

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ที่สนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการสู่ความเป็นเลิศด้านคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนซีโนวาท่าแร่ ปีการศึกษา 2561 มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรายละเอียด ดังนี้

1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553
2. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579
3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)
4. ยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2560-2564
5. แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564)
6. แผนปฏิบัติการราชการโรงเรียนซีโนวาท่าแร่
7. รูปแบบการบริหารสถานศึกษา
8. การวิจัยและพัฒนา
9. แนวคิดทฤษฎีการพัฒนางานองค์กร
10. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
11. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
12. การบริหารงานวิชาการ
13. คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษา
14. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น
15. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
16. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553

แนวการจัดการศึกษา

มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

มาตรา 23 การจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสม ของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

1. ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทยและระบบการเมือง การปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

3. ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา

4. ความรู้ และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษาเน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

5. ความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

มาตรา 24 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วน

หนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบัน สังกัดอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการ จัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการ ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การ พัฒนาระหว่างชุมชน

มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพรวมทั้ง การส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553 : 8-10)

จึงสรุปได้ว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เป็นกฎหมายด้านการศึกษาที่หน่วยงาน ด้านการศึกษาต้องถือปฏิบัติ มีสาระสำคัญคือยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ต้องส่งเสริมผู้เรียนสามารถพัฒนา ตนเองให้ได้เต็มศักยภาพ ให้มีความรู้พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย โดยกระจายการเรียนรู้โดยเนื้อหา และกิจกรรมต้องพัฒนาทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ มีทักษะการปฏิบัติ ทักษะ ความสัมพันธ์ การเชื่อมโยงเนื้อหาบูรณาการให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวันและ มีความสุข เป็นคนดี คนเก่ง ตามกฎหมายบัญญัติ

ดังนั้น สถานศึกษาต้องพัฒนากระบวนการสอนที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งการส่งเสริม ให้ผู้สอนสามารถวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้ให้เหมาะสมโดยโรงเรียนคุณภาพจัดเป็นปัจจัยสำคัญที่มุ่ง ส่งเสริมความเข้มแข็งด้านวิชาการ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม งานอาชีพและสุขภาพ อนามัยซึ่งความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้นั้นการส่งเสริมสมรรถนะครูเพื่อการจัดการเรียนรู้จึงเป็นเป้าหมาย หลักสำคัญที่จะพัฒนาผู้เรียนให้ได้ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายบัญญัติไว้

2. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579

2.1 วิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ตัวชี้วัด และยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ

แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ไว้ดังนี้ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพดำรงชีวิตอย่างมีความสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : 24-25) โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา 4 ประการ ได้แก่

- 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ
- 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ
- 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาดังกล่าวข้างต้น แผนการศึกษาแห่งชาติได้วางเป้าหมายไว้ 2 ด้าน คือ

เป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะ และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) ประกอบด้วย ทักษะและคุณลักษณะต่อไปนี้

3Rs ได้แก่ การอ่านออก (Reading) การเขียนได้ (Writing) และการคิดเลขเป็น (Arithmetic)

8Cs ได้แก่ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ (Cross-cultural Understanding) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information and Media Literacy) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy) ทักษะอาชีพ และทักษะ การเรียนรู้ (Career and Learning Skills) และความมีเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม (Compassion)

เป้าหมายของการจัดการศึกษา (Aspirations) 5 ประการ ซึ่งมีตัวชี้วัดเพื่อการบรรลุเป้าหมาย 53 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย เป้าหมายและตัวชี้วัดที่สำคัญ ดังนี้

1) ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง (Access) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ประชากรกลุ่มอายุ 6-15 ปี ทุกคนได้เข้าเรียนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าที่รัฐต้องจัดให้ฟรี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้เรียนพิการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพหรือบริการทางการศึกษาที่เหมาะสมทุกคน และประชากรวัยแรงงานมีการศึกษาเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็นต้น

2) ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม (Equity) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา 15 ปี เป็นต้น

3) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ (Quality) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น นักเรียนมีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) แต่ละวิชาผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ 50 ขึ้นไป และคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (Program for International Student Assessment : PISA) ของนักเรียนอายุ 15 ปีสูงขึ้น เป็นต้น

4) ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย (Efficiency) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ร้อยละของสถานศึกษาขนาดเล็กที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกลดลง มีระบบการบริหารงานบุคคล ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน รวมทั้งมีกลไกส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา เป็นต้น

5) ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น อันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ด้านการศึกษาดีขึ้น สัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาสูงขึ้นเมื่อเทียบกับผู้เรียนสามัญศึกษา และจำนวนสถาบันอุดมศึกษาที่ติดอันดับ 200 อันดับแรกของโลกเพิ่มขึ้น เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด แผนการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาภายใต้ 6 ยุทธศาสตร์หลักที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อให้แผนการศึกษาแห่งชาติบรรลุเป้าหมายตามจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์ และแนวคิดการจัดการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ มีเป้าหมาย คือ

1.1 คนทุกช่วงวัยมีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น การจัดกิจกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่สะท้อนความรักและการธำรงรักษาสถาบันหลักของชาติ

และการยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การจัดการเรียนการสอน/กิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมือง (Civic Education) และส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม เป็นต้น

1.2 คนทุกช่วงวัยในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษ ได้รับการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น นักเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษมีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมพื้นฐาน (O-NET) แต่ละวิชาผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ 50 ขึ้นไปเพิ่มขึ้น สถานศึกษาจัดการศึกษาสำหรับกลุ่มชนต่างเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา และวัฒนธรรม กลุ่มชนชายขอบ และแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น และสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษที่จัดอยู่ในมาตรการจูงใจ มีระบบเงินเดือนค่าตอบแทนที่สูงกว่าระบบปกติเพิ่มขึ้น เป็นต้น

1.3 คนทุกช่วงวัยได้รับการศึกษา การดูแลและป้องกันจากภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สถานศึกษาที่จัดกระบวนการเรียนรู้และปลูกฝังแนวทางการจัดการความขัดแย้งโดยแนวทางสันติวิธีเพิ่มขึ้น มีการจัดการเรียนการสอน/กิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ที่ถูกต้องเกี่ยวกับภัยคุกคามในรูปแบบใหม่เพิ่มขึ้น มีระบบกลไก และมาตรการที่เข้มแข็งในการป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ และผู้เรียนในสถานศึกษาที่มีคหิตะเลาะวิวาทลดลง เป็นต้น

โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้าง ความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ยกระดับคุณภาพและส่งเสริมโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษ ทั้งที่เป็นพื้นที่สูง พื้นที่ตามแนวตะเข็บชายแดนและพื้นที่เกาะแก่งชายฝั่งทะเล ทั้งกลุ่มชน ต่างเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม กลุ่มชนชายขอบและแรงงานต่างด้าว พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อการจัดระบบการดูแลและป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ อาทิ อาชญากรรมและความรุนแรงในรูปแบบต่าง ๆ ยาเสพติด ภัยพิบัติจากธรรมชาติ ภัยจากโรคอุบัติภัยจากไซเบอร์ เป็นต้น และมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการยกระดับคุณภาพการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษ เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีเป้าหมาย ดังนี้

2.1 กำลังคนมีทักษะที่สำคัญจำเป็นและมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีฐานข้อมูลความต้องการกำลังคน (Demand) จำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรมอย่างครบถ้วน สัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาสูงขึ้นเมื่อเทียบกับผู้เรียนสามัญศึกษา และสัดส่วนผู้เรียนวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีสูงขึ้น

เมื่อเทียบกับผู้เรียนสังคมศาสตร์ กำลังแรงงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่ได้รับการยกระดับคุณวุฒิวิชาชีพเพิ่มขึ้น เป็นต้น

2.2 สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่จัดการศึกษามีผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สัดส่วนการผลิตกำลังคนระดับกลางและระดับสูง จำแนกตามระดับ/ประเภท การศึกษา ในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น ร้อยละของสถาบันการศึกษาจัดการศึกษารูปแบบทวิภาคี/สหกิจศึกษา/หลักสูตรโรงเรียนในโรงงานตามมาตรฐานที่กำหนดเพิ่มขึ้น จำนวนหลักสูตรของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาทวิวุฒิ (Dual Degree) เพิ่มขึ้นจำนวนสถาบันอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาที่จัดหลักสูตรสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษเพิ่มขึ้น และมีภาคีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างรัฐ เอกชน สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพและหน่วยงานที่จัดการศึกษาเพิ่มขึ้น เป็นต้น

2.3 การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สัดส่วนเงินลงทุนวิจัยและพัฒนาของภาคเอกชนเมื่อเทียบกับภาครัฐเพิ่มขึ้น สัดส่วนค่าใช้จ่ายการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาเมื่อเทียบกับผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) ของประเทศเพิ่มขึ้น โครงการ/งานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้/นวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น บุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาต่อประชากร 10,000 คนเพิ่มขึ้น นวัตกรรม/สิ่งประดิษฐ์ ที่ได้จดสิทธิบัตรและทรัพย์สินทางปัญญาเพิ่มขึ้น และผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติเพิ่มขึ้น เป็นต้น

โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในสาขาที่ตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ส่งเสริมการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการจัดทำแผนผลิตและพัฒนาากำลังคนให้ตรงกับความต้องการของตลาดงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมาย ดังนี้

3.1 ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย และมีทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ผู้เรียนที่มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพิ่มขึ้น ผู้เรียนทุกระดับการศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมีวินัย และมีจิตสาธารณะเพิ่มขึ้น สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าขึ้นไปจัดกิจกรรมสะท้อนการสร้างวินัย จิตสาธารณะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้น เป็นต้น

3.2 คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษา และมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น เด็กแรกเกิด ถึง 5 ปี มีพัฒนาการสมวัยเพิ่มขึ้น นักเรียนมีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) แต่ละวิชาผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ 50 ขึ้นไปเพิ่มขึ้น ผู้สูงวัยที่ได้รับบริการการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะ อาชีพและทักษะชีวิตเพิ่มขึ้น และมีสาขาและวิชาชีพที่เปิดโอกาสให้ผู้สูงวัยได้รับการส่งเสริมให้ทำงานและ ถ่ายทอดความรู้/ประสบการณ์เพิ่มขึ้น เป็นต้น

3.3 สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตร อย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ศูนย์เด็กเล็ก/สถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้คุณภาพและมาตรฐานเพิ่มขึ้น สถานศึกษา/สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจัดกิจกรรม ที่สอดคล้องกับหลักสูตรปฐมวัย และสมรรถนะของเด็กที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานคุณภาพเด็กปฐมวัย ของอาเซียนเพิ่มขึ้น สถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่มุ่งพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณลักษณะ และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพิ่มขึ้น และสถาบันการศึกษาในระดับ อาชีวศึกษาและอุดมศึกษาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 เพิ่มขึ้น เป็นต้น

3.4 แหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน นวัตกรรม และสื่อการเรียนรู้มีคุณภาพและมาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น แหล่งเรียนรู้ที่ได้รับการ พัฒนาให้สามารถจัดการศึกษา/จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น สื่อสารมวลชน ที่เผยแพร่หรือจัดรายการเพื่อการศึกษาเพิ่มขึ้น สื่อตำราเรียน และสื่อการเรียนรู้ ที่ผ่านการรับรอง มาตรฐานคุณภาพจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ และได้รับการพัฒนาโดยการมีส่วนร่วมจากภาครัฐและ เอกชนเพิ่มขึ้น เป็นต้น

3.5 ระบบและกลไกการวัด การติดตาม และประเมินผลมีประสิทธิภาพ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีระบบและกลไกการทดสอบ การวัดและประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของผู้เรียนทุกระดับ การศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ มีระบบติดตามประชากรวัยเรียนที่ขาดโอกาสหรือ ไม่ได้รับการศึกษา และผู้เรียนที่มีแนวโน้มจะออกกลางคัน เป็นต้น

3.6 ระบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้มาตรฐานระดับสากล มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีฐานข้อมูลความต้องการใช้ครู แผนการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทาง การศึกษาในระยะ 10 ปี (พ.ศ. 2560-2569) จำแนกตามสาขาวิชา ขนาดสถานศึกษาและจังหวัด สัดส่วนของการบรรจุครูที่มาจากการผลิตครูในระบบปิดเพิ่มขึ้น มีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เอื้อให้ ผู้สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชาอื่นและพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อเข้าสู่วิชาชีพครู เป็นต้น

3.7 ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษาได้รับ

การพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเพิ่มขึ้น และระดับความพึงพอใจของครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการพัฒนาและการใช้ประโยชน์จากการพัฒนาเพิ่มขึ้น เป็นต้น

โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียนและสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้มีคุณภาพ มาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้โดยไม่จำกัดเวลา และสถานที่ สร้างเสริมและปรับเปลี่ยนค่านิยมของคนไทยให้มีวินัย จิตสาธารณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และพัฒนาระบบและกลไกการติดตามการวัด และประเมินผลผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ และมีแผนงานและโครงการที่สำคัญ เช่น โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา มีเป้าหมาย ดังนี้

4.1 ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ดัชนีความเสมอภาคของอัตราการเข้าเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามฐานะทางเศรษฐกิจและพื้นที่ลดลง ความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนระหว่างพื้นที่/ภาคการศึกษาในวิชาคณิตศาสตร์และภาษาอังกฤษลดลง เป็นต้น

4.2 การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีระบบเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาที่ทันสมัย สนองตอบความต้องการของผู้เรียนและผู้ให้บริการอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ และสถานศึกษาทุกแห่งมีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและมีคุณภาพ เป็นต้น

4.3 ระบบข้อมูลรายบุคคลและสารสนเทศทางการศึกษาที่ครอบคลุมถูกต้อง เป็นปัจจุบัน เพื่อการวางแผนการบริหารจัดการศึกษา การติดตามประเมิน และรายงานผลมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีระบบฐานข้อมูลรายบุคคลที่อ้างอิงจากเลขที่บัตรประจำตัวประชาชน 13 หลัก ที่สามารถเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนฐานข้อมูล รวมทั้งใช้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่นด้านสาธารณสุข สังคม ภูมิสารสนเทศ แรงงาน และการศึกษา และมีระบบสารสนเทศด้านการศึกษาและด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง ที่เป็นระบบเดียวกันทั้งประเทศ ครอบคลุม ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน สามารถอ้างอิงได้ เป็นต้น

โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย พัฒนาระบบข้อมูลด้านการศึกษาที่มีมาตรฐาน เชื่อมโยงและเข้าถึงได้ และมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการจัดทำฐานข้อมูลรายบุคคลทุกช่วงวัย ทั้งด้านสาธารณสุข สังคม ภูมิสารสนเทศ แรงงาน และการศึกษา เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมาย ดังนี้

5.1 คนทุกช่วงวัย มีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ครู/บุคลากรทางการศึกษา ได้รับการอบรมพัฒนาในเรื่องการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น ผู้เรียนทุกระดับ การศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความตระหนักในความสำคัญของการดำรงชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม คุณมีคุณธรรม จริยธรรม และการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในการดำเนินชีวิตเพิ่มขึ้น และสถาบันอุดมศึกษาที่ติดอันดับมหาวิทยาลัยสีเขียวของโลกเพิ่มขึ้น เป็นต้น

5.2 หลักสูตร แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม คุณธรรม จริยธรรม และการนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สถานศึกษา/สถาบันการศึกษาจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมเพื่อปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม และการนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติเพิ่มขึ้น และสื่อสารมวลชนที่เผยแพร่หรือให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น เป็นต้น

5.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีฐานข้อมูลด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง ภูมิอากาศในสาขาต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เป็นต้น

โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในการดำเนินชีวิต ส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ และพัฒนาองค์ความรู้ งานวิจัย และนวัตกรรมด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีแผนงาน และโครงการสำคัญ เช่น โครงการน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพคนทุกช่วงวัย โครงการโรงเรียนคุณธรรม โครงการโรงเรียนสีเขียว เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา มีเป้าหมาย ดังนี้

6.1 โครงสร้าง บทบาท และระบบการบริหารจัดการการศึกษามีความคล่องตัว ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีการปรับปรุงโครงสร้างและระบบบริหารราชการ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสถานศึกษาให้มีเอกภาพ สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เป็นต้น

6.2 ระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลต่อคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สถานศึกษาขนาดเล็ก/สถานศึกษาที่ต้องการความช่วยเหลือและ พัฒนาเป็นพิเศษอย่างเร่งด่วน ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกลดลง คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐานของผู้เรียนที่เรียนในกลุ่มสถานศึกษาที่เข้าสู่ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่สูงขึ้น เป็นต้น

6.3 ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและพื้นที่ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น จำนวนองค์กร สมาคม มูลนิธิ หรือหน่วยงานอื่นที่เข้ามาจัดการศึกษาหรือร่วมมือกับสถานศึกษา ทั้งของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น และสัดส่วนการมีส่วนร่วมสนับสนุนการศึกษาของภาคเอกชน ภาคประชาชน และภาคีเครือข่ายเมื่อเทียบกับรัฐ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงขึ้น เป็นต้น

6.4 กฎหมายและรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษารองรับลักษณะที่แตกต่างกันของผู้เรียน สถานศึกษา และความต้องการกำลังแรงงานของประเทศ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีกฎหมาย กฎ ระเบียบ และระบบการจัดสรรเงินเพื่อการศึกษาที่เอื้อและสนองตอบคุณลักษณะที่แตกต่างกันของผู้เรียน ความต้องการกำลังแรงงานและสภาพปัญหาที่แท้จริงของประเทศ มีรูปแบบ/แนวทางกลไกการจัดสรรงบประมาณผ่านด้านอุปสงค์และอุปทานในสัดส่วนที่เหมาะสม เป็นต้น

6.5 ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สถานศึกษาที่มีครูเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น ครู/ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคเอกชน/ผู้ประกอบการที่ปฏิบัติงาน สนับสนุนการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น และสถานศึกษามีบุคลากรทางการศึกษาทำหน้าที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น เป็นต้น

โดยกำหนดแนวทางการพัฒนา คือปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับระบบการเงินเพื่อการศึกษา พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก โครงการพัฒนาระบบจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาและโครงการทดลองนำร่องระบบการจัดสรรเงินผ่านด้านอุปสงค์และอุปทาน เป็นต้น

2.2 การขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติ

ความสำเร็จของการขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 สู่การปฏิบัติขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ ประกอบด้วย สาระของแผนการศึกษาแห่งชาติที่มีความชัดเจน ครอบคลุมและครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและทุกระดับการศึกษาการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาแผนการศึกษาแห่งชาติ ของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ตั้งแต่ระดับนโยบาย ระดับปฏิบัติ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสาธารณชน การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แก่ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนเพื่อสร้างความตระหนักในความสำคัญของแผนการศึกษาแห่งชาติ การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการศึกษาแห่งชาติ และการนำแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนแก่ผู้ปฏิบัติทุกระดับ เพื่อให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาของชาติ

2.3 แนวทางการขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติ

ประกอบด้วย 1) การสร้างความรู้ความเข้าใจให้ทุกภาคส่วนได้ตระหนักถึงความสำคัญและพร้อมเข้าร่วมในการผลักดันแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติ การสร้างความรู้ความเข้าใจกับหน่วยงานองค์กรและภาคีทุกภาคส่วน ถึงวิสัยทัศน์และเป้าหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติ 2) การสร้างความเชื่อมโยงระหว่างแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาการศึกษาระยะ 5 ปี แผนปฏิบัติราชการระยะ 4 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมจัดทำและติดตามประเมินผลแผนดังกล่าว 3) การปรับปรุงกฎ ระเบียบ และกฎหมายต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาในระดับต่าง ๆ และ 4) การสร้างช่องทางให้ประชาสังคม มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างกว้างขวางทั้งระดับนโยบายและระดับพื้นที่

2.4 การดำเนินการขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้เสนอรายละเอียดการดำเนินการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ โดยได้ระบุบทบาทของหน่วยงานในระดับต่าง ๆ อาทิ หน่วยงานส่วนกลาง ซึ่งประกอบด้วย กระทรวงศึกษาธิการ หน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการ เช่น สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และหน่วยงานอื่นนอกกระทรวงศึกษาธิการที่รับผิดชอบจัดการศึกษา เป็นต้น ส่วนระดับภูมิภาค ประกอบด้วย สำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น รวมทั้งระดับสถานศึกษาและระดับห้องเรียน โดยได้กำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานทั้ง 6 ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานในแต่ละระดับอย่างชัดเจน ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานตามแผน เป็นไปอย่างสอดคล้อง รองรับในกรอบทิศทางเดียวกัน และการจัดการศึกษาเป็นไปตามยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงเวลาที่กำหนด

2.5 การติดตามประเมินผลแผนการศึกษาแห่งชาติ

แนวคิดและหลักการติดตามประเมินผล เป็นการติดตามประเมินผลที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมิน ทั้งการประเมินผลผลิตผลลัพธ์ และผลกระทบ โดยแต่ละหน่วยงานประเมินการดำเนินงานของตนควบคู่ไปกับการให้หน่วยงานกลางประเมิน มีหลักเกณฑ์การติดตามและประเมินผลตัวชี้วัดที่ชัดเจน โปร่งใส มีมาตรฐาน และถูกต้องตามหลักวิชาการ แนวทางการติดตามประเมินผลแผนการศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วย 1) การประเมินบริบทก่อนเริ่มโครงการ ประเมินระหว่างดำเนินงาน และประเมินหลังการดำเนินงานตามแผนเสร็จสิ้น 2) วางระบบการประเมินระดับกระทรวง ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค จังหวัด และเขตพื้นที่เพื่อเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการแต่ละระดับกับแผนการศึกษาแห่งชาติ 3) ส่งเสริมให้เกิดการประสานความร่วมมือระหว่างกระทรวง

ศึกษาธิการ หน่วยงานด้านการประเมินคุณภาพการศึกษา ด้านงบประมาณ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในส่วนกลางและในพื้นที่ เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 4) จัดให้หน่วยงานหรือองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นกลางเป็นผู้ประเมิน 5) จัดเวทีสาธารณะเพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แสดงความคิดเห็น และ 6) นำเสนอผลการติดตามและประเมินผลแผนการศึกษาแห่งชาติให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ

จึงสรุปได้ว่า แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 มีสาระสำคัญเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ พัฒนาคอนเป็นคนที่ มีคุณลักษณะทักษะสมรรถนะที่พึงประสงค์และให้สังคมได้ยกเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้มุ่งพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีทุกด้าน มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยการศึกษา มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนมีลักษณะและทักษะการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 (3RsBCs) และเป้าหมายด้านการจัดการศึกษาคือคนไทยทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ผู้เรียนทุกคนได้รับการบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม (Equity) มีระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกและเป็นพลวัตที่มีบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) มีตัวชี้วัดที่สำคัญของความสำเร็จทุกด้านที่กำหนดไว้

ดังนั้น โรงเรียนคุณภาพประจำตำบลจึงเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนการศึกษา มีมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของการศึกษาเป็นศูนย์กลางระบบบริการการศึกษา แก่นักเรียนและชุมชน ที่จะช่วยเพิ่มโอกาสเข้าถึงการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาแก่นักเรียนในท้องถิ่นชนบทส่งผลต่อการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมด้วย สิ่งสำคัญคือการมีส่วนร่วม ของผู้เกี่ยวข้องผู้มีส่วนได้เสียที่จะวางกรอบพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและครูผู้สอนต้องมีขีดความสามารถและสมรรถนะเพื่อการเรียนรู้ ให้บรรลุมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จให้บรรลุด้านคุณภาพผู้เรียน ตอบสนองแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติกำหนดไว้

3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)

หลักการสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) การพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จะมุ่งบรรลุเป้าหมายในระยะ 5 ปี ที่จะสามารถต่อยอดในระยะต่อไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาในระยะยาวตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยมีหลักการสำคัญของแผนพัฒนาฯ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560 : 4-6) ดังนี้

1. ยึด “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ต่อเนื่องมาตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 เพื่อให้เกิดการบูรณาการการพัฒนาในทุกมิติอย่างสมเหตุสมผล มีความพอประมาณ และมีระบบภูมิคุ้มกัน และการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีซึ่งเป็นเงื่อนไขจำเป็นสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ สังคมไทยเป็นสังคมคุณภาพ สร้างโอกาสและมีที่ยืนให้กับทุกคนในสังคม ได้ดำเนินชีวิตที่ดีมีความสุขและอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ ในขณะที่ระบบเศรษฐกิจของประเทศก็เจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง มีคุณภาพ และมีเสถียรภาพ การกระจายความมั่งคั่งอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม เป็นการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รักษาความหลากหลายทางชีวภาพ ชุมชนวิถีชีวิต ค่านิยม ประเพณี และวัฒนธรรม

2. ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคอนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคอนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม

3. ยึด “วิสัยทัศน์ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี” มาเป็นกรอบของวิสัยทัศน์ประเทศไทย ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยที่วิสัยทัศน์ดังกล่าว สนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ ได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุข เป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานอาหารและน้ำ ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสถานะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ประเทศไทยไม่เป็นภาระของโลกและสามารถเกื้อกูลประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจด้อยกว่า

4. ยึด “เป้าหมายอนาคตประเทศไทยปี 2579” ที่เป็นเป้าหมายในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มาเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุใน 5 ปีแรก และเป้าหมายในระดับย่อยลงมา โดยที่เป้าหมายและตัวชี้วัดในด้านต่างๆ มีความสอดคล้องกับกรอบเป้าหมายที่ยั่งยืน (SDGs) ทั้งนี้เป้าหมายประเทศไทยในปี 2579 ซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกันนั้นพิจารณาจากทั้งประเด็นหลักและลักษณะของการพัฒนาลักษณะฐานการผลิตและบริการสำคัญของประเทศ ลักษณะของคนไทยและสังคมไทยที่พึงปรารถนาและกลุ่มเป้าหมายในสังคมไทย โดยกำหนดไว้ดังนี้ “เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืนสังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัยตื่นรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะและทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้และค้าขายเป็น มีความเป็นสังคมประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่นเป็นที่ต้องการในตลาดโลกเป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้านสุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการอัจฉริยะที่เป็นอุตสาหกรรมแห่งอนาคตที่ใช้นวัตกรรม ทูมมนุษย์ทักษะสูงและเทคโนโลยีอัจฉริยะมาต่อยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบันและพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคมและประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ”

5. ยึด “หลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานของการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม” แผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 12 มุ่งเน้นการสร้างเสริมความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่มีความครอบคลุมทั่วถึงเพื่อเพิ่มขยายฐานกลุ่มประชากรชั้นกลางให้กว้างขึ้น โดยกำหนดเป้าหมายในการเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจ โอกาสทางสังคม และรายได้ของกลุ่มประชากรรายได้ต่ำสุดร้อยละ 40 ให้สูงขึ้น นอกจากนี้ การเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานของการใช้ภูมิปัญญาและพัฒนานวัตกรรมนับเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาในระยะต่อไปสำหรับทุกภาคส่วนในสังคมไทยโดยที่เส้นทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วนั้นกำหนดเป้าหมายทั้งในด้านรายได้ ความเป็นธรรม การลดความเหลื่อมล้ำและขยายฐานคนชั้นกลาง การสร้างสังคมที่มีคุณภาพและมีธรรมาภิบาล และความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

6. ยึด “หลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน 5 ปีที่ต่อยอดไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเป้าหมายระยะยาว” จากการพัฒนา ฯ เป็นกลไกเชื่อมต่อในลำดับแรกที่จะกำกับและส่งต่อแนวทาง การพัฒนาและเป้าหมายในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ให้เกิดการปฏิบัติในทุกระดับและในแต่ละด้านอย่างสอดคล้องกัน แผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 12 จึงให้ความสำคัญกับการใช้กลไกประจักษ์

ที่เป็นการรวมพลังขับเคลื่อนจากทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชน และการกำหนดประเด็นบูรณาการของการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูง และได้กำหนดในระดับแผนงาน/โครงการสำคัญที่จะตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาได้อย่างแท้จริง รวมทั้งการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่มีความครอบคลุมหลากหลายมิติมากกว่าในแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ผ่าน ๆ มา ในการกำหนดเป้าหมายได้คำนึงถึงความสอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวของยุทธศาสตร์ชาติและการเป็นกรอบกำกับเป้าหมายและตัวชี้วัดในระดับย่อยลงมาที่จะต้องถูกส่งต่อและกำกับให้สามารถดำเนินการให้เกิดขึ้นอย่างมีผลสัมฤทธิ์ภายใต้กรอบการจัดสรรงบประมาณ การติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณแผ่นดิน และการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการรวมทั้งการพัฒนาระบบราชการที่สอดคล้องเป็นสาระเดียวกันหรือเสริมหนุนซึ่งกันและกัน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงกำหนดประเด็นบูรณาการเพื่อการพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางสำคัญประกอบการจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน รวบรวมและกำหนดแผนงาน/โครงการสำคัญในระดับปฏิบัติ และกำหนดจุดเน้นในการพัฒนาเชิงพื้นที่ในระดับสาขาการผลิตและบริการและจังหวัดที่เป็นจุดยุทธศาสตร์สำคัญในด้านต่าง ๆ

จึงสรุปได้ว่า แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 มีสาระสำคัญคือยึดคนเป็นศูนย์กลางพัฒนา ยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ยึดวิสัยทัศน์ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยึดเป้าหมายอนาคตประเทศไทยให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน และหลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน 5 ปี

ดังนั้นการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาของประเทศเพื่อให้การศึกษาของไทยได้มีการพัฒนาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม การปฏิรูปการศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติจึงเป็นนโยบายและนำไปสู่การปรับเปลี่ยนกระบวนการในการบริหารของสถานศึกษาจึงต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนการบริหารแบบการมีส่วนร่วมให้บรรลุเป้าหมายสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สู่อุปการเป็นโรงเรียนคุณภาพยั่งยืน ตอบสนองแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 อย่างแท้จริง

4. ยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พ.ศ. 2560-2564

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

1. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลัก และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.1 น้อมนำแนวพระราชดำริ สืบสานพระราชปณิธานและพระบรมราโชบายด้านการศึกษาหรือ “ศาสตร์พระราชา” มาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

1.2 ปลุกฝังและเสริมสร้างวิถีประชาธิปไตย ความสามัคคี สมานฉันท์ สันติวิธีต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.3 เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ผ่านหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ประวัติศาสตร์และความเป็นพลเมือง

2. ปลุกฝังผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

2.1 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียน ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

2.2 เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ ๆ เช่น อาชญากรรม และความรุนแรงในรูปแบบต่าง ๆ สิ่งเสพติด ภัยพิบัติจากธรรมชาติ ภัยจากโรคอุบัติใหม่ ภัยจากไซเบอร์ ฯลฯ

3. พัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษให้เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่

3.1 เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

3.2 เขตระเบียบเศรษฐกิจ

3.3 เขตสามเหลี่ยมมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

3.4 เขตพื้นที่ชายแดน

3.5 เขตเศรษฐกิจพิเศษ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน และส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

1. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพด้วยการปรับหลักสูตร การวัดและประเมินผลที่เหมาะสม

1.1 ปรับปรุงหลักสูตรในระดับปฐมวัยและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ และจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรตามความจำเป็นและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น และสังคม

- 1.2 ส่งเสริมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการสื่อสารภาษาอังกฤษ ภาษาประเทศคู่ค้า และภาษาอาเซียนอย่างน้อย 1 ภาษา
- 1.3 พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลทุกระดับ ให้มีคุณภาพและมาตรฐานนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเต็มศักยภาพ
2. พัฒนาคุณภาพกระบวนการเรียนรู้
 - 2.1 พัฒนาผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษาให้มีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ให้มีความพร้อมเข้าสู่การเรียนในระดับที่สูงขึ้น
 - 2.2 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถอ่านออกเสียงได้ตามช่วงวัย
 - 2.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน
 - 2.4 ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning) เน้นทักษะกระบวนการ ให้เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหา และคิดสร้างสรรค์ ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียน
 - 2.5 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
 - 2.6 ปลุกฝังทักษะกระบวนการวิทยาศาสตร์และจิตวิทยาศาสตร์ให้กับนักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาตามโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย
 - 2.7 สนับสนุนการผลิต จัดหาและใช้สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี นวัตกรรม และสิ่งอำนวยความสะดวกที่หลากหลายรวมทั้งการพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ได้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ
 - 2.8 ส่งเสริมการจัดหลักสูตรทักษะอาชีพ ควบคู่ไปกับวิชาสามัญ เช่น ทวิศึกษา (Dual Education) หลักสูตรระยะสั้น
 - 2.9 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ) ให้เต็มตามศักยภาพด้วยรูปแบบที่เหมาะสม
 - 2.10 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพอย่างเข้มแข็งต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม
3. สร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
 - 3.1 ยกระดับผลการประเมินระดับนานาชาติตามโครงการ PISA (Program me for International Student Assessment)
 - 3.2 ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ

3.3 ส่งเสริมการเรียนเชิงบูรณาการแบบสหวิทยาการ เช่น สะเต็มศึกษา (Science Technology Engineering and Mathematics Education) เพื่อพัฒนาระบบการคิด และการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม สอดคล้องกับประเทศไทย 4.0

4. ส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัย และนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

4.1 ส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา

4.2 ส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลโดยเน้นให้มีการวิจัยในชั้นเรียน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น

1.1 TEPE Online (Teachers and Education Personnel Enhancement Based on Mission and Function Areas as Majors)

1.2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)

1.3 การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning)

2. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 การกำหนดแผนอัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การประเมินและการพัฒนา

2.2 การสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

1. เพิ่มโอกาสการเข้าศึกษาที่มีคุณภาพ

1.1 ส่งเสริมประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการเข้ารับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค

1.2 สร้างความเข้มแข็งของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ระบบส่งเสริมความประพฤตินักเรียน ระบบคุ้มครองนักเรียน และการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม

2. ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

2.1 ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับเด็กด้อยโอกาสที่ไม่อยู่ในทะเบียนราษฎร เช่น เด็กไร้สัญชาติ เด็กพลัดถิ่น เด็กต่างด้าว เด็กไทยที่ไม่มีเลขประจำตัวประชาชน เป็นต้น

2.2 ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่อย่างทั่วถึง เช่น การพัฒนาคุณภาพการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Distance Learning Information Technology : DLIT) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (Distance Learning Television : DLTV)

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

จัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิต

1.1 ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และน้อมนำแนวคิดตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในการดำเนินชีวิต

1.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือภาคส่วนต่างๆ ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

1.1 พัฒนาระบบการวางแผน การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การกำกับ ติดตามตรวจสอบ และประเมินผล เพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

1.2 พัฒนาระบบงบประมาณและการสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการศึกษา ที่มีมาตรฐานเชื่อมโยงและเข้าถึงได้

1.4 สร้างความเข้มแข็ง และยกระดับคุณภาพสถานศึกษาตามบริบทของพื้นที่ เช่น โรงเรียนที่ประสบปัญหาวิกฤตทางการศึกษา (ICU) โรงเรียนพระราชรัฐ (ดีใกล้บ้าน) โรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนห้องเรียนกีฬา โรงเรียนมาตรฐานสากล

1.5 ส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้เข้มแข็ง

1.6 ยกย่องเชิดชูเกียรติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษา พิเศษสถานศึกษา และองค์กรบุคคล ที่มีผลงานเชิงประจักษ์

2. สร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

2.1 ส่งเสริมการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน (Area-Base Management) รูปแบบการบริหารแบบกระจายอำนาจ “CLUSTERS” เป็นต้น

2.3 สร้างความเข้มแข็งในการยกระดับคุณภาพการศึกษารูปแบบเครือข่าย เช่น เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์พัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้ สหวิทยาเขต กลุ่มโรงเรียน

3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3.1 ส่งเสริม สนับสนุนผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และสาธารณชน ให้มีความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การกำกับดูแล ตลอดจนการมีส่วนร่วม รับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3.2 ประสานสถาบันหรือหน่วยงานทางการศึกษาให้คัดเลือกผู้เข้าเรียนเข้าศึกษาต่อ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : ช-ฐ)

จึงสรุปได้ว่า ยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2560-2564 มุ่งเน้นการพัฒนาจะอย่างไรจะบรรลุเป้าหมายการศึกษาโดยมี ยุทธศาสตร์กำหนดไว้ใน การส่งเสริมความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและผู้เรียนได้รับการปลูกฝังด้านคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ พัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ สร้างขีดความสามารถในการแข่งขันและส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยและนำ ผลการวิจัยไปพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูให้จัดการเรียนรู้อย่างมีคุณค่า ที่หลากหลาย เป็นต้น

ดังนั้น สถานศึกษาจึงใช้เทคนิคและรูปแบบการบริหารในการส่งเสริมสมรรถนะครูเพื่อการ จัดการเรียนรู้สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพ เพื่อตอบสนองนโยบายทิศทาง เป้าหมาย ตามยุทธศาสตร์ ที่กำหนดไว้ และผู้วิจัยจึงได้นำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการ ส่งเสริมสมรรถนะครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ ตอบสนองนโยบายดังกล่าวต่อไป

5. แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564)

5.1 วิสัยทัศน์การพัฒนาการศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด

“ภายในปี 2564 ประชากรผู้รับบริการทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ครูและบุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ สามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล”

5.2 พันธกิจ

- 1) สนับสนุนประชากรผู้รับบริการในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัยให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องตลอดชีวิต
- 2) พัฒนาให้ผู้รับบริการทั้ง 3 ระบบมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ
- 3) พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพสู่สากล
- 4) ส่งเสริมผู้เรียนทุกวัยสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม
- 5) ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

5.3 ประเด็นยุทธศาสตร์

- 1) สนับสนุนประชากรผู้รับบริการทั้ง 3 ระบบให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงต่อเนื่องตลอดชีวิต
- 2) เร่งรัดให้ผู้รับบริการทั้ง 3 ระบบมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ
- 3) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเป็นมืออาชีพสู่สากล
- 4) ส่งเสริมผู้เรียนทุกวัยสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม
- 5) ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

5.4 เป้าประสงค์

- 1) เพื่อสนับสนุนประชากรผู้รับบริการทั้ง 3 ระบบให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงต่อเนื่องตลอดชีวิต
- 2) เพื่อพัฒนาและเร่งรัดให้ผู้รับบริการทั้ง 3 ระบบ มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ
- 3) เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเป็นมืออาชีพสู่สากล
- 4) เพื่อส่งเสริมผู้เรียนทุกวัยสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม
- 5) เพื่อส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

5.5 กลยุทธ์

- 1) ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้รับการบริการทางการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง
- 2) ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้รับการบริการทางการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานทั้งในระดับชาติและระดับสากล

- 3) ลสำรวจความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น ต่อระบบการเรียนการสอน
- 4) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพทั้งในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย
- 5) ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะ สมรรถนะสู่ความเป็นมืออาชีพ
- 6) ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
- 7) จัดสรรและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาระบบการให้บริการทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ
- 8) ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาล

5.6 ความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ (คณะกรรมการการศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด, 2560 : 56-57)

จึงสรุปได้ว่า แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564) มีความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศจากรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูงขึ้น มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาให้ประชากรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ครูมีความเป็นมืออาชีพ สมรรถนะให้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลการบริหารการมีส่วนร่วมจึงเป็นเทคนิคและรูปแบบการบริหารที่ผู้ศึกษานำมาส่งเสริมสมรรถนะครูและตอบสนองนโยบายด้านการศึกษาระดับพื้นที่ตามแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ดได้อย่างแท้จริง

6. แผนปฏิบัติการราชการโรงเรียนซีโนวาทธารัง

6.1 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนซีโนวาทธารัง

โรงเรียนซีโนวาทธารัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตั้งอยู่ระหว่างหมู่ที่ 5, 6 ตำบลทุ่งทอง อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด เปิดทำการสอน 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ตั้งแต่ชั้นอนุบาล ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3)

6.2 ข้อมูลสภาพสังคมและวัฒนธรรม ชนบธรรมเนียม ประเพณี เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง

สภาพสังคมและวัฒนธรรม ชนบธรรมเนียม ประเพณีของประชาชน มีลักษณะเป็นของชาวอีสานอย่างแท้จริง ประชากรส่วนใหญ่ใช้ภาษาท้องถิ่น คือ ภาษาลาว มีส่วนน้อยที่เป็นคนแก่คนชราที่ใช้ภาษาเขมรอยู่บ้าง ลักษณะนิสัยใจคอเป็นคนเอื้ออาทร เสียสละ ขยัน ซื่อสัตย์ รักท้องถิ่น บ้านเกิด การดำเนินชีวิตประจำวันจะเป็นแบบเรียบง่าย พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เป็นสังคมแบบเอื้อเฟื้อ เกื้อกูลชนบธรรมเนียมประเพณีจะเป็นประเพณีวัฒนธรรมที่สืบทอดกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษมีความรักเคารพในระบบอาวุโสตามจารีตประเพณีดั้งเดิม

สภาพเศรษฐกิจ สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพหลัก คือ ทำนา และรับจ้างทั่วไป ส่วนมากประชากรในวัยแรงงานจะไปทำงานโดยใช้แรงงานในเมืองใหญ่ รายได้เฉลี่ยของประชากรประมาณ 50,000 บาท/ต่อปี ผลผลิตที่ได้จากเกษตรกรส่วนมากเป็นข้าวหอมมะลิ

ส่วนคุณภาพประชาชนยังมีทักษะการคิด วิเคราะห์ไม่เพียงพอขาดทักษะการจัดการที่ดี ยังไม่รักการอ่านและการเรียนรู้เท่าที่ควร มีนิสัยประหยัด เก็บออมไม่เพียงพอ มีภาระหนี้สินมาก ความสามารถในการสื่อสารภาษาต่างประเทศ และความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์อยู่ในระดับต่ำ

สภาพโรงเรียนและนักเรียน โดยภาพรวมโรงเรียนซีโนวาทธารังยังขาดแคลนสื่อ โดยเฉพาะสื่อที่เป็นเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ โรงเรียนและชุมชนอยากพัฒนาด้านภูมิทัศน์ แต่งบประมาณไม่เพียงพอ โรงเรียนต้องปรับปรุงมาตรฐานด้านการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม การวัดและประเมินผลและนำผลไปพัฒนาผู้เรียนต้องปรับปรุงมาตรฐานด้านผู้เรียนในส่วนของความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร พัฒนาทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัย ญาณ การมีความคิดสร้างสรรค์ ตรีไตรตรง และการมีวิสัยทัศน์ รวมทั้งการพัฒนาทักษะในการทำงานและความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ จิตระดมทรัพยากร จิตระดมทุนผ้าป่าผู้มีจิตศรัทธาบริจาคหน่วยงานอื่น

ด้านบริหารจัดการ โรงเรียนซีโนวาทธารังต้องพัฒนาระบบข้อมูลการบริหารให้ครบถ้วนถูกต้องตรงตามความต้องการและทันต่อการใช้ มีทิศทางงานนิเทศ ติดตามประเมินผล มีเป้าหมาย

และมีการเปรียบเทียบอย่างต่อเนื่อง มีการบันทึกและรายงานผล การประเมินที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจและปรับปรุงได้ ส่วนการระดมสรรพกำลังและความร่วมมือร่วมใจเพื่อการจัดการศึกษาร่วมกันนั้น โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์เพื่อการสร้างความเข้าใจทั้งในและนอกสถานศึกษาและชุมชนให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาร่วมกัน (โรงเรียนชีโนวาทธารง, 2561 : 1-4)

6.3 ทิศทางของสถานศึกษา

วิสัยทัศน์ (VISION)

โรงเรียนชีโนวาทธารง จัดการศึกษาโดยเน้นวิชาการเป็นเลิศ เชิดชูคุณธรรม นำสู่มาตรฐานสากล ประสานใจชุมชน สร้างคนเป็นคนดี มีมารยาท เทคโนโลยีก้าวไกล บรรยากาศสดใส อนามัยสมบูรณ์ เพิ่มพูนความพอเพียง ภายใต้การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

พันธกิจ (MISSION)

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรในวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย
2. ปลูกฝังให้ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความรู้และทักษะทางวิชาชีพเบื้องต้นตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน
3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะชีวิต มีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลัก 12 ประการ
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ ด้วยระบบบริหารจัดการที่ทันสมัยตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย (GOAL)

1. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้เรียนได้รับการศึกษาเต็มตามศักยภาพ ใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถในการสื่อสารด้านภาษาพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน และ การคิด การแก้ปัญหา การใช้ทักษะชีวิต การใช้เทคโนโลยี ส่งผลให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียน เป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสาธารณะ และรับผิดชอบต่อสังคม
2. พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง
4. ส่งเสริมสถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการศึกษา สอดรับกับแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
5. สนองจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตามจุดเน้นและความพร้อมของสถานศึกษา

