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน 2) การ รับรู้ของครูใหญ่ ผู้บริหารระดับสูงและครูเกี่ยวกับบทบาทของครูใหญ่ในฐานะผู้นำทางวิชาการมีความ แตกต่างกันและ 3) การรับรู้และความคาดหวังของครูใหญ่ ผู้บริหารระดับสูงและครูเกี่ยวกับบทบาท ของครูใหญ่ในฐานะผู้นำทางวิชาการมีความแตกต่างกัน

มีแกน Meegan (1986) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวิจัยการมีส่วนร่วมในการวางแผนและคุณภาพ ของโรงเรียนคาทอลิกในรัฐวิสคอนซิน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง การเพิ่มขึ้นตอนของการมีส่วนร่วมในการวางแผนและแนวคิดของบุคลากรที่เกี่ยวกับคุณภาพโรงเรียน พบว่าการวางแผน คือหลักสูตร ทั้งนี้ครูใหญ่มีทัศนะเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงคุณภาพของโรงเรียนใน แง่บวกมากกว่าครูทั่วไป

คิใจ Kijal (1987) ศึกษาเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ ความสำเร็จของการศึกษา พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับ ความสำเร็จของสถานศึกษา

บุซซี่ Buzzi (1991) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของโรงเรียนกับการ เลือกมิตีความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนใน โรงเรียนประถมศึกษา รัฐคอนเนคติกัต

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนและเป็นตัวทำนายความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนด้วย

กูดฮาร์ท Goodhart (1991) ได้ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของ โรงเรียนมัธยมของรัฐที่มีประสิทธิภาพในด้านงานวิชาการ พบว่า ความเป็นผู้นำในด้านการจัดการองค์กรของผู้บริหารความเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมของครูปฏิบัติการสอนและความเป็นหนึ่งเดียวของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนและส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน

บาค Baksh (1995) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมและเจตคติในการทำงาน พบว่าความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติถูกพบระหว่าง โปรแกรมการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในค่าตอบแทนความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ระหว่าง โปรแกรมการมีส่วนร่วมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน ความพึงพอใจในโอกาสที่จะเติบโตและความพึงพอใจในหัวหน้างาน การค้นพบสิ่งเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สไมเลอร์ มาร์ค เอ ลาซาร์ส เวอร์จิเนียและบราลี คอนเซอร์สจิ้น (1996) ได้ศึกษาผลการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนที่จัดการศึกษาในเมืองมิสซิสซิปปี 1990 ถึงปี 1994 ผลการวิจัยพบว่า 1) การให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการพัฒนาในทางวิชาการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกของการเปลี่ยนแปลงองค์กรกับการพัฒนาทางวิชาการมีผลน้อยกว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรเหล่านี้กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอาจมีผลทางลบหรือทางบวกกับผลการเรียนของนักเรียน และ 3) มีความแตกต่างอย่างมากระหว่างความสัมพันธ์ของกลไกการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาทางวิชาการเมื่อผลสัมฤทธิ์ด้านการอ่านและความสัมพันธ์ของตัวแปรเหล่านี้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่คงที่

เพอร์สัน Person (1994) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันของวิทยาลัยชุมชนในนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณะครูและเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลและพบว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารไม่มีผลต่อการรับรู้ประสิทธิผลและพบว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร ไม่มีผลต่อการรับรู้ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย

เอลเลียท (Elliot) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมกับการกระจายอำนาจในโรงเรียนเพื่อกำหนดคุณภาพของโรงเรียนมีจุดประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครอง ครู และอาจารย์เกี่ยวกับการรับรู้ของครูใหญ่เกี่ยวกับความร่วมมือกันและการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงานและ เพื่อคุณภาพของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มความร่วมมือและการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน เพื่อคุณภาพของโรงเรียนและได้เสนอแนะองค์ประกอบในการจัดสร้างโครงสร้างและการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วย การวางแผนล่วงหน้า การวัดผล การได้รับความสนับสนุนช่วยเหลือ การนำความร่วมมือและการกระจายอำนาจในโรงเรียนไปใช้