เป้าประสงค์

1. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา มีการพัฒนาที่เหมาะสมตามวัย และนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีพัฒนาการเหมาะสมตามช่วงวัยอย่างมีคุณภาพ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการเรียนรู้การศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง ด้วยความเสมอภาคอย่างมีคุณภาพ
3. ผู้เรียนมีทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ
4. ผู้เรียนมีทักษะชีวิต มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และค่านิยมหลัก 12 ประการ
5. ผู้เรียนมีทักษะในการใช้เทคโนโลยี การสื่อสารภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ มีความสามารถในการแข่งขัน
6. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถและทักษะที่เหมาะสมตามสมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. สถาบันมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพมาตรฐานระดับสากล

คุณลักษณะและค่านิยมที่พึงประสงค์

1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
2. ซื่อสัตย์สุจริต
3. มีวินัย
4. ใฝ่เรียนรู้
5. อยู่อย่างพอเพียง
6. มุ่งมั่นในการทำงาน
7. รักความเป็นไทย
8. มีจิตสาธารณะ

อัตลักษณ์ของสถานศึกษา

ยิ้มง่าย ไหว้สวย

เอกลักษณ์ของสถานศึกษา

จิตสาธารณะ

ปรัชญาของสถานศึกษา

ปัญญา วรเนน เสยโย

คำขวัญของสถานศึกษา

เรียนดี กีฬาเด่น เน้นคุณธรรม นำชุมชนพัฒนา

สีประจำสถานศึกษา

สีน้ำเงิน ขาว

กลยุทธ์

เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนซีโนวาทธารัง จึงกำหนดกลยุทธ์ ปี 2559-2562 จำนวน 4 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

- กลยุทธ์ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท
- กลยุทธ์ 2 ขยายโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพ
- กลยุทธ์ 3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
- กลยุทธ์ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

6.4 ภาพความสำเร็จ

นักเรียน มีวินัยเยียม ใฝ่รู้ รักการอ่าน และการค้นคว้า สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เป็นคนดี มีคุณธรรม รู้จักคิดวิเคราะห์ มีทักษะการดำรงชีวิตในสังคมยุคใหม่ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เพื่อการเรียนรู้ สร้างงาน สร้างอาชีพ สามารถนำเสนอผลงานได้อย่างสร้างสรรค์ สืบสาน วิถีวัฒนธรรมไทย ใช้ชีวิตอย่างพอเพียง มีภาวะผู้นำ กล้าแสดงออกอย่างมั่นใจในตนเอง

ครู มีจรรยาบรรณ มีทักษะวิชาชีพ ในการพัฒนาหลักสูตรและจัดกระบวนการเรียนรู้ เน้นการรู้จริง ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสมกับนักเรียน มีความกระตือรือร้น สนใจ ใส่ใจ ดูแลช่วยเหลือนักเรียน ให้เรียนรู้และพัฒนาตนเองตามศักยภาพอย่างเต็มกำลังความสามารถ มุ่งมั่นทุ่มเทไร้ขีดจำกัด ดำเนินชีวิตแบบไทยควบคู่กับสากล

ผู้บริหาร สุขภาพ อ่อนโยน มุ่งมั่น เด็ดเดี่ยว มีภาวะผู้นำ ยึดหลักธรรมาภิบาล เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ให้โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่ดี มีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาวิชาการ หลักสูตร นวัตกรรม และกระบวนการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

โรงเรียน มีความเป็นเลิศด้านวิชาการ มีคุณภาพ ได้มาตรฐานการศึกษาชาติ เป็นที่ยอมรับของชุมชน มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่อบอุ่นปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ มีเอกลักษณ์โดดเด่น เป็นต้นแบบของการปฏิรูป ร่วมพัฒนา ร่วมสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาสังคม

ผู้ปกครองและชุมชน ให้การยอมรับ เชื่อถือ มีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ มีส่วนร่วมและสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน (โรงเรียนซีโนวาทธารัง, 2561 : 24-26)

จึงสรุปได้ว่า แผนปฏิบัติราชการ ปีการศึกษา 2561 มุ่งเน้นจัดการศึกษาโดยเน้นวิชาการ เป็นเลิศ เชิดชูคุณธรรม นำสู่มาตรฐานสากล สร้างคนเป็นคนดี เทคโนโลยีก้าวไกล บรรยากาศสดใส อำนวยความสะดวก เพิ่มพูนความพอเพียง ภายใต้การบริหารการมีส่วนร่วมโดยมีพันธกิจ เป้าประสงค์

เป้าหมาย และภาพความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ ผู้เรียน ครู โรงเรียนและชุมชน และสู่ความเป็นเลิศด้านคุณภาพผู้เรียน

ดังนั้น การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ที่สนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการสู่ความเป็นเลิศด้านคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนซีโนวาท่าแร่ ปีการศึกษา 2561 จึงนำไปสู่ความสำเร็จของคุณภาพผู้เรียน 2 ด้าน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามมาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

7. รูปแบบการบริหารสถานศึกษา

7.1 ความหมายของรูปแบบการบริหารสถานศึกษา

เกษม วัฒนชัย (2546: 2) ให้ความหมายของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาว่าเป็นการบริหารที่เป็นระบบ การออกแบบ และจัดระบบการศึกษาทั้งระบบความคิดและรวมถึงการนำทรัพยากร ไปบริหารให้เกิดผลทางการศึกษา โดยมีผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญ

ธงชัย สันติวงษ์ (2546: 78) ให้ความหมายของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาว่าเป็นการบริหารจัดการสถานศึกษา เกี่ยวกับกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม กำลังความพยายามของสมาชิกองค์การและการใช้ทรัพยากร เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557: 51) ได้ให้ความหมายของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและ คุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการที่อาศัยการควบคุมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

Dejon (1978: 4) ให้ความหมายของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็นกระบวนการที่จะทำให้วัตถุประสงค์ประสบความสำเร็จโดยผ่านทางบุคคลและการใช้ทรัพยากรอื่น กระบวนการดังกล่าวรวมถึงองค์ประกอบ ของการบริหารอันได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผนการจัดองค์การ การกำหนดนโยบาย การบริหารและการควบคุม

อุบลวรรณ หอมสิน (2563: 24) ความหมาย ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการ ที่ประกอบด้วยวางแผน การจัดองค์การ การกระตุ้น และการควบคุมเพื่อน นำไปสู่การพิจารณาและจัดการกับบุคคล และทรัพยากรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่องค์การต้องการ

จึงสรุปได้ว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษา เป็นการบริหารที่จัดระบบการศึกษาทั้งระบบ ความคิดรวมถึงการนำทรัพยากรไปบริหารให้เกิดผลทางการศึกษา ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกัน ดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และชุมชน เพื่อให้ค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม ทั้งนี้รวมองค์ประกอบของการบริหารได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผนการจัดการองค์การ กำหนดนโยบายการบริหารและควบคุม ซึ่งผู้วิจัยได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ หลักการ วัตถุประสงค์ ของแต่ละตัวแปรต่าง ๆ ที่มีองค์ประกอบ ที่แสดงขั้นตอนการทำงาน ได้แก่ การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานประกอบด้วย การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) มีองค์ประกอบ คือ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม การบริหารตนเอง และการตรวจสอบและถ่วงดุล ย่อมส่งผลต่อระดับ การปฏิบัติงานของครูต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีองค์ประกอบ คือ การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ย่อมส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการสู่ความเป็นเลิศด้านคุณภาพผู้เรียน ที่มีองค์ประกอบ คือ ด้านการ พัฒนาระบบการเรียนรู้อื่นๆ ด้านการวัดผลประเมินผลและงานทะเบียนเทียบโอนผลการเรียน ด้านการ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา ย่อมส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีองค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

7.2 ความสำคัญและประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษา

Keeves P.J. (1988: 560) กล่าวถึง ความสำคัญและประโยชน์ของรูปแบบการบริหาร สถานศึกษา ว่ารูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวม (Combined related relationship) รูปแบบควรใช้เป็น แนวทางในการพยากรณ์ ผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสามารถถูกตรวจสอบได้ โดยการสังเกต เป็นไปได้ที่จะ ทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของ เรื่องที่ศึกษา รูปแบบเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์สามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ รูปแบบเป็น เครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่เป็นการขยายไป ในเรื่องที่กำลังศึกษา

วาโร เฟ็งสวัสต์ (2553: 6) กล่าวถึง ความสำคัญและประโยชน์ของรูปแบบการบริหาร สถานศึกษา ว่ารูปแบบที่ดีควรมีลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิง เส้นตรงธรรมดา รูปแบบนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมาสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อทดสอบ รูปแบบ ถ้าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์รูปแบบต้องถูกยกเลิกไปและรูปแบบสามารถอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน

อุบลวรรณ หอมสิน (2563: 24) รูปแบบมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา แนวทางความต้องการแล้วนำมากำหนดเป็นรูปแบบการบริหารสถานศึกษาและนำไปทดลองใช้รูปแบบที่ได้โดยทำรูปแบบจำลองหรือสร้างรูปแบบที่ดีขึ้น สามารถ ตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาอย่างชัดเจนเป็นเครื่องมือ ในการสร้างความคิดรวบยอดและเป็นการขยายไปในเรื่องที่กำลังศึกษาหรือกำลังทำวิจัย

จึงสรุปได้ว่า ความสำคัญและประโยชน์ของทุกรูปแบบการบริหารสถานศึกษา ว่ารูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์ อย่างมีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์ที่เป็นแบบรวม และมีลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา สามารถทำนายผลที่ตามมาตรวจสอบได้ ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อทดสอบรูปแบบอย่างมีเหตุผล และประโยชน์ที่สำคัญ เป็นเครื่องมือ ในการสร้างความคิดรวบยอด และเป็นการขยายไปในเรื่องที่กำลังศึกษาหรือกำลังทำวิจัย

7.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษา

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษากับคำว่า“เป้าหมาย” หมายถึงวัตถุประสงค์หรือการคาดคะเนของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่คาดหวังในอนาคตทำให้เกิดความพยายามหรือความมุ่งมั่นทะเยอทะยานที่จะผลักดันไปสู่การเกิดพฤติกรรมในปัจจุบันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือการคาดคะเน ในเชิงจิตวิทยาเป้าหมายเป็นผลลัพธ์หนึ่งของพฤติกรรมที่มาจากจิตสำนึกหรือจิตใต้สำนึก สำหรับเป้าหมายในทางทฤษฎี เรียกว่า ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายหรือ Goal Setting Theory คิดค้นโดย Gary P. Latham และ Edwin A. Locke ในช่วงทศวรรษ 1970 หรือเมื่อเกือบ 50 ปีที่ผ่านมา ภายใต้ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย การตั้งเป้าหมายถือว่าเป็นตัวกำกับที่สะท้อนให้เห็นถึงการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อเหตุการณ์ ที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2544: 51) ได้เสนอแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาไทยไว้ว่า เป็นกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิรูป การศึกษาทั้งระบบในการวางระบบโครงสร้างการบริหารที่สัมพันธ์เชื่อมโยง และส่งเสริมการปฏิรูป ทุกด้าน ทั้งส่วนที่รัฐจัดการศึกษาเองและส่วนที่ให้เอกชน องค์กร ประชาชนและทุกส่วนของสังคม มีส่วนร่วมจัดการศึกษาตลอดจนการกำกับ สนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดโครงสร้างองค์การที่ต้องเอื้อต่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อให้เกิดความทั่วถึงเท่าเทียมและเป็นธรรม แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาแนวคิด

จึงสรุปได้ว่า แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษา เป็นกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา การศึกษาทั้งระบบกับเป้าหมายที่ถูกกำหนดไว้ ที่มีโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และการประกันคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ดังกล่าว

7.4 ลักษณะของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ดี

Dejon (1978: 4) กล่าวถึง ลักษณะของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ดีคือ การบริหารเป็นกระบวนการที่จะทำให้เกิดวัตถุประสงค์ประสบความสำเร็จโดยผ่านทางบุคคลและการใช้ทรัพยากรอื่น กระบวนการดังกล่าว รวมถึงองค์ประกอบของการบริหาร ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผน การจัดองค์การ การกำหนดนโยบาย การบริหารและการควบคุม

ทองหล่อ เดชไชย (2544: 11) กล่าวถึง ลักษณะของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ดีไว้ว่าเป็นการจัดการ (Management) อย่างมีระเบียบแบบแผน เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้ดำเนินไปอย่างราบรื่นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคลในองค์การ

ธงชัย สันติวงษ์ (2546 : 78) กล่าวถึงลักษณะของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ดีไว้ว่าเป็น กระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิก ขององค์การและการใช้ทรัพยากร เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

จึงสรุปได้ว่า ลักษณะของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ดี เป็นลักษณะการบริหารกระบวนการที่จะทำให้เกิดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายสำเร็จผล ผ่านบุคลากรทางการศึกษา โดยมีการวางแผน การจัดการองค์การ การสั่งการ และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพคุ้มค่าที่สุด

7.5 องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษา

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550 : 179 - 180) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน องค์ประกอบของรูปแบบมี 9 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ปรัชญาและหลักการ ของการศึกษาต่อเนื่อง
- 2) กลุ่มเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง
- 3) จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง
- 4) โครงสร้างระบบบริหารของการศึกษาต่อเนื่อง
- 5) หลักสูตรการเรียนการสอน ของการศึกษาต่อเนื่อง
- 6) วิธีการจัดการศึกษาต่อเนื่อง
- 7) สื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ของการศึกษา ต่อเนื่อง
- 8) การติดตามและประเมินผลของการศึกษาต่อเนื่อง และ
- 9) การเทียบระดับและเทียบโอน ผลการเรียน

อัมพร พงษ์กังสนานันท์ (2550 : 274 - 275) พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบ
 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตพบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 8
 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ปรัชญาและหลักการจัดการศึกษา
- 2) หลักสูตร
- 3) การจัดการเรียนรู้
- 4) การประเมินผลการเรียนรู้
- 5) การเทียบโอนความรู้ประสบการณ์และการเทียบระดับการศึกษา
- 6) การบริหารและการจัดการศึกษา
- 7) กลุ่มเป้าหมาย
- 8) การมีส่วนร่วมของพ่อแม่และชุมชน

ศักดิ์จิต มาศจิตต์ (2550 : 226 - 227) กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบการบริหาร
 สถานศึกษา ประกอบด้วย

- (1) องค์ประกอบพื้นฐานประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย หลักการ การมีส่วนร่วม และ
 กำหนด แนวทางการนำรูปแบบไปใช้
- (2) องค์ประกอบโครงสร้าง
- (3) องค์ประกอบกระบวนการดำเนินงาน
- (4) องค์ประกอบด้านการสนับสนุน

พิเชฐ โพธิ์ภักดี (2553 : 159 - 160) กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบการบริหาร
 สถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ประกอบด้วย

- (1) หลักการของรูปแบบ
- (2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

ส่วนที่ 2 โครงสร้างและสาระสำคัญของรูปแบบ ประกอบด้วย

- (1) ฐานะของสถานศึกษาและความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา

กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่วนกลาง

- (2) บทบาทคณะกรรมการ สถานศึกษาและผู้อำนวยความสะดวก
- (3) การกระจายอำนาจภารกิจจัดการศึกษา 4 ด้าน
- (4) หน่วยงาน กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และส่งเสริมสนับสนุนภารกิจของโรงเรียน
- (5) มาตรฐานและการประกันคุณภาพผู้เรียน

ส่วนที่ 3 การนำสู่การปฏิบัติและเงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย

- (1) การนำไปสู่การปฏิบัติ
- (2) เงื่อนไขความสำเร็จในส่วนการบริหารขององค์การ

มีศิลป์ ชินภักดี (2555 : 22) กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนสถาบัน หรือองค์การ ซึ่งประกอบด้วย

- (1) เทคโนโลยี
- (2) โครงสร้าง
- (3) บทบาท
- (4) เป้าหมายหรือ ความคาดหวัง

ส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

- (1) ภาวะผู้นำ
- (2) บุคลิกภาพ
- (3) กระบวนการบริหาร
- (4) การตัดสินใจสั่งการ
- (5) ความต้องการ

ส่วนสภาพแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย

- (1) ชุมชน
- (2) แหล่งเรียนรู้
- (3) เศรษฐกิจ
- (4) การมีส่วนร่วมทางด้านการบริหารสถานศึกษา

สมชัย จรรยาไพบุลย์ (2555 : 16) ได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบที่คล้ายกันไว้ว่าควรมี องค์ประกอบหลัก คือ

- 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
- 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ
- 3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ
- 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ
- 5) แนวการประเมินรูปแบบ

โดยมีคำอธิบายศัพท์เฉพาะประกอบรูปแบบ และมีเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้การ จัดทำคู่มือการใช้

จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษามือถือประกอบ ได้แก่ ปรัชญา และหลักการจัดการศึกษา หลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การประเมินผลการเรียนรู้ การเทียบโอน ความรู้ประสบการณ์ การบริหารการจัดการ กลุ่มเป้าหมาย การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และชุมชน ที่มีวัตถุประสงค์ ทฤษฎีพื้นฐาน และหลักการของรูปแบบ ระบบงานกลไกของรูปแบบ วิธีดำเนินงาน แนวทางการประเมินรูปแบบ

7.6 การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา

อุทัย บุญประเสริฐ (2546 : 5) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบ่งเป็น 2 ตอนที่สำคัญ คือ การสร้างแบบจำลองและการหาความตรงของแบบจำลอง และขั้นตอนการดำเนินงาน ในรายละเอียดที่สำคัญโดยทั่วไป ประกอบด้วย

- (1) การศึกษาสภาพระบบและสภาพแวดล้อมของระบบปัจจุบัน (การวิเคราะห์เพื่อความเข้าใจระบบปัจจุบันให้ชัดเจน)
- (2) การค้นหาและระบุปัญหาและความต้องการที่จำเป็นของระบบ ปัจจุบัน หาว่าควร จะปรับปรุงและแก้ไขหรือพัฒนาอะไร
- (3) จัดสร้างจัดทำแบบจำลอง ออกแบบจำลอง หรือเสนอแบบจำลองที่เป็นทางเลือก สำหรับการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนา
- (4) ทดสอบความเป็นไปได้ความเหมาะสมในการปฏิบัติและการยอมรับโดยเฉพาะของ คณะผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง
- (5) การหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิง ปริมาณ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน หรือ 5 ท่าน แล้วตามความเหมาะสมของ แต่ละงาน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยประเมินว่าข้อคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถาม สามารถวัดได้ตรงกับ เนื้อหา ที่กำหนดหรือไม่ โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ แล้วนำผลมาพิจารณาคะแนนของผู้เชี่ยวชาญใน แต่ละข้อมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ดังนี้ แน่ใจว่ามีความสอดคล้องหรือวัดได้ มีระดับคะแนนเท่ากับ +1 ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องหรือวัดได้ มีระดับคะแนนเท่ากับ 0 แน่ใจว่าไม่มีความสอดคล้องหรือวัดได้ มีระดับคะแนนเท่ากับ -1 หลังจากนั้นนำ แบบประเมินโมเดลให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความสอดคล้องของข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์ และนำมา หาค่าความสอดคล้องโดยใช้สูตร $\sum \sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ n หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

วาโร เฟ็งส์วัสดี (2553 : 9 - 10) กล่าวว่า การสร้างและพัฒนารูปแบบแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างหรือพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐานโดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษารายกรณี หน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องนั้น ได้เป็นอย่างดี การพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้ จะต้องอาศัย หลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปการศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอน ย่อย ดังนี้

(1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

(2) การศึกษาจากบริบทจริงในขั้นตอนนี้ อาจจะทำดำเนินการได้หลายวิธี คือ 1) การศึกษาสภาพ และปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงานโดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคล ที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสอบถาม การ สทนทนากลุ่ม เป็นต้น 2) การศึกษารายกรณี (Case Study) หรือพหุกรณีหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ หรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ 3) การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นต้น (3) การจัดทำรูปแบบในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะใช้สารสนเทศที่ได้ใน ข้อ 1) และ 2) มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัยเพื่อนำมาจัดทำ รูปแบบ

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบภายหลังที่ได้พัฒนารูปแบบใน ขั้นตอนที่แรกแล้ว จำเป็นต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบเพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้น แม้จะ พัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่นและผลการวิจัยที่ผ่านมา ก็เป็น เพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความ เหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลใน สถานการณ์จริงหรือทดลองใช้ รูปแบบในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญของ องค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ ในรูปแบบผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยการตัด องค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพล หรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะทำให้ได้ รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ไมตรี บุญทศ (2554 : 66) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อการประกันคุณภาพ ภายใน ที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียนโดยดำเนินการพัฒนารูปแบบ ดังนี้

(1) การเตรียมก่อนการวิจัย โดยการเลือกพื้นที่การวิจัยการเตรียมทีมวิจัย เครื่องมือวิจัย

- (2) วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาโรงเรียนพื้นที่ในการวิจัย โดยศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง สภาพปัจจุบัน ปัญหาโรงเรียนพื้นที่การวิจัย ศึกษาครูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ
- (3) ร่างรูปแบบการบริหารเพื่อการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียน
- (4) ตรวจสอบและแก้ไขร่างรูปแบบการบริหารเพื่อการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียน
- (5) ทดลองใช้รูปแบบการบริหารเพื่อการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียน
- (6) ประเมินและปรับปรุงการบริหารเพื่อการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียน

จึงสรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา เป็นการจัดระบบการศึกษาทั้งระบบ ความคิด รวมถึงการนำทรัพยากรที่มีอยู่ไปบริหารจัดการ เกิดการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา ซึ่งมีสาระสำคัญ ได้แก่ การสร้างแบบจำลอง และการหาความตรงแบบจำลอง ที่มีขั้นตอนการดำเนินงาน ซึ่งในขั้นตอนมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดไว้หลากหลาย พอสรุปรายละเอียดขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาสภาวะของระบบ และสภาพแวดล้อม มีการศึกษาค้นหา ระบุปัญหาความต้องการ ออกแบบจำลอง ทดสอบความเป็นไปได้ การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหาตามหลักวิชาการ ตรวจสอบ และแก้ไขร่างรูปแบบการบริหาร ทดลองรูปแบบและการประเมิน ปรับปรุงการบริหารให้ส่งผลต่อคุณภาพในโรงเรียน

ดังนั้น จากแนวคิดต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงได้พัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา สร้าง ออกแบบ การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ที่สนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการสู่ความเป็นเลิศด้านคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนชินวาทธรรม ปีการศึกษา 2561 ได้ได้ศึกษาทฤษฎีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการสู่ความเป็นเลิศ และคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยรูปแบบครั้งนี้ ได้นำทฤษฎีของ วาโร เฟ็งสวัสต์ (2553 : 9 – 10) และไมตรี บุญทศ (2554 : 66) นำมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ให้ครอบคลุมทุกเครื่องมือในการศึกษา ดังนี้

- 1) ศึกษาค้นคว้าเอกสารแนวคิดทฤษฎี
- 2) ร่างรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ที่สนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการสู่ความเป็นเลิศด้านคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนชินวาทธรรม ปีการศึกษา 2561 แยกเป็นแต่ละด้าน และองค์ประกอบกับความสัมพันธ์กันของการปฏิบัติงาน

- 3) ตรวจสอบแก้ไขนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน
- 4) นำรูปแบบที่ได้ปรับปรุงแก้ไข นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนอื่นที่ไม่ใช่โรงเรียนที่ผู้ศึกษารับผิดชอบ
- 5) นำรูปแบบจากการทดลองใช้มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายโรงเรียนซีโนวาท่าแร่
- 6) ประเมินผล จัดทำเป็นบทความนำไปเผยแพร่

8. การวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R & D)

8.1 การวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R & D) การวิจัยและพัฒนา (R&D) มีองค์ประกอบของการผสมกันระหว่าง “การวิจัย” และ “การพัฒนา” โดยการวิจัยเป็นกระบวนการตรวจสอบ (ยืนยันความถูกต้องและน่าเชื่อถือ) แสวงหา (สืบค้นองค์ความรู้ที่มีอยู่แต่ยังไม่มีมีการค้นพบมาก่อน) หรือสร้างประดิษฐ์กรรม (นวัตกรรมหรือ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน) โดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ ส่วนการพัฒนาเป็นกระบวนการปรับปรุง/แก้ไขให้ดีขึ้นและเหมาะสมกว่าเดิมหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการหรือผลผลิต จนมีประสิทธิผล และประสิทธิภาพอันเป็นประโยชน์ต่อบุคคล หน่วยงาน องค์กร สถาบันหรือสังคมโดยรวม ดังนั้นการวิจัยและพัฒนาจึงเป็นลักษณะการวิจัยแบบหนึ่งที่ผสมกระบวนการวิจัยกับกระบวนการพัฒนาเข้าด้วยกัน ที่มีเป้าหมายเพื่อนำองค์ความรู้ใหม่มาใช้สำหรับการเปลี่ยนแปลงปรับปรุง วิธีการหรือผลผลิต ที่สร้างขึ้นใหม่ จนมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพอันเป็นประโยชน์ต่อบุคคล หน่วยงาน องค์กร สถาบัน หรือสังคมโดยมีกลยุทธ์ในการตรวจสอบยืนยันความถูกต้องและน่าเชื่อถือของวิธีการหรือ ผลผลิตใหม่ หรือแสวงหาวิธีการหรือผลผลิตใหม่ หรือสร้างนวัตกรรมหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2559 : 15)

จึงสรุปได้ว่า การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เป็นการผสมผสานวิจัยและพัฒนา กระบวนการวิจัย คือ กระบวนการตรวจสอบ แสวงหา เครื่องมือ/นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ โดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ และนำมาพัฒนาใช้กระบวนการปรับปรุง/แก้ไขให้ดีขึ้น เป็นการเปลี่ยนแปลงวิธีการหรือผลผลิตให้มีประสิทธิภาพ หรือการนำองค์ความรู้ใหม่มาเปลี่ยนแปลงปรับปรุงที่สร้างขึ้นใหม่จนมีประสิทธิภาพ อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคล หน่วยงาน สถาบัน หรือสังคมต่อไป

8.2 ลักษณะของวิจัย R&D

แนวคิดการวิจัยและพัฒนาสามารถสร้างความก้าวหน้าทางความคิดและการคิดค้นประดิษฐ์กรรมใหม่ๆ ให้กับศาสตร์ทุกสาขาวิชา ทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์ อุตสาหกรรมแพทยศาสตร์ สังคมศาสตร์มนุษยศาสตร์ ศิลปศาสตร์ ฯลฯ มีนักวิทยาศาสตร์ นักวิจัยจำนวนมากที่ได้สร้างตำนานการวิจัยและพัฒนาที่เป็นบ่อเกิดของนวัตกรรมและประดิษฐ์กรรมของโลกใบนี้ไว้มากมาย กระบวนการวิจัยและพัฒนา มีลักษณะสำคัญดังนี้

- มีการออกแบบ (Design) อย่างเป็นระบบสำหรับการพัฒนานวัตกรรม(Innovation) หรือ ประดิษฐ์กรรม (Invention)

- มีความตรง (Validity) ความถูกต้องความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยและความเป็น ประโยชน์ของผลการวิจัย

- มีการทดลอง (Experiment) การทดลองซ้ำและการปรับปรุงจนมั่นใจในผลของ นวัตกรรมหรือประดิษฐ์กรรม

- ความเป็นผู้นำ (Leadership) ของผู้วิจัยในการพัฒนากระบวนการหรือผลผลิต ใหม่

- มีความใหม่ (Originality) ของนวัตกรรมหรือประดิษฐ์กรรมที่พัฒนาหรือสร้าง ขึ้นมา

- มีกระบวนทัศน์ (Paradigm) หรือแนวคิดพหุสภาวะการวิจัยกับ กระบวนการพัฒนา

- มีการผสมผสานวิธีวิจัย (Mixed Methods) ระหว่างการวิจัยพื้นฐาน (Basic Research) กับ การวิจัยประยุกต์ (Applied Research)

- มีประสิทธิผล (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) ของนวัตกรรม หรือ ประดิษฐ์กรรม

- มีการตอบสนองต่อความต้องการจำเป็น (Needs) อันเป็นประโยชน์ต่อบุคคล หน่วยงาน องค์กร สถาบัน หรือสังคมโดยรวม

- มีการใช้หลักการหรือทฤษฎี(Theory) ที่น่าเชื่อถือเพื่อขับเคลื่อนงานวิจัยจน บรรลุ เป้าหมายขององค์ประกอบของกระบวนการวิจัยและพัฒนา

ลัดดา เหลืองรัตนมาศ (2559: ออนไลน์) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของวิจัย R&D ไว้ดังนี้

1. เป็นวิจัยเชิงประยุกต์ที่มุ่งนำผลวิจัยไปพัฒนา

2. มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน

3. มีกระบวนการที่ต่อเนื่อง

4. มีแบบแผนการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แต่ส่วนใหญ่เป็นวิจัยเชิงปริมาณ

ที่ใช้วิธีการวิจัยเชิงทดลอง

5. มีการตรวจสอบประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลของสิ่งที่พัฒนาขึ้นมา และมีการเผยแพร่

จึงสรุปได้ว่า ลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) สร้าง ความก้าวหน้าทางความคิด การคิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ในการประดิษฐ์ นวัตกรรมใหม่ เป็นความรู้ทางศาสตร์ต่าง ๆ ทุกสาขา จะมีลักษณะสำคัญ คือ การออกแบบ มีความ เที่ยงตรง มีการทดลอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเป็นผู้นำ มีกระบวนทัศน์ ผสมผสานวิธีวิจัย มีขั้นตอนแบบแผน สำคัญมีหลักการหรือทฤษฎี (Theory) ขับเคลื่อนงานวิจัยจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

8.3 องค์ประกอบของกระบวนการวิจัยและพัฒนา

ศิริชัย กาญจนวาสี (2559 : 16) อธิบายว่าการวิจัยและพัฒนาเป็นวิถีวิทยาการวิจัยอย่างหนึ่ง ที่มีองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการวิจัยและกระบวนการพัฒนา ดังต่อไปนี้

1) กระบวนการวิจัย มีการทำวิจัยอย่างเป็นระบบโดยใช้กระบวนการวิทยาศาสตร์ ได้แก่ การกำหนดปัญหาในการวิจัย การพัฒนากรอบแนวคิดของการวิจัยการออกแบบการวิจัย การพัฒนาเครื่องมือวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การเขียนรายงานการวิจัย และการเผยแพร่ผลการวิจัย องค์ความรู้ใหม่ที่ได้นำมาใช้เพื่อพัฒนานวัตกรรม หรือประดิษฐ์กรรมใหม่ที่มีคุณภาพ

2) การผสมผสานวิธีการวิจัยมีการผสมผสานวิจัยทั้งการวิจัยพื้นฐาน (Basic Research) ที่มุ่งแสวงหาความรู้ใหม่หรือขยายพรมแดนของความรู้กับการวิจัยประยุกต์ (Applied Research) ที่มุ่ง ค้นหาอัตถะประโยชน์ของการนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติ หรือแก้ปัญหาทางการปฏิบัติ

3) กระบวนการพัฒนามีกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงนวัตกรรมหรือประดิษฐ์กรรมให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องจนมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพการพัฒนาอยู่บนพื้นฐานของสารสนเทศที่ได้จากการประเมิน และการวิจัย (Research-Based Development) จนผลิตผลที่ได้มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อบุคคล หน่วยงาน องค์กร สถาบัน หรือสังคมโดยรวม

4) การผสมผสานการทดลองและการปรับปรุงมีการออกแบบนวัตกรรมหรือประดิษฐ์กรรมใหม่ ทดลองนำไปใช้ตามกระบวนการทดลองที่ได้มาตรฐาน มักมีการทดลองซ้ำหลายครั้ง ทุกครั้งของการทดลองจะมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการประเมินผลเพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาใช้สำหรับการแก้ไข และปรับปรุงประเภทของการวิจัยและพัฒนาหน่วยงาน/องค์กร/สถาบันสำคัญต่าง ๆ ต่างก็มีการลงทุนทรัพยากรในการศึกษาค้นคว้า เพื่อค้นพบ หรือสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรด้วยกันทั้งนั้น การวิจัยและพัฒนาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการบรรลุความสำเร็จของหน่วยงาน องค์กรสถาบัน

จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบของกระบวนการวิจัย และพัฒนา เป็นกระบวนการวิจัยผสมผสานวิจัยพื้นฐาน (Basic Research) และการวิจัยประยุกต์ (Applied Research) เป็นการนำความรู้สู่การปฏิบัติอย่างมีระบบ ผสมผสานการทดลอง และปรับปรุง จนได้เครื่องมือ/นวัตกรรม สำหรับการบรรลุความสำเร็จ เป้าหมาย ของหน่วยงานหรือสถาบัน

8.4 ประเภทของการทำวิจัยและพัฒนา

Mahdjoubi (2009 : 10) ได้จำแนกประเภทของการทำวิจัยและพัฒนาไว้เป็น 4 แบบ ดังนี้

1) การวิจัยและพัฒนาที่เน้นขั้นตอนการวิจัยการวิจัยและพัฒนาเป็นระเบียบวิธีวิจัย เพื่อสร้างนวัตกรรมหรือประดิษฐกรรม โดยมีวิธีดำเนินการ 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย

- 1.1) ขั้นตอนการวิจัยพื้นฐานเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่
- 1.2) ขั้นตอนการวิจัยประยุกต์เพื่อนำความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้ใน การสร้างวิธีการ (วิธีการปฏิบัติ) หรือผลผลิต (สิ่งประดิษฐ์)
- 1.3) ขั้นตอนการพัฒนาเพื่อ เปลี่ยนแปลง ปรับปรุง และแก้ไขวิธีการหรือผลผลิต จนมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

2) การวิจัยและพัฒนาที่เน้นกระบวนการพัฒนาการวิจัยและพัฒนาเป็นระเบียบวิธีวิจัย เพื่อสร้างนวัตกรรมหรือประดิษฐกรรมผ่านกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากความต้องการของผู้ใช้จากนั้นจึงดำเนินการ ดังนี้

- 2.1) ออกแบบประดิษฐกรรมเบื้องต้นแบบลองถูกลองผิด
- 2.2) ออกแบบ ประดิษฐกรรมอย่างเป็นระบบ
- 2.3) ทำการวิจัย/ทดลอง/ปรับปรุง
- 2.4) พัฒนาประดิษฐกรรมออกสู่ตลาด และผู้ใช้งานนำผลผลิตไปใช้ประโยชน์

3) การวิจัยและพัฒนาที่เน้นการออกแบบการพัฒนาการวิจัยและพัฒนาเป็นระเบียบวิธีวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมหรือประดิษฐกรรม โดยใช้กระบวนการออกแบบและปรับปรุงพัฒนาควบคู่กัน ไปจนได้ผลผลิตที่พึงประสงค์และเป็นประโยชน์อย่างกว้างขวาง ซึ่งสามารถวิจัยและพัฒนาได้ใน 2 รูปแบบ

3.1) สังเคราะห์องค์ความรู้ ออกแบบและพัฒนาผลผลิตผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ความรู้ (Synthesis) และบูรณาการองค์ความรู้ (Integration) เพื่อนำมาใช้ออกแบบและพัฒนาปรับปรุง (Design and Development) จนได้ผลผลิตที่พึงประสงค์

3.2) การวิจัยพื้นฐาน ออกแบบและพัฒนาผลผลิตผู้วิจัยทำการวิจัยพื้นฐานเพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ สำหรับนำมาใช้ในการออกแบบและพัฒนาปรับปรุง (Design and Development) จนได้ผลผลิตที่พึงประสงค์

4) การวิจัยและพัฒนาที่เน้นแหล่งความคิดของการพัฒนาการวิจัยและพัฒนาเป็นระเบียบวิธีวิจัยเพื่อพัฒนาแนวคิดใหม่ โดยการใช้การผสมผสานความคิดจากหลายแหล่งมาใช้ในการออกแบบ ทดลอง และพัฒนาปรับปรุง แนวความคิดอาจได้มาจากการวิจัยที่จัดทำขึ้น การวิจัยที่ผ่าน มา ความต้องการของตลาด หรือความคิดสร้างสรรค์ของผู้วิจัย/หน่วยงาน/สถาบัน นำมาผสมผสานการออกแบบและพัฒนาผลผลิต ขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนาการวิจัยและพัฒนา (R&D) เป็นการวิจัยที่ผสมผสานกระบวนการวิจัย และกระบวนการพัฒนาเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างนวัตกรรม หรือประดิษฐกรรม

ใหม่ ที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพอันเป็นประโยชน์ต่อความเจริญก้าวหน้าของบุคคล หน่วยงาน องค์กร สถาบัน หรือสังคมโดยรวม

จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการวิจัยและพัฒนา มี 4 แบบ แต่ละแบบก็มีวิธีการระเบียบวิธีวิจัย เพื่อสร้างนวัตกรรมหรือการประดิษฐ์นวัตกรรมใหม่ ที่เกิดจากองค์ความรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่ กับการสังเคราะห์องค์ความรู้ และบูรณาการความรู้ และที่เป็นแหล่งความคิดเพื่อพัฒนาแนวคิดใหม่ ล้วนทำให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันเป็นความเจริญก้าวหน้าของผู้วิจัย หน่วยงาน สถาบัน เป็นต้น

8.5 ขั้นตอนการดำเนินงาน

ศิริชัย กาญจนวาสี (2559 : 17) การวิจัยและพัฒนาจึงมีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ 6 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 1) การศึกษาสภาวะแวดล้อม วิเคราะห์สภาพปัญหา และประเมินความต้องการจำเป็น
 - 1.1) ศึกษาสภาวะแวดล้อม (บริบท) ของหน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน
 - 1.2) วิเคราะห์สภาพปัญหาของหน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน ว่ามีปัญหาสำคัญอะไรบ้าง
 - 1.3) ประเมินความต้องการจำเป็นของหน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน ว่ามีความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงแก้ไขอะไร โดยใช้นวัตกรรม หรือประดิษฐ์กรรมลักษณะใด
- 2) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนา
 - 2.1) กำหนดเป้าหมายความสำเร็จของการพัฒนาหน่วยงาน/องค์กร/ สถาบัน
 - 2.2) กำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัยและพัฒนาว่า ต้องการสร้างนวัตกรรม หรือประดิษฐ์กรรมใด เพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายของการพัฒนา
- 3) การสังเคราะห์องค์ความรู้ ออกแบบนวัตกรรมเบื้องต้น ทดลองนำร่อง และประเมินผล
 - 3.1) สังเคราะห์องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องและใช้ออกแบบนวัตกรรมเบื้องต้น (D1)
 - 3.2) ทดลองนำร่อง และประเมินผลเบื้องต้น (R1)
- 4) ปรับปรุงการออกแบบ ทดลองซ้ำ และประเมินผล
 - 4.1) บูรณาการองค์ความรู้ และใช้ปรับปรุงการออกแบบนวัตกรรมให้ได้ มาตรฐาน (D2)
 - 4.2) ทดลองซ้ำในสถานการณ์จริงและประเมินผล (R2)
- 5) การสรุปผลและจัดทำรายงานการวิจัย
 - 5.1) วิเคราะห์ผลและสรุปผล
 - 5.2) จัดทำรายงานการวิจัย
- 6) การเผยแพร่และขยายผล
 - 6.1) เผยแพร่นวัตกรรมหรือสิ่งประดิษฐ์
 - 6.2) ขยายผลสู่ ผู้ใช้งาน/ผู้รับบริการ

ลัดดา เหลืองรัตนมาศ (2559 : ออนไลน์) ได้นำเสนอการวิจัยและพัฒนาที่มีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

ขั้นที่ 1

ครั้งที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัญหาให้ชัดเจน เป็นการสำรวจข้อมูลเชิงปริมาณ หรือเชิงคุณภาพ รวมถึงการศึกษา ทฤษฎี แนวคิด ที่เกี่ยวกับสิ่งที่ศึกษา และสิ่งที่ต้องการพัฒนาขึ้นมา เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน หรือพัฒนางานให้ดีขึ้น (R1: Research ครั้งที่ 1)

ครั้งที่ 1 พัฒนาต้นแบบ ถ้าเป็นการเรียนการสอนก็จะเป็นการพัฒนารูปแบบ กระบวนการ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อ อุปกรณ์ หรือระบบการบริหารจัดการ (D1: Development ครั้งที่ 1)

ขั้นที่ 2

ครั้งที่ 2 ทดลองใช้ต้นแบบที่พัฒนาขึ้น โดยทดลองในกลุ่มเล็ก ๆ เพื่อให้ต้นแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสมบูรณ์ เหมาะสมที่จะนำไปใช้ (R2)

ครั้งที่ 2 ปรับปรุงต้นแบบให้เหมาะสม (D2)

ขั้นที่ 3

ครั้งที่ 3 นำต้นแบบที่สมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ขึ้น (R3) ซึ่งการพัฒนาต้นแบบมีการทำอย่างต่อเนื่อง จะพัฒนาและไปทดลองใช้ที่ครั้งขึ้นอยู่กับงานวิจัยแต่ละเรื่อง จนกว่าผู้วิจัยจะมั่นใจได้ว่าจะสามารถนำต้นแบบที่สมบูรณ์นั้น ไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายและสามารถแก้ปัญหาได้อย่างครบถ้วน (D3)

ขั้นที่ 4 ประเมินประสิทธิผลของต้นแบบ และเผยแพร่ ในการสร้างต้นแบบ นักวิจัย และพัฒนาจะต้องตรวจสอบและปรับปรุงต้นแบบอย่างต่อเนื่องในลักษณะของ R&D

การวิจัยและพัฒนา (Research & Development : R&D) ที่ใช้ขั้นตอนการวิจัยตามแนวคิดของ บอร์กและกอลล์ (Borg & Gall. 1989 : 784-785) ได้กล่าวถึงขั้นตอนสำคัญของการวิจัยและพัฒนา มี 10 ขั้นตอน ดังนี้

1) การเก็บรวบรวมข้อมูล (Research and Information Collection) โดยการรวบรวมวรรณกรรม การสังเกตภายในห้องเรียน การเก็บสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือมีอยู่ และเป็นประโยชน์ในการนำมาทำวิจัย

2) การวางแผน (Planning) เป็นการวางแผนที่รวมถึงการวางแผนเกี่ยวกับทักษะการกำหนดจุดมุ่งหมาย การจัดลำดับเนื้อหาวิชา การทดสอบแบบต่าง ๆ การพัฒนารูปแบบผลผลิตขั้นต้น รวมทั้งการเตรียมสื่อแบบต่าง ๆ คู่มือ และแบบทดสอบ

3) พัฒนารูปแบบขั้นตอนของผลิตภัณฑ์ (Develop preliminary form of จัดทำผลิตภัณฑ์การศึกษาตามที่วางไว้ product) ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนการออกแบบและจัดทำผลิตภัณฑ์การศึกษาตามที่วางไว้

4) การทดสอบเบื้องต้น (Preliminary Field Testing) คือ การนำผลผลิตทั้งหมดมาทดลองถ้าเป็นโรงเรียนใช้ 1 -3 โรงเรียน ถ้าเป็นบุคคลใช้จำนวน 6 - 12 คน โดยการสัมภาษณ์ การสังเกต และแบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงคุณภาพ

5) นำผลผลิตไปปรับปรุง (Main Product Revision) ภายหลังจากที่ได้รับการเสนอแนะ และการทดสอบในเบื้องต้น

6) ทดสอบกลุ่มย่อย (Main Field Testing) ถ้าเป็นโรงเรียนใช้กลุ่มตัวอย่าง 5-15 โรงเรียน ถ้าเป็นบุคคลใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 - 100 เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ตามความเหมาะสม

7) ปรับปรุงผลผลิตที่ได้จากการทดลอง (Operational Product Revision)

8) ทดสอบภาคสนาม (Operational Field Testing) เป็นการทดสอบโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง ถ้าเป็นนักเรียนใช้ 10-30 โรงเรียน ถ้าเป็นบุคคลใช้กลุ่มตัวอย่าง 40-200 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ สังเกต แล้วใช้แบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์

9) ปรับปรุงผลผลิตขั้นสุดท้าย (Final Product Revision) เป็นการปรับปรุงผลผลิต ภายหลังจากทดสอบขั้นสุดท้าย

10) นำไปเผยแพร่ (Distribution) เป็นการประชุม หรือในวารสาร หรือการเผยแพร่ทางการค้า การเผยแพร่จะนำมาสู่การควบคุมคุณภาพ

จึงสรุปได้ว่า ขั้นตอนการดำเนินการมีกิจกรรมสำคัญ ได้แก่ การศึกษาบริบท ปัญหา ประเมินความต้องการ หรือเป้าหมายที่ได้ถูกกำหนดไว้ หรือ กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนา มีการสังเคราะห์ความรู้ ออกแบบทดลอง ประเมินผล ปรับปรุงการออกแบบทดลองซ้ำในสถานการณ์จริง และนำไปเผยแพร่ต่อไป

8.6 แนวทางการออกแบบวิจัยและพัฒนา

ในการออกแบบวิจัยและพัฒนา ก็เช่นเดียวกับการออกแบบงานวิจัยทั่วไป คือต้องกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะของการวิจัยอย่างชัดเจน กำหนดตัวบ่งชี้ หรือประเด็นที่มุ่งศึกษา กำหนดแหล่งข้อมูล หรือผู้ใช้ข้อมูลในการวิจัยหรือทดลอง กำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูล และเครื่องมือที่ใช้และกำหนดแนวทางการวิเคราะห์งานวิจัยและพัฒนาเป็นการทำวิจัยที่ต่อเนื่องเป็นวงรอบ (ลัดดา เหลืองรัตนมาศ. 2559 : ออนไลน์) จึงต้องมีการออกแบบแต่ละขั้นตอนให้ชัดเจน ดังนี้

1) ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม ในงานวิจัยและพัฒนา

ในงานวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา ตัวแปรต้น (Independent Variable) คือ ตัวนวัตกรรมหรือปฏิบัติการ (Treatment) ที่นักวิจัยให้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งอาจหมายถึง สื่อ/ ชุดสื่อ หรือรูปแบบวิธีการใหม่ๆ ในการจัดการศึกษา ส่วนตัวแปรตาม คือ ตัวแปรที่เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการใส่ปฏิบัติการ เช่น ความรู้ ความพอใจ เจตคติ ทักษะ หรือสภาพการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เป็นต้น

2) ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยจะต้องกำหนดประชากรหรือกลุ่มเป้าหมายในการใช้ต้นแบบหรือนวัตกรรมให้ชัดเจน

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือประกอบด้วยเครื่องมือวิจัยและเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือวิจัยได้แก่ รูปแบบวิธีการสอนหรือนวัตกรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น การวิจัยและพัฒนาจะมีคุณค่ามากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถของนักวิจัยในการแสวงหานวัตกรรมที่สร้างสรรค์ ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ (ลงทุนไม่มาก สะดวกใช้ สะดวกปฏิบัติ ให้ประสิทธิผลตามที่คาดหวัง) ซึ่งการแสวงหานวัตกรรมที่สร้างสรรค์ นักวิจัยจะต้องทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หรือกรณีตัวอย่างนวัตกรรมที่หลากหลาย ก่อนที่จะสังเคราะห์เป็นนวัตกรรมที่จะนำมาทดลอง ทั้งนี้ นักวิจัยควรจะสามารถชี้บ่งหรือระบุลักษณะที่เห็นว่าเป็นจุดเด่น ความสร้างสรรค์ หรือความเหมาะสมของนวัตกรรมได้อย่างชัดเจน อีกทั้งจะต้องเป็นนวัตกรรมที่มีความถูกต้อง เหมาะสมตามหลักวิชา

นักวิจัยจะต้องกำหนดประเด็น ตัวบ่งชี้ที่ต้องการวัด พร้อมทั้งกำหนดแหล่งข้อมูล หรือผู้ให้ข้อมูลหลักอย่างครบถ้วน กำหนดประเภทเครื่องมือหรือวิธีการวัด ช่วงเวลาในการวัด (เช่น วัดก่อนและเมื่อเสร็จสิ้นการทดลอง) พร้อมกำหนดแนวปฏิบัติในการพัฒนาเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดแต่ละรายการ ต้องสรุปว่าตัวบ่งชี้ หรือประเด็นในการวัดในครั้งนั้น ๆ ประกอบด้วยอะไรบ้าง แต่ละตัวบ่งชี้หรือแต่ละประเด็น จะใช้เครื่องมือหรือวิธีการใดในการเก็บรวบรวมข้อมูล จะพัฒนาเครื่องมือแต่ละชนิดอย่างไร และจะจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเมื่อไรบ้างในการเลือกใช้เครื่องมือวัดซึ่งมีหลายชนิด เช่น แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบประเมินคุณลักษณะต่าง ๆ เป็นต้น การตัดสินใจว่าจะเลือกใช้เครื่องมือวัดชนิดใด จะต้องคำนึงถึงธรรมชาติ หรือลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ต้องการวัด และข้อจำกัดต่าง ๆ ถ้าเป็นตัวบ่งชี้ประเภทความรู้ ก็ใช้แบบทดสอบ ถ้าเป็นพฤติกรรม ก็ใช้แบบประเมินพฤติกรรม ถ้าเป็นเจตคติ ก็ใช้แบบวัดเจตคติ เป็นต้น หรือในบางครั้งในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม นักวิจัยจะต้องระลึกเสมอว่า จะต้องเน้นในเรื่องความรวดเร็ว คล่องตัว มีประสิทธิภาพ สามารถรวบรวมข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ทันกับช่วงเวลาต่าง ๆ ในขณะที่ดำเนินการทดลองนวัตกรรม และกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลจะต้องไม่เกิดผลกระทบเชิงลบต่อกระบวนการพัฒนา

4. สถิติ แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในงานวิจัยและพัฒนา สามารถเลือกใช้ สถิติในลักษณะเดียวกับงานวิจัยทั่วไป ซึ่งจะมีทั้งสถิติ เชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) และสถิติ อ้างอิง (Inferential Statistics) ซึ่งการเลือกใช้วิธีการทางสถิติที่เหมาะสม จะเพิ่มความน่าเชื่อถือของ ผลงานวิจัยได้ ผลลัพธ์ที่ได้จากการวางแผนและออกแบบวิจัยและพัฒนา คือ กรอบแนวทางการวิจัย หรือโครงการวิจัยที่มีรายละเอียดครบถ้วนสมบูรณ์

จึงสรุปได้ว่า แนวทางการออกแบบวิจัยและพัฒนา เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ เฉพาะของ การวิจัยอย่างชัดเจน กำหนดตัวบ่งชี้ หรือประเด็นที่มุ่งศึกษาที่มีตัวแปรต้น และตัวแปรตาม กำหนด แหล่งข้อมูลหรือผู้ใช้ข้อมูลการวิจัย หรือทดลอง กลุ่มเป้าหมาย ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง การเก็บ รวบรวมข้อมูล และเครื่องมือที่ใช้ และกำหนดแนวทางวิเคราะห์ สังเคราะห์ การวิจัยและพัฒนา โดยมี เครื่องมือแบบสอบถาม แบบสังเกต แบบทดสอบ และแบบสัมภาษณ์ แบบประเมินคุณลักษณะต่าง ๆ เป็นต้น มีแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติหลาย ๆ ลักษณะ ที่จะเลือกใช้มีความเหมาะสม ภายใต้ กรอบแนวคิด หรือโครงการวิจัย เป็นต้น

ดังนั้น ในการวิจัยและพัฒนา เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ที่สนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการ บริหารวิชาการสู่ความเป็นเลิศด้านคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนชินโนวาทธารัง ปีการศึกษา 2561 ได้ ดำเนินการตามหลักการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีขั้นตอนการวิจัยและ พัฒนา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 R1 และ D1 ที่ผู้วิจัยออกแบบเครื่องมือ

1) ออกแบบเครื่องมือการวิจัย แบบสอบถาม และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อพิจารณาคุณภาพของเครื่องมือ

2) นำมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 R2 และ D2 ขึ้นนำไปทดลอง

3) นำไปทดลอง (Try out) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่ไม่ใช่โรงเรียนที่ผู้วิจัยรับผิดชอบ รวบรวมข้อมูลนำไปวิเคราะห์ เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ

4) นำมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 R3 และ D3 ขึ้นนำไปใช้พัฒนา

5) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง กับประชากรกลุ่มเป้าหมาย ที่ผู้วิจัยกำหนดตามชนิดของเครื่องมือ กับกลุ่มเป้าหมายโรงเรียนชินโนวาทธารัง

6) นำผลที่ได้ไปเผยแพร่ เป็นบทความเพื่อเป็นแนวทางให้สถานศึกษานำไปใช้ให้เกิด ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู โรงเรียนและชุมชน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

1) แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ที่สนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการสู่ความเป็นเลิศด้านคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนซีโนวาท่าช้าง ปีการศึกษา 2561

2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการสู่ความเป็นเลิศด้านคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนซีโนวาท่าช้าง ปีการศึกษา 2561

3) แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการสู่ความเป็นเลิศด้านคุณภาพผู้เรียนที่เกิดจากการพัฒนารูปแบบการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ที่สนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนซีโนวาท่าช้าง ปีการศึกษา 2561

4) แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครอง ต่อการพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ที่สนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการสู่ความเป็นเลิศด้านคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนซีโนวาท่าช้าง ปีการศึกษา 2561

9. แนวคิดทฤษฎีการพัฒนางาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางาน โดยแยกเป็น ความหมายของการพัฒนางาน ความสำคัญของการพัฒนางาน กระบวนการพัฒนางาน แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จากนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนางาน ไว้ดังนี้

9.1 ความหมายของการพัฒนางาน

การพัฒนางาน (Organization Development หรือ OD) เป็นการศึกษาการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน โดยมีความพยายามวางหลักการและการปฏิบัติ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงองค์กร ได้มีนักวิชาการให้ความหมายและแนวทางไว้หลายท่าน ดังนี้

ชัยเสถียร พรหมศรี (2551 : 118) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนางาน หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบต่อการปรับปรุงขององค์กรที่ประยุกต์ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ และการวิจัยมาใช้เพื่อเพิ่มความเป็นอยู่ที่ดีและควมมีประสิทธิภาพของคน และองค์กร

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551 : 265-269) ได้สรุปว่า การพัฒนางาน หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบภายในองค์กร โดยที่มีการวางแผนล่วงหน้า ในเรื่องต่าง ๆ อาทิ กำหนดผู้รับผิดชอบขั้นตอนการเปลี่ยนแปลง และศึกษาผลกระทบและวิธีแก้ไข เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสม และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนา

บุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ภายใต้ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (Owen. 1987 ; อ้างถึงใน สมาน อัสวภูมิ. 2551: 194- 195) ได้เสนอแนวคิดไว้ในหนังสือของเขา มีใจความว่า การพัฒนาองค์การในแต่ละเขตพื้นที่บริการ ทางการศึกษา (School district) หมายถึง ความพยายามซึ่งเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ สมเหตุสมผล และมีแผนรองรับเพื่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง โดยให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในส่วน ที่เป็นขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นทางการ กระบวนการดำเนินงาน ปทัสถานสังคมหรือโครงสร้าง องค์กร ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ จุดหมายของการพัฒนาองค์การ คือ การยกระดับคุณภาพชีวิต ของแต่ละคน และปรับปรุงพันธกิจและการปฏิบัติงานขององค์กร และมีแนวปฏิบัติในการพัฒนา องค์กรนั้น ประกอบด้วยแนวคิดหลัก 9 ประการ ดังนี้

1. จุดหมายของการพัฒนาองค์การ ฯ
2. ระบบในการปรับเปลี่ยนองค์การ
3. วิธีการเชิงระบบ
4. ใช้วิธีการทางการศึกษา
5. เรียนรู้จากประสบการณ์
6. เกาะติดกับประเด็นปัญหาสำคัญจริง ๆ
7. มีแผนยุทธศาสตร์
8. มีหน่วยประสานการเปลี่ยนแปลง (Change agent)
9. ผู้บริหารระดับสูงเห็นความสำคัญและมีส่วนร่วม

คีวีวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ (2550 : 436) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาองค์การ (Organization Development) เป็นความพยายามเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแผน มีการวิเคราะห์ปัญหา วางแผนยุทธศาสตร์ และใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือเป็นการพัฒนาระบบ โดยส่วนรวมทั้งองค์การ เริ่มจากระดับผู้บริหารลงสู่ระดับล่างทั้งองค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550 : 478) ได้ให้แนวคิดของความหมายในทางปฏิบัติจริง ๆ ว่า การพัฒนาองค์การโดยทั่วไปมักจะหมายถึงความถึงการฝึกอบรมในหลาย ๆ รูปแบบ หรือการพยายามเข้าแทรกแซงองค์การในลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งโดยมุ่งประสงค์ที่จะ ปรับปรุงองค์การ หรือสมาชิกองค์การ และในภาพรวมการพัฒนาองค์การก็จะเป็นไปตามชื่อนั้นก็คือให้ความสำคัญที่การเจริญเติบโตและการพัฒนาการขององค์การโดยทั้งหมด

สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร (2549 : 49) ได้ร่วมกันสรุปความหมายของการพัฒนาองค์การไว้ว่า เป็นกระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะขององค์การอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้า และจะเน้นกระทำในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมและกระบวนการของกลุ่มบนรากฐานแห่ง ความร่วมมือ

ร่วมใจกัน ด้วยความช่วยเหลือของที่ปรึกษาและใช้เครื่องมือทางพฤติกรรมศาสตร์ ประยุกต์เข้าช่วยในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยใช้การวิจัยการปฏิบัติการเป็นแม่แบบ ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาและอ้างไว้ซึ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความมีสุขภาพสมบูรณ์ขององค์กร

สมคิด บางโม (2547 : 51-53) กล่าวว่า การพัฒนาองค์กร คือ ความพยายาม เปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนทั่วทั้งองค์กรโดยเริ่มจากฝ่ายบริหารระดับสูง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และความเจริญเติบโตขององค์กรโดยการสอดแทรกสิ่งที่ได้มีการวางแผนไว้แล้วเข้าไปในกระบวนการขององค์กร โดยการใช้ความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์

จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาองค์กร หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ การปรับปรุงองค์กรที่ประยุกต์ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ และการวิจัยมาใช้วางแผนล่วงหน้าในเรื่องราวต่าง ๆ กำหนดยุทธศาสตร์ และใช้ทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือเป็นการพัฒนา ระบบโดยมีส่วนร่วมทั้งองค์กร มีขั้นตอนและการดำเนินงานที่เป็นทางการ กระบวนการดำเนินงาน ปรับสถานะสังคม หรือโครงสร้างองค์กรด้วยวิธีการต่าง ๆ สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และยกระดับคุณภาพชีวิตบุคคลภายในองค์กร

9.2 ความสำคัญของการพัฒนาองค์กร

มีนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญได้ให้นิยามความสำคัญของการพัฒนาองค์กร ไว้ดังนี้

สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร (2549 : 52-53) ได้ร่วมกันสรุปเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาองค์กร ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาองค์กรเป็นกระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะขององค์กรอย่างมีแผน ซึ่งจะต้องกระทำโดยตระหนักถึงภาวะแวดล้อมขององค์กรตลอดเวลา
2. การพัฒนาสมรรถนะขององค์กร จะเน้นในเชิงกระบวนการของกลุ่ม และขององค์กร เป็นที่ตั้งโดยกระบวนการเหล่านี้จะต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้ใช้ศักยภาพหรือ สติปัญญา ความสามารถอย่างเต็มที่
3. เน้นทีมงานเป็นเป้าหมาย เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ถึงพฤติกรรมขององค์กร เป็นส่วนรวม
4. เน้นความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินการเกี่ยวกับวัฒนธรรมของทีมงาน
5. เน้นการดำเนินการเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กรทั้งระบบใหญ่และระบบย่อย
6. ใช้การวิจัยการปฏิบัติการเป็นแม่แบบ
7. ใช้ที่ปรึกษาหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาช่วยให้คำปรึกษา
8. ยุทธศาสตร์อันสำคัญยิ่งของการพัฒนาองค์กรก็คือ การใช้เครื่องมือทางการพัฒนา องค์กรเข้าสอดแทรก
9. กระบวนการเปลี่ยนแปลงจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง

10. มุ่งหวังที่จะให้ได้มาซึ่งผลงานสูงสุดขององค์กร ทั้งในด้านประสิทธิภาพประสิทธิผล และความมีสุขภาพสมบูรณ์ขององค์กร

จึงสรุปได้ว่า ความสำคัญขององค์กร เป็นกระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะองค์กรอย่างมีแบบแผน มีเป้าหมาย ขององค์กรเป็นที่ตั้ง เน้นทีมงาน เน้นเป้าหมาย ให้เกิดการเรียนรู้ถึงพฤติกรรมขององค์กร เน้นการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กรทั้งระบบใหญ่และระบบย่อย มียุทธศาสตร์เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความมีสุขภาพสมบูรณ์ขององค์กร

9.3 กระบวนการพัฒนาองค์กร

มีนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญได้เสนอกระบวนการพัฒนาองค์กร ไว้หลายท่าน ดังนี้

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551: 265-269) ได้สรุปว่า การพัฒนาองค์กรเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบภายในองค์กร โดยที่มีการวางแผนล่วงหน้าในเรื่องต่าง ๆ อาทิ กำหนดผู้รับผิดชอบขั้นตอนการเปลี่ยนแปลง และศึกษาผลกระทบและวิธีแก้ไขเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสม และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาองค์กรยังเป็นวิธีการที่เป็นระบบในการสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าหมายที่สำคัญ 2 ประการต่อไปนี้

1. เป้าหมายกระบวนการ (Process goals) มุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการในการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างบุคคล เช่น การตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหา และการจัดการความขัดแย้งระหว่างสมาชิก เป็นต้น เพื่อให้สมาชิกสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2. ผลลัพธ์รวม (Outcomes goals) การพัฒนาองค์กรจะให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน (Task performance) ขององค์กร โดยมุ่งพัฒนาความสามารถในการปรับตัวขององค์กรให้สามารถ ดำเนินงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม โดยใช้เทคนิคในระดับต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามต้องการ

กระบวนการในการพัฒนาองค์กรมี 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวินิจฉัย (Diagnosis) เป็นขั้นตอนเริ่มต้นในการพัฒนาองค์กร ภายหลังจากการรับรู้ปัญหา นักพัฒนาองค์กร (OD practitioner) จะทำเพื่อที่จะกำหนดวัตถุประสงค์และแนวทางแก้ไขปัญหา รวมทั้งปรับปรุงพฤติกรรมของระบบ โดยอาศัยความรู้จากการวิจัยและเทคนิคการพัฒนาองค์กรประกอบกัน

2. การปฏิบัติ (Active intervention) ผู้ทำหน้าที่พัฒนาองค์กรดำเนินการพัฒนาองค์กร โดยประยุกต์วิธีการต่าง ๆ ตามแผนการที่กำหนด เพื่อให้การพัฒนาองค์กรดำเนินไปตาม

วัตถุประสงค์ ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพโดยการวัดและประเมินความก้าวหน้าของแผนการดำเนินงานอย่างเป็น รูปธรรม เพื่อที่จะปรับปรุงให้การดำเนินงานมีความเหมาะสมและเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด

3. การเสริมแรง (Reinforcement) ผู้ทำหน้าที่พัฒนาองค์การต้องทำการประเมินผล การดำเนินงานว่าประสบผลตามที่ต้องการเพียงใด ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงให้การดำเนินงานเหมาะสม กับสถานการณ์ จากนั้นทำการเสริมแรงและทำพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงให้คงตัว (Refreezing) เพื่อให้ พฤติกรรมที่ต้องการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง โดยไม่ผันแปรหรือย้อนกลับสู่สภาวะเดิม เนื่องจาก ความเมื่อย ที่เกิดจากความเคยชินของบุคคลหรือกลุ่ม ตลอดจนติดตามผล (Follow up) เพื่อทำการ ปรับปรุงและ เสริมแรงให้ระบบที่ต้องการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง

เทคนิควิธีการที่นิยมใช้ในการพัฒนาองค์การมีดังนี้

1. การพัฒนาระดับองค์การมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพโดยรวมขององค์การ โดยใช้เทคนิค ดังนี้

- 1.1 การสำรวจข้อมูลย้อนกลับ (Survey feedback)
- 1.2 การประชุมร่วมกัน (Confrontation meeting)
- 1.3 การออกแบบโครงสร้างใหม่ (Structural redesign)
- 1.4 องค์การแบบขนาน (Collateral organization)

2. การพัฒนาระดับกลุ่ม เป็นการพัฒนาศักยภาพในกลุ่มย่อยขององค์การโดยใช้เทคนิค

ดังนี้

- 2.1 การสร้างทีมงาน (Team building)
- 2.2 การให้คำปรึกษาด้านกระบวนการ (Process Consultation)
- 2.3 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (Intergroup team building)

3. การพัฒนาระดับบุคคล เป็นการทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และ ทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่โดยใช้เทคนิค ดังนี้

- 3.1 การฝึกความอ่อนไหว (Sensitivity training)
- 3.2 การเจรจาเรื่องบทบาท (Role negotiation)
- 3.3 การออกแบบงานใหม่ (Job redesign)
- 3.4 การวางแผนอาชีพ (Career planning)

จึงสรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาองค์การ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของรูปแบบการเปลี่ยนแปลงมี กระบวนการวินิจฉัย การปฏิบัติ การเสริมแรงที่มีเทคนิควิชาการที่นิยมใช้ในการพัฒนาองค์การ เพื่อ การพัฒนาระดับองค์การที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาศักยภาพโดยรวมขององค์การพัฒนาศักยภาพใน กลุ่มย่อยขององค์การ และการพัฒนาระดับบุคคลทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

และทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยมีเป้าหมายที่สำคัญ คือ เป้าหมายกระบวนการ และเป้าหมายผลลัพธ์รวม

ดังนั้น กระบวนการพัฒนาองค์กร โดยรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM)

9.4 แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

มีนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้หลายท่าน ดังนี้

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2558 : ออนไลน์) ได้ศึกษาของค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning

Organization) หรือชื่อย่อว่า LO เป็นรูปแบบการบริหารรูปแบบใหม่ ซึ่งได้รับความนิยมนอย่างมาก ทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนนับตั้งแต่ได้มีการตีพิมพ์เผยแพร่หนังสือที่มีชื่อว่า “The Five Disciplines : the Art and Practice of the Learning Organization. ของ Peter M. Senge ออกสู่สาธารณะ โดยองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นรูปแบบการบริหารที่มุ่งเน้นพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และความสามารถของบุคลากรโดยสร้างบรรยากาศของการสนับสนุน ส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากร ทุกคนมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ เพื่อสร้างงานและการบรรลุเป้าหมายแห่งงานนั้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง

อำนาจ ศรีพูนสุข (2551 : 1-56) กล่าวถึง เหตุผลหรือความจำเป็นที่องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นสามารถสรุปได้ดังนี้

1. มีบทสรุปหรือข้อพิสูจน์ที่ชัดเจนว่าความรู้หรือทุนทางปัญญาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้้องค์การมีความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืน

2. องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของบุคลากร และมีบุคลากรที่เรียนรู้ตลอดเวลาและเรียนรู้ร่วมกันจะเป็นองค์กรที่รู้เท่าทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ไม่อาจคาดเดาได้ และสามารถปรับตัวอยู่รอดและประสบความสำเร็จมากกว่าองค์กรที่ไม่สามารถ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้

3. องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับ “คน” ด้วยการให้คุณค่ากับการพัฒนาการเรียนรู้ของปัจเจกบุคคลและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และมุ่งสร้างให้คนในองค์กรเกิดการนำความรู้ไปวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาในลักษณะที่เรียกว่าเป็น “ความคิดที่เป็นระบบ” สอดคล้องกับแนวคิดทางการบริหารอื่น ๆ ที่ให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์หรือทุนทางปัญญาไม่ว่าจะเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management หรือ TQM) การบริหารงานคุณภาพ (Quality management) การจัดการความรู้ (Knowledge management) รวมทั้งเทคนิค วิธีการบริหารการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ด้วย

4. แม้ว่าเทคโนโลยีจะมีอิทธิพลสำคัญต่อการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงระบบบริหารขององค์กรต่าง ๆ แต่คนยังคงมีความสำคัญกว่าในฐานะที่เป็นผู้เลือก และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กร คนในองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความคิดเชิงระบบ

จะเข้าใจกระบวนการงาน หรือกระบวนการทางธุรกิจ (Business Process) ทำให้สามารถกำหนดหรือสะท้อนถึงความต้องการที่ชัดเจนเกี่ยวกับระบบงานได้ดี (System reflect business requirement) ทำให้สามารถนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พริธิตา วิเชียรปัญญา (2547 ; อ้างถึงใน จิตติพร พิบูลย์วงศ์, 2559 : 18) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า คือ องค์กรที่ประกอบด้วยคนที่มีความมุ่งมั่น ที่จะขยายขีดความสามารถของตนผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นทีมอย่างต่อเนื่องและเป็นองค์การที่มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ความสามารถรวมทั้งมีการสร้าง สรรหาการถ่ายโอนความรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลจากความรู้นี้ใหม่ ๆ มีการกระจายอำนาจให้กับสมาชิกในองค์การเพื่อกระตุ้น ให้เกิดความร่วมมือ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมการสนทนาอย่างเปิดเผยและเชื่อมโยงการพึ่งพาระหว่าง บุคคลองค์การรวมทั้งชุมชนที่องค์การตั้งอยู่ทั้งนี้ โดยใช้แนวคิดทางการบริหารจัดการความรู้และ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมที่มีคุณค่าต่อตนเอง ต่อทีม และต่อองค์การ

จิตติพร พิบูลย์วงศ์ (2559 : 18) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า หมายถึง องค์กรที่มีลักษณะส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การ มีการเรียนรู้รวมถึงมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายโอนความรู้สู่บุคคลอื่นอย่างทั่วถึงทำให้บุคลากรในองค์การเกิดการพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่องและสามารถนำความรู้มาใช้ในการดำเนินงานหรือสามารถสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าต่อตนเองต่อทีม และต่อองค์การได้

จึงสรุปได้ว่า แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นรูปแบบการบริหารรูปแบบใหม่ที่มุ่งเน้นพัฒนาองค์ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและความสามารถของบุคลากรโดยสร้างบรรยากาศ ปัจจัยเอื้อของการสนับสนุน ส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคคลทุกคนมีโอกาสเรียนรู้ และพัฒนาขีดความสามารถสมรรถนะของตนเองได้อย่างเต็มที่ เพื่อปฏิบัติงาน สร้างงานให้บรรลุเป้าหมายของงานนั้นอย่างต่อเนื่องให้องค์การมีการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง ยั่งยืนตลอดไป

9.5 ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้

มีนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญได้เสนอลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ไว้หลายท่าน ดังนี้ สกล บุญสิน (2555 : 44-46) ศึกษาจากแนวคิดของของ Peter M. Senge องค์กรแห่งการเรียนรู้มีลักษณะสำคัญ 5 ประการ

1. ความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery) องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การที่มีการเรียนรู้ผ่านกลุ่มบุคคลที่เรียนรู้ การเรียนรู้ขององค์การจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้มีการเรียนรู้และฝึกเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการขยายขีดความสามารถให้มีความชำนาญมากขึ้น และในขณะเดียวกันก็เห็นภาพในอนาคตด้วย

2. แบบแผนความคิดอ่าน (Mental mockers) ได้แก่ ข้อตกลงเบื้องต้น ความเชื่อพื้นฐาน ข้อสรุปหรือภาพลักษณ์ที่ตกผลึกในความคิดอ่านของคนที่มีอิทธิพลต่อความรู้ ความเข้าใจต่อสรรพสิ่งในโลก มีผลต่อการประพฤติปฏิบัติต่อค่านิยม เจตคติต่อบุคคล เพื่อเป็นการฝึกให้เกิดความเข้าใจ และสามารถแยกแยะสิ่งที่เชื่อกับสิ่งที่ปฏิบัติได้ โดยองค์การจำเป็นต้องมีการเปิดเวทีที่สะท้อนถึงชุมชน นักปฏิบัติให้เกิดขึ้นในองค์การ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้คนมีการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น การจัดให้มีเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การพบปะกันตามทางเดิน เป็นต้น

3. วิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) วิสัยทัศน์จะเป็นพลังในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์การเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และเป็นจุดร่วมและเป็นพลังในการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์การ ซึ่งผู้นำจำเป็นต้องมีการพัฒนาวิสัยทัศน์เฉพาะขึ้นมา และแบ่งปันให้ผู้อื่นได้รู้ เข้าใจโดยวิสัยทัศน์ร่วมนี้มีคุณค่าทั้งทางภายใน เช่น การสร้างแรงบันดาลใจให้คนเกิดความยึดมั่น ศรัทธาหรือเกิดความผูกพันกับทีมกับองค์การ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้คนเกิดการคิดและทำในสิ่งที่ดีกว่า ส่วนคุณค่าภายนอกแก่บุคคล ได้แก่ ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นกับองค์การ ด้านที่องค์การมีความเป็นเลิศ

4. การเรียนรู้ของทีม (Team learning) สิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงคือ จะทำอย่างไรให้ระดับความสามารถของทีมเหนือกว่าระดับความสามารถของบุคคลในทีม โดยการพัฒนาทีมให้มีขีดความสามารถ นั้นจำเป็นต้องมีการประสานความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี โดยผ่านการพูดคุย และการอภิปรายของ ผู้คนในองค์การ เพื่อให้เกิดการปรับทิศทางให้เหมาะสมกับองค์การ นอกจากนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเพิ่มอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคคลหรือทีม เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking) ระบบคือส่วนย่อยที่เกี่ยวข้องกันในส่วนใหญ่ ซึ่งสะท้อนให้เห็นการขึ้นแก่กันของส่วนย่อย ๆ การทำงานของส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบต่อส่วนย่อยอื่น ๆ ที่เหลือในระบบ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความเจริญรุ่งเรืองความล่มสลาย กำไรขาดทุน และภาพลักษณ์ขององค์การ และมีกรอบการมองในภาพรวมเพื่อให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันมากกว่าการมองแบบแยกส่วน โดยลักษณะของการคิดอย่างเป็นระบบที่ดีควรประกอบด้วย 1) คิดในเชิงกลยุทธ์ 2) คิดทันการณ์ และ 3) เล็งเห็นถึงโอกาส

Garvin (1993 ; อ้างถึงใน ฐิติพร พิบูลย์วงศ์ (2559 : 21) มีแนวคิดว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีทักษะใน 5 ด้าน ได้แก่

1. การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Systematic problem solving) กิจกรรมนี้สามารถใช้แนวคิดการบริหารคุณภาพ (Quality management concepts) ต่าง ๆ เช่น การคิดวิเคราะห์ปัญหา เพื่อแก้ไขตามแนวคิดของ Deming cycle (PDCA) การบริหารจัดการด้วยข้อเท็จจริง (Fact-based management) และการใช้เครื่องมือทางสถิติในการวิเคราะห์กระบวนการ (Statistical process control) เป็นต้น

2. การทดลองทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการใหม่ (Experimentation with new approaches) กิจกรรมนี้เกี่ยวข้องกับการค้นหาและการทดสอบความรู้ใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบ ซึ่งจะต้องใช้วิธีที่เป็นวิทยาศาสตร์เหมือนกับวิธีที่ใช้ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบแต่การทดลองแตกต่างจากการแก้ปัญหาตรงที่แรงจูงใจในการทดลองมักเกิดจากโอกาสและความต้องการขยายขอบเขตสิ่งที่รู้ ไม่ใช่เพราะกำลังเผชิญหน้ากับปัญหาที่ต้องแก้ไข ทั้งนี้อาจแยกออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ การทดลองที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและการทดลองใหม่ ๆ โดยการทดลองอย่างต่อเนื่อง จะมีการทดลองย่อย ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ที่ละเอียดและปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จได้ คือ ความทุ่มเททำงานของทีมงานระบบแรงจูงใจและทักษะความสามารถที่จำเป็นของผู้บริหารและพนักงาน ซึ่งจะต้องมีการฝึกฝนทักษะต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน สำหรับการทดลองใหม่ ๆ นั้น มักมีขนาดใหญ่และซับซ้อนกว่า โดยจะมีความเกี่ยวข้องกับทั้งองค์การ รวมทั้งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ส่วนใหญ่มักเป็นการทดลองเพื่อพัฒนาความสามารถใหม่ขององค์การจำเป็นต้องมีความสามารถและทักษะที่สูงของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

3. การเรียนรู้จากประสบการณ์และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอดีต (Learning from their own experiences and past history) องค์การจำเป็นต้องมีการคิดทบทวนเกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวที่ผ่านมาโดยประเมินสิ่งเหล่านี้อย่างเป็นระบบและบันทึกบทเรียนที่ได้รับในแบบที่เปิดเผยง่ายต่อการเข้าถึงสำหรับพนักงาน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญท่านหนึ่งได้เรียกกระบวนการนี้ว่า Santayana Review โดยเป็นการยกคำพูดของนักปราชญ์ชื่อดังคือ George Santayana ที่ว่าผู้ที่ไม่จำสิ่งที่เกิดขึ้นในอดีตมักทำผิดพลาดแบบเดิมอยู่เสมอมาใช้ ซึ่งการปล่อยโอกาสที่จะนำเหตุการณ์ในอดีตมาคิดทบทวนนั้นจะนำมาซึ่งความสูญเสียในความรู้ที่มีค่าหลุดลอยไป

4. การเรียนรู้จากบุคคลอื่น (Learning from the experiences and best practices of others) การเรียนรู้ไม่ได้มาจากการคิดทบทวนและการวิเคราะห์ด้วยตัวเองทั้งหมดในบางครั้งความรู้ ความเข้าใจที่มีผลอย่างยั่งยืน อาจได้มาจากการมองออกไปนอกสภาพแวดล้อมที่คุ้นเคยเพื่อให้ได้มุมมองที่แปลกใหม่ผู้บริหารที่มีความรู้กระจ่างแจ้งนั้นรู้ดีว่า แม้แต่องค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมอื่นที่ต่างออกไปอย่างสิ้นเชิงก็ยังสามารถเป็นแหล่งที่มาของความคิดได้มากมายและยังเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดอย่างสร้างสรรค์ได้ด้วย ดังนั้น สำหรับองค์กรแบบนี้การหยิบยืมความคิดจากภายนอกอย่างเต็มใจจะเข้ามาแทนที่การไม่ยอมรับความคิดที่ไม่ได้เกิดขึ้นจากภายในองค์กรโดยอาจเรียกกระบวนการนี้ว่า SIS หรือ Steal Idea Shamelessly ตามแนวทางพัฒนาองค์กรของ XEROX หรืออาจเรียกกว้าง ๆ ว่า Benchmarking ก็ได้

5. การถ่ายโอนความรู้ทั่วทั้งองค์การได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (Transferring knowledge quickly and efficiently throughout the organization) เพื่อไม่ให้เกิดการเรียนรู้กระจุกตัวอยู่ในส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์การจึงต้องมีการเผยแพร่ความรู้ออกไปทั่วทั้งองค์การอย่างรวดเร็วและ

มีประสิทธิภาพ โดยความคิดจะส่งผลกระทบต่อได้มากที่สุดเมื่อมีการเผยแพร่ความคิดนั้นไปในวงกว้าง แทนที่จะอยู่กับคนเพียงไม่กี่คน ซึ่งกลไกที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดกระบวนการเผยแพร่ความคิดได้นั้น รวมถึงการจัดทำรายงานเป็นลายลักษณ์อักษรการสื่อสารด้วยคำพูดและภาพประกอบ การเยี่ยมชม สถานที่ การหมุนเวียนงานของบุคลากร

9.6 องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้

มีนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญได้ให้เสนอองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้หลายท่าน ดังนี้

Marquardt (1996 : 15) เสนอรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่ามีองค์ประกอบ

5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. พลวัตการเรียนรู้ (Learning dynamic) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.1 ระดับการเรียนรู้ การเรียนรู้ในองค์กรเกิดขึ้นใน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์กร

1.2 รูปแบบการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 4 วิธี ได้แก่ การเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนการเรียนรู้จากการคาดการณ์ การเรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ

1.3 ทักษะและวินัยในการเรียนรู้ ประกอบด้วย ความคิดเชิงระบบ ความรอบรู้ส่วนตน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วมและการตอบโต้สนทนาอย่างมีแบบแผน

2. การเปลี่ยนแปลงองค์กร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้

2.1 โครงสร้างองค์กร โดยมีสิ่งต้องคำนึงในการจัดโครงสร้างองค์กร ได้แก่ ปรับปรุงลำดับในแนวราบ ลดการแบ่งแยกโดยมองให้เป็นองค์กรรวม จัดองค์กร และดำเนินงาน ให้เป็นรูปแบบโครงการ สร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร จัดการแบบเจ้าของกิจการ ถอนรากโครงสร้างราชการที่มีความยืดหยุ่นน้อย

2.2 วิสัยทัศน์ขององค์กร โดยสมาชิกต้องได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเอง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร

2.3 วัฒนธรรมองค์กร เป็นตัวช่วยสร้างและวางแนวทางพฤติกรรม และการรับรู้ในสิ่งที่นิยมปฏิบัติกันในองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.4 กลยุทธ์ขององค์กร ต้องมีกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพมาใช้เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

3. การเสริมอำนาจบุคคล องค์ประกอบนี้ ต้องประกอบด้วยสมาชิก ดังนี้

3.1 บุคลากร หลักการเสริมอำนาจให้บุคลากร คือ ปฏิบัติต่อบุคลากรในฐานะผู้เรียนรู้ มีความสามารถและมีวุฒิภาวะ ส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระมีกำลังความสามารถและความกระตือรือร้น

มอบหมายงานโดยให้ทั้งอำนาจและความรับผิดชอบ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนา กลยุทธ์และแผน และพยายามทำให้เกิดความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคลากรและองค์กร

3.2 ผู้บริหารจะเปลี่ยนจากการควบคุมบุคคลอื่นสู่การมอบอำนาจแก่บุคคลอื่น มีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ สร้างโครงสร้างแบบเครือข่าย สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้ และมีบทบาทเป็นผู้สอน ผู้ชี้แนะ หรือพี่เลี้ยง

3.3 ลูกค้ำในองค์กรแห่งการเรียนรู้ควรดำเนินการดังนี้ แสวงหาโอกาสในการจัดฝึกอบรมและเสริมการเรียนรู้ให้ลูกค้ำ ส่งเสริมสนับสนุนความคาดหวังของลูกค้ำ และนำมาปรับปรุงคุณภาพสินค้าและบริการ ค้นหาข้อมูลป้อนกลับ คำแนะนำ การปรึกษากับลูกค้ำ และคู่ค้าด้วยความกระตือรือร้น

3.4 คู่ค้าคู่ขาย การยอมให้คู่ค้าคู่ขายได้เรียนรู้เกี่ยวกับสินค้าหรือบริการ และนโยบายต่าง ๆ

3.5 พันธกิจหรือหุ้นส่วน องค์กรส่วนใหญ่สร้างพันธมิตรกับบริษัทอื่นเราอาจได้รับการเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ เช่น สถิติปัญญาของลูกค้ำ กระบวนการ

3.6 ชุมชนการมีส่วนร่วมของชุมชนมีประโยชน์และเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ เช่น เป็นการเพิ่มภาพลักษณะขององค์กรในชุมชน เป็นการสร้างความสนใจของชุมชนด้านการทำงาน เป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน เป็นการเตรียมกำลังคนในอนาคต และเป็นโอกาสในการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันทรัพยากรในชุมชน

4. การจัดการความรู้ เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วย

4.1 การแสวงหาความรู้ องค์กรสามารถแสวงหาความรู้จากภายในและภายนอกองค์กร

4.2 การสร้างความรู้ ซึ่งการสร้างความรู้นั้นสามารถทำให้หลายรูปแบบ เช่น สร้างความรู้โดยการถ่ายทอดความรู้ที่ตนเองรู้กับผู้อื่น สร้างความรู้จากการรวบรวมและสังเคราะห์จากความรู้ที่มีอยู่ สร้างความรู้โดยนำความรู้ที่องค์กรมีอยู่ผนวกกับความรู้ของแต่ละบุคคลให้เกิดเป็นความรู้ใหม่และแบ่งปันไปทั่วทั้งองค์กร สร้างความรู้จากการปฏิบัติ การแก้ปัญหาและจากการทดลอง

4.3 การจัดเก็บความรู้ องค์กรต้องกำหนดความรู้ที่ต้องการจัดเก็บโดยใช้วิธีการต่าง ๆ ควรจำแนกและจัดเก็บข้อมูลไว้อย่างเป็นระบบที่สามารถนำมาใช้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

4.4 การถ่ายโอนและใช้ความรู้ ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรความรู้ควรได้รับการเผยแพร่และถ่ายทอดในองค์กรอย่างรวดเร็วและทั่วถึง

5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เป็นองค์ประกอบสำคัญของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ หากมีความสามารถด้านเทคโนโลยี ก็มีความสามารถก้าวหน้าองค์กรอื่น ๆ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้

5.1 เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึงเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บประมวลผล รวมถึงเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสื่อสารคมนาคม

5.2 เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้จะใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ มัลติมีเดียและระบบวีดิทัศน์ มีการตอบโต้และการเรียนทางไกล มีการจัดหาอุปกรณ์ สื่อสารที่ติดต่อได้ทั้งทางเดียวและสองทางระหว่างผู้ให้การศึกษาและผู้เรียนรู้

5.3 ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน เป็นไปได้ทั้งการใช้ระบบ อิเล็กทรอนิกส์ และไม่ใช่อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนบุคลากรในการเรียนรู้และปฏิบัติงาน

จิตติพร พิบูลย์วงศ์ (2559 : 23) ได้สรุปเป็นองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การเรียนรู้ หมายถึง การที่องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคคลในองค์กรมีความใฝ่รู้และ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งจากการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการเรียนรู้เป็นทีม จากการศึกษา จาก การปฏิบัติ และจากประสบการณ์ของตนเองและผู้อื่น เมื่อมีการเรียนรู้แล้วบุคคลคนมีการนำความรู้และ ประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาศักยภาพตนเองกลุ่ม และองค์กรต่อไป

2. การปรับเปลี่ยนองค์การ หมายถึง การที่องค์กรมีการปรับเปลี่ยนระบบหรือกลไก ต่าง ๆ ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์วัฒนธรรมองค์การ กลยุทธ์และโครงสร้างองค์การ ให้สอดคล้องกับ สถานการณ์และเอื้อต่อการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลให้พฤติกรรมและค่านิยมของ บุคลากรมีแบบแผนและแนวทางไปสู่จุดหมายเดียวกันทำให้คนและองค์การสามารถปรับตัวต่อ การเปลี่ยนแปลงได้

3. การจัดการความรู้ หมายถึง การที่องค์กรมีกระบวนการในการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การวิเคราะห์ การหาคัดกรองความรู้ การถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ และการประยุกต์ใช้ความรู้ และพัฒนากระบวนการต่าง ๆ นั้นให้มีความถูกต้องและรวดเร็วมากขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร

4. การใช้เทคโนโลยี หมายถึง การที่องค์กรมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศจากคอมพิวเตอร์ มาใช้สำหรับการติดต่อสื่อสารและเชื่อมโยงกัน รวมถึงนำมาใช้ในการจัดการความรู้ และการเพิ่มพูน ความรู้เพื่อช่วยให้คนในองค์กรเข้าถึงความรู้และนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การที่องค์กรสามารถพัฒนาให้บุคคลในองค์กร นำความรู้ที่ได้รับประกอบกับประสบการณ์ต่าง ๆ มาวางแผนการดำเนินการและสามารถนำมาใช้ในการ วิเคราะห์ตัดสินใจแก้ปัญหา เชื่อมโยง สร้างสรรค์ และพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการ ดำเนินงานองค์กรได้

จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น มุ่งการพัฒนาความรอบรู้ แห่งตน มีแบบแผนการคิดอย่างมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ของทีมงาน การคิดอย่างเป็นระบบ

ภายใต้พลวัตการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การส่งเสริมอำนาจบุคคล การจัดการความรู้การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อร่วมสร้างให้สมาชิกหรือบุคคลขยายขีดความสามารถของตนเอง สรรค์สร้างงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงบันดาลใจ มีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และร่วมกันแก้ไข พัฒนาโดยใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ใช้ความรู้ในการบริหารจัดการ และดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) เป็นรูปแบบหนึ่งที่พัฒนาองค์กร สถานศึกษาที่ส่งเสริมสนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขององค์ความรู้ การจัดการองค์ความรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการ นำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ด้านคุณภาพผู้เรียน ตามมาตรฐานตัวชี้วัด หรือเป้าหมายที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้ ต่อไป

10. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

10.1 ความเป็นมาของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นแนวคิดใหม่ในการบริหารโรงเรียนที่ริเริ่มในประเทศสหรัฐอเมริกาในช่วงทศวรรษที่ 1980 แล้วแพร่หลายไปยังประเทศอื่น แนวคิดนี้มี ความเชื่อมโยงกับการปฏิรูปการศึกษาและการกระจายอำนาจทางการศึกษา ซึ่งเกิดจากความไม่พอใจของผู้เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารจัดการศึกษาของรัฐ มีการศึกษาและผลักดันให้เกิด นโยบายที่ชัดเจนและต่อเนื่อง ปัจจุบันมีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานครอบคลุมทั่วประเทศ สหรัฐอเมริกา แพร่หลายไปยังประเทศอื่นๆ รวมทั้งกำลังจะถูกนำมาใช้ในประเทศไทยตามสารະบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 และ 40 ตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2545 เป็นต้นไป

การกระจายอำนาจการบริหารจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษาตามแนวการปฏิรูประบบการศึกษานั้นมุ่งกระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังผู้ที่อยู่ใกล้ชิดเด็ก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชนให้มากที่สุด ให้ได้มีส่วนร่วมตัดสินใจในการจัดการศึกษา แนวคิดดังกล่าวจะ ตรงกับแนวคิดในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานหรือให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของการบริหารจัดการโรงเรียนโดยตรง เป็นแนวคิดที่มุ่งให้สถานศึกษามีอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารงาน ด้านวิชาการ ด้านการเงิน ด้านการบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และให้มีการบริหารในรูปแบบคณะกรรมการโรงเรียน โดยมีความเชื่อว่าการตัดสินใจที่ดีที่สุดเกิดจากการตัดสินใจของคณะบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดและมีส่วนเกี่ยวข้องกับนักเรียนมากที่สุด

เห็นได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนี้เป็นการเชื่อมโยงระหว่าง การปฏิรูปการศึกษากับการกระจายอำนาจทางการศึกษาที่เกิดจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบ การบริหารจัดการศึกษารัฐได้เห็นความสำเร็จของภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรมซึ่งความสำเร็จนั้น เกิดจากการยกระดับคุณภาพในการบริหาร จึงเกิดความเชื่อว่าถ้ามีการยกระดับคุณภาพการศึกษา ก็จะเป็นสิ่งนำไปสู่ความสำเร็จเช่นกัน จึงได้ร่วมศึกษาและผลักดันให้เกิดนโยบายที่ชัดเจนและ ต่อเนื่องให้มีการปฏิรูปโครงสร้างของระบบ (Structure) และรูปแบบการบริหาร (Management Style) ของโรงเรียนและทำให้เกิดความเชื่อว่า ทำให้เกิดการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับกระแสการปฏิรูป การศึกษาเป็นการปรับปรุงการทำงานบางประการของโรงเรียนก่อให้เกิดแนวคิดทางการบริหาร โรงเรียนขึ้นหลายแนวทาง เป็นการเปิดโอกาสให้โรงเรียนได้มีบทบาทและหน้าที่ของโรงเรียน เช่น การบริหารงบประมาณด้วยตนเอง การสร้างหลักสูตรของโรงเรียน การพัฒนาบุคลากรโดยยึด โรงเรียนเป็นฐาน (เกวลี เกร็มย์, 2561 : 39-40)

ดังนั้น การบริหารวิชาการ ที่แนวคิดของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น ย่อมส่งผล การปฏิรูปการบริหารจัดการศึกษาให้สู่ความเป็นเลิศ ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้

10.2 ความหมายของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

นักวิชาการหลายท่านและองค์กรต่าง ๆ ได้กำหนดนิยามให้ความหมาย และลักษณะสำคัญ ของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553 : 1-2) ได้สรุปว่า การบริหารโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังโรงเรียน ให้ โรงเรียนมีอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ มีอิสระคล่องตัวในการบริหารจัดการทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป ภายใต้คณะกรรมการโรงเรียน (School Board) ซึ่ง ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนนักเรียนและ ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปโดยมีส่วนร่วมและตรงตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมากที่สุด

จำเนียร พลหาญ (2553 : 374) ได้กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การมอบภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในการจัดการศึกษา มาให้สถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ ร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนในชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อให้มีความ คล่องตัวในการบริหารจัดการและสามารถตอบสนองในชุมชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

สันติ บุญภิรมย์ (2553 : 9) สรุปว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึงการบริหาร โดยสมาชิกของสถานศึกษาและทุกส่วนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ สอดคล้องกับคุณลักษณะและความต้องการของตนเอง เป็นการรวมพลังกันอย่างเต็มที่เต็มความ สามารถและมีความรับผิดชอบ พร้อมทั้งให้สถานศึกษาได้ตัดสินใจเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรและ

แก้ปัญหาต่างๆ ทั้งนี้ ส่วนกลางต้องกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษา โดยให้สถานศึกษาปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ ตลอดจนแสดงความรับผิดชอบต่อสาธารณชนในผลการปฏิบัติงานของ สถานศึกษาในเขตพื้นที่การบริการ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 55) ได้กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การบริหารจัดการของสถานศึกษาตามความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วม ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน นักเรียนและองค์กรอื่น ๆ มารวมพลังกันในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากร และดำเนินการพัฒนาวิชาการ กิจกรรม และงานของสถานศึกษาในระยะสั้น และระยะยาวอย่างมีประสิทธิภาพ

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2555 : 61) ได้กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นแนวคิดของการกระจายอำนาจในการจัดการและการบริหารการศึกษา จากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา โดยตรงโดยให้สถานศึกษาได้มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และคล่องตัวในการบริหารจัดการ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไปมากที่สุด

จึงสรุปได้ว่า จากนักวิชาการหลายท่าน ได้สรุปและให้ความหมายไว้ว่า เป็นการมอบภารกิจกระจายอำนาจ ความรับผิดชอบ การบริหารจัดการสถานศึกษาตามความต้องการ และความจำเป็นของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย ให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการทางด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไปมากที่สุด มีเป้าหมายความสำเร็จให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้จริง

ดังนั้น การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ผู้วิจัยจึงได้ใช้เป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ให้เกิดประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการ พัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านคุณภาพผู้เรียนต่อไป

10.3 แนวคิดในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

แนวคิดใหม่ในการบริหารจัดการศึกษาของประเทศไทย เกิดขึ้นโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นฟันเฟืองใหญ่และสำคัญที่สุดของการศึกษาไทยที่จะทำให้การศึกษาของชาติขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว โดยมีหลักยึดและทิศทางการใหม่ที่เหมาะสม ประกอบยุคนี้เป็นยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคข่าวสารไร้พรมแดนรูปแบบของการบริหารจัดการโรงเรียนในหลาย ประเทศที่พัฒนาแล้วได้มีการปฏิรูปการบริหารจัดการ เช่น ยุโรป อเมริกา ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และในภูมิภาคเอเชีย ได้แก่ ฮองกง เป็นต้น หลายประเทศที่กำลังพัฒนาได้นำวิธีการบริหารจัดการสถานศึกษาของประเทศดังกล่าวมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการสถานศึกษาตามแนวคิดใหม่ โดยการปรับโครงสร้างสถานศึกษาของตนเองในลักษณะการเลียนแบบสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษามาแล้ว โดยผู้เรียนซึ่งสำเร็จการศึกษาในแต่ละระดับสามารถดำรงชีวิต อยู่ในสังคมทุกภาค

ส่วนได้อย่างปกติสุขและมีมาตรฐานชีวิตค่อนข้างสูง รูปแบบการบริหาร จัดการศึกษาดังกล่าว คือ โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ (School-Based Management : SBM) (สันติ บุญภิรมย์, 2553 : 9)

สำหรับประเทศไทยได้กำหนดแนวคิดทาง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานแนวนี้ใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ยังกำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคลซึ่งหลักการ ดังกล่าว สอดคล้องกับแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ให้ความสำคัญในเรื่องการกระจาย อำนาจการบริหารจัดการตนเอง การมีส่วนร่วมและการประกันคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553 ข : 20) และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553 ซึ่งให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหาร งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่ซึ่งกระจายอำนาจการบริหาร การบริหารจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา ตามแนวการปฏิรูประบบการบริหารนั้น เป็นการบริหาร ในลักษณะของคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่ กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษาและ มุ่งกระจายอำนาจตัดสินใจไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเด็ก ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทน องค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นรูปแบบองค์กรคณะบุคคล

จึงสรุปได้ว่า แนวคิดในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สำหรับประเทศไทยเป็นแนว ปฏิรูปตามที่กฎหมายกำหนด เป็นการบริหารในลักษณะของคณะกรรมการ การทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม เพื่อทำหน้าที่ช่วยกันกำกับ ดูแลปฏิบัติงาน และส่งเสริมสนับสนุนกิจการ สถานศึกษา และมุ่งกระจายอำนาจไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเด็กได้มีส่วนร่วมได้เสียกับผู้เรียน เพื่อ การศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ดังนั้น การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ผู้วิจัยจึงนำมาสนับสนุนการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารจัดการ นำไปสู่ผลสำเร็จ ความเป็นเลิศด้านคุณภาพผู้เรียนได้ต่อไป

10.4 ความสำคัญของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

อรพรรณ พรสีมา (2550 : 12-13) ได้กล่าวว่า การนำหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หรือเป็นศูนย์กลางในการบริหารไปใช้ในการบริหารโรงเรียนได้พบว่า มีประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ และการจัดการศึกษาโดยรวมดังนี้

1. เป็นการระดมผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์เพื่อร่วมกันจัดการศึกษา เปิดโอกาส ให้ครู เจ้าหน้าที่และชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญของโรงเรียน
2. ขวัญและกำลังใจของครูดีขึ้น

3. เป็นการระดมทรัพยากรด้านการเงินและด้านวิชาการ เพื่อพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน
4. สร้างและสนับสนุนให้เกิดผู้นำใหม่ๆ ในทุกระดับ
5. เพิ่มปริมาณและคุณภาพการติดต่อสื่อสาร
6. สร้างความยืดหยุ่นในการทำงานทำให้เกิดการริเริ่มจัดทำโครงการใหม่ ๆ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนมากขึ้น
7. การที่ครูและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณ จึงเกิดแนวทางที่จะต้องใช้งบประมาณโดยประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด
8. เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในโรงเรียนได้เสนอความคิดเห็นการปรับปรุงการศึกษา
9. ชุมชนมีส่วนร่วมและมีสิทธิ์ในการบริหารและจัดการศึกษา
10. การบริหารและการตัดสินใจด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
11. ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและโครงการใหม่ ๆ

จึงสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ก่อให้เกิดประโยชน์ในการเปิดโอกาสให้เกิดการระดมสมอง ช่วยกันตัดสินใจ สร้างขวัญกำลังใจให้ครู เป็นการระดมทรัพยากรด้านการเงิน และด้านวิชาการ เพื่อการจัดการเรียนการสอน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ ร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียอย่างแท้จริง

ดังนั้น ความสำคัญนี้ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นเครื่องมือในการยกระดับการพัฒนาด้านการบริหารวิชาการ ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการ ส่งผลต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง

10.5 หลักการทั่วไปของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) เป็นรูปแบบ การบริหารการกระจายอำนาจ (Decentralization of Power) การบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษา และชุมชนในลักษณะที่เป็นหุ้นส่วน (Partner) ของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียหรือมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง (Stakeholders) โดยให้การศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคมได้อย่างเหมาะสม รวดเร็ว และทันเหตุการณ์

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานรูปแบบหนึ่งของการกระจายอำนาจทางการศึกษาและลดการควบคุมโรงเรียนจากส่วนกลาง โดยให้ความสำคัญคณะกรรมการโรงเรียนให้มี อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ของโรงเรียน ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในระดับโรงเรียนไม่ใช่แต่ผู้บริหารเท่านั้น ยังมีตัวแทนคณะครูและผู้ปกครองร่วมด้วย การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจะเป็นกลยุทธ์ของการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาคน

ในโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทำให้โรงเรียนและชุมชนเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (อุทัย บุญประเสริฐ. 2546 ; อ้างถึงใน ชีระ รุญเจริญ. 2553 : 53)

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จัดเป็นรูปแบบหนึ่งในการบริหารและการจัดการศึกษาที่มีการกล่าวถึงและเริ่มใช้อย่างแพร่หลายในการบริหารสถานศึกษาตามนัยแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 และ 40 ซึ่งได้มีนักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ได้เสนอแนวคิด และหลักการในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 80-81) ได้กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในแต่ละพื้นที่อาจจะไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะและความจำเป็นแต่ละโรงเรียน ตั้งอยู่บนหลักการพื้นฐานเดียวกัน 6 ประการ คือ

1. หลักการกระจายอำนาจ คือ คำนึงอำนาจการจัดการศึกษาให้กับประชาชนสำหรับประเทศไทย จะมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง และเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษา
2. หลักการบริหารตนเอง คือ สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้น ภายใต้การบริหารในรูปแบบขององค์คณะบุคคล
3. หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ แผนการกำหนดหลักสูตรท้องถิ่น รวมทั้งร่วมคิด ร่วมตัดสินใจและร่วมทำ
4. หลักการมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน คือ เป็นภาวะผู้นำที่เน้นการสนับสนุนและอำนวยความสะดวก
5. หลักการพัฒนาทั้งระบบ คือ การปรับโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงที่ระบบทั้งหมดเห็นด้วยและสนับสนุน
6. หลักการความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ คือ โรงเรียนต้องพร้อมให้มีการตรวจสอบ เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553 : 39) ได้สรุปหลักการทั่วไปในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ 6 หลักการ ดังนี้

1. การกระจายอำนาจ คือ อำนาจการจัดการศึกษาให้กับประชาชน สำหรับประเทศไทยจะมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษา
2. การบริหารตนเอง สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้น ภายใต้การบริหารในรูปแบบขององค์คณะบุคคล
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถร่วมนโยบายและแผนตัดสินใจ กำหนด หลักสูตรท้องถิ่น ร่วมคิดร่วมทำ ฯลฯ
4. ภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน เป็นภาวะผู้นำที่เน้นการสนับสนุนและอำนวยความสะดวก

5. การพัฒนาทั้งระบบ ปรับทั้งเรื่องโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร โดยการเปลี่ยนแปลง ต้องให้ระบบทั้งหมดเห็นด้วยและสนับสนุน

6. ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ สถานศึกษาต้องพร้อมให้มีการตรวจสอบเพื่อให้เกิดการบริหารและการจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2545 ; อ้างถึงใน ชีระ รุญเจริญ, กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ, 2554 : 120-121) ได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาไว้ 3 ด้าน คือ ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม และด้านการบริหารจัดการที่ดี ดังรายละเอียดมาตรฐานดังนี้

1. มาตรฐานด้านการกระจายอำนาจ

มาตรฐานที่ 1 สถานศึกษามีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการด้านวิชาการ เพื่อประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้

1. สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคม
2. สถานศึกษามีการบริหารหลักสูตรอย่างเป็นระบบ ครบวงจรและต่อเนื่อง
3. สถานศึกษามีระบบอำนวยการ กำกับติดตาม เหมาะสมกับธรรมชาติและ ความต้องการของผู้เรียน
4. สถานศึกษามีระบบอำนวยการ กำกับ ติดตาม นิเทศงานวิชาการเพื่อการพัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
5. สถานศึกษามีการจัดหาและใช้สื่อและเทคโนโลยีในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
6. สถานศึกษามีฐานข้อมูลและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อการเรียนการสอน
7. สถานศึกษามีวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องและเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

มาตรฐานที่ 2 สถานศึกษามีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคล เพื่อประโยชน์ ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้

1. สถานศึกษาสามารถเสนอขออัตรากำลังและมาตรฐานตำแหน่งของครูและบุคลากรที่ตรงกับความต้องการได้
2. สถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามความต้องการ

3. สถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรให้เป็นมืออาชีพในการปฏิบัติการเรียนรู้
อย่างต่อเนื่อง

4. สถานศึกษามีการพิจารณาให้ประโยชน์ตอบแทนและดำเนินการทางวินัยแก่ครู
และบุคลากรอย่างเป็นธรรม

5. สถานศึกษามีการระดมและสร้างเครือข่ายทรัพยากรบุคคลและองค์กรในชุมชน
เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ

มาตรฐานที่ 3 สถานศึกษามีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการงบประมาณ
เพื่อประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้

1. สถานศึกษามีระบบงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงานและสนับสนุนการปฏิรูป
การศึกษา

2. สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรและการลงทุนจากแหล่งต่าง ๆ และมีการออก
ระเบียบ การใช้จ่ายเงินรายได้ เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. สถานศึกษาสามารถบริหารงบประมาณสำหรับการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ
อย่างเหมาะสม รวดเร็ว ทันเวลา และเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน

4. สถานศึกษามีระบบตรวจสอบการใช้จ่ายเงินงบประมาณ สินทรัพย์และรายได้โดยมี
ประสิทธิภาพ

5. สถานศึกษามีการรายงานการใช้จ่ายเงินต่อต้นสังกัดอย่างสม่ำเสมอถูกต้องและทันเวลา

มาตรฐานที่ 4 สถานศึกษามีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารทั่วไป
เพื่อประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้

1. สถานศึกษามีระบบการบริหารงานธุรการ การพัสดุงานอาคารสถานที่การ
ประชาสัมพันธ์ และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนท้องถิ่น คล่องตัวและสนับสนุนการปฏิรูปการเรียนรู้

2. สถานศึกษามีมาตรการตรวจสอบความถูกต้อง โปร่งใสในการบริหารจัดการงาน
ธุรการ การเงินและการบัญชี การพัสดุ งานอาคารสถานที่ การประชาสัมพันธ์ และการสร้างความ
ความสัมพันธ์กับชุมชนท้องถิ่นของตนเอง

3. สถานศึกษามีแผนการพัฒนาสถานศึกษาที่สมบูรณ์ และมีการปฏิบัติตามแผน
อย่างครบวงจรภายในเวลาที่กำหนด

2. มาตรฐานด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

มาตรฐานที่ 5 สถานศึกษามีระบบการบริหารและจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมโดยองค์กร
คณะบุคคลและเครือข่าย

ตัวบ่งชี้

1. สถานศึกษาจัดให้มีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกกรรมการสถานศึกษาอย่างโปร่งใส คณะกรรมการสถานศึกษามีความเข้าใจในเป้าหมายการดำเนินงานชัดเจนตรงกันและมีความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน
 2. คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผนกับสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
 3. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการจัดวาระการประชุมที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง
 4. สถานศึกษามีการนำมติและความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและ เครือข่ายไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง
 5. สถานศึกษามีระบบการบริหารแบบเครือข่าย ทั้งบุคคลและองค์กรที่หลากหลาย
- มาตรฐานที่ 6 สถานศึกษาเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารและจัดการศึกษา

ตัวบ่งชี้

1. สถานศึกษาเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
 2. ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารกิจกรรมที่ทางโรงเรียนจัดตั้งขึ้นอย่างสม่ำเสมอ
 3. มาตรฐานด้านการบริหารจัดการที่ดี
- มาตรฐานที่ 7 สถานศึกษามีระบบการบริหารและจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

ตัวบ่งชี้

1. สถานศึกษามีระบบการบริหารทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ที่มุ่งเน้นสิทธิและประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนเป็นสำคัญ
 2. สถานศึกษามีระบบการบริหารภายในที่เน้นการกระจายอำนาจการตัดสินใจ เพื่อการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและประสิทธิภาพในการบริหาร
 3. สถานศึกษามีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- มาตรฐานที่ 8 สถานศึกษามีระบบการบริหารและจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

ตัวบ่งชี้

1. ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับของผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน
2. สถานศึกษามีระบบการบริหาร และจัดการศึกษาภายในที่ยึดหลักนิติธรรม คุณธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้
3. สถานศึกษามีความสามารถในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากร อย่างประหยัดคุ้มค่า

มาตรฐานที่ 9 สถานศึกษามีระบบการบริหารและจัดการศึกษาที่พร้อมรับการตรวจสอบ คุณภาพและประสิทธิภาพ

ตัวบ่งชี้

1. สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพภายในที่พร้อมรับการประเมินภายนอก และ ตรวจสอบจากชุมชน
2. สถานศึกษามีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารที่มีฐานข้อมูลในการบริหารที่มีฐานข้อมูลในการบริหารทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไปที่มี ประสิทธิภาพ
อุทัย บุญประเสริฐ (2546 ; อ้างถึงใน วีระยุทธ ขาตะกาญจน์, 2555 : 63-64) ได้สรุปหลักการทั่วไปของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ 5 ประการ คือ

1. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ซึ่งเป็นเป็นการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาและส่วนกลางให้ลงไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุดโดยมีความเชื่อว่าสถานศึกษาเป็นหน่วยสำคัญในการในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation or Collaboration or Involvement) เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร การร่วมตัดสินใจ และร่วมจัดการศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีทั้งครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียน การที่บุคคลเหล่านี้ได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น

3. หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return Power to People) ในอดีตการจัดการศึกษาจะทำกันหลากหลายโดยครอบครัวและชุมชนบางแห่งก็จะให้วัดหรือองค์กรในชุมชนเป็นผู้ดำเนินการต่อมาได้มีการรวมการจัดการศึกษาไปให้กระทรวงศึกษาธิการรับผิดชอบเพื่อให้เกิดเอกภาพและมีมาตรฐานทางการศึกษาซึ่งเมื่อประชากรเพิ่มมากขึ้น และเทคโนโลยีได้เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาโดยส่วนกลางเริ่มมีข้อจำกัด เกิดความล่าช้า และไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างแท้จริง จึงต้องให้อำนาจคืนให้ท้องถิ่นและประชาชนได้จัดการอีกครั้งโดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัว องค์กรชุมชน สถานประกอบการมีสิทธิ์ในการจัด

การศึกษาได้หรือด้วยการมีตัวแทนชุมชน ผู้ปกครอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชน ไปร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา

4. หลักการบริหารจัดการตนเอง (Self Management) เนื่องจากในระบบการศึกษา โดยทั่วไป นั้นมักจะกำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติตามนโยบายของส่วนกลาง สถานศึกษาไม่มีอำนาจ อย่างแท้จริง สำหรับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้นไม่ได้ปฏิเสธการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายของส่วนรวม แต่มีความเชื่อว่า วิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทำได้หลายวิธีการที่ส่วนกลางทำหน้าที่เพียงการกำหนดนโยบายและเป้าหมายแล้วให้สถานศึกษาได้มีระบบการบริหารด้วยตนเอง มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินงานซึ่งอาจดำเนินงานได้ หลากหลายแนวทางด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน ซึ่งจะต้องขึ้นอยู่กับศักยภาพ ความพร้อมและสถานการณ์ของแต่ละสถานศึกษา ผลที่ได้น่าจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิมที่ทุกอย่างถูกกำหนดมาจากส่วนกลาง ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

5. หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance) ส่วนกลางมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐาน มีองค์กรอิสระทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการบริหารและการจัดการของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาได้บริหารตามนโยบายของประเทศชาติ โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาทำหน้าที่ในการตรวจสอบและถ่วงดุลซึ่งกันและกัน

เซง (Cheng, 2005 : 45-49) ได้สรุปหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ 4 หลักการ ดังนี้

1. หลักการด้านความหลากหลาย (Principle of Equifinality) หมายถึง การบริหารโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐานยึดทฤษฎีการบริหารที่แตกต่างไปจากเดิม แต่เดิมนั้นการบริหารเป็นแบบสายงาน ที่ใช้อำนาจลดหลั่นไปตามลำดับขั้นตอนอย่างชัดเจน โดยยึดหลักโครงสร้างของโรงเรียนและขั้นตอน วิธีการต่างๆ ที่เป็นมาตรฐาน ส่วนการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจะยึดทฤษฎีสมัยใหม่ ที่เชื่อว่า การจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดขึ้นได้นั้นจะต้องยึดมาตรฐานเป็นหลักเท่านั้น การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจึงเปิดโอกาสให้โรงเรียนนำหลักการ วิธีการในการบริหารมาใช้ได้อย่างยืดหยุ่น เพื่อการบรรลุเป้าหมายและให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนการบริหาร จึงมีความแตกต่าง กันออกไปตามบริบทของโรงเรียน และสร้างพลังอำนาจให้โรงเรียนได้บริหารและปรับปรุงพัฒนา การจัดการศึกษาของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. หลักการกระจายอำนาจ (Principle of Decentralization) เป็นการบริหารที่แตกต่างจากการบริหารแบบรวมอำนาจที่มีการกำหนดนโยบายและควบคุมจากหน่วยงานส่วนกลางเพื่อรับประกัน ประสิทธิภาพของการบริหารให้เป็นไปตามที่ส่วนกลางกำหนดบทบาทของโรงเรียน จึงขึ้นอยู่กับ การควบคุมจากภายนอก แต่การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จะมีหลักการในการบริหารแตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับหลักการความหลากหลายที่กล่าวมาแล้ว กล่าวคือ โรงเรียนจะมีบทบาทและมีความ

รับผิดชอบในการบริหารจัดการด้านต่างๆ ด้วยตนเองอย่างเต็มที่ที่สามารถที่จะกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และวิธีการในการแก้ไขปัญหาของตนเองเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ

3. หลักระบบบริหารตนเอง (Principle of Self-Managing System) สนับสนุนหลักการข้อที่ 1 และ 2 โดยตรงแต่เดิมนั้นการบริหารโรงเรียนเป็นการนำเอาระบบและวิธีการที่กำหนดมาใช้โดยตรง ซึ่งอาจไม่สอดคล้องหรือขัดแย้งกับบริบทของโรงเรียนได้ แต่การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจะยึดระบบที่โรงเรียนสามารถคิดค้นพัฒนาขึ้นภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน แต่อย่างไรก็ตามยังคงอยู่ภายในกรอบนโยบายหลักที่กำหนดไว้เป็นบรรทัดฐานเดียวกับมาตรฐานการศึกษาของชาติโรงเรียนสามารถที่จะจัดระบบการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมของตนได้อย่างกว้างขวาง ทั้งด้านบุคลากร ทรัพยากร การแก้ไขปัญหา และการทำให้จุดมุ่งหมายบรรลุผลสำเร็จด้วยความสามารถของโรงเรียนเอง

4. หลักการมีส่วนร่วม (Principle of Participation) เป็นหลักการที่แตกต่างจากการบริหารโรงเรียนตามรูปแบบอย่างมาก โดยการใช้การบริหารแบบเดิมนั้นที่คุณภาพและมาตรฐานของงานเป็นสำคัญ แต่การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจะคำนึงถึงองค์ประกอบเกี่ยวกับคนว่ามีส่วนสำคัญ ในการผลักดันให้งานบรรลุผลสำเร็จ ดังนั้นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจึงอาศัยการริเริ่มความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของทรัพยากรมนุษย์และพลังงาน การทำงานของสมาชิกในโรงเรียนช่วยกันร่วมมือกันทำหน้าที่เพิ่มพูนคุณภาพการศึกษา โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางร่วมกันพัฒนาศักยภาพริเริ่มสร้างสรรค์ เพิ่มขีดความสามารถเพื่อสร้างคุณภาพการศึกษาและพัฒนาโรงเรียน

จึงสรุปได้ว่า หลักการทั่วไปของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นรูปแบบการบริหารการกระจายอำนาจ การบริหารจัดการศึกษาของผู้มีส่วนได้เสีย หรือผู้เกี่ยวข้องโดยตรง โดยให้การศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม และกฎหมายนโยบายด้านการศึกษาที่กำหนดไว้เหมาะสม รวดเร็ว และทันเหตุการณ์ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการและนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้หลักการการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน อาจไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะ และความจำเป็นของแต่ละโรงเรียน ได้แก่ หลักการกระจายอำนาจ หลักการบริหารตนเอง หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม หลักการมีภาวะผู้นำแบบเกื้อกูล หลักการพัฒนาทั้งระบบ หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล เป็นต้น

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาหลักการบริหาร เพื่อใช้เป็นรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ที่มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนซีโนวาทธารัง มี 4 หลักการ ได้แก่ หลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการบริหารตนเอง และหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล มาสนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการ ส่งความเป็นเลิศด้านคุณภาพผู้เรียนต่อไป มีรายละเอียดดังนี้

1. หลักการกระจายอำนาจ หมายถึง การกระจายอำนาจ เป็นการสร้างและเพิ่มพลังอำนาจในการจัดการศึกษาของผู้มีส่วนรับผิดชอบในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ผู้บริหารต้องใช้อำนาจกับทีมงาน หรือครูและบุคลากรในการทำงานอย่างเต็มที่ ทั้งอำนาจในการบริหารจัดการ ความรับผิดชอบ การบริหารทรัพยากร และความชอบธรรมต่าง ๆ ในขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย

1.2 การกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจให้กับสายงานในระดับต่ำลงไป จะต้องเกิดขึ้นโดยที่ผู้บริหารไม่เข้าไปก้าวก่าย หรือเข้าไปมีอิทธิพลเหนือการตัดสินใจของสมาชิกหรือครู

1.3 จะต้องเปลี่ยนความคิด และการปฏิบัติตนในเรื่องของอำนาจการควบคุมที่เคยเป็นของผู้บริหารแต่เพียงผู้เดียว มาเป็นการควบคุมด้วยครูและผู้เกี่ยวข้อง การควบคุมจึงเป็นของทุกคนในโรงเรียน

1.4 องค์กรจะต้องมีสภาพที่สมาชิกสร้างสรรค์งานได้อย่างเต็มความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขั้นพื้นฐานของโรงเรียน

ซึ่งหลักการกระจายอำนาจทางการบริหาร ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 166) ได้ให้ความหมายของหลักการกระจายอำนาจ คือ อำนาจการจัดการศึกษาให้กับประชาชน สำหรับประเทศไทยจะมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษา

ภานุวัฒน์ ภักดีวงศ์ (2552 : 29) ให้ความหมายของการกระจายอำนาจทางการศึกษาว่า หมายถึง การที่รัฐให้อำนาจในการตัดสินใจ (Decision-Making Power) ในการที่จะดำเนินการจัดการและบริหารการศึกษาในลักษณะที่เป็นองค์อำนาจหน้าที่ (Authority) แก่ท้องถิ่นทั้งที่เป็นองค์กรปกครองตนเองของท้องถิ่น ที่เป็นนิติบุคคลและหรือองค์กรในชุมชนที่ไม่เป็นนิติบุคคล ได้ร่วมกันได้ดำเนินการให้บริการการศึกษาแก่ประชาชน ทุกเพศ ทุกวัย ที่อาศัยอยู่ในอาณาบริเวณของท้องถิ่นนั้นๆ โดยการเข้ามามีส่วนร่วมกันในการจัดการ และบริหารการศึกษาของท้องถิ่นจะต้องอยู่ในรูปของการมีส่วนร่วมโดยตรงในการจัดการและบริหารการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2554 : ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของ การกระจายอำนาจ คือ การกระจายอำนาจจากการบริหารระดับบนลงมาสู่ระดับล่างให้มีอิสระและการตัดสินใจในการดำเนินการ ซึ่งการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา หมายถึง การที่อำนาจการตัดสินใจในการดำเนินงานต่าง ๆ การกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังหน่วยงานรองลงไปมี 2 ลักษณะคือ แบบมอบอำนาจ หมายถึง การมอบอำนาจการตัดสินใจบางส่วนให้แก่หน่วยงานที่รองลงไปตัดสินใจ และการกระจายอำนาจ แบบเบ็ดเสร็จ คือ หน่วยงานย่อยมีความเบ็ดเสร็จในการตัดสินใจในการบริหาร และรับผิดชอบต่อผล การปฏิบัติภารกิจของตน มีอิสระในเชิงบริหารและการจัดการ ส่วนกลางควบคุมเชิงกฎหมายหรือเชิงนโยบายเท่านั้น ทางการศึกษาการกระจายอำนาจมีลักษณะของการมอบ

อำนาจและความรับผิดชอบในการบริหารและการจัดการจากส่วนกลางไปยัง สถานศึกษาเพื่อให้สามารถตัดสินใจในระดับของหน่วยปฏิบัติได้แก่ เขตพื้นที่การศึกษาองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของประเทศชาติ โดยรวม

ศิริธร พิมพ์ผด (2555 : ออนไลน์) กล่าวว่าหลักการกระจายอำนาจ(Decentralization) หมายถึง เป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากกระทรวงและส่วนกลางไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด โดยมีความเชื่อว่าโรงเรียนเป็นหน่วยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาเด็ก

จึงสรุปได้ว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง การกระจายอำนาจ เป็นการสร้างและเพิ่มพลังอำนาจในการจัดการศึกษาของผู้มีส่วนรับผิดชอบในประเด็นต่าง ๆ คือ ผู้บริหารต้องใช้อำนาจกับทีมงาน หรือครูและบุคลากรในการทำงานอย่างเต็มที่ ทั้งอำนาจในการบริหารจัดการ ความรับผิดชอบ การบริหารทรัพยากร และความชอบธรรมต่าง ๆ ในขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งในการกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจให้กับสายงานในระดับต่ำลงไปจะต้องเกิดขึ้นโดยที่ผู้บริหารไม่เข้าไปก้าวก่าย หรือเข้าไปมีอิทธิพลเหนือการตัดสินใจของสมาชิกหรือครู และจะต้องเปลี่ยนความคิดและการปฏิบัติตนในเรื่องของอำนาจการควบคุมที่เคย เป็นของผู้บริหารแต่เพียงผู้เดียวมาเป็นการควบคุมด้วยครูและผู้เกี่ยวข้อง การควบคุมจึงเป็นของทุกคนในโรงเรียน และองค์การจะต้องมีสภาพที่สมาชิกสร้างสรรค์งานได้อย่างเต็มความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขั้นพื้นฐานของโรงเรียน

2. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง ในการบริหารได้เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหาร คณะผู้ร่วมบริหาร คณะครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการอำนวยการ คณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียน ฯลฯ อีกทั้งมีสมาคมศิษย์เก่าสมาคมผู้ปกครอง และครู ตลอดจนองค์กรต่าง ๆ ได้มีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการบริหารการตัดสินใจ และการจัดการศึกษา ทำให้เกิดความตระหนัก มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ เต็มใจ และยินดีร่วมรับผิดชอบในการศึกษามากขึ้น

ซึ่งได้มีนักวิชาการให้ความหมายของหลักการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2550 : 14) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล และความคิดเห็นเพื่อแสวงหาทางเลือกและการตัดสินใจต่างๆ เกี่ยวกับโครงการที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับร่วมกันทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงควรเข้าร่วมในกระบวนการนี้ ตั้งแต่เริ่มแรกจนกระทั่งถึงการติดตามและประเมินผลเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และการรับรู้ การเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนโครงการร่วมกันซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่าแนวคิดการมีส่วนร่วม เป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการที่จะจัดการทรัพยากรของชุมชนด้วยตัวของชุมชนเองได้ และในการอธิบายการมีส่วนร่วมนั้นจำเป็นต้องอธิบายระดับของการมีส่วนร่วมเพื่อที่จะชี้ให้เห็น ความสามารถของชาวบ้านในการเข้าไปมีส่วนร่วมในระดับใด

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 206) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมหมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาปัญหาและตัดสินใจร่วมกับรับผิดชอบในการบริหารงานบางอย่างเพื่อประโยชน์ในการระดมกำลังความคิดและแบ่งภาระหน้าที่ของผู้บริหาร

กระทรวงมหาดไทย (2553 : 15) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบที่มีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรหรือต่างองค์กรร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสำเร็จ ทั้งนี้การมีส่วนร่วมนั้นจะอยู่ในขั้นตอนใดๆ ก็ตามขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ข้อจำกัดขององค์กรในแต่ละกระบวนการของการดำเนินการบริหาร เป็นเกณฑ์การมีส่วนร่วมเพื่อการมีส่วนร่วมของการบริหารงาน หรือการจัดงานสามารถที่จะแยกได้กว้างๆ คือ

1. ภายในองค์กรจะประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา (ผู้บริหารระดับสูง) ผู้บริหารระดับกลาง (กลุ่มงานต่างๆ) และผู้ปฏิบัติ (คนงาน คนทำงานระดับล่าง) สายสัมพันธ์บุคคลในองค์กรจะเป็นไปตามลักษณะบังคับบัญชาตามลำดับ โดยทั่วไปขององค์กรแล้วมีข้อกำหนดไว้เป็นแนวทางอย่างชัดเจน ซึ่งทุกระดับต้องการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเสมอ มีส่วนร่วมเพื่อการจัดการในองค์กร เป็นทิศทางเพื่อการปรับปรุง การพัฒนาหรือแก้ไขปัญหา ข้อขัดข้องของการดำเนินการในแต่ละองค์ประกอบ ความจำเป็นของการมีส่วนร่วมอาจไม่ทั้งหมดของบุคคลทุกระดับ อาจเฉพาะเพียงแต่ระดับเดียวกันเท่านั้น หรือเหนือขึ้นไปก็เป็นได้ ลักษณะการมีส่วนร่วมของการจัดการหรือบริหารภายในองค์กรมีรูปแบบต่างๆ ตามสถานการณ์ที่เหมาะสมรูปแบบเบื้องต้นก็คือการเสนอ เช่น ข้อคิดเห็นเป็นเอกสารผ่านกระบวนการสอบถามหรือโดยส่งเอกสาร

2. ต่างองค์กรจะประกอบด้วยในหลายลักษณะขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่กระทำขึ้นในระดับผู้บริหารระดับสูง การมีส่วนร่วมจะเป็นในรูปของการให้ข้อคิดเห็น การแลกเปลี่ยนหรือสนับสนุน เพื่อการจัดการหรือระดับผู้ปฏิบัติก็เป็นทิศทางของการจัดการร่วมกันในกิจกรรมอย่างเดียวกันทั้งนี้ โดยผลประโยชน์ขององค์กรทั้งสองต้องไม่ขัดแย้งกันหรือมีการสูญเสียผลประโยชน์ต่อกันในรูปแบบใดๆ

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553 : 12) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง เปิดโอกาสให้ประชาชน เข้าไปมีส่วนร่วมทั้งทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการร่วมรับรู้ร่วมคิด ร่วมทำกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อตนเองและชุมชน

วันชัย โกลละสุต (2553 : ออนไลน์) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรหรือต่างองค์กร ได้ร่วมกันเพื่อการจัดงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการทำร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้การมีส่วนร่วมนั้น ๆ จะอยู่ในขั้นตอนใดก็ตามขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และข้อจำกัดขององค์กรในแต่ละกระบวนการของการดำเนินการบริหาร เป็นเกณฑ์

สมเดช สีแสง (2550 : ออนไลน์) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารที่เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการบริหารกิจการภายในขอบเขตหน้าที่ของตนเอง ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการบริหารแบบใหม่ที่เรียกว่า การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (Total Quality Control หรือ TQC)

สมยศ นาวิการ (2553 : ออนไลน์) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการของการให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล ที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ปัญหา ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของ แนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ อันถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้เข้ากับ ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจ

นิวสตรอม และเดวิส (Newstrom and Davis, 1993 : 222) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง เป็นการเกี่ยวข้องในด้านจิตใจ และอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลในสถานการณ์ที่จะกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์ที่จะกระทำในสิ่งที่บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม และแบ่งความรับผิดชอบระหว่างสมาชิกในกลุ่มทำให้เกิดการมีส่วนร่วม

จึงสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ในการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหาร คณะผู้ร่วมบริหาร คณะครู ผู้ปกครองคณะกรรมการ อำนวยการ คณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียน ฯลฯ อีกทั้งมีสมาคมศิษย์เก่าสมาคมผู้ปกครอง และครู ตลอดจนองค์กรต่าง ๆ ได้มีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการบริหารการตัดสินใจ และการจัดการศึกษา ทำให้เกิดความตระหนัก มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ เต็มใจและยินดีร่วมรับผิดชอบในการศึกษามากขึ้น

3. หลักบริหารตนเอง หมายถึง การบริหารตนเองของสถานศึกษา หรือโรงเรียนจะเห็นได้ว่ามีความหลากหลายโดยจะเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพพื้นที่ หรือสถานการณ์ การบริหารตนเองของ SBM จะให้อิสระกับโรงเรียนให้มีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ซึ่งภารกิจที่จะต้องรับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จในเป้าหมายต่าง ๆ รวมถึงรับผิดชอบจากการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ และความรับผิดชอบต่อพึงต้องดำเนินการให้สอดคล้องเป็นไปตามนโยบายการบริหารตนเองของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีความพยายามที่จะใช้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการมอบอำนาจหน้าที่เป็นกลไกที่สำคัญในการประสานที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้มอบและผู้รับมอบ ทำให้งานที่ได้รับการปฏิบัติมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีมากในองค์การที่มีโครงสร้างแบบการกระจายอำนาจ ซึ่งเป็นการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้โรงเรียนมีความเป็นอิสระ

ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของหลักการบริหารตนเองไว้ดังนี้

ศิริธร พิมพ์ผด (2555 : ออนไลน์) กล่าวว่า หลักการบริหารตนเอง (Self-managing) หมายถึง ในระบบการศึกษาทั่วไปมักจะกำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติตามนโยบายของส่วนกลาง โรงเรียน ไม่มีอำนาจอย่างแท้จริงสำหรับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้นไม่ได้ปฏิเสธเรื่องการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย และนโยบายของส่วนรวม แต่มีความเชื่อว่าวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทำได้หลายวิธี การที่ส่วนกลางทำหน้าที่เพียงกำหนดนโยบายและเป้าหมายแล้วปล่อยให้โรงเรียนมี ระบบการบริหารด้วยตนเอง โดยให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินงาน ซึ่งอาจดำเนินการได้หลากหลายด้วยวิธีการที่แตกต่างกันแล้วแต่ความพร้อมและสถานการณ์ของ โรงเรียน ผลที่ได้น่าจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิมที่ทุกอย่างกำหนดมาจากส่วนกลาง ไม่ว่าจะโดย ทางตรงหรือทางอ้อม

ลัดดาพร ทองจันทร์ (2556 : ออนไลน์) กล่าวว่า หลักการบริหารตนเอง หมายถึง ศิลปะการดำเนินการโดยการประยุกต์ใช้หลักการบริหารมาใช้ในการวางแผนควบคุมแผนการบริหารตนเอง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของชีวิตที่ตั้งไว้

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2560 : ออนไลน์) กล่าวว่า หลักการบริหารตนเอง หมายถึง ระบบ การศึกษาทั่วไปมักจะกำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติตามนโยบายของส่วนกลาง โรงเรียน ไม่มี อำนาจอย่างแท้จริง สำหรับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น มีความเชื่อว่าวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทำได้หลายวิธีการที่ส่วนกลางทำหน้าที่เพียงกำหนดนโยบายและเป้าหมายแล้วปล่อยให้โรงเรียนมีระบบการบริหารด้วยตนเอง โดยให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินงาน ซึ่งอาจดำเนินการได้หลากหลายด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน แล้วแต่ความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียน ผลที่ได้น่าจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม ที่ทุกอย่างกำหนดมาจากส่วนกลาง ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

จึงสรุปได้ว่า หลักการบริหารตนเอง หมายถึง การบริหารตนเองของสถานศึกษา หรือโรงเรียนจะเห็นได้ว่ามีความหลากหลายโดยจะเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพพื้นที่หรือสถานการณ์การบริหารตนเองของ SBM จะให้อิสระกับโรงเรียนให้อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ซึ่งภารกิจที่จะต้องรับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จในเป้าหมายต่าง ๆ รวมถึงรับผิดชอบจากการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ และความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ต้องดำเนินการให้สอดคล้องเป็นไปตามนโยบายการบริหารตนเองของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีความพยายามที่จะใช้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการมอบอำนาจหน้าที่เป็นกลไกที่สำคัญในการประสานที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้มอบและผู้รับมอบ ทำให้งานที่ได้รับการปฏิบัติมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีมากในองค์การที่มีโครงสร้างแบบการกระจายอำนาจ ซึ่งเป็นการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้โรงเรียนมีความเป็นอิสระ

4. หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล หมายถึง โรงเรียนมีการจัดระบบการบริหารงานในรูปแบบ Balanced Scorecard มีการตรวจสอบคุณภาพทั้งการประเมินภายในและการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้เป็นการประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูง สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการต้องแสดงความรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้นและพร้อมให้ตรวจสอบ เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดสถานศึกษาจะต้องบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม มีความโปร่งใสและจัดการทำรายงานเสนอหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนประจำปี เพื่อให้การบริการและจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ โรงเรียนจะต้องมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบและภารกิจของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและชุมชนอย่างชัดเจน ภารกิจเหล่านี้ต้องสามารถตรวจสอบความสำเร็จได้ เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษาถือได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นหลักการตรวจสอบ และถ่วงดุลในการบริหารจัดการศึกษา

ซึ่งได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของหลักการตรวจสอบและถ่วงดุลไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 136) กล่าวว่า หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล หมายถึง การบริการและจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ โรงเรียนจะต้องมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบและภารกิจของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและชุมชนอย่างชัดเจน ภารกิจเหล่านี้ต้องสามารถตรวจสอบความสำเร็จได้เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548 : 47) กล่าวว่า การตรวจสอบและถ่วงดุล หมายถึง หลักการที่ส่วนกลางมีหน้าที่กำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐาน มืองค์กรอิสระทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้มีคุณภาพ และมาตรฐานตามที่กำหนด และเป็นไปตามนโยบายของชาติ

ศิริธร พิมพ์ผล (2555 : ออนไลน์) กล่าวว่า หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance) หมายถึง ส่วนกลางมีหน้าที่กำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐาน มืองค์กรอิสระทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปตามกำหนด

จึงสรุปได้ว่า การตรวจสอบและถ่วงดุล หมายถึง โรงเรียนมีการจัดระบบการบริหารงานในรูปแบบ Balanced Scorecard มีการตรวจสอบคุณภาพทั้งการประเมินภายในและการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้เป็นการประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูง สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการต้องแสดงความรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้นและพร้อมให้ตรวจสอบ เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดสถานศึกษาจะต้องบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม มีความโปร่งใสและจัดการทำรายงานเสนอหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนประจำปี เพื่อให้การบริการและจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ โรงเรียนจะต้องมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบและภารกิจของ

ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและชุมชนอย่างชัดเจน ภารกิจเหล่านี้ต้องสามารถตรวจสอบความสำเร็จได้ เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษา

10.6 รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) เป็นรูปแบบการบริหาร อีกรูปแบบหนึ่งที่ได้นำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน เป็นการกระจาย อำนาจการจัดการศึกษาจากส่วนกลางหรือจากเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ มีความเป็นอิสระ คล่องตัวในการตัดสินใจ และกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ในการบริหารงานวิชาการ บริหารงบประมาณ งานบุคลากร และงานการบริหารทั่วไป มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอนในการบริหารจัดการศึกษาด้วยการบริหารในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษาที่ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแทนครู ตัวแทน ผู้ปกครอง ตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตัวแทนองค์กร ชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน ตอบสนองความต้องการของผู้ปกครองและชุมชนให้มากที่สุด ซึ่งได้มีนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึงรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ ดังนี้

เกวลี เกรมย์ (2561 : 60-61) ได้สรุปว่า การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น มีหลายรูปแบบ โรงเรียนจึงต้องพิจารณาเลือก และตัดสินใจว่าจะใช้รูปแบบใดที่เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน อย่างไรก็ตามในการดำเนินการบริหารการจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใดก็ตาม ยังมีเงื่อนไขและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นรูปแบบที่เหมาะสม ที่จะนำมาใช้กับการศึกษาของไทย มีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และเพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐตามพระราชบัญญัติการศึกษา มาตรา 40 คือ รูปแบบการบริหารโดยใช้ชุมชนเป็นหลัก (Community Control SBM) จัดเป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา เป็นรูปแบบที่เพิ่มความรับผิดชอบในเรื่องการจัดการศึกษาให้แก่ชุมชนและผู้ปกครอง โดยมุ่งเน้น เพื่อให้ผู้รับบริการการศึกษาที่มีความพึงพอใจในการศึกษามากที่สุด ซึ่งเหมาะกับกฎหมายการศึกษาของไทยในปัจจุบัน คือ มีการคืนอำนาจการจัดการสถานศึกษาให้แก่ชุมชน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญ ของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือ การบริหารโดยคณะกรรมการสถานศึกษา สำหรับประเทศไทย คณะกรรมการโรงเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เรียกเป็นภาษาอังกฤษว่า “School Board” เป็น คณะกรรมการโรงเรียนที่ชุมชนมีบทบาทหลัก (Community Control School Board) โดยมีสัดส่วน คณะกรรมการที่มาจากชุมชน (ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ) มากที่สุด

จึงสรุปได้ว่า รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ มีหลายรูปแบบที่นำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างกว้างขวาง แพร่หลายในปัจจุบัน เพราะเป็น รูปแบบที่เน้นการกระจายอำนาจ การจัดการศึกษาจากส่วนกลาง หรือจากเขตพื้นที่การศึกษาไปยัง สถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ มีความเป็นอิสระ คล่องตัวในการตัดสินใจ และกำหนด เป้าหมายของโรงเรียนในการบริหารวิชาการ บริหารงบประมาณ งานบุคลากร และงานบริหารทั่วไป ยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ตรวจสอบได้ทุกขั้นตอนในการบริหารจัดการศึกษา มีรูปแบบการบริหารประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแทนครู ตัวแทนผู้ปกครอง ตัวแทน ผู้เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนได้เสียให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มาตรฐานคุณภาพผู้เรียนตามความต้องการของผู้เรียนและตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้ และที่สำคัญตอบสนองความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน ให้มากที่สุด

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) มากระจายอำนาจ การตัดสินใจบริหารแบบมีส่วนร่วม ยึดหลักการบริหารตนเอง และการตรวจสอบถ่วงดุล มาใช้ สนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ที่มีแรงผลักดันจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ มีขวัญกำลังใจ เห็นคุณค่าการปฏิบัติงาน 5 ประการ ที่ผู้บริหารและครูร่วมกันปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จแบบมี ส่วนร่วมในการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน กำหนดเทคนิคสำคัญและเทคนิคการสอนที่หลากหลาย ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน ภายใต้เงื่อนไขที่ครูได้รับกำลังใจ และการยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร ทำให้ครูได้รับความไว้วางใจ นำันบถือจากผู้เรียนสู่ความสำเร็จของคุณภาพผู้เรียน

10.7 ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การปรับปรุงรูปแบบระบบการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการ ปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ในพื้นที่ เป็นแนวคิดและข้อเสนอแนะบางประการที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของ การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยตรง คือ ฝ่าย กระจายอำนาจ และอีกฝ่ายหนึ่ง คือ ฝ่ายรับการกระจายอำนาจ ซึ่งทั้งสองฝ่ายต้องมีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนอกจากนี้ยังมีประเด็นปฏิบัติ บางประการที่เป็น ปัจจัยเอื้อสร้างให้การบริหารจัดการแบบโรงเรียนเป็นฐานหรือ SBM ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ข้อเสนอที่เป็นประเด็นสำคัญที่น่าสนใจดังต่อไปนี้

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2555 : 74-76) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่เอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนี้

1. ปัจจัยที่เอื้อ

1.1 การกระจายอำนาจให้สถานศึกษาอย่างแท้จริง และสถานศึกษาต้องการกระจาย อำนาจความรับผิดชอบและอำนาจการตัดสินใจให้กับทีมงานต่างๆ

1.2 เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการบริหารโดยคณะบุคคลในการปฏิบัติงาน จะต้องเน้นการทำงานเป็นทีม และเป็นการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ

1.3 มุ่งพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงคณะกรรมการสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ และเกิดทักษะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน รวมทั้งเรื่องการจัดการเรียนการสอนและเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.4 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาสารสนเทศจะเป็น เครื่องมือสำคัญของผู้บริหารที่จะต้องใช้สำหรับการวางแผนและการตัดสินใจสั่งการ

1.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถ สถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จ มักจะมีผู้บริหารที่มีความสามารถในการนำบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา คือ อำนาจความสะดวก เป็นผู้นำเป็นผู้สนับสนุน เป็นผู้นำนวัตกรรมเข้ามาสู่สถานศึกษา และเป็นผู้ผลักดันการปฏิรูปการศึกษาให้ก้าวหน้า

1.6 การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ซึ่งวิสัยทัศน์ที่ดีต้องเกิดมาจากความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในสถานศึกษา และต้องรับรู้ร่วมกัน ตรงกัน เพราะวิสัยทัศน์ คือ ทิศทางในการบริหารจัดการของสถานศึกษา

1.7 การให้รางวัล สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานการได้รับรางวัลจากเขตพื้นที่การศึกษาหรือกระทรวงศึกษาธิการ โดยอาจจะได้รับการยกย่องชมเชย หรือการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติม เพื่อให้ขวัญและกำลังใจแก่บุคคลในสถานศึกษา

2. ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค

2.1 เวลา กิจกรรมที่เกี่ยวข้องในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น ทำให้บุคลากร ต้องใช้เวลาเพิ่มขึ้น นอกเหนือจากเวลาทำงานปกติแต่ละวันโดยเฉพาะการประชุม คณะกรรมการ และ อนุกรรมการต่างๆ และการทำงานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น การที่สถานศึกษาจะปรับเปลี่ยนไปสู่ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้เห็นผลต้องใช้เวลาตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ซึ่งสถานศึกษาส่วนใหญ่จะกระตือรือร้นในช่วง 2 ปีแรก แต่เมื่อต่อมาไม่ปรากฏผลสำเร็จดังที่คาดหวัง ก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย และท้อแท้

2.2 คณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษานั้นจะถูกมอบหมายหน้าที่ และความรับผิดชอบมากมายสูงมาก แต่บุคลากรที่เป็นคณะกรรมการยังขาดคุณสมบัติที่เหมาะสม เช่น ขาดความรู้เรื่องการบริหารโรงเรียน ขาดทักษะกระบวนการจัดการขาดความชัดเจนในบทบาท ฯลฯ

2.3 ความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการและการปฏิบัติอาจได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจไม่ใช่เรื่องที่ต้องการ เช่น ครูต้องการมีอำนาจตัดสินใจเรื่องหลักสูตรและการเรียนการสอน แต่กระทรวงศึกษาธิการหรือเขตพื้นที่การศึกษาก็ไม่ได้มอบอำนาจให้สถานศึกษาได้ดำเนินการเรื่องเหล่านี้อย่างแท้จริง

2.4 ขาดอิสระในการตัดสินใจ สถานศึกษาถูกกำหนดให้นำวิธีการบริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐานมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาโดยไม่ได้เกิดจากความต้องการที่แท้จริงของครู ประกอบกับการขาดแคลนงบประมาณ ระยะเวลา และการฝึกอบรมไม่เพียงพอ ทำให้เกิดปัญหาตั้งแต่เริ่มนำแนวคิด การบริหารแบบนี้ไปปฏิบัติแล้วอีกทั้งประกอบกับการที่ส่วนกลางไม่ได้มอบอำนาจให้สถานศึกษา ได้ตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการอย่างแท้จริง

2.5 ไม่ได้ให้ความสำคัญเรื่องวิชาการเท่าที่ควร ความล้มเหลวในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจะเกิดจากการไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องที่เป็นหัวใจของสถานศึกษา ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน และผลการเรียนของนักเรียน แต่คณะผู้บริหารและครูสนใจไปเน้นในเรื่องกิจกรรมพิเศษอื่นๆ

อุทัย บุญประเสริฐ (2545 ; อ้างถึงใน ชีระ รุญเจริญ, 2553 : 185 186) ได้กล่าวถึง หลักปฏิบัติที่สำคัญที่เป็นปัจจัยในการนำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ให้ ประสบความสำเร็จได้ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่อไปนี้

1. กระทรวงศึกษามีการกระจายอำนาจการบริหารไปยังสถานศึกษาโดยตรง
2. บริหารโดยคณะกรรมการเน้นการจัดการแบบมีส่วนร่วม ไม่ใช่แบบการร่วมมือ
อย่างที่เคยเป็นมา
3. ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนต้องมีอำนาจอย่างแท้จริง ในการบริหารงบประมาณ
บุคลากร และหลักสูตร
4. การใช้อำนาจหน้าที่เน้นอยู่ที่การใช้เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และมีผลโดยตรง
ต่อการจัดการเรียนการสอนเป็นหลักสำคัญ
5. มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง
6. การกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา และให้มีการกำหนด
มาตรฐาน ของคณะกรรมการสถานศึกษาให้ชัดเจน

7. การสรรหาและการคัดเลือกคณะกรรมการสถานศึกษา ต้องให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถ เสียสละ และเป็นตัวแทนของกลุ่มต่างๆ อย่างแท้จริง

8. ต้องจัดการฝึกอบรม สัมมนาผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจพัฒนาทักษะ ปรับบทบาทที่เกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้ชัดเจน

9. ส่งเสริมให้ครู อาจารย์ ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างใกล้ชิด

10. จัดให้มีเครือข่ายคณะกรรมการสถานศึกษา

11. ให้มีการสนับสนุนให้โรงเรียนสามารถดำเนินการตามแนวการบริหารแบบยึดโรงเรียนเป็นฐาน และสามารถรับผิดชอบการบริหารจัดการโรงเรียนของตนเองแบบเบ็ดเสร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 54) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานหรือ SBM ไว้สอดคล้องกันว่าจะมีปัจจัยสำคัญ 7 ประการดังนี้

1. อำนาจ (Power)

1.1 โรงเรียนที่มีการบริหารจัดการแบบ SBM จะมีการกระจายอำนาจอย่างกว้างทั่วทั้งองค์กรและใช้คณะกรรมการโรงเรียนเพื่อประสานความพยายามของสมาชิกทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

1.2 โรงเรียนที่บริหารโดย SBM โดยใช้องค์กรการตัดสินใจในการสร้างความเปลี่ยนแปลงที่มีความหมายต่อการจัดการเรียนการสอน

1.3 โรงเรียนที่บริหารโดย SBM ต้องการให้บุคลากรจากหน่วยงานกลางเปลี่ยนแปลงบทบาทโดยมุ่งเน้นให้เป็นผู้บริการมากกว่าผู้สั่งการ

2. ความรู้และทักษะ

2.1 โรงเรียนที่บริหารโดย SBM เห็นว่าความรู้และทักษะเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการ ไปพร้อมกันเพื่อให้โรงเรียนสามารถเปลี่ยนแปลงและสร้างเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้านวิชาชีพ และสร้างฐานความรู้ที่เกิดจากความร่วมมือซึ่งกันและกัน

2.2 โรงเรียนที่บริหารโดย SBM เชื่อมการพัฒนาวิชาชีพเข้ากับการปฏิรูปโรงเรียน

2.3 โรงเรียนที่บริหารโดย SBM จะแสวงหาการฝึกฝนจากแหล่งใหม่ที่ไม่เคยใช้บริการมาก่อน

3. ข้อมูลข่าวสาร

3.1 โรงเรียนที่บริหารโดย SBM มีการรวบรวมข้อมูลข่าวสารจำนวนมากและใช้เพื่อมุ่งปรับปรุง การเรียนการสอนเป็นอันดับแรก

3.2 โรงเรียนที่บริหารโดย SBM มีกลไกหลายอย่างในการสื่อสารข้อมูลข่าวสารกับสมาชิก

3.3 การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็วถือเป็นความสำคัญลำดับต้นๆ ของโรงเรียน ที่บริหารโดย SBM ทั้งนี้เพื่อช่วยให้มั่นใจว่าสมาชิกทุกฝ่ายรับทราบเรื่องที่ได้ตัดสินใจไปแล้ว การแบ่งปัน ข้อมูลร่วมกันจะช่วยให้เกิดความไว้วางใจ หน่วยงานกลางก็จะต้องให้ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหาร และจัดการแก่โรงเรียนอย่างทันเวลา

4. การให้รางวัล

4.1 โรงเรียนที่บริหารโดย SBM ตอบแทนการทำงานที่ได้ผลก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียนเป็นรายบุคคลและเป็นรายกลุ่มทั้งในรูปตัวเงินและไม่ใช้เงิน

4.2 โครงสร้างของเงินเดือนที่จัดขึ้นอาจขึ้นอยู่กับความสามารถ ความรู้ และทักษะ การเรียนการสอนรวมทั้งการพัฒนาหลักสูตร

5. กลไกชี้้นำการทำงาน (An Instructional Guidance Mechanism) ในที่นี้หมายถึงวิสัยทัศน์ (Vision) ซึ่งโรงเรียนแบบ SBM จะมีวิสัยทัศน์ที่เป็นไปได้และมีการระบุเป้าหมายการเรียนรู้ กรอบ หลักสูตรองค์ประกอบของหลักสูตรและการประเมินผลที่แน่ชัด

6. ภาวะผู้นำ

6.1 โรงเรียนที่บริหารโดย SBM ผู้บริหารจะปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองไปสู่การเป็นผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ซึ่งต้องทำงานหนักเพื่อปลุกเร้าให้โรงเรียนเป็นแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน

6.2 ภาวะผู้นำโรงเรียนแบบ SBM ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและมักจะมีกลุ่มครูเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารในหลาย ๆ เรื่อง

7. การจัดสรรทรัพยากร

7.1 โรงเรียนที่บริหารแบบ SBM มีการแสวงหาทรัพยากรจากภายนอกหลาย ๆ แหล่ง เช่น เครือข่ายและภาคธุรกิจ

7.2 โรงเรียนแบบ SBM ถูกควบคุมจากเขตพื้นที่อย่างงวด และมักไม่เปิดโอกาสให้โรงเรียนบริหารกองทุนได้โดยยืดหยุ่น

จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ได้แก่ ปัจจัยที่เกื้อหนุน ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ปัจจัยด้านอำนาจ ปัจจัยด้านความรู้ทักษะ ปัจจัยด้านข้อมูลข่าวสาร ปัจจัยการให้รางวัล ปัจจัยกลไกชี้้นำการทำงาน ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยการจัดสรรทรัพยากร ซึ่งเป็น การส่งเสริมให้การบริหารจัดการรูปแบบโรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

ดังนั้น ปัจจัยเอื้อจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาเป็นเนื้อหาส่วนหนึ่งในเครื่องมือเนื้อหาในแบบสอบถามของการวิจัยที่ให้ผู้รู้เห็นคุณค่า และประโยชน์ของรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ปฏิบัติงานการบริหารวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สู่ความเป็นเลิศด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานการศึกษา และตอบสนองกฎหมาย และนโยบายด้านการศึกษาทุกระดับ และที่สำคัญตอบสนองความพึงพอใจของผู้เรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครอง อย่างแท้จริง

10.8 ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

จากการศึกษาผลงานของนักวิชาการหลายท่าน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่ามีปัญหาสำคัญโดยสรุป 5 ประการ ดังนี้ (David. 1996 ; Latham. 1998 ; อ้างถึงใน เกรวี เกริมย์, 2561 : 66-67)

1. เวลากิจกรรมที่เกี่ยวข้องในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น ทำให้บุคลากรต้องใช้เวลาเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากเวลาทำงานปกติแต่ละวัน โดยเฉพาะการประชุมคณะกรรมการและอนุกรรมการต่างๆ และการทำงานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น นอกจากนี้การที่โรงเรียนจะปรับเปลี่ยนไปสู่การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้เห็นผลต้องใช้เวลาตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป โรงเรียนส่วนใหญ่จะกระตือรือร้นในการจัดทำโครงการ และดำเนินการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่าง ๆ อย่างมากในช่วง 2 ปีแรก แต่เมื่อไม่ปรากฏผลสำเร็จรวดเร็วดังที่คาดหวัง ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและท้อแท้

2. คณะกรรมการโรงเรียนนั้นถูกมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบสูง แต่บุคลากรที่เป็นคณะกรรมการบางคนยังขาดคุณสมบัติที่เหมาะสมอยู่มาก เช่น ขาดความรู้เรื่องการบริหารโรงเรียน ขาดทักษะกระบวนการจัดการ ขาดความชัดเจนในบทบาท เป็นต้น

3. ความต้องการและการปฏิบัติไม่สอดคล้องกัน การได้รับมอบหมายอำนาจการตัดสินใจของครู ไม่ตรงกับความต้องการ ครูต้องการมีอำนาจตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอน แต่บางเขตการศึกษาก็ไม่ได้มอบอำนาจให้โรงเรียนดำเนินการแก่ครูอย่างแท้จริง

4. ขาดอิสระในการตัดสินใจ โรงเรียนบางแห่งถูกกำหนดมาจากหน่วยงานส่วนกลาง เช่น รัฐหรือเขตการศึกษา ให้นำการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาใช้ในการบริหารโรงเรียน โดยไม่ได้เกิดจากความต้องการที่แท้จริงของครู ประกอบกับการขาดแคลนงบประมาณ ระยะเวลาไม่เพียงพอ การอบรมไม่เพียงพอ ทำให้เกิดปัญหาตั้งแต่เริ่มนำแนวคิดการบริหารแบบนี้ไปปฏิบัติแล้ว ทั้งนี้ปัญหาที่เกิดขึ้นคือส่วนกลางยังไม่ได้มอบอำนาจให้โรงเรียนในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารอย่างแท้จริง

5. ไม่ได้ให้ความสำคัญเรื่องวิชาการเท่าที่ควร ความล้มเหลวในการบริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน คือ โรงเรียนไม่ได้เน้นเรื่องวิชาการ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผลสัมฤทธิ์การเรียนของนักเรียนอย่างแท้จริง ส่วนใหญ่จะไปเน้น

เรื่องกิจกรรมพิเศษ การแต่งตั้งกรรมการและอนุกรรมการต่างๆ การออกระเบียบสำหรับการบริหารโรงเรียนการ สร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเป็นส่วนใหญ่ ทำให้การบริหารโรงเรียนเป็นฐานล้มเหลวเกี่ยวกับคุณภาพทางวิชาการ

จึงสรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ของนักวิชาการ คือ เวลากิจกรรมต้องใช้เวลาเพิ่มมากขึ้น การกระจายอำนาจผู้รับผิดชอบอำนาจยังขาดความรู้ ทักษะการบริหาร การมอบหมายอำนาจการตัดสินใจให้ครู ไม่ตรงกับความต้องการตามศักยภาพ ชีตความสามารถในเรื่องนั้น ๆ บางนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการที่มอบหมายให้ครูปฏิบัติงาน ไม่ได้เกิดจากความต้องการของครู และความต้องการของชุมชน ทำให้งบประมาณประจำปี ไม่สามารถนำมาใช้ตามนโยบายได้เต็มที่ จึงขาดแคลนงบประมาณ ระยะเวลา และที่สำคัญไม่ได้ให้ความสำคัญเรื่องวิชาการ ในการจัดการเรียนการสอน และผลการเรียนเท่าที่ควร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงแก้ปัญหาและพัฒนาโดยใช้รูปแบบโรงเรียนเป็นฐาน (SBM) สนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ที่มีแรงผลักดันจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ มีขวัญกำลังใจเห็นคุณค่า การปฏิบัติงาน 5 ประการ ที่ผู้บริหารและครูร่วมกันปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จแบบมีส่วนร่วม ในการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน กำหนดเทคนิคสำคัญและเทคนิคการสอนที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน ภายใต้งื่อนไขที่ครูได้รับกำลังใจ และการยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร ทำให้ครูได้รับความไว้วางใจ นำนับถือ จากผู้เรียนสู่ความสำเร็จของคุณภาพผู้เรียน

11. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

11.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC (Professional Learning Community)

PLC มีพื้นฐานแนวคิดมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้(Thompson, Gregg, & Niska. 2004 : 100) เป็นการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์โดยอธิบายว่า การอุปมาที่เปรียบเทียบให้โรงเรียนเป็นองค์กรนั้นน่าจะเหมาะสมและถูกต้องแท้จริงแล้วโรงเรียนมีความเป็นชุมชนมากกว่าความเป็นองค์กรซึ่งความเป็นองค์กรกับชุมชน มีความแตกต่างกันที่ความเป็นชุมชน จะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับความเป็นองค์กรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับลดหลั่นกันลงมา มีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบตั้งตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลักในขณะที่ชุมชนจะใช้อิทธิพลที่เกิดจากการมีค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพมีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการและยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันแบบผนึกกำลังกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่พัฒนาการ

การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้องค์การยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่างขึ้น เช่น ลดความเป็นกันเองต่อกันลง ความเป็นราชการมากขึ้น และถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษาสถานภาพเดิมของหน่วยงานไว้ จึงเห็นว่าถ้ามองโรงเรียนในฐานะแบบองค์กรดังกล่าวแล้วก็จะทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการ ที่สร้างความรู้สึกระหว่างบุคคลมากยิ่งขึ้น มีกลไกที่บังคับควบคุมมากมาย และมักมีจุดเน้นในเรื่อง ที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลัก ในทางตรงข้ามถ้ายอมรับว่าโรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชนแล้วบรรยากาศที่ตามมาก็คือ สมาชิกมีความผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนม และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกัน และช่วยเหลือสวัสดิภาพร่วมกัน (Sergiovanni. 1994 : 8) โดยที่ใส่ใจร่วมกันถึงการเรียนรู้และความรับผิดชอบหลักร่วมกันของชุมชน นั่นคือพัฒนาการเรียนรู้อันของผู้เรียนด้านความสำคัญของ PLC จากผลการวิจัยโดยของ Hord (1997 : 116) ที่ยืนยันว่า การดำเนินการในรูปแบบ PLC นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากการศึกษาวิเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้ง PLC โดยใช้คำถามว่าโรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอนพบว่า PLC ส่งผลต่อครูผู้สอนกล่าวคือ ลดความรู้สึกลดเดี่ยวงานสอนของครูเพิ่มความรู้สึผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแท้จริง จนเกิดความรู้สึกว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน ถือเป็นพลังการเรียนรู้ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจ รวมถึงความเข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้น จนตระหนักถึงบทบาท และพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นที่สำคัญ คือยังสามารถลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า ยังพบว่า มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่ามีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียนพบว่า PLC ส่งผลต่อผู้เรียน กล่าวคือ สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้นและจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลงอัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด

เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่าสุดท้าย คือ มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน

เซ็นเก้ (Senge, 2000 : 3) เป็นผู้นำในการเผยแพร่แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้กล่าวถึงองค์การแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์การที่บุคคลมุ่งเพิ่มความสามารถ (capacity) อย่างต่อเนื่อง ในการสร้างสรรค์ผลผลิต (results) ที่ปรารถนาอย่างแท้จริง องค์การที่ส่งเสริมแบบแผน ความคิดใหม่ องค์การที่ส่งเสริมแรงบันดาลใจ (collective aspiration) ของบุคคล องค์การที่บุคคล เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และ วจี สมทบ (2558 : 11) ได้กล่าวถึงความเป็นมาขององค์การการเรียนรู้ไว้ว่า ความเป็นองค์การเรียนรู้ของโรงเรียนมีการให้ความสำคัญกับโรงเรียนและการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก ต้องจัดการศึกษาในด้านการสร้างความเป็นเลิศ ในด้านทักษะความรู้ด้าน วิชาการ ทักษะด้านวิชาชีพ ในแง่ของการพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม

จึงสรุปได้ว่า เป็นเทคนิคสำคัญ เชิงกลยุทธ์ ถ้าโรงเรียนต้องการมีประสิทธิภาพและยกระดับผลสำเร็จ ขององค์กรให้สูงขึ้นนั้นต้องมีกระบวนการพัฒนาที่มุ่งาน ให้เป็นที่งานชั้นยอดมีการแลกเปลี่ยน วิสัยทัศน์และวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ซึ่งเป็นปัจจัยทั้งหมดที่สำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียน พัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำเครื่องมือชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารวิชาการ ในการปฏิบัติงานครูให้โรงเรียนชินวาทธารัง สู่ความเป็นเลิศด้านคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพผู้เรียน ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ บรรลุเป้าหมายผลสำเร็จอย่างยั่งยืนตลอดไป

11.2 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สุรพล ธรรมร่มดี, ทศนีย์ จันอินทร์ และคงกฤษ ไตรยวงศ์ (2553 : 22) ได้กล่าวว่า ชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้นั้นจึงจำเป็นต้องมีอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขทางวิชาชีพมีฉันทะและศรัทธาในการทำงานครูเพื่อศิษย์ร่วมกัน บรรยากาศการอยู่ร่วมกันจึงเป็นบรรยากาศชุมชนกัลยาณมิตรทางวิชาการ

วิจารณ์ พานิช (2555 : 139) นิยามความหมายว่า เป็นการรวมตัวกันของครูในโรงเรียน หรือเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้ทักษะ เพื่อการดำรงชีวิต ในศตวรรษที่ 21 (21st Century skills) โดยที่ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารเขตพื้นที่ การศึกษา และผู้บริหารการศึกษาระดับประเทศเข้าร่วมจัดระบบสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ต่อเนื่องมีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่องเป็นวงจรไม่รู้จบ PLC ที่แท้จริงต้องมีการทำ อย่างเป็นระบบมีผู้เข้าร่วมขับเคลื่อนในหลากหลายบทบาทโดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของ การเรียนของศิษย์

ฉัตรชัย ทองเจริญ (2556 : 41) กล่าวไว้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) คือ การที่บุคลากรในโรงเรียนที่สนใจแสวงหาความรู้ ถ่ายทอด สร้างความรู้

และใช้ประโยชน์จากความรู้ ความเข้าใจใหม่ ๆ รวมทั้งบริหารจัดการและสามารถ เปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลภายในโรงเรียน เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับบุคคล และการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การสรรหาถ่ายโอนองค์ความรู้และบุคลากรในโรงเรียนต่างเรียนรู้ วิธีเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง

ณัฐิกา นครสูงเนิน (2556 : 49-50) ได้สรุปความหมายของคำว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ว่าเป็นการรวมตัวของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ ครูผู้สอน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง บุคลากรในชุมชนอื่น ๆ และนักเรียนในการทำกิจกรรมหรือการดำเนินการเพื่อเป้าหมายของ “การเรียนรู้” มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความร่วมมือมีการทำงานเป็นทีมโดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีระบบสื่อสารที่ตระหว่างสมาชิก โดยการรวมตัวกันทำอย่างกระตือรือร้นและต่อเนื่อง โดยสมาชิกในชุมชนเกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) ในการร่วมกิจกรรม เพราะได้รับอิสระในการคิด ทำงาน และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ตามความต้องการที่แท้จริงของตนเองและองค์กร

ดลนภา วงษ์ศิริ (2556 : 11) ได้ให้ความหมายของคำว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง โรงเรียนที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรวิชาชีพที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เมื่อความรู้ดังกล่าวได้รับการปฏิสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนกัน เพื่อจะเกิดความรู้และความเชี่ยวชาญหลายเท่าตัวและเป้าหมายสูงสุดคือผลประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียน

จุลลีย์ ศรีชะโคตร (2557 : 27) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ในการพัฒนาวิชาชีพ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557 : 95) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC หมายถึงการรวมตัว ร่วมใจร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครูและผู้บริหารและนักศึกษานพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ ค่าเป้าหมาย และภารกิจร่วมกันโดยทำงานร่วมกันแบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่ คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

วาสนา ทองทวีงยศ (2560 : 22) ได้กล่าวว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และนำมาถ่ายทอดซึ่งกันและกัน เพื่อนำความรู้ ความคิดที่เกิดขึ้นใหม่มาพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้

จึงสรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ที่มีแรงผลักดันจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ มีขวัญกำลังใจเห็นคุณค่าการปฏิบัติงาน 5 ประการ ที่ผู้บริหารและครูร่วมกันปฏิบัติงานให้ประสบ

ผลสำเร็จแบบมีส่วนร่วมในการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน กำหนดเทคนิคสำคัญและเทคนิคการสอนที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน ภายใต้งื่อนไขที่ครูได้รับกำลังใจและการยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร ทำให้ครูได้รับความไว้วางใจ นำนับถือจากผู้เรียนสู่ความสำเร็จของคุณภาพผู้เรียน

11.3 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เซ็นเก้ (Senge, 2000 : 7-8) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (personal mastery) บุคลากรขององค์การเป็นรากฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมีคุณลักษณะที่เรียกว่า Human mastery คือ เป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้อยู่เสมอต่อเมื่อมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน มุ่งสู่จุดหมายและความสำเร็จที่กำหนดไว้

2. การมีแบบแผนความคิด (mental models) คือการที่บุคลากรในองค์การรับรู้และเข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวม สามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้เข้าใจชัดเจนในแบบแผนความคิดความเชื่อที่ดีส่งผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเพื่อพัฒนาความคิดความเชื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยองค์การจะต้องสนับสนุนและสร้างให้คนในองค์การมีการฝึกตนเองให้เป็นคนที่ใฝ่เรียนรู้

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (shared vision) เป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของบุคลากรในองค์การ สร้างความตระหนักและความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขององค์การให้เกิดการยอมรับ ยินยอมพร้อมใจและให้ข้อผูกพันต่อจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานภายใต้งุดหมายเดียวกัน เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและมีการสื่อสารให้รับรู้ในทุกกระดับเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

4. การเรียนรู้เป็นทีม (team learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก โดยอาศัยความรู้ และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น จนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่ม และกลุ่มควรลดสิ่งก่อกำเนิดอิทธิพลครอบงำแนวความคิดของสมาชิก พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนาและอภิปรายอย่างกว้างขวางเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (system thinking) เป็นส่วนสำคัญต่อการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และนำมาซึ่งการพัฒนาแบบยั่งยืนขององค์การ เป็นการมองเห็นความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในรูปแบบที่ไม่หยุดนิ่งและไม่มองแบบแยกส่วน จุดสำคัญของความคิดเชิงระบบก็คือ ข้อมูลย้อนกลับ การเรียนรู้จากประสบการณ์และจากคนอื่น ๆ ซึ่งการปฏิสัมพันธ์ที่ว่าจะเกิดขึ้นทุกส่วนที่ประกอบกันเป็นระบบขององค์การ สรุปได้ว่า องค์ประกอบแห่งการเรียนรู้ คือ การทำให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้

ควรเริ่มต้นจากการที่สมาชิกภายในองค์การ มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ มีแนวความคิด มีทัศนคติ มีวัตถุประสงค์ หรือ เป้าหมายที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อผลประโยชน์สูงสุดขององค์การ และองค์การต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนระยะยาว การเตรียมความพร้อมกับสถานการณ์ที่แปรเปลี่ยนไปในอนาคตในทิศทางที่เหมาะสม การมองไปข้างหน้าเป็นการป้องกันปัญหาในระยะยาว เป็นการวางแผนเพื่ออนาคตโดยมีความเชื่อว่า หากสมาชิกขององค์การเข้าใจการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ขององค์การ และสภาพแวดล้อมอย่างถ่องแท้แล้วจะสามารถป้องกันองค์การให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

ฮอร์ด (Hord, 1997 ; อ้างถึงใน วาสนา ทองทวีงยศ, 2560 : 25) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 ประการ ได้แก่

1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน หมายถึงผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกัน สนับสนุนการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งด้านนโยบายการปฏิบัติ การตัดสินใจร่วมกัน หรือการปรับปรุงโรงเรียนสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าในวิชาชีพผู้บริหาร สนับสนุนครูในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มพูนความรู้

2. การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันหมายถึงผู้บริหารและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับด้านการสอนของครู และการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้ นักเรียนและโรงเรียนมีคุณภาพ

3. การเรียนรู้ร่วมกัน และการประยุกต์ใช้ความรู้ หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีวิธีการสอนที่หลากหลาย มีหลักสูตรที่ทันสมัย มีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้กับนักเรียนทราบความต้องการของนักเรียน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนและนักเรียน

4. การมีเจือใจที่สนับสนุน หมายถึง ผู้บริหารต้องสร้างเจือใจให้ครูผู้สอนมีกำลังใจ มีการยกย่องชมเชยมีการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ครูมีความคิดสร้างสรรค์ มีนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องลดช่องว่างระหว่างครูผู้สอนและนักเรียน ครูต้องสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจให้แก่ นักเรียน มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง พัฒนางานและสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

จูลี่ ศรีษะโคตร (2557 : 70) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ตามแนวคิดของวิจารณ์ พานิช ร่วมกับแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ และสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ภาพความสำเร็จกว้าง ๆ ในอนาคตที่ทุกคนในองค์กรประสงค์ให้เกิดขึ้นโดยอาศัยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน ที่จะเชื่อมโยงสู่การเปลี่ยนแปลงหรือผลที่จะเกิดขึ้นซึ่งเริ่มจากผู้นำทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน

2. ทีมและเครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง การรวมตัวของบุคคลภายใต้ค่านิยม ความเชื่อ รวมทั้งทัศนคติเดียวกัน เพื่อร่วมกันปฏิบัติงานหรือกิจกรรมใด ๆ ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของทีม

3. การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการความรู้โดยอาศัยการมีส่วนร่วม และแนวปฏิบัติ มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้ การประมวลความรู้ การเข้าถึงความรู้ระบบจัดเก็บและการนำองค์ความรู้ไปใช้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

4. การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง สภาพะที่ส่งผลให้การเรียนรู้ของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประสบผลสำเร็จ เช่น สิ่งแวดล้อมเชิงบวก ชุมชนกัลยาณมิตร เทคโนโลยีสารสนเทศ สมรรถนะและศักยภาพพร้อมแหล่งเรียนรู้ โครงสร้างทางกายภาพ และทรัพยากร

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557: 32-33) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากแนวคิดของนักวิจัยหลาย ๆ ท่าน 6 องค์ประกอบได้แก่

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในองค์กรซึ่งวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นคือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จวิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการดังนี้

1.1 การเห็นภาพและทิศทางการร่วม (Shared Vision) การเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน

1.2 เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนในองค์กรที่สัมพันธ์กับเป้าหมายร่วมกันในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.3 คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเชื่อมโยงเป้าหมาย และเป้าหมายดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงาน จนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักของผู้เรียนในองค์กรจนเกิดเป็นพันธสัญญาาร่วมกัน และทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.4 การกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้สิ่งสำคัญ คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ โดยเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองเพื่อพัฒนาศิษย์ร่วมกันของครู

2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) เป็นการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าหมายไว้มีลักษณะการคิดการวางแผนข้อตกลง การตัดสินใจแนวปฏิบัติการประเมินผลและการรับผิดชอบร่วมกัน

3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมี 2 นัยสำคัญอยู่ 2 ลักษณะคือภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมและภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกันโดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำ ผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมเป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเอง และเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจาก ผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อน ด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้ และใส่ใจกับผู้ร่วมงานทุกคน จนทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานร่วมกันอย่างวิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมได้นั้นควรมีลักษณะสำคัญ คือ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตา กรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีวิสัยทัศน์ การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น

3.2 ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกในองค์กรด้วยการกระจายอำนาจเพิ่มเติมพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้น จนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครูในการขับเคลื่อนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วมการสนับสนุนการกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครูโดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ ผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ

4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้านคือการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

4.1 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพอ้างอิงถึงแนวคิดของ Dale (1969) แนวคิดกรวยประสบการณ์ (Cone of Experience) ยืนยันว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ได้มากที่สุด

4.2 การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในหรือวุฒิภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยครูรู้จักตนเองเพื่อที่จะเข้าใจผู้เรียนที่มากกว่า

ความรู้ แต่เรียนรู้ผู้เรียนในความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจในตนเองแล้ว จึงจะสามารถเข้าใจผู้เรียนได้จนสามารถจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้

5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) มีลักษณะสำคัญ คือ การอยู่ร่วมกันของกลุ่มคนที่มุ่งเน้นความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน มีลักษณะวัฒนธรรม แบบวัฒนธรรมเปิดเผยที่ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างอิสระ มีความไว้วางใจ และเคารพซึ่งกันและกันมีความเอื้ออาทร เกื้อกูลกัน สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ มีเจตคติทางบวกต่อการศึกษและผู้เรียน

6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) โครงสร้างของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ต้องใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรแทนวัฒนธรรมแบบราชการและเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินการที่ต่อเนื่องและยั่งยืน มีโครงสร้างการบริหารงานชุมชนแบบปกครองตนเองเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขเน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความขัดแย้งและมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นักวิชาการได้ให้แนวคิดไว้มากมายที่มุ่งเน้นกระบวนการ การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ แบบจำลองในใจ การคิดอย่างมีระบบ ความเชี่ยวชาญของบุคลากร และการเรียนรู้เป็นทีมที่สนับสนุนการเรียนแบบมืออาชีพ เพื่อเป้าหมายให้กระบวนการการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลต่อเป้าหมายคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบต่าง ๆ มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ที่มีแรงผลักดันจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ มีขวัญกำลังใจเห็นคุณค่าการปฏิบัติงาน 5 ประการ ที่ผู้บริหารและครูร่วมกันปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จแบบมีส่วนร่วมในการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน กำหนดเทคนิคสำคัญและเทคนิคการสอนที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน ภายใต้เงื่อนไขที่ครูได้รับกำลังใจ และการยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร ทำให้ครูได้รับความไว้วางใจ นำนับถือจากผู้เรียนสู่ความสำเร็จของคุณภาพผู้เรียน ซึ่งได้แก่ 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งด้านนโยบายการปฏิบัติ การตัดสินใจร่วมกันหรือการปรับปรุงโรงเรียน สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหารสนับสนุนครูในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มพูนความรู้ 2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ ร่วมกันเกี่ยวกับด้านการสอนของครู และการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนและโรงเรียนมีคุณภาพ 3) การเรียนรู้

ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีวิธีการสอนที่หลากหลาย มีหลักสูตรที่ทันสมัย มีการแก้ปัญหาด้านต่าง ๆ ให้กับนักเรียน ทราบความต้องการของนักเรียน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอน และนักเรียน 4) การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน หมายถึง ผู้บริหารต้องสร้างเงื่อนไขให้ครูผู้สอนมีกำลังใจ มีการยกย่องชมเชย มีการปรับปรุงพัฒนา โรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ครูมีความคิดสร้างสรรค์ มีนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียน การสอนโดยมุ่งเน้นให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล หมายถึงผู้บริหารและครูผู้สอนต้องลดช่องว่างระหว่างครูผู้สอนและผู้เรียน ครูต้องสร้างความน่าเชื่อถือ และความไว้วางใจให้แก่กันนักเรียนมีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองพัฒนางานและสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้

11.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดบ้าง ที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาและได้ทำการจัดกลุ่มรวบรวม เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ งานวิจัยของผู้วิจัยซึ่งมีนักวิชาการได้ศึกษาไว้ว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ดังนี้

สมคิด สร้อยน้ำ (2547 ; อ้างถึงใน วาสนา ทองทวีงยศ, 2560 : 30-31) ได้ศึกษาปัจจัย ทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำนวน 11 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยเกี่ยวกับวิสัยทัศน์พันธกิจและยุทธศาสตร์ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่ง ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็น การกำหนดการมีส่วนร่วม การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การจัดสรรงบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติ การติดตามความก้าวหน้า การประเมินผลสำเร็จ การนำผลมาใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับ

2. ปัจจัยเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งผลกระทบต่อความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็น การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การจัดระบบมอบหมายงานและความรับผิดชอบ การจัดระบบติดต่อประสานงาน การปรับปรุงแก้ไข กฎระเบียบและแนวปฏิบัติ การจัดโครงสร้างที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การธำรงรักษาและพัฒนา บุคลากร ในโครงสร้างการจ้ดระบบการให้คุณ โทษและความดีความชอบ

3. ปัจจัยเกี่ยวกับเทคโนโลยีและระบบงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งผล ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็น การจัดหา การใช้ การพัฒนาบุคลากร การแสวงหา การจัดระบบการใช้ การจัดและการพัฒนาระบบฐานข้อมูล การมอบหมายความรับผิดชอบในการบำรุงรักษาและพัฒนาและการใช้ประโยชน์ที่มุ่งไปสู่การพัฒนา คุณภาพผู้เรียน

4. ปัจจัยเกี่ยวกับด้านการบริหาร หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็น การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การวิเคราะห์นโยบายและแผนการจัดทำปฏิบัติการ การกำหนดบุคคลหรือกลุ่มบุคคลรับผิดชอบ การให้ความสำคัญกับแผนการเปิดโอกาสมีส่วนร่วมการสื่อสารและประชาสัมพันธ์การตรวจสอบงบประมาณ และการจัดทำเอกสาร

5. ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติการด้านการจัดการ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็น การจัดระบบงานธุรการ การมีบุคลากรรับผิดชอบ การมีวัสดุอุปกรณ์ การอำนวยความสะดวก การสั่งการที่เหมาะสม ระบบติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอก ระบบและกลไกการนิเทศ ระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายใน การรายงานผลการดำเนินงานการประชุมสัมมนาเพื่อวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย

6. ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติของครูและทีมงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็น ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ การมีวัตถุประสงค์ของทีม ความสามารถในการระบุปัญหา การแก้ปัญหา การเรียนรู้จากข้อผิดพลาด การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน กิจกรรมการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกัน ความรับผิดชอบ การพัฒนาตนเองและความมีอิสระ

7. ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครูและทีมงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็น การมีนโยบายและมาตรการในการพัฒนาการ มุ่งเพิ่มขีดความสามารถและการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ การมุ่งให้เป็นกลไกการเรียนการสอน การคำนึงถึงความสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ความต้องการและจำเป็นที่แท้จริง จิตวิทยาการเรียนของผู้ใหญ่ ผลลัพธ์สุดท้ายต่อนักเรียน การพัฒนาทั้งระบบไม่แยกส่วน การเป็นเสมือนชีวิตประจำวันและการพัฒนาตนเอง

8. ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็น การเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีและปรัชญาในหลักสูตรกลุ่มต่าง ๆ การตระหนักว่าไม่มีวิธีการสอนใดที่ดีที่สุด การตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตรการพัฒนาความเป็นมนุษย์ การเป็นต้นแบบทางวิชาการการพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการให้เป็นไปตามแผนการสอน การยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

9. ปัจจัยเกี่ยวกับบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยคุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็น ความผ่อนคลาย ความร่วมมือไม่แยกเขาแยกเราความเอื้ออาทรและจริงจัง ความเป็นสถานศึกษาและหมู่คณะ กล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่ การไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน ความรักภาคภูมิใจในโรงเรียน การมีปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ การปกป้องสิทธิอดประเพณีสำคัญ และการสร้างวัฒนธรรมร่วม

10. ปัจจัยเกี่ยวกับการจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็น การไว้วางใจ การให้เกียรติและการยอมรับ การส่งเสริมความก้าวหน้า โอกาสในการพัฒนาตนเอง การให้ความเป็นอิสระ การมอบหมายงานที่ท้าทาย การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจนการยกย่องชมเชย

11. ปัจจัยเกี่ยวกับเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือส่งต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยคุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็น ความสอดคล้องของเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายโรงเรียน การมุ่งเน้นการมีประสิทธิผล การตรวจสอบเป้าหมาย การประชาสัมพันธ์ การบรรลุผลในเป้าหมายและการมีข้อมูลย้อนกลับในด้านต่าง ๆ

เนวิสและกูลด์ (Nevis & Gould, 1995 ; อ้างถึงใน วจี สมทบ, 2558 : 40-41) ได้นำเสนอปัจจัยที่ก่อให้เกิดองค์การ แห่งการเรียนรู้ด้วยกัน 7 ปัจจัย ดังนี้

1. แหล่งความรู้ องค์การมีการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ จากภายในองค์กรหรือค้นหาความรู้จากแหล่งภายนอกองค์กรมากแค่ไหน ความแตกต่างนี้ คือ ความแตกต่างระหว่างการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ และการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หรือการเลียนแบบ วิธีการทั้งสองข้อนี้มีข้อดีที่ต่างกันไปมากกว่าที่จะมายึดถือว่าควรจะใช้วิธีการใดเป็นบรรทัดฐาน

2. การเน้นผลิตภัณฑ์ หรือกระบวนการ องค์การจะรวบรวมความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์ของผลิตภัณฑ์ และบริการ หรือเลือกเน้นไปที่กระบวนการขั้นตอนการผลิตผลิตภัณฑ์

3. การจัดทำเป็นเอกสาร ทักษะคนนั้นแตกต่างกันไปตามสิ่งที่ประกอบกันขึ้นเป็นความรู้หรือต้นกำเนิดของความรู้หรือไม่ ความรู้ คือ สิ่งที่คุณ ๆ หนึ่งประมวลมาจากการศึกษาหรือจากประสบการณ์ ความรู้ชนิดนี้จะสูญหายไปเมื่อพนักงานที่ปฏิบัติงานลาออกจากบริษัท กระบวนการและความเข้าใจอย่างลึกซึ้งนั้นจะหายไป เนื่องจากไม่มีการแลกเปลี่ยน หรือไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการจดจำ บันทึกต่าง ๆ จากการประมวลผลของข้อมูลที่ได้รับ การสนับสนุนจากบุคคลในองค์กรร่วมกัน ทักษะคนนั้นเน้นถึงการจดจำขององค์การ หรือการจัดเนื้อหา ความรู้ ให้เป็นเอกสารของส่วนรวม

4. การเผยแพร่ความรู้ องค์การได้สร้างบรรยากาศที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาในการเรียนรู้หรือเกิดวิธีการที่โครงสร้าง และได้รับการควบคุมที่ชักนำ ไปสู่การเรียนรู้การแลกเปลี่ยนความรู้ไปใช้กับส่วนอื่น ๆ ขององค์การ ด้วยการใช้วิธีการสื่อสาร การเขียน หรือการที่สมาชิกของกลุ่มได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยการพูดคุยกันเป็นประจำ หรือการที่ผู้มีอำนาจบังคับให้เกิดการเรียนรู้ก็ได้

5. การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ คือ การมุ่งเน้นไปที่วิธีการหรือเครื่องมือเพื่อพัฒนาสิ่งที่ได้ทำไปแล้ว

6. เน้นคุณค่าหรือเอาใจตลาด องค์การให้การสนับสนุนและเห็นคุณค่าของความสามารถหลัก และการลงทุนในการเรียนรู้นั้น จะต้องใช้บุคลากรและเงินเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะเป็นระยะเวลานาน ซึ่งรวมไปถึงการฝึกฝนหรือสนับสนุนในกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ

กิจกรรมแรก เป็นกิจกรรมที่ถูกกำหนดขึ้นภายในเกี่ยวกับธรรมชาติของการออกแบบและการผลิตและ
กิจกรรมที่สองเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นส่วนภายนอก ที่เกี่ยวกับธรรมชาติของการขาย และการบริการส่งมอบ
สินค้า จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมในการขาย การกระจายสินค้า และการให้บริการ

7. การมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะองค์การได้พัฒนาทักษะ ทั้งแบบกลุ่มและแบบ
บุคคล และการพัฒนานั้นองค์กรสามารถพัฒนาวิธีการที่ดีกว่าในการรวมแผนการเรียนรู้แบบบุคคล
เข้ากับความต้องการของกลุ่ม โดยเน้นไปที่ประโยชน์และคุณค่าที่จะได้รับจากการพัฒนาของกลุ่ม

วิโรจน์ สารรัตน์ (อ้างถึงใน โปธยา คำผิว, 2548 : 24) ได้ศึกษาวิเคราะห์ที่จะทำให้โรงเรียน
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมี 10 ปัจจัย ดังนี้

1. ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย

- 1.1 มีการแสวงหางบประมาณและความร่วมมือเพื่อพัฒนาโรงเรียนได้อย่างพอเพียง
- 1.2 มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการบริหารงานและเพื่อการเรียนรู้

ได้อย่างพอเพียง

1.3 มีการจัดสภาพแวดล้อมให้นักเรียนมีความพร้อมเพื่อการเรียนรู้ตามหลักสูตร
และจัดกิจกรรมเสริมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

- 1.4 จัดให้มีเทคโนโลยีประกอบการเรียนรู้ตามศักยภาพที่ควรจะเป็น
- 1.5 จัดให้มีแผนงานทางวิชาการที่ดีและจัดเวลาในการเรียนให้เหมาะสม
- 1.6 จัดให้มีการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง
- 1.7 โรงเรียนได้เน้นความมีคุณภาพเชิงระบบทั้งด้านหลักสูตรการเรียนการสอนและ

การประเมินผล

2. การพัฒนาความเป็นองค์การวิชาชีพ เป็นลักษณะที่ทุกฝ่ายต่างปรารถนาที่จะให้
เกิดขึ้นในองค์กรของตน เน้นการเป็นเพื่อนร่วมงาน เน้นความมีอิสระในการตัดสินใจ เน้นการพัฒนา
มาตรฐานงานขึ้นมาเอง ส่งผู้ปฏิบัติมีความตระหนักในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นที่จะทำ
ให้บรรลุผลมีทัศนคติแบบผู้นำและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การตัดสินใจร่วมและการมีส่วนร่วมมีลักษณะดังนี้

- 3.1 มีการประชุมปรึกษาหารือกับคณะครูและผู้เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ
- 3.2 ร่วมกันตัดสินใจหลังจากเสาะแสวงหาข้อมูลและ/หรือทางเลือกจากคณะครู

และชุมชน

- 3.3 ร่วมกันตัดสินใจหลังจากเสาะแสวงหาข้อมูลและ/หรือทางเลือกนโยบายจากชุมชน
- 3.4 กำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่ได้จากการตัดสินใจร่วมกันกับคณะครู คณะกรรมการ

สถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.5 เผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้เป็นที่รับรู้เข้าใจและเป็นแนวปฏิบัติของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

4. การพัฒนากลุ่มบริหารตนเองและการติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วย

4.1 ส่งเสริมคณะครูแสดงบทบาทเป็นผู้ริเริ่มสนับสนุน เสนอจุดหมายการทำงานให้ข้อเสนอแนะวิธีการทำงาน และข้อคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหา

4.2 ส่งเสริมให้คณะครูแสดงบทบาทเป็นผู้เสาะหาข้อมูลมาแสดงทัศนะและให้ข้อเสนอแนะกับปัญหาหรืองานที่ทำ

4.3 ส่งเสริมให้คณะครูแสดงบทบาทเป็นผู้ประสานงานวิเคราะห์สังเคราะห์ความเห็นต่าง ๆ เพื่อผูกมัดให้การทำงานเป็นไปด้วยดี

4.4 ส่งเสริมให้คณะครูแสดงบทบาทเป็นผู้ชี้แนะ สรุปผล และตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับทิศทางการทำงาน

4.5 ส่งเสริมให้คณะครูแสดงบทบาทเป็นผู้ให้พลังกระตุ้นให้กลุ่มเพิ่มระดับและคุณภาพการทำงานให้สูงขึ้น

4.6 เปิดโอกาสให้คณะครูได้ร้องทุกข์หรือพบปะเพื่อขอคำแนะนำปรึกษา

4.7 มีการเดินพบปะสนทนา เพื่อปรึกษาหารือปัญหาและแนวทางการทำงาน

ร่วมกัน

5. การจูงใจเพื่อสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

5.1 ให้ความไว้วางใจให้เกียรติและให้การยอมรับนับถือต่อคณะครู

5.2 ส่งเสริมความก้าวหน้า ในตำแหน่งของคณะครู

5.3 จัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้คณะครูปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ

5.4 ให้คณะครูปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระมีความรับผิดชอบในตัวเองไม่ติดตาม

ควบคุมกำกับอย่างเข้มงวด

5.5 กระตุ้น ให้คณะครูริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

5.6 พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม

5.7 กระตุ้นให้คณะครูกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางการทำงานที่ชัดเจน

6. การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย

6.1 ใช้ภาวะผู้นำโดยอาศัยอำนาจเป็นผู้รู้ผู้ชำนาญมากกว่าการใช้อำนาจสั่งการโดยตำแหน่ง

6.2 ใช้ภาวะผู้นำที่เป็นที่นิยมชมชอบเคารพนับถือและเป็นมิตรจากคนอื่น

6.3 มีพฤติกรรมการบริหารเชิงสนับสนุนถึงความต้องการของคณะครู ทำให้น่าสนใจส่งเสริมการมีส่วนร่วม มีการปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน

6.4 กระตุ้นให้คณะครูได้ตระหนัก ถึงปัญหาหรือโอกาสและการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ

6.5 มีพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมุ่งผลสำเร็จ กำหนดจุดหมายที่ท้าทาย สนับสนุน ให้คณะครูทำงานให้สำเร็จ เพื่อนำพาสู่ความมั่นใจในตนเองสูง

6.6 จูงใจให้คณะครูปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังตามปกติ ให้ผู้ปฏิบัติเกิดแรงบันดาลใจ ใช้ความสามารถพิเศษได้อย่างเต็มที่

7. การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์ มีลักษณะดังนี้

7.1 เสริมสร้างบรรยากาศความเป็นทีมหรือหมู่คณะ

7.2 เสริมสร้างบรรยากาศแห่งการทดลองกล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ

7.3 เสริมสร้างบรรยากาศความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน

7.4 ส่งเสริมให้มีความรักและความภาคภูมิใจในโรงเรียน

7.5 ปกป้องสิ่งที่เห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญ และสืบทอดประเพณีที่ประเพณีปฏิบัติ

7.6 เสริมสร้างวัฒนธรรมร่วมที่มีอิทธิพลในทางบวกต่อโรงเรียน

7.7 ส่งเสริมบรรยากาศให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์และมีประสบการณ์ร่วมกัน

มีประสบการณ์ร่วมกัน

8. การบริหารเพื่อการแลกเปลี่ยนนวัตกรรมประกอบด้วย

8.1 คำนึงถึงเจตคติความเชื่อและความต้องการของคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง

8.2 เสนอครูหรือบุคคลที่เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

8.3 ให้คณะครูตระหนักและรับรู้ถึงผลดีผลเสียตลอดจนผลกระทบที่เกิดขึ้น

8.4 ให้คณะครูและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลง

8.5 ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ด้วยตนเองมากกว่าการพึ่งพาจากภายนอก

8.6 มีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงให้กับคณะครูและผู้เกี่ยวข้องทราบ

8.7 มีพฤติกรรมกล้าเสี่ยง กล้าทดลอง อดทนต่อความยากลำบากต่อความขัดแย้ง

และมุ่งการบรรลุผลสำเร็จ

9. การบริหารหลักสูตรและการสอน

9.1 มีความตระหนักถึงความสำคัญและความต้องการในการเรียนรู้ของนักเรียน

9.2 เกี่ยวข้องและรับผิดชอบงานด้านหลักสูตรมากขึ้น

9.3 ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้มีเสรีภาพและความสุขกับการเรียนรู้

เพื่อให้เกิดความตระหนักในตนเองมีพัฒนาการทางคุณธรรมและจริยธรรม

9.4 ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์การเรียนรู้จากปัญหา

ที่เผชิญในชีวิตประจำวัน การปฏิบัติจริงกับปัญหา

9.5 มีการกำกับนิเทศติดตามและประเมินความก้าวหน้าตามแผนการสอนที่คณะครูจัดทำ

9.6 ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้มีความคิดเชิงวิเคราะห์และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

9.7 กระตุ้นให้คณะครูได้ตระหนักว่าไม่มีรูปแบบการสอนใดดีที่สุดที่ใช้ได้กับทุกคนหรือทุกสถานการณ์หรือทุกจุดหมายส่งเสริมให้ใช้ยุทธศาสตร์ที่หลากหลาย

10. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย

10.1 มีวิสัยทัศน์ต่อการพัฒนาคณะครูเพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดเป็นไปอย่างเต็มศักยภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

10.2 มีปรัชญานโยบายมาตรการและการปฏิบัติจริงในการพัฒนาครู

10.3 พัฒนาคณะครูโดยคำนึงถึงการส่งผลให้คณะครูมีพฤติกรรมการสอนที่เป็นไปในทางบวก

10.4 มีแผนงานหรือโครงการที่จะพัฒนาคณะครูเพื่อให้เกิดรูปแบบการคิดในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ทั้งหลักสูตร การสอน การประเมินผล ไม่คิดพัฒนาหรือเน้นเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่ง

10.5 ส่งเสริมการพัฒนาเพื่อให้เกิดการพัฒนาในตนเองของคณะครูในฐานะเป็นผู้กระทำมากกว่า เป็นผู้ถูกกระทำหรือพัฒนาโดยผู้อื่น

10.6 กระตุ้น ส่งเสริมให้ครูเกิด “สำนึกแห่งตน” เพื่อการเรียนรู้อยู่เสมอ

10.7 มีกรอบความคิดในการพัฒนาครูให้เป็นเสมือนหนึ่งในชีวิตประจำวันของครูเอง ให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากห้องเรียนของตนเองจากเพื่อนครูหรือจากผู้บริหารภายในโรงเรียนของตนเอง

จุลลี ศรีษะโคตร (2557 ; อ้างถึงใน วาสนา ทองทวียิ่งยศ, 2560 : 38-39) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์กันซึ่งบรรยากาศองค์การหมายถึง ลักษณะเฉพาะขององค์การที่มีผลต่อการรับรู้และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ ประกอบด้วย 5 ด้านได้แก่

1. โครงสร้างองค์การ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ได้แก่ การกำหนดโครงสร้างองค์การ กำหนดสายการบังคับบัญชา การชี้แจงนโยบายการติดต่อสื่อสารและการออกกฎระเบียบข้อบังคับ

2. ค่านิยมและพฤติกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรในสถานศึกษาแสดงออกทั้งด้านความรู้สึกร่วมและการกระทำด้านค่านิยมได้แก่ การเป็นผู้นำในงานที่ได้รับมอบหมายการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การยอมรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ด้าน

พฤติกรรม ได้แก่ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การเอาใจใส่และรับผิดชอบในงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการจัดการความขัดแย้ง

3. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการให้ความสำคัญและความชัดเจนในการปฏิบัติงานได้แก่การกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงาน การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน การกำหนดแนวปฏิบัติในการทำงาน การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน

4. ความเสี่ยง หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับโอกาสที่จะเกิดความผิดพลาดในงานได้แก่การป้องกันความเสี่ยง การตัดสินใจ การประชุมปรึกษาหารือและการกล้าเผชิญความเสี่ยง

5. สภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ทั้งจากสิ่งแวดล้อมและการดำเนินงานของสถานศึกษา ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจของชุมชน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการเมือง ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ไว้หลากหลาย ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร พันธกิจ ยุทธศาสตร์ การดำเนินงานบริหารจัดการ โครงสร้างองค์กร ระบบองค์กร บรรยากาศในการทำงาน การจูงใจ ปัจจัยอื่น ๆ เช่น ปัจจัยเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ปัจจัยเกี่ยวกับเทคโนโลยี ระบบงาน ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู และทีมงาน ดังนั้น หัวใจสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญ ได้แก่ ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนการพัฒนาความเป็นองค์กรวิชาชีพ การพัฒนากลุ่มบริหารตนเอง และการติดต่อสื่อสาร การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง การบริหารเพื่อการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การบริหารหลักสูตรและการสอน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) นั้นเป็นเครื่องมือเป็นปัจจัยสนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง ภายใต้องค์ประกอบที่สำคัญแก่การสนับสนุนการเป็นผู้นำร่วม การสร้างค่านิยม และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกัน และการประยุกต์ใช้ความรู้ การมีเงื่อนไขที่จะสนับสนุน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทโรงเรียนซีโนวาทธารัง อย่างแท้จริง

12. การบริหารงานวิชาการ

12.1 ความหมายของการบริหารวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่จะต้องปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหาร ซึ่งมีนักการศึกษา นักวิชาการและหน่วยงานได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

ปิยนุช ทองพรม (2550 : 15) ได้กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนประกอบงานด้านหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน การจัดบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การจัดส่งเสริมด้านวิชาการให้เกิดคุณภาพของผู้เรียน รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550 : 30) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนตลอดจนการประเมินผลให้ดีขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

กฤษณี พิภูลเกษม (2551 : 18) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารโรงเรียนโดยมีกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ชัยวัฒน์ แก้วหล่อ (2551 : 16) ได้กล่าวถึง ความหมายของ การบริหารงานวิชาการว่า หมายถึง การบริหารงานที่เกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศการเรียนการสอน การจัดอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน การปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนการวัดผลและประเมินผลการเรียน

ธวัชชัย สิงห์จันทร์ (2551 : 4) ได้กล่าวถึง การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานด้านบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้งานด้านพัฒนาคุณภาพครู งานด้านการจัดการเรียนการสอน งานด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน งานห้องสมุด งานนิเทศภายในโรงเรียน งานการวัดและประเมินผลการเรียน

บัวพันธ์ ชันดี (2551 : 27) ได้กล่าวถึง การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวกับงานด้านหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้ งานด้านการเรียนการสอน งานด้านวัสดุหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอน งานด้านวัดผลและประเมินผล

สายหยุด ประกิตะ (2552 : 30-31) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนตลอดจนการประเมินผลให้ได้ผลดีขึ้น เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

นัยนา อังคุตรานนท์ (2553 : 34) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอน โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริม พัฒนา กระตุ้น แนะนำ อำนวยความสะดวก และประสานงานให้ครูร่วมกันทำงานเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

นภดล จ้อยเปี่ยม (2553 : 32) กล่าวว่า งานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

พิมพ์ประพร วงศ์สิริยานุสรณ์ (2556 : 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาหรือโรงเรียนเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพที่สุด สิ่งสำคัญของงานวิชาการ คือ หลักสูตรเป็นตัวกำกับงานด้านวิชาการ ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการที่จะต้องดำเนินการเป็นด้าน ๆ

เฉลิมพล นาแซง (2557 : 37) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลให้ดีขึ้น เพื่อเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

Gorton (1983 : 158-164) กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการว่า หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข การเรียนการสอนของนักเรียนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งได้แก่งานด้านหลักสูตร การจัดการเรียน การจัดทำตารางการเรียนการสอน การจัดครูเข้าสอน การพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการ การวัดผลและประเมินผล รวมถึงการนิเทศการสอน

Fry, Ketteridge and Marshall (2009 : 3) ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่าเป็นงานที่กำกับ ติดตาม ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องการเรียนการสอน การทำงานวิจัย การนิเทศติดตามการบริหารงานวิชาการ และการจัดการ ตลอดจนการรักษาความเป็นมืออาชีพทางด้านการจัดการเรียนการสอน

Vick, Furlong and Heiberger (2008: 7) ให้ความหมายการบริหารงานวิชาการว่า หมายถึง การวางแผนงานที่ต้องรับผิดชอบในการติดตามงานที่เกี่ยวกับวิชาการทั้งหมด ซึ่งเป็นภาระงานที่ใหญ่กว่างานบริหารทั่วไป และเป็นสิ่งที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร

จึงสรุปได้ว่า ความหมายของการบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารงานด้านการจัดการเรียนการสอนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ครอบคลุมภาระงานที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ เป็นการดำเนินกิจกรรมดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจน

การประเมินผลให้ดีขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามจุดประสงค์ของหลักสูตร และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ตอบสนองนโยบายด้านการศึกษาระดับที่กำหนดไว้

12.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น งานวิชาการเป็นกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ แบบเรียน งานการเรียนการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานวางแผนการศึกษา และงานประชุมอบรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพมีนักการศึกษา นักวิชาการและหน่วยงานให้ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร (2550 : 25) ได้กล่าวถึง การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียน มีขอบข่ายกว้างขวาง ผู้บริหารโรงเรียนต้องกระจายอำนาจในการบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน มีการวางแผนการทำงานที่เป็นระบบ ต้องมีผู้นำทางวิชาการสามารถปฏิบัติงานปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพที่สุด โดยมุ่งประโยชน์โดยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและสามารถปรับตัวในสังคม มีคุณธรรม มีความขยันหมั่นเพียร มีความรู้และทักษะตามศักยภาพ และมีความเป็นพลเมืองดีในประชาธิปไตย

ชาลินี ฉายารัตน์ (2550 : 18) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการจัดเป็นงานหลักหรือภารกิจหลักของสถานศึกษาที่เป็นปัจจัยสำคัญ ทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียน ตลอดจนการวัดประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

นิรชร มีสุขโข (2550 : 10) ได้กล่าวว่า งานวิชาการมีความสำคัญสูงสุด จึงเป็นหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องทุกระดับที่จะต้องสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือครูผู้สอนทางด้านวิชาการทุกด้าน งานวิชาการจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล ครูจะต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถเป็นอย่างดี

รัตนา อนันตชาติ (2550 : 14) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาเป็นงานที่สำคัญที่สุด ใช้เวลาในการบริหารงานมากที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการเป็นอันดับแรก และถือว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญที่จะดำเนินงานวิชาการเป็นไปอย่างราบรื่น

รุ่งชัชดาพร เวชชาติ (2550 : 28) ได้กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้ส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพ

สันติ บุญภิรมณ์ (2552 : 22) ได้สรุปไว้ว่า งานด้านวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษาส่วนอื่น ๆ เป็นงานที่มาสับสนุนงานวิชาการให้มีคุณภาพ ดังนั้นงานวิชาการไม่ใช่เพียงแต่ให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้ ทำเลขเก่งเท่านั้น แต่ความหมายรวมถึงการดำรงชีวิตในสังคมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

นภดล จุ้ยเปี่ยม (2553 : 33) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งและเป็นงานหลักที่เป็นเสมือนหัวใจของการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา เป็นตัวบ่งชี้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นคนดีที่สมบูรณ์

โสภา นาควงษ์เพ็ชร (2553 : 22) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการถือเป็นงานที่สำคัญที่สุดของการบริหารสถานศึกษา เพราะงานวิชาการสามารถพัฒนาคนในด้านสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ และความรู้สึกนึกคิดของผู้เรียน เพื่อประโยชน์ในการดำรงชีวิตในสังคม งานวิชาการจึงเป็นหัวใจของหน่วยงานทางการศึกษา ดังนั้นการพิจารณาว่า สถาบันใดมีมาตรฐานหรือไม่ จะพิจารณาจากผลงานทางวิชาการเป็นสำคัญ งานวิชาการจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหาร ซึ่งจะต้องมีความสนใจในการบริหารงานวิชาการเป็นอันดับแรก

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2554 : 21) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการได้ให้ลำดับเปอร์เซ็นต์ในการบริหารงานโรงเรียนโดยทั่วไปไว้ 5 ประการ ดังนี้ งานบริหารงานวิชาการ 40 เปอร์เซ็นต์ งานบริหารบุคคล 20 เปอร์เซ็นต์ งานบริหารกิจการนักเรียน 20 เปอร์เซ็นต์ งานสัมพันธ์กับชุมชน และงานบริหาร ธุรการ การเงิน อาคารสถานที่ บริเวณและงานบริการ 20 เปอร์เซ็นต์ จากเปอร์เซ็นต์ในการบริหารงานข้างต้น การบริหารงานวิชาการมีเปอร์เซ็นต์ในการบริหารงานมากเป็นอันดับแรก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดในเรื่องของการบริหารโรงเรียน

พิมพ์ประพร วงศ์สิริยานุสรณ์ (2556 : 18) การบริหารงานวิชาการ ถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา เพราะจุดมุ่งหมาย คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มีการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพที่สุด เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

12.3 ขอบข่ายการบริหารวิชาการ

งานวิชาการมีขอบข่ายครอบคลุมเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนมีขอบข่ายครอบคลุมหลายด้าน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพแก่ผู้เรียนทุกด้าน มีนักการศึกษา นักวิชาการ และหน่วยงานกล่าวถึงขอบข่ายงานวิชาการไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 7) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจงานวิชาการไว้จำนวน 12 ด้าน คือ

- 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) ด้านการวัดผลประเมินผลและงานทะเบียน เทียบโอนผลการเรียน
- 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 5) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 6) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 7) ด้านการนิเทศการศึกษา
- 8) งานแนะแนวทางการศึกษา
- 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ๆ
- 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุว องค์กร หน่วยงาน และ

สถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

พงษ์ศักดิ์ ขอจดี (2552 : 5) ได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการตามภารกิจหลัก 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) ด้านวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 4) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 5) ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 6-7) ได้จัดทำคู่มือปฏิบัติงานข้าราชการครู กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ โดยสถานศึกษามีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบการบริหารงานของสถานศึกษา ที่มีโครงสร้างการบริหารงานตามกฎหมายที่มีขอบข่ายภารกิจที่กำหนด ซึ่งการแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาเป็นไปตามกฎกระทรวง และระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา กำหนด ซึ่งจะแบ่งส่วนราชการเป็นกลุ่มหรือฝ่ายหรืองาน ตลอดจนกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการซึ่งจะต้องครอบคลุมขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษา

ที่กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป สำหรับขอขยายการบริหารงานวิชาการ มีดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
- 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 7) การนิเทศการศึกษา
- 8) การแนะแนวการศึกษา
- 9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- 13) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ วังค์กร หน่วยงาน และ

สถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2554 : 32-33) ได้แบ่งขอขยายการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนไว้รวมทั้งหมดมี 9 ด้าน

- 1) การวางแผนงานวิชาการ
- 2) การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา
- 3) การบริหารการจัดการเรียนรู้
- 4) การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน
- 5) การวัดผลประเมินผลการเรียน
- 6) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้
- 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 8) การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 9) การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ

ซึ่งมีรายละเอียดของขอขยายการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1. การวางแผนงานวิชาการ การวางแผนงานวิชาการเป็นการรวบรวมข้อมูลและสถิติ การบริหารงานวิชาการเกี่ยวกับนักเรียน บุคลากร จัดทำแนวนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงาน วิชาการ อีกทั้งการจัดทำแผนงานวิชาการ ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียน โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

1.1. การจัดทำข้อมูลสารสนเทศงานวิชาการ หมายถึง การนำข้อมูลสารสนเทศที่ผ่านการประมวลผลที่เหมาะสมตามความต้องการของงานซึ่งมีความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว

1.2. การจัดทำแผนงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูลด้านวิชาการ และการจัดระเบียบเกี่ยวกับงานวิชาการ

2. การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยฝ่ายบริหารครู ผู้สอน ผู้ปกครองชุมชนในการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อนำหลักสูตร สถานศึกษาไปใช้พร้อมทั้งการนิเทศติดตามการใช้หลักสูตร และการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้

3. การบริหารการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการพัฒนานักเรียนให้บรรลุผลตามที่กำหนด โดยมีกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถของตนเอง และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพตามความสามารถนั้น

4. การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนได้ปฏิบัติงานโดยมีการวางแผน และดำเนินการร่วมกัน ตามบทบาท และหน้าที่ของตน เพื่อให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพด้านวิชาการยิ่งขึ้น โดยการร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมพิชิตปัญหา ร่วมพัฒนาทั้งกลุ่มและตนเอง

5. การวัดและประเมินผลการเรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีจุดมุ่งหมายพื้นฐาน 2 ประการ ได้แก่ การวัดประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน และการวัดประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน ซึ่งหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ในระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ

6. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้

สื่อ หมายถึง สิ่งใดก็ตามที่บรรจุข้อมูลผ่านความคิด ทักษะหรืออารมณ์เพื่อให้สามารถ สื่อสารกันได้จากบุคคล หรือกลุ่มคนไปสู่บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นตามวัตถุประสงค์ เมื่อมีการนำสื่อมาใช้ในการเรียนการสอน จึงเรียกได้ว่า “สื่อการเรียนการสอน” (Instructional Media) ซึ่งหมายถึง สื่อบรรจุเนื้อหาหรือสาระการเรียนรู้ซึ่งครูผู้สอนและผู้เรียนได้ใช้เป็นเครื่องมือและเนื้อหาสาระที่ต้องการเรียนรู้

นวัตกรรม หมายถึง ความคิดทฤษฎีการปฏิบัติหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ อาจเป็นการพัฒนาดัดแปลงมาจากของเดิมที่มีอยู่ให้ทันสมัย หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่และใช้ได้ดียิ่งขึ้น เมื่อนำนวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้ใช้ได้ดียิ่งขึ้น การทำงานมีประสิทธิภาพขึ้นกว่าเดิม อีกทั้งยังช่วยประหยัดเวลาในการทำงานได้ด้วย

นวัตกรรมทางการศึกษา (Educational Innovation) หมายถึง การนำสิ่งใหม่ซึ่งอาจอยู่ในรูปของความคิดทฤษฎีหรือการกระทำ รวมทั้งสิ่งประดิษฐ์เข้ามาใช้ในกระบวนการและระบบจัดการการศึกษา เพื่อมุ่งหวังที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้การจัดการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว และช่วยประหยัดเวลาในการเรียน

เทคโนโลยี หมายถึง การนำเอาความรู้ทางวิทยาศาสตร์และศาสตร์อื่นมาใช้เพื่อประโยชน์และเอื้อต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์หรือความรู้ ทักษะที่มนุษย์ใช้ทรัพยากรต่างๆ มาผลิตเป็นผลิตภัณฑ์ต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกหรือเป็นประโยชน์แก่ชีวิตของมนุษย์เอง

แหล่งเรียนรู้ หมายถึง “แหล่ง” หรือ “ที่รวม” ซึ่งอาจเป็นสภาพสถานที่หรือศูนย์รวมที่ประกอบด้วย ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศและประสบการณ์ความรู้ ที่มีการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนการสอน เพื่อเสริมสร้างผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีครูเป็นผู้สอน แหล่งเรียนรู้ตามมาตรา 25 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เช่น ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยาน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูลและแหล่งการเรียนรู้อื่น เป็นต้น

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนโดยกระบวนการวิจัยเพื่อมุ่งหวังเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นการวิจัยจึงมีรูปแบบเป็นลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน โดยให้ครูเป็นผู้ควบคุม เพราะครูผู้สอนเป็นผู้ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด

8. การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ ราชอาณาจักรการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545) ได้บัญญัติถึงหลักการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบขององค์คณะบุคคลหรือคณะกรรมการทั้งระดับส่วนกลางและในระดับส่วนท้องถิ่น ทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหาร และจัดการศึกษาในรูปแบบคณะกรรมการ และให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ

9. การประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ ในด้านนี้เป็นกระบวนการบริหารจัดการที่มีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นภารกิจที่สถานศึกษาจะต้องทำอยู่แล้ว การประกันคุณภาพการศึกษาจึงไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

พิมพ์ประพร วงศ์สิริยานุสรณ์ (2556 : 20-21) กล่าวถึงขอบข่ายงานวิชาการว่า เป็นงานที่สำคัญของสถานศึกษาตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความ

ร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นและการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการเพื่อการศึกษา ในการศึกษาค้นคว้านี้ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบข่ายการศึกษาตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกรอบงานด้านวิชาการเพื่อกระจายอำนาจไปตามโรงเรียน ให้มีความเป็นอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนโรงเรียน และชุมชน รวมทั้งการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยยึด 6 ด้าน คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอน การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การนิเทศการศึกษาและการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

จึงสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารจัดการ และขอบข่ายวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียน มีขอบข่ายกว้างขวาง ผู้บริหารต้องมีการกระจายอำนาจในการบริหารวิชาการให้ชัดเจน มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง ในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้

ดังนั้น การที่ผู้วิจัยนำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มาเป็นเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อการกระจายอำนาจ การมอบอำนาจการตัดสินใจให้ผู้เกี่ยวข้องตามขีดความสามารถตามความถนัดไปสนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่จะมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการอย่างแท้จริง ยั่งยืนต่อไป

12.4 หลักการบริหารงานวิชาการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 6) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการนั้นมีหลักการบริหาร คือ

1. หลักแห่งประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การได้มีผลผลิตเพิ่มขึ้นโดยไม่เพิ่มการลงทุน นั่นคือ นักเรียนนักศึกษาสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตร โดยไม่ลาออกกลางคัน เรียนเกินเวลา และช้ากว่ากำหนด
2. หลักแห่งประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลผลิตได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ นั่นคือนักเรียนนักศึกษามีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณภาพ และการจัดการได้

การบริหารงานวิชาการ เป็นงานหลักของสถานศึกษาและมีขอบข่ายค่อนข้างกว้างขวาง หลักการบริหารงานวิชาการจะแบ่งเป็นขั้นตอนของกระบวนการการบริหารงานวิชาการ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 : 5) ดังนี้

1. **ขั้นก่อนดำเนินการ** จะเป็นการกำหนดนโยบายและวางแผนงานด้านวิชาการ โดยมีงานต่อไปนี้

- 1) จัดทำแผนงานวิชาการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
- 2) จัดสภาพงานวิชาการและวิธีการทำงาน
- 3) จัดครูอาจารย์เข้าสอน
- 4) จัดทำโครงการสอน
- 5) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน
- 6) จัดตารางสอน
- 7) ปฐมนิเทศนักเรียน
- 8) การลงทะเบียนเรียน

2. **ขั้นการดำเนินงาน** เป็นขั้นที่จัดดำเนินงาน รวมทั้งการควบคุมดูแลให้ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ให้

1) การดำเนินการสอนตามหลักสูตร โดยการดูแลให้การสอนเป็นไปตาม โครงการสอนแต่ละวิชา เป็นการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ

2) การดำเนินเกี่ยวกับกิจกรรมเสริมหลักสูตรทางด้านวิชาการ ได้แก่การจัดโครงการสอนซ่อมเสริม โครงการส่งเสริมเด็กเรียนดี โครงการส่งเสริมการค้นคว้าด้วยตนเอง การจัดชุมนุมต่างๆ ลูกเสือและเนตรนารี มีการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ตลอดจนการให้คำปรึกษาในการ แก้ไขปัญหาต่างๆ จัดให้มีห้องสมุดโรงเรียนเพื่อเป็นแหล่งค้นคว้า

3) งานเกี่ยวกับการบริการ การส่งเสริมให้มีการให้บริการเกี่ยวกับสื่อการสอน เพื่อช่วยเหลือครูในด้านการสอนและอุปกรณ์ต่าง ๆ มีการจัดรวบรวมเอกสารคำสอน คู่มือครู รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น อาคารสถานที่การจัดหาอุปกรณ์ เป็นต้น

3. **ขั้นส่งเสริมและติดตามผล**ด้านวิชาการ เพื่อให้ได้มาตรฐานของงานวิชาการ ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมปรับปรุงพัฒนา และประเมินผลงานด้านวิชาการ ดังนี้

- 1) ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้ปรับปรุงตนเองด้านวิชาการ
- 2) สนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามแนวทางวิชาการได้แก่การกำหนดจุดมุ่งหมายและนโยบายที่เหมาะสมกับโรงเรียน และสามารถนำไปปฏิบัติได้
- 3) ริเริ่มและสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงานด้านวิชาการ
- 4) จัดบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา เช่นการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทางด้านวิชาการ
- 5) จัดให้มีคณะกรรมการที่ปรึกษาทางวิชาการ
- 6) จัดตั้งคณะกรรมการทางวิชาการขึ้น ลักษณะอาจจัดรวมกันเป็นคณะครู

ในแผนกเดียวกัน มาร่วมกันทำงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

7) ส่งเสริมให้จัดตั้งชุมนุมหรือชมรมทางวิชาการ เพื่อจัดกิจกรรมและเผยแพร่งานด้านวิชาการ

8) ส่งเสริมให้มีการเข้าร่วมประชุมสัมมนาฝึกอบรม เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

9) ส่งเสริมให้ศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2550 : 26) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารงานวิชาการว่าการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต้องอาศัยหลักการ และวิธีการดำเนินงาน ดังนี้

1. ยึดหลักในสถานศึกษาจัดทำหลักสูตรการศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน และสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครูผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนร่วมด้วย

2. มุ่งส่งเสริมการศึกษาให้จัดการกระบวนการเรียนรู้โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

3. มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งสร้างเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้

4. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานโดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้และสามารถตรวจสอบคุณภาพการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น

5. มุ่งส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2552ข : 9) ในการบริหารงานวิชาการจะต้องมีหลักการและวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร ดังนั้นในหลักการเบื้องต้นของการบริหารจึงต้องมีข้อความชัดเจน ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้ มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย

ดังนั้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการบริหารงานวิชาการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งหลักการบริหารงานวิชาการในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงาน

วิชาการที่สำคัญ 7 ด้าน และเหมาะสมกับบริบทโรงเรียนซีโนวาทธารัง เพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ที่มีกระบวนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานด้านบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ งานด้านพัฒนาคุณภาพครู งานด้านการจัดการเรียนการสอน งานด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน งานห้องสมุด งานนิเทศภายในโรงเรียน งานการวัดและประเมินผลการเรียนที่มีขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าที่เกิดจากการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และครูมีกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่าน และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ กิจกรรม ทั้งนี้โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม รวมทั้งมีการนิเทศการเรียนการสอนของครู และการส่งเสริมครูให้เป็นครูมืออาชีพ ซึ่งได้มีหน่วยงานและนักการศึกษาหลายท่าน ได้สนับสนุนแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ดังนี้

ภารตี อนันต์นาวิ (2555 : 282) ได้ให้แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1) ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม ทั้งนี้โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

3) จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันหรือแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

4) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม กระทรวงศึกษาธิการ (2552ข : 10-11) ได้ให้แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ว่าการพัฒนากระบวนการเรียนรู้มีแนวทางการปฏิบัติ 4 ประการ ดังนี้

1) จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามสาระและหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดย

1.1) วิเคราะห์หลักสูตรและเนื้อหาสาระ

1.2) มาตรฐานการเรียนรู้

1.3) ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

1.4) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและจัดเตรียมสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

2) จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรม ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ตลอดจนผู้ที่มีความสามารถพิเศษและผู้ที่มีความบกพร่องหรือด้อยโอกาส โดยฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวันการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการปฏิบัติจริง สร้างสถานการณ์ตัวอย่าง

3) ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน

4) ปลุกฝังผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรมค่านิยมที่ดีงาม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม

5) จัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

6) นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและประสานความร่วมมือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

7) จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยเป็นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา

8) ส่งเสริมให้ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ (การวิจัยในชั้นเรียน)

9) ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา วิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและต่อเนื่องเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

10) จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ได้แก่

10.1) จัดกิจกรรมแนะแนวโดย

- จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แบบบันทึก และจัดทำสื่อ
- ให้คำปรึกษาการแก้ไขข้อบกพร่องและพัฒนาตนเอง
- ให้คำปรึกษาการศึกษาต่อและแนะนำอาชีพ

10.2) จัดกิจกรรมนักเรียน โดย

- สนับสนุนกิจกรรมตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ เช่น โครงการงาน
- ส่งเสริมความถนัด ความสนใจ ความสามารถ ความต้องการของผู้เรียน

เช่น ชมรมทางวิชาการ

- ส่งเสริมการทำประโยชน์ต่อสังคม เช่น กิจกรรมลูกเสือ ยุวกาชาด
- ส่งเสริมการฝึกทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม
- จัดกิจกรรมการเรียนรู้และจัดหาวัสดุอุปกรณ์
- จัดทำแผนการจัดการกิจกรรม แบบบันทึก รายงานผล

จึงสรุปได้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นการส่งเสริมให้ครูจัดแผนการจัดการเรียนรู้ ครูมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ฝึกทักษะปฏิบัติ ทักษะกระบวนการคิด การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ ทักษะความสัมพันธ์ ทักษะการสร้างหลักการ ทักษะองค์ความรู้ใหม่ ให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจคงทน มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีค่านิยมที่ดีงาม และที่สำคัญ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ครูต้องมีขีดความสามารถ มีสมรรถนะของความเป็นครูมืออาชีพ โดยส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ภายใต้การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย ได้แก่ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามวิถีของคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อประโยชน์ของผู้เรียน ครู โรงเรียน และชุมชน อย่างยั่งยืนต่อไป

ดังนั้น การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่สนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศด้านคุณภาพผู้เรียนอย่างแท้จริง

2. การวัดผลประเมินผลและงานทะเบียนเทียบโอนผลการเรียน การวัดผลเป็นกระบวนการที่กำหนดจำนวนตัวเลขให้กับวัตถุสิ่งของ หรือบุคคลตามความมุ่งหมายและเปรียบเทียบลักษณะความแตกต่างที่ปรากฏอยู่ในสิ่งที่วัดนั้น เช่น การวัดความสามารถทางสมองด้านต่าง ๆ การวัดคุณสมบัติทางกายภาพ เช่น น้ำหนักขนาดของวัตถุ ผลที่ได้จากการวัดเป็นจำนวนตัวเลข จุดมุ่งหมายของการวัดนั้นเป็นการตรวจสอบการสอนของครูอาจารย์และการเรียนรู้ของผู้เรียนในด้านการเรียนรู้ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive domain) ด้านทักษะปฏิบัติ (Psychomotor domain) ด้านเจตคติ (Affective domain) การประเมินผลเป็นการพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพ คุณค่าความจริงและผลการกระทำ บางที่ขึ้นอยู่กับการวัดเพียงอย่างเดียว เช่น คะแนนสอบแต่โดยทั่วไปจะเป็นการรวมการวัดหลาย ๆ ทาง โดยอาศัยข้อมูลหรือรายละเอียดจากการสังเกต การตรวจผลงาน การสัมภาษณ์ หรือการทดสอบประกอบการพิจารณา การประเมินผลแต่ละครั้ง จะประกอบด้วย การวัดที่ได้จากกระบวนการต่าง ๆ เกณฑ์การพิจารณา และการตัดสินใจเป็นการชี้ขาด หรือสรุปผลการเปรียบเทียบผลของการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งได้มีหน่วยงานและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมาย และสนับสนุนแนวทางการวัดผลประเมินผลและงานทะเบียนเทียบโอนผลการเรียน ดังนี้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550 : 99-106) ได้ให้ความหมายของการวัด การประเมินผล และการเทียบโอนประสบการณ์ ดังนี้

การวัดผล เป็นกระบวนการที่กำหนดจำนวนตัวเลขให้กับวัตถุสิ่งของ หรือบุคคลตามความมุ่งหมายและเปรียบเทียบลักษณะความแตกต่างที่ปรากฏอยู่ในสิ่งที่วัดนั้น เช่น การวัดความสามารถทางสมองด้านต่าง ๆ การวัดคุณสมบัติทางกายภาพ เช่น น้ำหนักขนาดของวัตถุ ผลที่ได้จากการวัดเป็นจำนวนตัวเลข จุดมุ่งหมายของการวัดนั้น เป็นการตรวจสอบการสอนของครูอาจารย์และการเรียนรู้ของผู้เรียนในด้านการเรียนรู้ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive domain) ด้านทักษะปฏิบัติ (Psychomotor domain) ด้านเจตคติ (Affective domain)

การประเมินผลเป็นการพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพ คุณค่าความจริงและผลการกระทำ บางที่ขึ้นอยู่กับการวัดเพียงอย่างเดียว เช่น คะแนนสอบ แต่โดยทั่วไปจะเป็นการรวมการวัดหลาย ๆ ทาง โดยอาศัยข้อมูลหรือรายละเอียดจากการสังเกต การตรวจผลงาน การสัมภาษณ์ หรือการทดสอบประกอบการพิจารณา การประเมินผลแต่ละครั้งจะประกอบด้วย การวัดที่ได้จากกระบวนการต่าง ๆ เกณฑ์การพิจารณาและการตัดสินใจเป็นการชี้ขาด หรือสรุปผลการเปรียบเทียบผลของการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้การเทียบโอนประสบการณ์ สถานศึกษาสามารถเทียบโอนผลการเรียนของผู้เรียนโดยการนำเอาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ และ/หรือจากการประกอบอาชีพ มาเทียบโอนเป็นผลการเรียนของหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งในระดับที่กำลังศึกษาอยู่ การพิจารณาเทียบโอนสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

1) พิจารณาจากหลักฐานการศึกษา ซึ่งจะให้ข้อมูลที่แสดงความรู้ความสามารถของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ

2) พิจารณาจากความรู้ประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติจริง การทดสอบ การสัมภาษณ์

3) พิจารณาจากความสามารถการเทียบโอนผลการเรียน จะเป็นการนำผลการศึกษาจากหลักสูตรหนึ่งไปยังอีกหลักสูตรหนึ่งในระดับเดียวกัน โดยนำผลการเรียนในรูปแบบต่าง ๆ หรือรายวิชาหรือจำนวนหน่วยกิตการเรียนที่ผ่านการประเมินแล้วมาทดแทนและนับต่อเนื่องจากหน่วยการเรียนหรือหน่วยกิตอื่นที่ประสงค์จะเรียนเป็นการเทียบระดับการศึกษาเพื่อจบการศึกษามี 3 ลักษณะ คือ

3.1) การเทียบวุฒิจากหลักสูตรต่างประเทศเข้าสู่หลักสูตรในประเทศ

3.2) การเทียบระหว่างหลักสูตรหรือเทียบต่าง ๆ รูปแบบ เช่น หลักสูตรการศึกษา

ในและนอกระบบกับการเรียนรู้ตามอัธยาศัย

3.3) การเทียบโอนผลการเรียนรู้อันอยู่ในระดับเดียวกัน หรือต่างรูปแบบกัน

การดี อนันต์นาวิ (2555 : 283) มีแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ดังนี้

1) กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา

2) ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้อง

กับมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3) ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอนโดยเน้นการประเมิน

ตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติ และผลงาน

4) จัดให้การเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น

สถานประกอบการและอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

5) พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2552ข : 18-21) แบ่งการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ดังนี้

1) การกำหนดระเบียบวัดและประเมินผล

1.1) ร่วมเป็นคณะกรรมการจัดทำระเบียบวัดและประเมินผล โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

1.2) พิจารณายกร่างระเบียบประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลาง

การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544

1.3) ประชาพิจารณ์โดยผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

1.4) เสนอคณะกรรมการสถานศึกษาให้ความเห็นชอบ

1.5) ประกาศใช้ระเบียบ

1.6) ปรับปรุง พัฒนา แก้ไขให้เหมาะสมสอดคล้องกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

2) ภารกิจการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.1) การประเมินผลการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ

- 2.1.1) ครูผู้สอนเป็นผู้ประเมินและตัดสินผลการเรียนเป็นรายวิชาโดยประเมินตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง (มาตรฐานชั้นปี)
- 2.1.2) ดำเนินการประเมินผลก่อนเรียน เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงพื้นฐานของผู้เรียน
- 2.1.3) ประเมินผลระหว่างเรียน หลังการเรียน และปลายปี เพื่อนำผลไปตัดสินการผ่านผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและตัดสินผลการเรียนรายวิชา
- 2.1.4) เลือกวิธีการประเมิน เครื่องมือการประเมินอย่างหลากหลาย เน้นการประเมินสภาพจริง ครอบคลุมสาระและเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน
- 2.1.5) ซ้อมเสริม ปรับปรุงแก้ไข ผลการเรียนของผู้เรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน และส่งเสริมผู้เรียนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินให้พัฒนาการประเมินให้พัฒนาสูงสุดเต็มความสามารถ
- 2.1.6) การตัดสินการผ่านรายวิชาตามเกณฑ์การผ่านผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง (มาตรฐานชั้นปี) ที่กำหนด และประเมินให้ระดับผลการเรียน จากคะแนนการประเมินการผ่านผลการเรียนที่คาดหวังทุกข้อร่วมกัน
- 2.1.7) จัดการเรียนซ่อมเสริม และเรียนซ้ำรายวิชาที่ไม่ผ่านการตัดสินผลการเรียนและให้ประชุมพิจารณาให้ผู้เรียนที่มีผลการเรียนทุกรายวิชา มีระดับการเรียนเฉลี่ยไม่ถึง “1” ให้เรียนซ้ำชั้น
- 2.1.8) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อนุมัติผลการประเมินและตัดสินผลการเรียน
- ### 2.2) การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
- 2.2.1) ครูผู้ควบคุมกิจกรรมเป็นผู้ประเมินและตัดสินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นรายกิจกรรม
- 2.2.2) ประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนใน 2 ด้านคือ การผ่านจุดประสงค์ของกิจกรรมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรม โดยพิจารณาจากจำนวนเวลาเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรม
- 2.2.3) ตัดสินผลการปฏิบัติกิจกรรมเป็น 2 ระดับ คือ ผ่านและไม่ผ่าน โดยผู้ได้รับการตัดสินให้ผ่านจะต้องผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง 2 ด้าน
- 2.2.4) ประเมินและตัดสินกิจกรรมการผ่านช่วงชั้นตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด (ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อนุมัติผลการประเมินและตัดสินการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน)

- 2.3) การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์
- 2.3.1) ร่วมเป็นคณะกรรมการพัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของสถานศึกษาจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
- 2.3.2) กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา
- 2.3.3) กำหนดแนวการดำเนินการเป็นรายคุณธรรม โดยประเมินทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน
- 2.3.4) ดำเนินการประเมินและสรุปผลเป็นรายปี
- 2.3.5) การประเมินให้ผู้เรียนทราบและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง
- 2.3.6) ประเมินผ่านช่วงชั้นตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด
- 2.4) การประเมินการอ่าน คติวิเคราะห์ และเขียน
- 2.4.1) ร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการกำหนดมาตรฐาน เกณฑ์แนวทางการประเมินและการส่งเสริมผู้เรียนที่ไม่ผ่านการประเมินผลช่วงชั้น
- 2.4.2) ประกาศแนวทางและวิธีการประเมิน
- 2.4.3) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน
- 2.4.4) ดำเนินการประเมินปลายปีและประเมินผ่านช่วงชั้น
- 2.4.5) ผู้บริหารอนุมัติผลการประเมิน
- 2.5) การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ
- 2.5.1) เตรียมตัวผู้เรียนให้มีความพร้อมที่จะรับการประเมิน
- 2.5.2) เตรียมตัวบุคลากร สถานที่ และอำนวยความสะดวกในการรับการประเมิน
- 2.5.3) สร้างความตระหนัก ความเข้าใจ และความสำคัญแก่ครูและผู้เรียน
- 2.5.4) นำผลการประเมินมาพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
- 3) การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล
- 3.1) เข้ารับการอบรมพัฒนาการจัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล เพื่อให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจ
- 3.2) จัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับผลการเรียนที่คาดหวัง (มาตรฐานชั้นปี) สารการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และสภาพผู้เรียน
- 3.3) นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือ และใช้เป็นเครื่องมือวัดผลและประเมินผล
- 3.4) พัฒนา ปรับปรุงให้มีคุณภาพและมาตรฐาน

4) งานทะเบียน

- 4.1) ดำเนินการลงทะเบียนกรอกข้อมูลประวัติของนักเรียนในทะเบียนตามระเบียบ
 - 4.2) ออกเลขประจำตัวให้กับนักเรียนใหม่ทุกคน
 - 4.3) รับมอบตัวนักเรียนและดำเนินงานเรื่องการย้ายเข้าและย้ายออกของนักเรียนในช่วงระหว่างปีการศึกษา
 - 4.4) สำรวรรายชื่อนักเรียนทุกระดับชั้น และจัดทำรายชื่อให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน
 - 4.5) การจัดทำรายงานข้อมูลสถิติเกี่ยวกับจำนวนนักเรียน
 - 4.6) ประสานงานกับกลุ่มที่ดูแลนักเรียนเพื่อแจ้งการเปลี่ยนแปลงรายชื่อ/จำนวนนักเรียน
 - 4.7) ดำเนินการด้านการย้าย ลาออก การเปลี่ยนแปลงทะเบียนนักเรียน
 - 4.8) งานเกี่ยวกับการจัดทำขออนุมัติ และรายงานผลการเรียนของนักเรียน
 - 4.9) งานเกี่ยวข้องกับการจัดทำ และบริการเอกสาร หลักฐานทางการเรียนของนักเรียน เช่น รบ.ต่าง ๆ หลักฐานผลการเรียน ประกาศนียบัตร รวมทั้งหนังสือรับรองผลการเรียนทุกประเภท
 - 4.10) ตรวจสอบความผูกพันของนักเรียนต่อฝ่ายหมวดงานอื่น ๆ ก่อนออกหลักฐานทางการเรียนให้
 - 4.11) งานเก็บรักษาและรวบรวมสถิติข้อมูลผลการเรียนของนักเรียน รวมทั้งเผยแพร่และรายงานผู้เกี่ยวข้องทราบ
 - 4.12) เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับโปรแกรม OBEC
 - 4.13) งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
- 5) การเทียบโอนผลการเรียน
- 5.1) ประสานการจัดการวัดผลประเมินผลระดับสถานศึกษา
 - 5.1.1) แต่งตั้งคณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียน จัดทำมาตรฐาน กรอบ และเกณฑ์การประเมิน เพื่อการเทียบโอนผลการเรียนของสถานศึกษา
 - 5.1.2) จัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลสร้างเครื่องมือแบบฟอร์มต่าง ๆ ในการดำเนินการเทียบโอน
 - 5.1.3) จัดและดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐาน
 - 5.1.4) ประกาศผลการเทียบโอนผลการเรียน
 - 5.2) เทียบโอนผลการเรียนจากการย้ายที่เรียนจากสถานประกอบการจากพื้นฐานการประกอบอาชีพ

5.2.1) พิจารณาหลักฐานการศึกษาแสดงถึงความรู้ความสามารถของผู้เรียน

5.2.2) พิจารณาจากความรู้และประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติจริง

โดยการทดสอบ

5.2.3) จัดทำทะเบียนขอเทียบโอน ระเบียบผลการเรียน และออกหลักฐาน
การเรียน/การเทียบโอน

6) การตัดสินและอนุมัติผลการเรียนผ่านช่วงชั้น

6.1) นายทะเบียนของสถานศึกษาตรวจสอบข้อมูลผลการเรียนของผู้เรียนที่มี
คุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์การจบช่วงชั้นของสถานศึกษา

6.2) จัดทำบัญชีรายชื่อผู้เรียนที่จบช่วงชั้นพร้อมตรวจทานความถูกต้องไม่ให้มี
ข้อผิดพลาดใด ๆ ทั้งสิ้น

6.3) เสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ เพื่อให้เห็นชอบ

6.4) ผู้บริหารสถานศึกษาออกคำสั่งแต่งตั้งผู้จัดทำเอกสารรายงานผู้สำเร็จ
การศึกษา (ปพ.3) ประกอบด้วย ผู้เขียน ผู้ทวน ผู้ตรวจและมีนายทะเบียนเป็นหัวหน้า

6.5) ผู้บริหารอนุมัติผลการเรียน โดยลงนามในเอกสารรายงานผู้สำเร็จการศึกษา

6.6) จัดส่งเอกสารให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

7) หลักฐานแสดงผลการจบการศึกษา มีเอกสารประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษา
ขั้นพื้นฐานดังนี้

7.1) ระเบียบแสดงผลการเรียน (ปพ.1)

7.2) หลักฐานแสดงวุฒิการศึกษา (ปพ.2)

7.3) แบบรายงานผู้สำเร็จการศึกษา (ปพ.3)

7.4) แบบแสดงผลการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (ปพ.4)

7.5) เอกสารบันทึกผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (ปพ.5)

7.6) เอกสารรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนรายบุคคล (ปพ.6)

7.7) ใบรับรองผลการศึกษา (ปพ.7)

7.8) เอกสารระเบียบสะสม (ปพ.8)

7.9) สมุดบันทึกผลการเรียนรู้ (ปพ.9)

จึงสรุปได้ว่า การวัดประเมินผลและงานทะเบียนโอนผลการเรียน เป็นกระบวนการที่ครูผู้สอนใช้
พัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพราะเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ได้ซึ่งข้อมูลสารสนเทศที่แสดงถึงพัฒนาการ
ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียน โดยมีกระบวนการตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพ คุณค่า ความจริง
ในพัฒนาการของผู้เรียนที่เกิดขึ้นจริง โดยกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติจัดทำแผนการวัดผลประเมินผล
ดำเนินการวัดผลและประเมินผลจัดให้การเทียบโอนความรู้ ทักษะประสบการณ์ และผลการเรียนจาก

สถานศึกษาอื่น สถานประกอบการตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด และสิ่งสำคัญมีการพัฒนาเครื่องมือวัดผล และประเมินผลให้ได้มาตรฐาน มีความเที่ยงตรง มีความเชื่อมั่น มีความเป็นสากล และการยอมรับอย่างกว้างขวาง ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน ประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และการประเมินอื่น ๆ ครอบคลุมมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียนทุกด้าน และการตัดสินและอนุมัติผลการเรียนผ่านช่วงชั้นต่อไป

3. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การวิจัยและพัฒนาในระดับสถานศึกษาจะมุ่งเน้นเกี่ยวกับการแสวงหาวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการแสวงหาสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ เป็นกระบวนการแสวงหาความจริงของเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ที่วงการวิชาชีพชั้นสูงใช้ในการพัฒนาความก้าวหน้าของวิชาชีพของกลุ่มตน ซึ่งวิชาการศึกษา และวิชาชีพครูก็จัดอยู่ในกลุ่มนี้ด้วย การดำเนินการวิจัยในสถานศึกษา ถ้าเป็นโครงการร่วมกันของบุคลากรหลายฝ่าย หลายระดับชั้นถือเป็นการวิจัยของสถานศึกษา แต่ถ้าผู้สอนคนใดคนหนึ่งต้องการวิจัยงานของตนเองในชั้นเรียนถือเป็นการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งได้มีหน่วยงานและนักการศึกษาหลายท่าน ได้สนับสนุนแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

กมล ภูประเสริฐ (2547 : 81-82) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาว่า การวิจัยและพัฒนาในระดับสถานศึกษาจะมุ่งเน้นเกี่ยวกับการแสวงหาวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการแสวงหาสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ เป็นกระบวนการแสวงหาความจริงของเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ที่วงการวิชาชีพชั้นสูงใช้ในการพัฒนาความก้าวหน้าของวิชาชีพของกลุ่มตน ซึ่งวิชาการศึกษาและวิชาชีพครูก็จัดอยู่ในกลุ่มนี้ด้วย การดำเนินการวิจัยในสถานศึกษา ถ้าเป็นโครงการร่วมกันของบุคลากรหลายฝ่าย หลายระดับชั้นถือเป็นการวิจัยของสถานศึกษา แต่ถ้าผู้สอนคนใดคนหนึ่งต้องการวิจัยงานของตนเองในชั้นเรียน ถือเป็นการวิจัยในชั้นเรียน

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550 : 112-118) กล่าวว่า การวิจัย คือ กระบวนการที่เป็นระบบ นำเชื่อถือ สำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ตนสนใจ การวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นภารกิจที่สำคัญและจำเป็นในกรณีนี้ที่ผู้สอน พบว่า กระบวนการพัฒนาการเรียนรู้อันกำลังดำเนินการอยู่มีปัญหาหรือมีความจำเป็นต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน

การดี อนันต์นาวิ (2555 : 283) แนวทางการปฏิบัติการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษามีดังนี้

1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหาร การจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา

2) ส่งเสริมให้ครู ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แก่แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

3) ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงาน การวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

กระทรวงศึกษาธิการ (2552ก : 18-21) มีแนวทางการปฏิบัติการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีดังนี้

- 1) ศึกษาและสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และการนำผลวิจัย มาใช้ในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา
- 2) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และใช้เป็นแนวทางการแก้ปัญหาคุณภาพ การเรียนรู้ของผู้เรียน
- 4) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลและผลงานวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการ การเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพนักเรียนในความรับผิดชอบ
- 5) สร้างเครือข่ายในการศึกษา วิเคราะห์วิจัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ทั้งภายในโรงเรียน ระหว่างโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง
- 6) วิจัยประเมินผล เพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา

จึงสรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นการวิจัยและพัฒนาในระดับ สถานศึกษา จะมุ่งเน้นเกี่ยวกับการแสวงหาวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และแสวงหาสื่อ การเรียนการสอน ที่มีคุณภาพที่ครูมีกระบวนการวิจัยและพัฒนาที่เป็นระบบน่าเชื่อถือสำหรับเป็น เครื่องมือในการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่สนใจ โดยการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย การบริหาร การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ ประสานความร่วมมือในการวิจัย ตลอดจนเผยแพร่ผลการวิจัย และพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ

ดังนั้น การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารวิชาการในการวิจัย และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศด้าน คุณภาพผู้เรียนอย่างแท้จริง

4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ผู้บริหารจะต้องจัดให้ สถานศึกษามีสื่อการเรียนการสอน เพราะสื่อเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ครูและผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมการเรียน การสอนได้สะดวกยิ่งขึ้น สิ่งที่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับครูผู้สอน เช่น เอกสาร หลักสูตร คู่มือครู บันทึก การสอน นอกจากนี้แหล่งการเรียนรู้ทุกรูปแบบ เครือข่ายการเรียนรู้ที่สามารถให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้า ด้วยตัวเอง สื่อการเรียนรู้เป็นส่วนประกอบสำคัญที่จะช่วยให้การเรียนการสอนของครูดำเนินไปด้วยดี ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีตามกระบวนการต่าง ๆ ที่หลักสูตรต้องการ ซึ่งได้มีหน่วยงานและ

นักการศึกษาหลายท่าน ได้สนับสนุนแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ไว้ดังนี้

จันทร์ธานี สงวนนาม (2549 : 147) ได้กล่าวถึง สื่อการเรียนรู้ว่า ผู้บริหารจะต้องจัดให้สถานศึกษามีสื่อการเรียนการสอน เพราะสื่อเป็นสิ่งที่ช่วยให้ครูและผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนได้สะดวกยิ่งขึ้น สิ่งที่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับครูผู้สอน เช่น เอกสาร หลักสูตร คู่มือครู บันทึกการสอน นอกจากนี้แหล่งการเรียนรู้ทุกรูปแบบ เครื่องมือการเรียนรู้ที่สามารถให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง สื่อการเรียนรู้เป็นส่วนประกอบสำคัญที่จะช่วยให้การเรียนการสอนของครูดำเนินไปด้วยดี ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีตามกระบวนการต่าง ๆ ที่หลักสูตรต้องการ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550 : 112-118) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังนี้

สื่อ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ก็ตามที่เป็นตัวกลางระหว่างแหล่งกำเนิดของสารกับผู้รับสาร เป็นสิ่งที่นำพาสารจากแหล่งกำเนิดไปยังผู้รับสาร เพื่อให้เกิดผลใด ๆ ตามวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร

นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง การระดมสรรพความรู้ที่มีเหตุผลมาประยุกต์ให้เป็นระบบใหม่ และสามารถนำมาใช้ปฏิบัติในสถานการณ์ที่เป็นจริงในการแก้ปัญหาให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

ภารดี อนันต์นาวี (2555 : 283) มีแนวทางการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังนี้

- 1) ศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ
- 2) ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน
- 3) จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานด้านวิชาการ
- 4) ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดทำ พัฒนา และการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงานและสถาบันอื่น

5) การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2552ข : 32) มีแนวทางการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังนี้

- 1) ศึกษา สำรวจ วิเคราะห์สภาพปัญหา การจัดหา การเลือก การใช้ และการประเมินคุณภาพสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อใช้จัดการเรียนการสอนและ

การบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ สำหรับเด็กปกติและเด็กพิการ เรียนร่วม

2) จัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างหลากหลาย เพื่อใช้ในการเรียนการสอน และการพัฒนางานด้านวิชาการ

3) เลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ผ่านการประเมินคุณภาพทางวิชาการ จากคณะกรรมการ ของสถานศึกษา คณะกรรมการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหรือกระทรวงศึกษาธิการแล้ว โดยดำเนินการคัดเลือกในรูปของคณะกรรมการและประเมินการใช้สื่ออย่างสม่ำเสมอ

4) ผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งประเมินคุณภาพสื่อฯ เพื่อ เลือกใช้ประกอบการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

5) มีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา

6) ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนา และแลกเปลี่ยนการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาที่ทันสมัย สำหรับใช้จัดการเรียนการสอนและพัฒนางานด้าน วิชาการกับสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา ผู้ปกครอง องค์กรในท้องถิ่นรวมทั้งหน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ

7) ประเมินผลการผลิต จัดหา พัฒนา และใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อย่างต่อเนื่อง

8) เผยแพร่สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาที่ครูผลิตและพัฒนาให้เพื่อน ครูสถาบันการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษาได้ใช้ประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างมีประสิทธิภาพ

จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา ผู้บริหารต้องจัดให้ สถานศึกษามีสื่อการเรียนการสอน เพราะสื่อคือสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นตัวกลางระหว่างแหล่งกำเนิด ของสารกับผู้รับสาร เป็นสิ่งที่นำพาจากแหล่งกำเนิดไปยังผู้รับสาร ที่ต้องมีการระดมสภาพความรู้ที่มี เหตุผลมาประยุกต์ให้เป็นระบบใหม่ และสามารถนำไปใช้ปฏิบัติในสถานการณ์ที่เป็นจริง ในการแก้ไข ปัญหาให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม ครู คือ หัวใจของการผลิตสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ต้องได้รับการส่งเสริมให้เกิดการศึกษา วิเคราะห์ จัดการ ผลิต เพื่อพัฒนางานด้านวิชาการ เพื่อความสำเร็จสู่ความเป็นเลิศด้านคุณภาพผู้เรียนต่อไป

ดังนั้น การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่สนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา สู่ความเป็นเลิศด้านคุณภาพผู้เรียนอย่างแท้จริง

5. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้และสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตร สถานศึกษา มุ่งเน้นไปที่การจัดให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายในรูปแบบ ต่าง ๆ ทั้งในและนอกโรงเรียน ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน ให้มีความพร้อม

สำหรับการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งประสานจัดการเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ภายในและนอกโรงเรียนด้วย ซึ่งได้มีหน่วยงานและนักการศึกษาหลายท่าน ได้สนับสนุนแนวทางในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ไว้ดังนี้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550 : 134-135) กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้และสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา มุ่งเน้นไปที่การจัดให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในและนอกโรงเรียน ดังนั้นโรงเรียนจึงต้องพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้มีความพร้อมสำหรับการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งประสานจัดการเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ภายในและนอกโรงเรียนด้วย สถานศึกษามีแนวปฏิบัติ ดังนี้

- 1) สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นในเขตพื้นที่การศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง
- 2) จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษาบริเวณใกล้เคียง
- 3) จัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ และประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในการจัดตั้ง ส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน
- 4) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการจัดการกระบวนการเรียนรู้โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภารดี อนันต์นาวิ (2555 : 284) ได้มีแนวทางการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ดังนี้

- 1) สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นในเขตพื้นที่การศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง
- 2) จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง
- 3) จัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ และประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในการจัดการตั้งส่งเสริม พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน
- 4) ส่งเสริม สนับสนุนให้ครู ใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

กระทรวงศึกษาธิการ (2552ข : 32-33) มีแนวทางการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ดังนี้

- 1) สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพทั้งในและนอกสถานศึกษาทั้งในและนอกเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด
- 2) จัดทำเอกสารรวบรวมเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครู บุคลากร ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงานสถานศึกษาอื่น ๆ ที่จัดการศึกษาบริเวณใกล้เคียง

3) มีส่วนร่วมในการจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้

4) ประสานความร่วมมือ วางแผนกับสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานที่จัดการศึกษาโดยส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ที่แต่ละแหล่งมี เพื่อใช้ประโยชน์ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

5) มีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนให้เพื่อนครูได้ใช้แหล่งเรียนรู้เชิงอนุรักษ์ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ครอบคลุมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น

จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เป็นกระบวนการเรียนรู้ และสาระ เนื้อหา ที่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียนที่เป็นแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และจากเทคโนโลยี ประกอบแหล่งเรียนรู้ที่เป็นสถานที่จริง ใช้วิทยาการที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เข้าถึง เข้าใจ สาระสำคัญขององค์กรหมู่ มีทักษะและจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับสาระเนื้อหาที่กำหนดกับสถานที่แหล่งเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้เรียนรู้จริง เกิดการเรียนรู้จริง มีประสบการณ์จริง หรือเรียกว่าผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจที่คงทน มีความคิดรวบยอด มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ทักษะความสัมพันธ์ กับกลุ่มสาระอื่น ๆ และกับการนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน ครูควรมีการสำรวจจริง จัดทำเอกสาร สื่อ แหล่งเรียนรู้ จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และมีการใช้แหล่งเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนอย่างแท้จริง

6. การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการจัดการบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครู และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของบทเรียนให้เป็นที่ไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา ซึ่งได้มีหน่วยงานและนักการศึกษาหลายท่าน ได้สนับสนุนแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550 : 142-143) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครู และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของบทเรียนให้เป็นที่ไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

ภารดี อนันต์นารี (2555 : 284) แนวทางการปฏิบัติการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีดังนี้

- 1) จัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา
- 2) ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา
- 3) ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

4) ติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการ
นิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา

5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษา
ในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ (2552ก : 33-34) มีแนวทางการปฏิบัติการวิจัยเพื่อพัฒนา
คุณภาพการศึกษา มีดังนี้

- 1) ศึกษากระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา
 - 1.1) ร่วมเป็นคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 1.2) ร่วมวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กิจกรรมที่หลากหลายและ
เหมาะสมกับสถานศึกษา
 - 1.3) จัดทำเครื่องมือนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน
- 2) ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนตามที่ได้รับมอบหมาย
 - 2.1) สร้างความตระหนักความรู้ความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง
 - 2.2) กำหนดปฏิทินการนิเทศ
 - 2.4) ดำเนินการตามแผนนิเทศ
- 3) ประเมินผลระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 3.1) ตั้งคณะกรรมการประเมินผลการนิเทศ
 - 3.2) จัดทำเครื่องมือประเมินผลการนิเทศ
 - 3.3) ประเมินผลการนิเทศอย่างต่อเนื่อง
- 4) ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศ
งานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา
 - 4.1) ขอความร่วมมือเป็นวิทยากร พัฒนาผู้นิเทศเกี่ยวกับความรู้และทักษะ
การนิเทศ งานวิชาการ การเรียนการสอนและการสร้างเครื่องมือนิเทศ
 - 4.2) ขอความร่วมมือประเมินระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
- 5) แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบการนิเทศภายในกับสถานศึกษา
อื่นหรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษา
 - 5.1) รวบรวมข้อมูลสถานศึกษาที่จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาดีเด่น
 - 5.2) ศึกษาดูงานสถานศึกษาที่จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาดีเด่น
 - 5.3) พัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยหัวหน้ากลุ่มสาระและผู้บริหารแบบ
กัลยาณมิตรหรือระหว่างครูผู้สอน ศึกษาสถานการณ์โลกและสังคมที่เปลี่ยนแปลง เพื่อเชื่อมโยงกับ
องค์ความรู้และประสบการณ์เดิม

5.4) ปรับปรุง พัฒนาองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่องจนเกิดผลดีต่อการจัด
ประสบการณ์เรียนรู้

5.5) แลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครู กลุ่มสาระ สถานศึกษาหรือ
สถาบันอื่น ๆ

สรุปได้ว่าการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา
ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ที่เกี่ยวกับการแนะนำ ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนางาน
ในหน้าที่ความรับผิดชอบ ถือว่าเป็นการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาอีกแบบหนึ่ง การนิเทศ
ที่ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพที่สำคัญ คือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ต่างเป็นผู้นิเทศซึ่งกันและ
กัน เพราะในขณะที่ผู้นิเทศแนะนำบางเรื่อง ผู้รับการนิเทศอาจมีองค์ความรู้ มีขีดความสามารถสูง
อย่างลึกซึ้ง และกลับเป็นผู้นิเทศก็ได้ จึงเป็นการรวมพลังกันเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่ดีกว่า ทั้งนี้เป็นไป
เพื่อปรับปรุงการสอนของครู และเพื่อคุณภาพของบทเรียน ประสบการณ์ให้เป็นที่ไปตามจุดหมาย
ของการศึกษาทุกระดับ และความต้องการของประชาชนชุมชน ในเขตพื้นที่บริการอย่างแท้จริง

7. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การประเมินคุณภาพภายในตาม
มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการสะท้อนให้เห็นคุณภาพการจัดการศึกษาตามที่สถานศึกษาได้
กำหนดไว้ ถ้าผลการประเมินอยู่ในระดับดี ก็แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายใน
ที่เข้มแข็ง หากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษานำมามาตรฐานการศึกษา
ขั้นพื้นฐานเป็นเป้าหมายหลักและเป็นเครื่องมือในการพัฒนา มั่นใจได้ว่าผลการพัฒนาการศึกษาของ
ชาติในอนาคตต้องได้รับการยกระดับคุณภาพที่สูงขึ้น อันนำไปสู่การยอมรับในระดับชาติและระดับสากล
ว่ามีความสามารถในการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานที่ทัดเทียมกัน ซึ่งได้มีหน่วยงานและนักการศึกษา
หลายท่าน ได้สนับสนุนแนวทางในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 15-16) ได้ให้แนวทางในการ
ประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาไว้ 4 ประการ คือ

- 1) จัดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาระดับสถานศึกษา
- 2) สนับสนุน ส่งเสริมให้มีระบบการประกันคุณภาพในระดับหน่วยงานภายในสถานศึกษา
- 3) กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลของการประกันคุณภาพการศึกษาของ
สถานศึกษา

- 4) ปรับปรุงและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2554 : 37) ได้ให้แนวทางในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ
ภายในสถานศึกษาไว้ 7 ประการ คือ

- 1) จัดระบบโครงสร้าง ให้รองรับการจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2) กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

3) วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา

4) ดำเนินการพัฒนาตามแผนและติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5) ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นในการปรับปรุงและพัฒนา ระบบประกันคุณภาพภายใน พัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

6) ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

7) ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินการศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550 : 191) กล่าวว่า สถานศึกษาจะต้องพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารสถานศึกษา โดยมีกระบวนการ 3 ขั้นตอน คือ การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ ตามแนวคิดของหลักการบริหารครบวงจร PDCA คือ การร่วมกันวางแผนการปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบและการปรับปรุง นอกจากนั้นสถานศึกษาต้องทำการประเมินตนเองและจัดทำรายงานการประเมินตนเองทุกปี เพื่อเสนอต่อต้นสังกัด เพื่อเป็นข้อมูลในการประเมินคุณภาพภายนอกทุก 5 ปี ซึ่งต้องกระทำให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์และเป็นเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดในสถานศึกษาทุกแห่ง เพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริม กำกับ ดูแล ตรวจสอบประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษา

สำนักทดสอบการศึกษา (2553 : 10-11) ได้ยึดหลักการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาไว้ 3 ประการ ดังนี้

1) การกระจายอำนาจ (Decentralization) สถานศึกษามีอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารและตัดสินใจดำเนินการ ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และทรัพยากร การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและผู้สอนทำบทบาทหน้าที่ในการสอน จัดกิจกรรมและพัฒนาสื่อเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุตามจุดหมายของหลักสูตรได้อย่างเต็มที่ สามารถจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ ความต้องการของชุมชนและสังคมได้มากที่สุด

2) การเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในการทำงาน (participation) หน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ประกอบการภูมิปัญญาท้องถิ่น/ปราชญ์ชาวบ้าน เข้ามา

มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ทั้งในฐานะเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาหรือคณะทำงานในส่วนอื่น ๆ ของสถานศึกษา โดยมีการร่วมกันคิด ตัดสินใจ สนับสนุน ส่งเสริมและติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงาน ตลอดจนร่วมภาคภูมิใจในความสำเร็จของสถานศึกษา

3) การแสดงภาระรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเป้าหมาย (Goals) ที่ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน ต้องได้รับรู้เพื่อการพัฒนาาร่วมกัน และเพื่อการติดตามตรวจสอบ การดำเนินงานของสถานศึกษาว่าสามารถนำผู้เรียนไปสู่มาตรฐานที่ได้กำหนดร่วมกันไว้หรือไม่

การตี อนันต์นาวิ (2555 : 285) กล่าวถึงแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

- 1) จัดระบบโครงสร้างองค์การ ให้รองรับการจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 2) กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา
- 3) วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา
- 4) ดำเนินการพัฒนาตามแผนและติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 5) ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นในการปรับปรุงและพัฒนา ระบบประกันคุณภาพภายใน พัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา
- 6) ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา
- 7) ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินการศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553 : 15-32) ว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ข้อ 14 กำหนดให้สถานศึกษาชั้นพื้นฐานจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในตามหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยดำเนินการต่อไปนี้

- 1) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
- 2) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

- 3) จัดระบบบริหารและสารสนเทศ
- 4) ดำเนินการตามแผนการพัฒนากิจการศึกษาศึกษาของสถานศึกษา
- 5) จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
- 6) จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
- 7) จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน
- 8) จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

- 1) สถานศึกษาจะต้องจัดทำโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
- 2) สถานศึกษาจะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
- 3) สถานศึกษาจะต้องจัดระบบสารสนเทศที่มีข้อมูลอย่างเพียงพอต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
- 4) สถานศึกษาจะต้องกำหนดมาตรฐานการศึกษาระดับสถานศึกษาที่ครอบคลุมสาระการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพผู้เรียน สถานศึกษาท้องถิ่น และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 5) สถานศึกษาจะต้องจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
- 6) สถานศึกษาจะต้องดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษารวมทั้งมีการกำกับ ติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
- 7) ให้คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาดำเนินการตรวจสอบ ทบทวนและรายงานการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
- 8) สถานศึกษาจะต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนในทุกระดับช่วงชั้นที่หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์ในวิชาแกนหลักและคุณลักษณะที่สำคัญด้วยเครื่องมือมาตรฐาน
- 9) สถานศึกษาจะต้องจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี
- 10) หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานต้นสังกัดระดับจังหวัด ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมดำเนินงานตามระบบการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
- 11) หน่วยงานต้นสังกัดระดับจังหวัด ดำเนินการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพสถานศึกษาอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกสามปี และรายงานผลให้สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดทราบ

วัตถุประสงค์ของการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา

- 1) เพื่อตรวจสอบคุณภาพ และผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2) เพื่อนำผลการประเมินมาจัดทำข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน และนำมาใช้ในการตัดสินใจวางแผนพัฒนา และปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
- 3) เพื่อรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน
- 4) เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับการประเมินจากองค์กรภายนอก เพื่อนำไปสู่การรับรองคุณภาพการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2552ข : 35-36) มีแนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพดังนี้

- 1) จัดทำระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามที่กฎกระทรวงกำหนด ดังนี้
 - 1.1) การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ
 - 1.2) การพัฒนามาตรฐานการศึกษา
 - 1.3) การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปี
 - 1.4) การดำเนินงานตามแผน
 - 1.5) การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาประจำปี
 - 1.6) การประเมินคุณภาพการศึกษา
 - 1.7) การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี
 - 1.8) การผดุงระบบการประกันคุณภาพการศึกษา โดยการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ควรยึดหลักการการมีส่วนร่วมของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สพท. และ สพฐ. (สวก.) เป็นต้น
- 2) จัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
- 3) แต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยมีอำนาจและหน้าที่ มีดังนี้
 - 3.1) กำหนดแนวทางและวิธีดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน
 - 3.2) กำกับติดตาม ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

3.3) เสนอสถานศึกษาแต่งตั้งคณะบุคคลทำหน้าที่ตรวจสอบ ทบทวน และรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา (รายงานประจำปี) ทั้งนี้ให้กำหนดอำนาจและหน้าที่ไว้ในคำสั่งแต่งตั้งพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ให้รับทราบอย่างทั่วถึง

4) สร้างความตระหนัก เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

5) บุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมจัดทำแนวปฏิบัติในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อการยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน

6) จัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีข้อมูลสารสนเทศครอบคลุมภารกิจ และสามารถแสดงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างพอเพียง ถูกต้องชัดเจน เป็นปัจจุบัน และสามารถจัดเก็บเรียกใช้ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

7) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและหรือการศึกษาปฐมวัย และสามารถเพิ่มเติมเฉพาะในส่วนที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นได้

8) จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีรองรับ โดยควรคำนึงและครอบคลุมในเรื่องต่อไปนี้

8.1) เป็นแผนที่ใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความจำเป็นของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

8.2) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ผลผลิต และสภาพความสำเร็จของการพัฒนา เช่น ผลสัมฤทธิ์ในวิชาการหลัก คุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นต้น ซึ่งกำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง ชัดเจน และเป็นรูปธรรม

8.3) กำหนดวิธีการดำเนินงาน/กลยุทธ์ที่มีหลักวิชา ผลวิจัยหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ที่อ้างอิงได้ และสามารถนำไปสู่เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

8.4) กำหนดแหล่ง/หน่วยงานที่ให้การสนับสนุนและเกี่ยวข้องในแต่ละด้าน

8.5) กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบ และการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปกครองชุมชนไว้ให้ชัดเจน

8.6) กำหนดแผนการใช้งบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

9) จัดทำแผนการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ทบทวน และรายงานผลการดำเนินงานตามแผน

10) ดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพ/แผนกลยุทธ์

11) ดำเนินการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ทบทวน และรายงานผลการดำเนินงานตามแผน พัฒนาคุณภาพ/แผนกลยุทธ์

12) ประเมินผลการดำเนินงานและความก้าวหน้าของการพัฒนาสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

13) จัดทำรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี (รายงานประจำปี) เสนอหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นการกำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายผลสำเร็จ ของหน่วยงานระดับเขตพื้นที่การศึกษา ได้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการพัฒนางาน ตามแผนมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายใน เพื่อปรับปรุง พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา มีการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง ระดับผู้ปฏิบัติ และครูผู้สอน (Self-Assessment Report : SAR) ว่ามีผลงานเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยยึดหลักการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ได้แก่ การกระจายอำนาจ (Decentralization) การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม (Participation) และการแสดงภาระรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) ดังนั้น รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่สนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในที่จะพัฒนาความเป็นเลิศด้านคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล ตรวจสอบได้

ดังนั้น เป้าหมายและภาพความสำเร็จในหลักการบริหารวิชาการของโรงเรียนซีโนวาทอรัร ต้องมีหลักการยึดในการบริหาร และมีความชัดเจนว่าการบริหารวิชาการนั้น จะต้องบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัด หรือตามนโยบายด้านการศึกษาที่ถูกลงไว้ กำหนดไว้ให้สถานศึกษามีเป้าหมาย ตลอดจนหลักสูตรที่ต้องดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง สอดคล้องกับบริบทของชุมชน ปัญหาของสังคมอย่างแท้จริง นอกจากนั้นยังต้องสอดคล้องกับเป้าหมายคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมให้ชุมชนสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ ทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้ มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพ และคุณภาพให้ผู้เรียนได้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู โรงเรียน และชุมชน สังคม ประเทศชาติอย่างแท้จริงต่อไป

13. คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษา

13.1 ความหมายของคุณภาพผู้เรียน

กระทรวงศึกษากำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552-2561 ซึ่งมีวิสัยทัศน์ที่ให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพในปี 2561 โดยมีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบใน 3 ประเด็นหลัก คือ การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและการจัดการศึกษา และยังได้กำหนดกรอบแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาไว้ 4 ประการ ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่มีนักการศึกษา นักวิชาการ และหน่วยงานได้ให้ความหมายของคุณภาพผู้เรียนไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2553ก : 1) กำหนดคุณภาพผู้เรียน คือ คุณภาพในตัวผู้เรียนที่มีความครอบคลุมในด้านความสามารถและทักษะ ตลอดจนคุณลักษณะที่จะช่วยเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรซึ่งกำหนดไว้ดังนี้

1) ด้านความสามารถและทักษะ

- ป.1-3 อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น มีทักษะการคิดพื้นฐาน ทักษะชีวิต ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ตามช่วงวัย

- ป.4-6 อ่านคล่อง เขียนคล่อง คิดเลขคล่อง มีทักษะการคิดพื้นฐาน ทักษะชีวิต ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ตามช่วงวัย

- ม.1-3 แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีทักษะการคิดขั้นสูง ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ทักษะชีวิต ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ตามช่วงวัย

- ม.4-6 แสวงหาความรู้เพื่อการแก้ปัญหา ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ใช้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) มีทักษะการคิดขั้นสูง ทักษะชีวิต ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ตามช่วงวัย

2) ด้านคุณลักษณะ

2.1) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์

2.2) ซื่อสัตย์สุจริต

2.3) มีวินัย

2.4) ใฝ่เรียนรู้

2.5) อยู่อย่างพอเพียง

2.6) มุ่งมั่นในการทำงาน

2.7) รักความเป็นไทย

2.8) มีจิตสาธารณะ

กุลฑรี พิกุลแกม (2551 : 16) คุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์ ของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านคุณภาพผู้เรียนประกอบด้วย

- 1) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์
- 2) ผู้เรียนมีสุขนิสัยสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี
- 3) ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา
- 4) ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณมีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์
- 5) ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร
- 6) ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง
- 7) ผู้เรียนมีทักษะในการทำงานรักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

มลทล ถาวรยิ่ง (2554 : 9) คุณภาพผู้เรียน หมายถึง การประเมินผู้เรียนโดยพิจารณา ผลตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 8 ด้านคือ

- 1) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์
- 2) ผู้เรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม
- 3) ผู้เรียนมีทักษะในการทำงานรักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต
- 4) ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณมีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์
- 5) ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร
- 6) ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง
- 7) ผู้เรียนมีสุขนิสัยสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี
- 8) ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา

จึงสรุปได้ว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึง มาตรฐานและตัวชี้วัด ที่บ่งบอกถึงคุณภาพของ ผู้เรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย สถานที่ที่หลากหลาย ได้แก่ ห้องเรียน มาตรฐาน แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกที่มีคุณภาพ เป็นต้น ทำให้ผู้เรียนมีพฤติกรรม

ความสามารถ ทักษะองค์ความรู้ ที่ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่กำหนดมาตรฐานไว้

13.2 มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2555 : 2-3) กำหนดมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน เป็นเกณฑ์คุณภาพสำคัญที่บ่งชี้ถึงระดับความรู้ความสามารถที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐานจะบอกถึงสิ่งที่คาดหวังหรือจุดหมายไว้อย่างชัดเจน ว่าสิ่งที่ต้องการให้นักเรียนทุกคนรู้และปฏิบัติได้ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

1) มีวินัย มีความรับผิดชอบและปฏิบัติตามหลักธรรมเบื้องต้นของศาสนาที่ตน

นับถือ

2) มีความซื่อสัตย์สุจริต

3) มีความกตัญญูกตเวทิต

4) มีเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเสียสละเพื่อส่วนรวม

5) ประหยัด รู้จักใช้ทรัพย์สินของส่วนตน และส่วนรวมอย่างคุ้มค่า

6) ภูมิใจในความเป็นไทย เห็นคุณค่าภูมิปัญญาไทย นิยมไทยและดำรงไว้ซึ่ง

ความเป็นไทย

ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์หมายถึง นักเรียนมีวินัย มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์สุจริตมีความกตัญญูกตเวทิต มีเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ เพื่อส่วนรวม ประหยัด และมีความภูมิใจในความเป็นไทย เป็นต้น

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม

1) รู้คุณค่าของสิ่งแวดล้อมและตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม

2) เข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมกิจกรรม/โครงการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม

ผู้เรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม รู้คุณค่า และมีส่วนร่วมในกิจกรรมอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

1) มีทักษะในการจัดการและทำงานให้สำเร็จ

2) เพียรพยายาม ขยัน อดทน ละเอียดรอบคอบในการทำงาน

3) ทำงานอย่างมีความสุข พัฒนางานและภูมิใจในผลงานของตนเอง

4) ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

5) มีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริตและหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนสนใจ

ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต หมายถึง นักเรียนมีทักษะในการจัดการและทำงานให้สำเร็จ มีความเพียรพยายาม ขยัน อดทน ภูมิใจในผลงานของตนเอง ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริต เป็นต้น

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์

1) สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปความคิดรวบยอด คิดอย่างเป็นระบบและมีการคิดแบบองค์รวม

2) สามารถคาดการณ์ กำหนดเป้าหมาย และแนวทางการตัดสินใจได้

3) ประเมินและเลือกแนวทางการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาอย่างมีสติ

4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี และมีจินตนาการ

ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์มีวิจารณญาณมีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ หมายถึง นักเรียนสามารถ คิดอย่างเป็นระบบคาดการณ์ กำหนดเป้าหมาย และแนวทางการตัดสินใจได้ แก้ไขปัญหาอย่างมีสติและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดีและมีจินตนาการ เป็นต้น

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

1) มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยตามเกณฑ์

2) มีผลการทดสอบรวบยอดระดับชาติเฉลี่ยตามเกณฑ์

3) สามารถสื่อความคิดผ่านการพูด เขียน หรือนำเสนอด้วยวิธีต่าง ๆ

4) สามารถใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารได้ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ

5) สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร หมายถึง นักเรียนมีระดับการเรียนเฉลี่ยตามเกณฑ์ สามารถสื่อความคิด ใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารได้ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ และสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เป็นต้น

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1) มีนิสัยรักการอ่าน การเขียน และการฟัง รู้จักตั้งคำถามเพื่อเหตุผล

2) สนใจแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ รอบตัว ใช้ห้องสมุด แหล่งความรู้และสื่อได้ทั้งในและนอกสถานศึกษา

3) มีวิธีการเรียนรู้ของตนเอง เรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นได้ สนุกกับการเรียนรู้และชอบมาโรงเรียน

ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หมายถึง นักเรียนมีนิสัยรักการอ่าน การเขียนและการฟัง สนใจแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นได้ เป็นต้น

มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

- 1) มีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพ และออกกำลังกายสม่ำเสมอ
- 2) มีน้ำหนัก ส่วนสูง และสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์
- 3) ป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้โทษและหลีกเลี่ยงสภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรคภัย อุบัติเหตุ และปัญหาทางเพศ
- 4) มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และให้เกียรติผู้อื่น
- 5) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และผู้อื่น

ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี หมายถึง นักเรียนมีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพ และออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีน้ำหนัก ส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ หลีกเลี่ยงสภาวะที่เสี่ยง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และให้เกียรติผู้อื่นและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และผู้อื่น เป็นต้น

มาตรฐานที่ 8 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา

- 1) ชื่นชม ร่วมกิจกรรม และมีผลงานด้านศิลปะ
- 2) ชื่นชม ร่วมกิจกรรม และมีผลงานด้านดนตรี/นาฏศิลป์
- 3) ชื่นชม ร่วมกิจกรรม และมีผลงานด้านกีฬา/นันทนาการ

ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา หมายถึง นักเรียนร่วมกิจกรรม และมีผลงานด้านศิลปะ ด้านดนตรี/นาฏศิลป์ และด้านกีฬา/นันทนาการ เป็นต้น

จึงสรุปได้ว่า มีมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เป็นการกำหนดมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน เป็นเกณฑ์ที่สำคัญที่บ่งชี้ระดับความรู้ ความสามารถที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่คาดหวัง และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน ว่าสิ่งที่ต้องการให้นักเรียนทุกคน มีพฤติกรรม ความสามารถ ทักษะองค์ความรู้ รวมทั้งมีร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ เป็นตัวชี้วัดของความสำเร็จของการศึกษา ความเป็นเลิศด้านคุณภาพผู้เรียนอย่างแท้จริง

กระทรวงศึกษาธิการ (2554 : 17-60) กำหนดมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียนประกอบด้วย 6 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพผู้เรียนมีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพ ออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีน้ำหนักส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน รู้จักป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้โทษและหลีกเลี่ยงตนเองจากสภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรคภัย

อุบัติเหตุและปัญหาทางเพศ เห็นคุณค่าในตนเองมีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้เกียรติผู้อื่น รวมทั้งแสดงออกถึงอารมณ์และความรู้สึกซาบซึ้ง เห็นคุณค่าในศิลปะอันงดงาม ความไพเราะน่ารื่นรมย์ของดนตรี พัฒนาฝึกฝนซึ่มซบจนเป็นนิสัยในชีวิตประจำวัน สามารถสร้างผลงานจากการเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรี/นาฏศิลป์ กีฬา/นันทนาการตามจินตนาการได้ตามวัย

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น กตัญญูทักท้วงต่อบุพการีและผู้มีพระคุณ ยอมรับความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่าง เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความตระหนัก รู้คุณค่า ร่วมอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม และเป็นคนดีของสังคม

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ รอบตัว มีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด และตั้งคำถาม เพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการเรียนรู้ระหว่างกัน และสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และนำเสนอผลงาน

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ และคิดได้ตลอดแนว มีการจัดระเบียบความคิด ใช้เหตุและผลในการอ้างอิงแนวคิด สรุปความคิดจากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดู สื่อสารโดยการพูดหรือเขียนตามความคิดของตนเองนำเสนอวิธีคิด วิธีแก้ปัญหาด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเอง มีความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ผลงานด้วยความภาคภูมิใจกำหนดเป้าหมายคาดการณ์ และตัดสินใจแก้ปัญหาโดยมีเหตุผลประกอบ

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระ มีผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร และมีผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดรวมทั้งมีผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงานรักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริตผู้เรียนมีความสามารถในการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการวางแผนการทำงานดำเนินงานตามแผนอย่างรอบคอบ เอาใจใส่ มานะ พากเพียร มีการตรวจสอบทบทวนการทำงานเป็นระยะ ๆ งานที่ดำเนินการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดจนสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ทำงานอย่างมีความสุข มุ่งมั่นพัฒนางานและภูมิใจในผลงานของตนเองสามารถทำงานเป็นหมู่คณะได้ มีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริต สามารถบอกแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ และหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนเองสนใจ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561 : 13-14) ได้กำหนดมาตรฐาน การศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 มีจำนวน 3 มาตรฐาน ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาในด้านมาตรฐานคุณภาพผู้เรียน มีรายละเอียด ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

1) มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ

2) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปราย

แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและแก้ปัญหา

3) มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม

4) มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

5) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา

6) มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ

1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

1) การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด

2) ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย

3) การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย

4) สุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคม

คำอธิบาย มาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพผู้เรียน

ผลการเรียนรู้ที่เป็นคุณภาพของผู้เรียนทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ประกอบด้วย ความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร การคิดคำนวณ การคิดประเภทต่าง ๆ การสร้าง นวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตร การมี ความรู้ทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่ออาชีพ และด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ที่เป็นค่านิยมที่ดี ตามที่สถานศึกษากำหนด ความภาคภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกัน บนความแตกต่างและหลากหลาย รวมทั้งสุขภาวะทางร่างกายและจิตสังคม

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

1) มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ ผู้เรียนมีทักษะในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดในแต่ละระดับชั้น

2) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดจำแนกแยกแยะ ใคร่ครวญ ไตร่ตรอง พิจารณาอย่าง รอบคอบ โดยใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจ มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา อย่างมีเหตุผล

3) มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม ผู้เรียนมีความสามารถในการรวบรวมความรู้ ได้ทั้งด้วยตัวเองและการทำงานเป็นทีม เชื่อมโยงองค์ความรู้ และประสบการณ์มาใช้ในการสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ อาจเป็นแนวความคิด โครงการ โครงการงาน ชิ้นงาน ผลผลิต

4) มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการพัฒนาตนเองและสังคมในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงานอย่างสร้างสรรค์ และมีคุณธรรม

5) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา ผู้เรียนบรรลุและมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาจากพื้นฐานเดิมในด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ กระบวนการต่าง ๆ รวมทั้งมีความก้าวหน้าในผลการทดสอบ ระดับชาติ หรือผลการทดสอบอื่น ๆ

6) มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐานในการจัดการ เจตคติที่ดีพร้อมที่จะศึกษาต่อใน ระดับชั้นที่สูงขึ้น การทำงานหรืองานอาชีพ

1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

1) การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด ผู้เรียนมีพฤติกรรม เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม เคารพในกฎกติกา มีค่านิยมและ จิตสำนึกตามที่สถานศึกษากำหนดโดยไม่ขัดกับกฎหมายและวัฒนธรรมอันดีของสังคม

2) ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่น เห็นคุณค่าของความเป็นไทย มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีไทย รวมทั้งภูมิปัญญาไทย

3) การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย ผู้เรียนยอมรับ และอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้าน เพศ วัย เชื้อชาติ ศาสนา ภาษาวัฒนธรรม ประเพณี

4) สุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคม ผู้เรียนมีการรักษาสุขภาพกาย สุขภาพจิต อารมณ์ และสังคม และแสดงออกอย่าง เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นอย่างมีความสุข เข้าใจผู้อื่น ไม่มีความขัดแย้งกับ ผู้อื่น

จึงสรุปได้ว่า มาตรฐานคุณภาพผู้เรียนของกระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ เป็นการกำหนด มาตรฐานคุณภาพผู้เรียน เป็นเกณฑ์ที่สำคัญที่บ่งชี้ระดับความรู้ ความสามารถที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน เป็นสิ่งที่คาดหวังและเป้าหมาย ที่กระทรวงกำหนดไว้ชัดเจน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ เป็นตัวชี้วัด (Key Performance Indicator) ความสำเร็จของการศึกษา สู่วิธีการเป็นเลิศด้านคุณภาพผู้เรียน กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้

14. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น

14.1 ความหมายของความคิดเห็น

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2546 (2546 : 231) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ทัศนคติ” เป็นคำสมาสระหว่าง คำว่า “ทัศน” ซึ่งแปลว่า ความเห็น และคำว่า “คติ” ซึ่งแปลว่า แบบอย่าง หรือ ลักษณะความเห็น ซึ่งหมายถึงความรู้สึกส่วนที่เห็นด้วยต่อเรื่องใด เรื่องหนึ่งของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง จากความหมายดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ทัศนคติและความคิดเห็นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน และสอดคล้องไปในทางเดียวกัน ส่วนความหมายของความคิดเห็นในทางวิชาการ มีนักวิชาการสรุปความหมายไว้หลายท่านด้วยกัน ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 238-239) ได้ให้ความหมายความคิดเห็นหรือเจตคติไว้สรุปได้ดังนี้

1. ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ หลังจากที่บุคคลได้มีประสบการณ์ในสิ่งนั้น ความรู้สึกจึงแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ
 - 1.1 ความรู้สึกทางบวก เป็นการแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วย ชอบ สนับสนุน
 - 1.2 ความรู้สึกในทางลบ เป็นการแสดงออกในลักษณะไม่พึงพอใจ ไม่เห็นด้วย ไม่ชอบ และไม่สนับสนุน
 - 1.3 ความรู้สึกเป็นกลาง คือ ไม่มีความรู้สึกใด
2. บุคคลจะแสดงความรู้สึกออกทางพฤติกรรม ซึ่งจะแบ่งพฤติกรรมเป็น 2 ลักษณะ คือ
 - 2.1 พฤติกรรมภายนอก เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้มีการกล่าวคำพูดสนับสนุนท่าทางหน้าตาบ่งบอกความพึงพอใจ
 - 2.2 พฤติกรรมภายใน เป็นพฤติกรรมที่สังเกตไม่ได้ ชอบหรือไม่ชอบก็ไม่แสดงออก

หรือความรู้สึกที่เป็นกลาง

มัดธนา โปธีแก้ว (2550 : 9) สรุปไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้าน ความรู้สึก ความคิด ความเชื่อ และการตัดสินใจเกี่ยวกับข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็น การประเมินจาก สถานการณ์ต่าง ๆ การแสดงออกถึงความคิดเห็นจะมีผลต่อเนื่องมาจากอารมณ์ พื้นความรู้ ภูมิหลัง ของทางสังคมและสภาพความจริงในขณะนั้น ความคิดเห็นไม่อาจบอกได้ว่า ถูกต้องหรือไม่ อาจจะได้รับ การยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ ซึ่งความคิดเห็นสามารถ เปลี่ยนแปลงได้เมื่อเวลาเปลี่ยนไป

เฮลล็อก (Hurlock, 1995 ; อ้างถึงใน เสกสิทธิ์ สุวรรณโชติ, 2550 : 8) ได้ให้คำนิยามว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกด้านความรู้สึกสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นความรู้สึกเชื่อถือที่ไม่ได้อยู่ บนความ แน่นนอนหรือความจริง แต่ขึ้นอยู่กับจิตใจบุคคลจะแสดงออกโดยมีข้ออ้างหรือการแสดงเหตุผล สนับสนุน หรือปกป้องความคิดเห็นนั้น ความคิดเห็นบางอย่างเป็นผลของการแปลความหมายของ ข้อเท็จจริง ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติเฉพาะตัวของแต่ละคน เช่น พื้นความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สภาพแวดล้อม และมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบที่สำคัญ การแสดงความคิดเห็น อาจได้รับการยอมรับ หรือปฏิเสธจากคนอื่น ๆ ก็ได้

จันทร์ธิดารัตน์ ชุบขุนทด (2552 : 71) สรุปความคิดเห็นหมายถึง การแสดงออกของบุคคล หรือกลุ่มคนทางด้านความรู้สึก ความเชื่อ ชอบไม่ชอบ ที่ไม่ได้ตั้งอยู่บนความแน่นอน หรือความจริง แต่โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ประสบการณ์และสภาพแวดล้อม การแสดงความคิดเห็นอาจแสดงได้ด้วย คำพูด หรือการเขียนก็ได้ ซึ่งความคิดเห็นนี้อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ เช่นกัน หรือใน ลักษณะเห็นด้วยมากหรือเห็นด้วยน้อยก็ตาม

สุชาติ ชุ่มชื่น (2554 : 34) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของแต่ละ บุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่แสดงออกให้เห็นได้โดยพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาจจะเป็นไปในทาง สนับสนุนหรือคัดค้านก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกระบวนการและระยะเวลาในการเรียนรู้

ชนนาถ เจริญรักษ์ (2556 : 10) ได้กล่าวถึงความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า คือการแสดงออก ของบุคคลแต่ละบุคคล เกี่ยวกับความรู้สึก ความคิด ความเชื่อ การประเมินผล และการตัดสินใจ เกี่ยวกับสิ่งหนึ่งสิ่งใด เรื่องใด เรื่องหนึ่ง มีผลต่อเนื่องมาจากอารมณ์ พื้นฐานความรู้ ภูมิหลังทางสังคม และสภาพความเป็นจริง ในขณะนั้น ซึ่งไม่อาจบอกได้ว่าถูกหรือผิด อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธ จากคนอื่นก็ได้ ความคิดเห็นของบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงได้เมื่อกาลเวลาเปลี่ยนไป ดังนั้น การสำรวจ ความคิดเห็นเป็นการศึกษาความรู้ของบุคคล กลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคนจะแสดงความเชื่อ และความรู้สึกใด ๆ ออกมา โดยการพูด การเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ ต่อการวางแผนนโยบายต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงระบบงาน รวมทั้งการฝึกหัด ทำงานด้วยเพราะจะทำให้ การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตามความพอใจ ของผู้ร่วมงานความ

คิดเห็นโดยทั่ว ๆ ไป ต้องมีสิ่งประกอบ 3 อย่าง คือ บุคคลที่จะถูกวัดสิ่งเร้าและมีตอบสนอง ซึ่งจะออกมาเป็นระดับสูงต่ำมากน้อย วิธีวัดความคิดเห็นโดยมากใช้การตอบแบบสอบถาม

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2541 ; อ้างถึงใน วิทวัส จันทราภ, 2558 : 11) ได้เสนอแนวคิดที่ว่าทัศนคติ คือ ผลสรุปที่ได้จากความคิด ความเชื่อในสิ่งนั้น ๆ ความคิดเห็นของตนเองและผู้อื่น ความรู้ที่ได้รับมา และความรู้สึกของตนเองที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ บุคคลใดบุคคลหนึ่ง สถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งสามารถประมวลผลที่สามารถที่จะยอมรับหรือปฏิเสธในสิ่งนั้น ๆ ได้ และสิ่งที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้ล้วนมีแนวโน้มที่อาจจะทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้นมาได้

จึงสรุปได้ว่า ความหมายของความคิดเห็น เป็นสิ่งที่ได้จากความคิด ความเชื่อ ความต้องการในสิ่งนั้น ๆ ที่ได้การตอบสนองความต้องการ หรือไม่ก็ตาม และแสดงออกจากความคิด มีผลมาจากอารมณ์พื้นฐานความรู้ ภูมิหลังทางสังคม สิ่งแวดล้อม หรือการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อเวลาเปลี่ยนไป ความรู้เปลี่ยนไป ผลของการปฏิบัติงานเปลี่ยนไปที่เกิดพฤติกรรมที่ได้เปลี่ยนไปต่อสิ่งนั้น ๆ ความคิดเห็นก็สามารถเปลี่ยนไปตามลักษณะที่เกิด หรือผลลัพธ์ที่ได้ของสิ่งนั้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำเครื่องมือแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมาใช้ในงานวิจัย คือ การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ที่สนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการสู่ความเป็นเลิศด้านคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนชินาวาธธารัง ปีการศึกษา 2561 เพื่อแสดงพฤติกรรมต่อการปฏิบัติงานในการวิจัยครั้งนี้

14.2 การเกิดความคิดเห็น

ธงชัย สันติวงษ์ (2539 ; อ้างถึงใน นิศารัตน์ จิรรุ่งแสงสถิต, 2557 : 16-17) ได้สรุปคุณลักษณะของทัศนคติ หรือการเกิดความคิดเห็น ไว้ ดังนี้

1. ทัศนคติเป็นสิ่งที่มิอยู่ในภายใน กล่าวคือ เป็นเรื่องของระเบียบความนึกคิดที่เกิดขึ้นภายในใจของแต่ละบุคคล
2. ทัศนคติไม่ใช่สิ่งที่มีมาแต่กำเนิด แต่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ที่ตนเองได้ไปเกี่ยวข้องอยู่ด้วยในภายนอก และทัศนคตินั้นจะก่อตัวหลังจากการประเมินจากที่ได้ไปเกี่ยวข้องกับสิ่งภายนอกดังกล่าวแล้วแสดงว่า ทัศนคติที่มีอยู่จะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้
3. ทัศนคติจะมีลักษณะมั่นคงถาวร กล่าวคือ หลังจากทัศนคติได้ก่อตัวขึ้นมาแล้วทัศนคตินั้น จะมีความมั่นคงถาวรตามสมควร และจะไม่มีการเปลี่ยนแปลงในทันทีที่ได้รับตัวกระตุ้นที่แตกต่างไป ทั้งนี้เพราะทัศนคติที่ก่อตัวขึ้นมาแล้วนั้นจะมีกระบวนการคิด วิเคราะห์ ประเมิน และสรุป จัดระเบียบ จนกลายเป็นความเชื่อ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงอีกครั้งย่อมต้องใช้เวลาเพื่อให้เป็นไปตามกระบวนการ ดังกล่าวข้างต้นด้วย
4. ทัศนคติจะมีความหมายที่อ้างอิงถึงตัวบุคคลและสิ่งของเสมอ โดยทัศนคติไม่ได้เกิดขึ้นมาจากภายในแต่เป็นสิ่งที่ก่อตัว หรือเรียนรู้จากสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลาย ๆ สิ่งที่มีตัวตนที่สามารถ

อ้างถึงได้โดยสิ่งที่ใช้อ้างอิงเพื่อการสร้างทัศนคติที่กล่าวมานั้น อาจจะเป็นตัวบุคคล กลุ่มคน สถาบัน สิ่งของ ค่านิยม เรื่องราวทางสังคม หรือแม้แต่ความนึกคิดต่าง ๆ

Newsom & Carrell (2000 ; อ้างถึงใน วิทวัส จันทราภ, 2558 : 16) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า การเกิดทัศนคติแต่ละประเภทนั้น จะก่อตัวขึ้นมาและเปลี่ยนแปลงไปได้เนื่องจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน ซึ่งในความเป็นจริงปัจจัยต่าง ๆ ของการก่อตัวของทัศนคติ ไม่ได้มีการเรียงลำดับตามความสำคัญแต่อย่างใด ทั้งนี้เพราะปัจจัยใดมีความสำคัญมากกว่าขึ้นอยู่กับอ้างอิงเพื่อก่อตัวเป็นทัศนคตินั้น บุคคลดังกล่าวได้เกี่ยวข้องกับสิ่งของหรือแนวความคิดที่มีลักษณะแตกต่างกันไปอย่างไร ซึ่งได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติและอธิบายว่าการเกิดทัศนคติประกอบด้วยองค์ประกอบหลักได้แก่

1) พื้นฐานของแต่ละบุคคลหรือเบื้องหลังทางประวัติศาสตร์ (Historical Setting) หมายถึง ลักษณะทางด้านชีวประวัติของแต่ละคน ได้แก่ สถานที่เกิด สถานที่เจริญเติบโต สถานภาพทางเศรษฐกิจสังคม และการเมืองที่ผ่านมาจะเป็นตัวหล่อหลอมบุคลิกภาพของบุคคล และเป็นปัจจัยนำไปสู่การเกิดทัศนคติของคนนั้น ๆ

2) สิ่งแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) ได้แก่ การปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ที่มีต่อกัน และกัน เช่น การเปิดรับข่าวสารกลุ่ม และบรรทัดฐานของกลุ่ม สภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับบุคคล และประสบการณ์ 3) กระบวนการสร้างบุคลิกภาพ (Personality Process) และสิ่งที่เกิดขึ้นมาก่อน (Predispositions) เป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานในการสร้างทัศนคติของแต่ละบุคคล

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545 ; อ้างถึงใน วิทวัส จันทราภ, 2558 : 12) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ทัศนคตินั้น คือ การที่มีกระบวนการความคิดและความรู้สึก ในการที่แสดงออกมาในเชิงบวกหรือการที่แสดงออกมาในเชิงลบ และลักษณะของทัศนคติสามารถแบ่งออกเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

- 1) ทัศนคตินั้นสามารถที่จะเรียนรู้ได้
- 2) คนเราสามารถมีทัศนคติอยู่ได้นานระยะหนึ่ง
- 3) เราสามารถประเมินหรือสรุปได้ว่าทัศนคติของเรานั้น เป็นเชิงบวกหรือเชิงลบ เช่น การที่เรามองเห็นสิ่งต่าง ๆ ดีหรือไม่ดีและเราชอบหรือไม่ชอบอะไร เป็นต้น
- 4) ทัศนคติทำให้คนเราทำตามความต้องการของตนเอง
- 5) ทัศนคติจะแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวกันของบุคคล สิ่งของหรือแม้กระทั่งสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นผ่านทางพฤติกรรมของคนนั้น ๆ

14.3 องค์ประกอบของความคิดเห็น

เทรนดิส ชนะจิต เกตุอุไร (2549 : 8-9) ได้อธิบายว่า องค์ประกอบของความคิดเห็นมี 3 ส่วน ได้แก่

1) องค์ประกอบด้านความรู้ (Cognitive Component) ได้แก่ ความรู้และความคิดที่บุคคล มีต่อสิ่งเร้า ซึ่งอาจเป็นบุคคล กลุ่มหรือภาวะการณ์ใด ๆ ความรู้และความคิดดังกล่าวจะเป็นส่วนกำหนดลักษณะ และทิศทางของความคิดเห็นของบุคคล กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีความรู้และการติดต่อกับสิ่งเร้าได้ครบถ้วนแล้ว บุคคลจะมีความคิดเห็นต่อสิ่งเร้าในทางบวกหรือลบชัดเจนขึ้น

2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) ได้แก่ อารมณ์หรือความรู้สึก ของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า อารมณ์หรือความรู้สึกดังกล่าว จะเป็นสิ่งกำหนดลักษณะและทิศทางของความคิดเห็นของบุคคล กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีอารมณ์หรือความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งใดบุคคลก็จะมีความคิดเห็นทางบวกต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าบุคคลมีอารมณ์หรือความรู้สึกไม่ดีต่อสิ่งใด บุคคลจะมีความคิดเห็นในทางลบ

3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior Component) คือ พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกต่อสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่ง พฤติกรรมดังกล่าวจะเป็นสิ่งบอกลักษณะและทิศทางของความคิดเห็นของบุคคล กล่าวคือ ถ้าพฤติกรรมของบุคคลที่จะแสดงออกต่อสิ่งเร้านั้นชัดเจนแน่นอน ความคิดเห็นก็ย่อมมีลักษณะเป็นบวกหรือลบชัดเจนแน่นอน

Schiffman & Kanuk (2000 ; อ้างถึงใน กรวิวิท กรประเสริฐวิทย์, 2557 : 9) ได้ให้ความหมายของทัศนคติว่า เป็นความโน้มเอียงที่เกิดจากการเรียนรู้ ทำให้มีพฤติกรรมลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบที่มีต่อสิ่งหนึ่ง และได้กำหนดองค์ประกอบทัศนคติไว้ 3 ส่วน ดังนี้

1) ส่วนของความเข้าใจ (Cognitive Component) คือ ความรู้ (Knowledge) การรับรู้ (Perception) ความเชื่อ (Beliefs) อาจแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ซึ่งในส่วนของความเร็วและการรับรู้จะได้รับจากประสบการณ์และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหลายแหล่งข้อมูล และความรู้ี้จะมีผลกระทบต่อความเชื่อ (Beliefs)

2) ส่วนของความรู้สึก (Affective Component) จะสะท้อนอารมณ์ (Emotion) หรือความรู้สึก (Feeling) ของผู้บริโภคที่มีต่อความคิดหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น ในเรื่องความชอบและอารมณ์ที่มีต่อสิ่งนั้น ๆ

3) ส่วนของพฤติกรรม (Conative Component หรือ Behavior หรือ Doing) จะสะท้อนถึงแนวโน้มจะมีพฤติกรรมของผู้บริโภค หรือแนวโน้มการกระทำที่แสดงออกหรือความโน้มเอียงที่จะซื้อสินค้า

14.4 ปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในงานศึกษาของดวงอุมา โสภา (2551: 24) ได้สรุปปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลซึ่งทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงความคิดเห็นที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันไว้ ดังนี้

- 1) ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย คือ เพศ อวัยวะ ความครบถ้วนสมบูรณ์ของอวัยวะต่าง ๆ คุณภาพของสมอง
- 2) ระดับการศึกษา การศึกษามีอิทธิพลต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นและการศึกษาทำให้บุคคลที่มีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้นและคนที่มีความรู้มากมักจะมีความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล
- 3) ความเชื่อ ค่านิยม และเจตคติของบุคคลต่อเรื่องต่าง ๆ ซึ่งอาจจะได้จากการเรียนรู้จากกลุ่มบุคคลในสังคม หรือจากการอบรมสั่งสอนของครอบครัว
- 4) ประสบการณ์เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งจะส่งผลต่อความคิดเห็น
- 5) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สื่อมวลชน ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์หนังสือพิมพ์ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นของบุคคลเป็นการได้รับข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล เพราะเมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใดก็ต้องยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความเห็นไปตามกลุ่มหรือสังคมที่อยู่

จึงสรุปได้ว่า การเกิดความคิดเห็น องค์ประกอบของความคิดเห็น และปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น เป็นทัศนคติ ที่เกิดขึ้นจะมีความมั่นคงถาวรตามสมควร และจะไม่มีเปลี่ยนแปลงง่าย ๆ จนกว่าจะรับแรงกระตุ้นที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดการก่อตัวทัศนคติเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งองค์ประกอบของความคิดเห็นที่เป็นแรงกระตุ้นจูงใจขับเคลื่อน ได้แก่ ความรู้ ความรู้สึก พฤติกรรมที่ตอบสนองต่อแรงกระตุ้น แรงจูงใจ ส่งผลต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดปัจจัยพื้นฐานที่มีต่ออิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลซึ่งทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงความคิดเห็นที่เหมือนกันหรือแตกต่างกัน เช่น ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย การศึกษา ความเชื่อ ค่านิยม เจตคติ ความศรัทธา ประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ

ดังนั้น ในการพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ที่สนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการสู่ความเป็นเลิศด้านคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนชินโนวาทธารัง ปีการศึกษา 2561 ความคิดเห็นจึงมีความสำคัญที่ผู้วิจัยต้องการให้เห็นพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู โรงเรียน และชุมชน ต่อไป

14.5 การวัดความคิดเห็น

ความคิดเห็นจะส่งผลถึงทัศนคติและการแสดงออกถึงพฤติกรรมของเจ้าของความคิด ซึ่ง (ชนนาถ เจริญรักษ์, 2556 : 10-11) ได้แสดงทัศนคติเกี่ยวกับการวัดระดับความคิดเห็นจะช่วยให้กำหนดแนวทางหรือนโยบายต่าง ๆ ให้เหมาะสมและ สอดคล้องกับความคิดเห็นส่วนรวมได้ การวัดความคิดเห็น ทัศนคติ แรงจูงใจ และค่านิยมได้มีการสร้างแบบทดสอบสำหรับวัดสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าว แต่ก็ยังไม่สามารถ แยกจากกันได้อย่างเด็ดขาด เพราะมีบางส่วนที่ซ้ำซ้อนกันอยู่ การวัดความคิดเห็นส่วนใหญ่แล้วยังไม่มีการแบ่งแยกออกจากทัศนคติอย่างชัดเจน และมีบ่อยครั้งที่คำทั้งสองใช้สลับกัน แต่อย่างไรก็ตาม การสำรวจ ความคิดเห็นมักจะเป็นการถามสิ่งที่เฉพาะเจาะจง เช่น การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสนอร่างพระราชบัญญัติปรองดอง หรือการขอแก้ไขรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 เป็นต้น ซึ่งผลที่ได้ออกมาจากการสอบถาม ความคิดเห็นเหล่านี้จะเป็นตัวชี้วัดความพอใจ ไม่พอใจ เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย ของกลุ่มเป้าหมาย ดังกล่าว

สุทธนู ศรีไสย์ และสุพจน์ บุญวิเศษ (2547 ; อ้างถึงใน ชนนาถ เจริญรักษ์, 2556 : 11-12) ที่ได้กล่าวว่า การวัดความคิดเห็น สามารถวัดได้หลายแบบ ดังนี้

1. Scaling Technique เป็นวิธีหนึ่งที่ใช้วัดความคิดเห็น มีอยู่ 2 แบบ คือ

1.1 วิธีของ ลิเคิร์ต (Likert Technique) ออกแบบและสร้างโดยลิเคิร์ต (Likert, 1932 : 1-55) เป็นมาตรวัดแบบรวมคะแนน (Summated Rating Scales) ประกอบด้วยประโยคต่าง ๆ ที่แต่ละ ประโยคของผู้ถูกทดสอบแสดงความรู้สึกออกมา แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยเฉย ๆ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง การใช้มาตรวัดความคิดเห็นแบบลิเคิร์ต สามารถใช้กับจำนวนข้อได้มาก สามารถครอบคลุมเนื้อหาที่น่าสนใจได้อย่างกว้างขวาง ถ้านำมาเปรียบเทียบกับวิธีวัดแบบอื่น ๆ

1.2 วิธีของ เทอร์สตัน (Thurstone Technique) วิธีนี้จะประกอบไปด้วยประโยคต่าง ๆ ประมาณ 10-20 ประโยคหรือมากกว่านั้นที่ผู้ถูกทดสอบจะต้องแสดงระดับความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ กำหนดค่าเอาไว้ คือ กำหนดเป็น Scale Value ซึ่งเริ่มต้นจาก 0.0 ถึง 11.0 คือ ประโยคที่ไม่พึงพอใจ มากสุดเรื่อยไปจนถึงความรู้สึกเป็นกลาง ๆ (Natural Statement) ซึ่งอยู่ในระดับ 5.5 จนถึงระดับ 11.0 ซึ่งเป็นค่าสูงสุดที่เป็นประโยคพึงพอใจมากที่สุด

2. Polling Technique เป็นการหยั่งเสียงประชาชนดูว่า มหาชนมีความรู้สึกในเรื่อง นั้น ๆ อย่างไรบ้าง ส่วนมากจะนำมาใช้กับการเลือกตั้งของพรรคการเมืองหรือที่ทำอะไรเกี่ยวกับ ประชาชน ผลของการหยั่งเสียงจะขึ้นอยู่กับวิธีการสุ่มตัวอย่าง จำนวนกลุ่มตัวอย่างนั้น ๆ ว่าจะออกมาใน ลักษณะใด

3. Questionnaire เป็นการใช้แบบสอบถามประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ดีหรือไม่ดี แบ่งการสอบถามออกเป็น 2 แบบ คือ

3.1 Fixed Alternative Questions เป็นคำถามที่เฉพาะเจาะจงไปแล้วให้ตอบตามเรื่องคำถามเท่านั้น

3.2 Open Ended Questions เป็นคำถามที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมแล้วนำความคิดเห็นหรือความรู้สึกของคนส่วนมากมาจัดกลุ่มดูว่า เขาเหล่านั้นมีความรู้สึกอย่างไร
 ขุนนาถ เจริญรักษ์ (2556 : 12) ได้กล่าวถึง การวัดความคิดเห็นจะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ บุคคลที่จะถูกวัด สิ่งเร้า และการตอบสนอง วิธีวัดความคิดเห็นส่วนใหญ่จะใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ และให้ผู้ตอบเลือกคำตอบตามแบบสอบถาม การวัดความคิดเห็นสามารถทำได้หลายวิธี แต่วิธีที่ง่ายที่สุด คือ วิธีการแสดงให้เห็นถึงจำนวนร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อความเพราะจะทำให้เห็นว่าความคิดเห็นจะออกมาในลักษณะเช่นไร และสามารถทำตามข้อคิดเห็นเหล่านั้นได้

จึงสรุปได้ว่า การวัดความคิดเห็นมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดและวิธีการไว้หลากหลายวิธี เช่น มาตรฐานแบบรวมคะแนน หรือการใช้แบบสอบถาม เป็นต้น

ดังนั้น การวัดความคิดเห็น ของการพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ที่สนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการสู่ความเป็นเลิศด้านคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนซีโนวาพธำรง ปีการศึกษา 2561 ผู้วิจัยจึงนำเครื่องมือแบบสอบถาม มาใช้ในการวัดความคิดเห็นของการวิจัยในครั้งนี้

15. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

15.1 ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจตรงกับภาษาอังกฤษว่า Satisfaction ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) กล่าวว่า เป็นสภาพความรู้สึกของบุคคลที่มีความสุข ความอึดอ้อมใจ เมื่อความต้องการหรือแรงจูงใจของตนได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ ตามพจนานุกรมด้านจิตวิทยา หมายความว่า เป็นความรู้สึกในขั้นแรกเมื่อบรรลุวัตถุประสงค์ และความรู้สึกขั้นสุดท้ายเมื่อบรรลุถึงจุดหมายโดยมีแรงกระตุ้น ซึ่งมีนักวิชาการหลายคน ได้ศึกษาและให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

นางลักษณ์ กลมเกลี้ยง (2554 : 16) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ถ้าบุคคลมีความรู้สึก หรือเจตคติที่ดีต่อการทำงานจะมีผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีการเสียสละ อุทิศกาย ใจและสติปัญญาให้แก่งาน ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

รักชนก บึงมุ่ม (2554 : 24) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกอันดีที่เกิดจากความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมของบุคคลทำให้เกิดความสบายใจและมีความสุขที่ได้รับ

การตอบสนองตามต้องการ ทำให้บุคคลเกิดแรงกระตุ้น มีความพยายามที่จะสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ

สภาพร ส่องแสง (2554 : 52) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นทัศนคติอย่างหนึ่งที่มีลักษณะเป็นนามธรรมไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปร่างได้ เป็นความรู้สึกส่วนตัวเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนในสิ่งที่ขาดหายไป และเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมในการแสดงออกของบุคคลที่มีต่อการเลือกที่จะปฏิบัติในกิจกรรมนั้น ๆ

สุพรรณษา ทองเปลว (2554 : 27) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกในงานที่ทำด้วยความเต็มใจหรือพอใจในทางบวกที่ส่งผลต่อทัศนคติที่ดีในการทำงานและได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลที่แสดงออกเมื่อได้รับผลตอบแทนที่แตกต่าง ซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทนเหล่านั้นเป็นสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงาน มีความเสียสละ อุทิศตนมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานส่งผลให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพ และความก้าวหน้าในองค์กร

ปริญดา หอมสวัสดิ์ (2555 : 51) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ว่า ผู้ปกครองมีความต้องการให้โรงเรียนมีการพัฒนาในด้านวิชาการ หลักสูตร ด้านบุคลากร คุณภาพ ในการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริการนักเรียน ด้านการจัดอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและผู้ปกครองนักเรียนเพื่อที่เด็ก จะได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจและสติปัญญาตลอดจนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตลอดไป

บรรเจิด ศุภราพงศ์ (2556 : 43) กล่าวถึง แนวคิดความพึงพอใจว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่สามารถมองเห็นรูปร่างได้ นอกจากนี้ ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกด้านบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเกิดขึ้นจากความคาดหวังหรือเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลได้ ซึ่งความพึงพอใจที่เกิดขึ้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามค่านิยมและประสบการณ์ของบุคคล ทั้งนี้ความพึงพอใจจึงสามารถนำไปใช้ในการวัดระดับความพึงพอใจกับปัจจัยอื่นที่ใช้ในการศึกษา เช่นความพึงพอใจต่อการบริหารงานของโรงเรียน

พัชรนันท์ อึ้งรัก (2556 : 98) กล่าวถึง ความพอใจในงานว่า ความพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับงานของพนักงานซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงานของเขา เช่น ค่าตอบแทน ในโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ในงานของบุคคล ความพอใจในงานยังเกิดขึ้นจากปัจจัยแวดล้อมของงาน ได้แก่ รูปแบบการบริหาร นโยบายและขั้นตอนการทำงาน กลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง สภาพแวดล้อมการทำงาน ตลอดจนผลประโยชน์และผลตอบแทน อย่างไรก็ตามก็มีข้อมูลสนับสนุนว่าความพอใจในงานจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายในบุคคลมากกว่าเป็นผลจากสภาพแวดล้อมภายนอก โดยมีการศึกษาว่าพันธกรรมมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพอใจในงานของบุคคล

วรายุทธ แก้วประทุม (2556 : 60) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึก หรือทัศนคติที่ดีของบุคคลเป็นไปตามความคาดหวังหรือมากกว่าสิ่งที่คาดหวัง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามได้ต่อไป ความรู้สึกจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้น หากความต้องการหรือจุดมุ่งหมายนั้นได้รับการตอบสนอง และถ้ามีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมีการเสียสละ อุทิศกายใจและสติปัญญาให้แก่งาน ซึ่งจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้ในที่สุด

สุพรรณษา ลอยสมุทร (2559 : 12) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือเจตคติที่ดีต่องานที่กำลังปฏิบัติอยู่ มีผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยแรงกาย และสติปัญญาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่พึงประสงค์ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์การ

จึงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน หรือความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ของงาน ของการบริหาร โดยทุกคนมีเป้าหมายในความสำเร็จเดียวกัน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า หมายถึง ความพึงพอใจของนักเรียน ครู คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้ปกครองที่มีต่อการพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ที่สนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการสู่ความเป็นเลิศด้านคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนซีโนวาทธารัง ปีการศึกษา 2561 ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ บรรลุเป้าหมายมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้และสามารถนำความรู้คุณธรรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู โรงเรียนครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรฐานประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ได้แก่ ระดับมากที่สุดให้ 5 คะแนน ระดับมากให้ 4 คะแนน ระดับปานกลางให้ 3 คะแนน ระดับน้อยให้ 2 คะแนน และระดับน้อยที่สุดให้ 1 คะแนน

15.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ผู้บริหารสถานศึกษาย่อมเป็นผู้ที่ต้องมีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาเป็นผู้ให้บริการสามารถสร้างความพึงพอใจ ความคาดหวัง และภาพความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ ซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ดังนี้

สมุทร ชำนาญ (2556 : 268-294) กล่าวถึง กลุ่มทฤษฎีที่เน้นการศึกษาเนื้อหา (Contents Theories) เป็นกลุ่มที่ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ จึงมีการเรียกชื่อหนึ่งว่าทฤษฎีที่เน้นความต้องการ (Need theories of work motivation) เป็นทฤษฎีที่มุ่งศึกษาเพื่อหาคำตอบของมนุษย์

แต่ทุกคนมีความต้องการอะไร ตลอดจนมีความต้องการอยู่ในระดับใด ทฤษฎีที่เน้นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์มีการนำเสนอไว้หลากหลาย ส่วนทฤษฎีที่เป็นที่ยอมรับในปัจจุบัน มีดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's hierarchy of need) มาสโลว์มีหลักที่สำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยเน้นในเรื่องลำดับขั้นความต้องการ เขามีความเชื่อว่ามนุษย์มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการอันใหม่ที่สูงขึ้น แรงจูงใจของคนเรามาจากความต้องการพฤติกรรมของคนเรามุ่งไปสู่การตอบสนองความพอใจ มาสโลว์ (Maslow) แบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับด้วยกัน ได้แก่

1.1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการปัจจัย 4 เช่น ต้องการอาหารให้อิ่มท้อง เครื่องนุ่งห่มเพื่อป้องกันความร้อน หนาวและอุจาดตา ยารักษาโรคภัยไข้เจ็บ รวมทั้งที่อยู่อาศัยเพื่อป้องกันแดด ฝน ลม อากาศหนาวและสัตว์ร้าย ความต้องการเหล่านี้มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคนต้องบรรลุให้ได้ก่อน

1.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) หลังจากที่มนุษย์บรรลุความต้องการด้านร่างกาย ทำให้ชีวิตสามารถดำรงอยู่ในขั้นแรกแล้ว จะมีความต้องการด้านความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของตนเองเพิ่มขึ้นต่อไป เช่น หลังมนุษย์มีอาหารรับประทานจนอิ่มท้องแล้วได้เริ่มหันมาคำนึงถึงความปลอดภัยของอาหารหรือสุขภาพ โดยหันมาให้ความสำคัญกับเรื่องสารพิษที่ติดมากับอาหาร ซึ่งสารพิษเหล่านี้อาจสร้างความไม่ปลอดภัยให้กับชีวิตของเขา เป็นต้น

1.3 ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Belonging and love needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากการที่มีชีวิตอยู่รอดแล้ว มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแล้วมนุษย์จะเริ่มมองหาความรักจากผู้อื่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของสิ่งต่าง ๆ ที่ตนเองครอบครองอยู่ตลอดไป เช่น ต้องการให้พ่อแม่ พี่น้อง คนรักรักเรา และต้องการให้เขาเหล่านั้นรักเราคนเดียว ไม่ต้องการให้เขาเหล่านั้นไปรักคนอื่นโดยการแสดงความเป็นเจ้าของ เป็นต้น

1.4 ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Esteem needs) เป็นความต้องการอีกขั้นหนึ่งหลังจากได้รับความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความรักและเป็นเจ้าของแล้ว จะต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการได้รับเกียรติจากผู้อื่น เช่น ต้องการการเรียกขาน จากบุคคลทั่วไปอย่างสุภาพให้ความเคารพนับถือตามควร ไม่ต้องการการกดขี่ข่มเหงจากผู้อื่น เนื่องจากทุกคนมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน

1.5 ความต้องการความเป็นตัวตนอันแท้จริงของตนเอง (Self-actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย หลังจากที่ผ่านมาความต้องการความเป็นส่วนตัวเป็นความต้องการที่แท้จริงของตนเอง ลดความต้องการภายนอกลง หันมาต้องการสิ่งที่ตนเองมีและเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ แต่ความต้องการในขั้นนี้มักเกิดขึ้นได้ยาก เพราะต้องผ่านความต้องการในขั้นอื่น ๆ มาก่อนและจะต้องมีความเข้าใจในชีวิตเป็นอย่างดี

2. ทฤษฎีอีอาร์จี ของอัลเดอเฟอร์ (Alderfer' ERG theory) ซึ่ง จำเนียร พลหาญ (2553 : 117) ได้กล่าวถึง เคลตัน อัลเดอเฟอร์ (Clayton alderfer) เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาทฤษฎีความต้องการของมนุษย์และได้รับอิทธิพลจากแนวคิดของ เมอร์เรย์ (Murray) อัลเดอเฟอร์ (Alderfer) ซึ่ง ทฤษฎีดังกล่าว มีพื้นฐานจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) คือ ทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ เรียกว่า ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG) และอัลเดอเฟอร์ (Alderfer) สรุปความต้องการของมนุษย์มีเพียง 3 ประเภท ซึ่งแทนด้วยอักษรย่อ ดังนี้

2.1 ความต้องการเพื่อการคงอยู่ (Existence needs : E) ความคงอยู่หรือความสามารถซึ่งดำรงอยู่ได้ของมนุษย์ คือ การที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นทั้งกายและจิตใจอย่างพอเพียงที่จะดำรงอยู่ได้โดยไม่มีปัญหา

2.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness need : R) ความต้องการทางสังคมที่มนุษย์ต้องการมีเพื่อน ไม่ต้องการอยู่อย่างโดดเดี่ยว สามารถรวมตัวกันเป็นกลุ่มหรือทีมได้อย่างเปิดเผย และได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กร เป็นไปตามธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคม (Social animal)

2.3 ความต้องการความก้าวหน้า (Growth need : G) เป็นความต้องการส่วนบุคคลในการที่ใช้ความรู้และความสามารถ และทักษะของตนเพื่อทำงานอย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่รวมทั้งได้มีโอกาสใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้อย่างเต็มที่ มีความรับผิดชอบสูงขึ้น มีความต้องการความสำเร็จสูงสุดในชีวิตกับบางส่วนของความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ

จึงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความสุข ความอึดอึ้งใจเมื่อความต้องการของตนเองได้รับการตอบสนอง ตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้น เกิดได้หลายปัจจัยเช่น ผลการปฏิบัติงาน ความต้องการเพื่อคงอยู่ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความก้าวหน้า เป็นต้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำหลักการของทฤษฎีความพึงพอใจมาใช้ในการพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ที่สนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการสู่ความเป็นเลิศด้านคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนซีโนวาทธำรง ปีการศึกษา 2561 ที่ เป็นความต้องการ เป็นเป้าหมายที่ทำให้นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และเป็นความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนได้เสีย และความต้องการของนโยบายการศึกษาทุกระดับ ผู้วิจัยจึงนำมาใช้วัดความพึงพอใจของผู้เรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครอง ในการวิจัยครั้งนี้

15.3 การวัดความพึงพอใจ

นักวิชาการหลายคนได้กล่าวถึง การวัดความพึงพอใจ ดังนี้

พัชรียา แก่นสา (2555 : 46-48) กล่าวถึง การวัดความพึงพอใจไว้ สรุปได้ว่า การวัดความรู้สึกในทางที่ดี ไม่ดี หรือไม่พอใจ ซึ่งวิธีการวัดนั้นมีอยู่หลายวิธี เช่น วิธีการสังเกต วิธีการสัมภาษณ์ วิธีการใช้แบบสอบถาม เป็นต้น ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) วิธีการสังเกต เป็นวิธีการใช้ตรวจสอบบุคคลอื่นโดยการเฝ้ามองและจดบันทึกอย่างมีแบบแผน วิธีนี้เป็นวิธีการศึกษาที่เก่าแก่ และยังเป็นที่ยอมรับใช้อย่างแพร่หลายจนถึงปัจจุบัน แต่ก็เหมาะสมกับการศึกษากับข้อมูลจำนวนน้อยเท่านั้น

2) วิธีการสัมภาษณ์ เป็นวิธีการที่ผู้วิจัยจะต้องไปสอบถามโดยการพูดกับบุคคลนั้น ๆ โดยมีการเตรียมแผนงานล่วงหน้า

3) วิธีการใช้แบบสอบถาม วิธีการนี้จะเป็นการใช้แบบสอบถามที่มีข้อความอธิบายไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้ตอบทุกคนมีความเข้าใจตรงกัน มักใช้ในกรณีที่ต้องการข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนมาก ๆ วิธีนี้นับเป็นวิธีนิยมใช้ในปัจจุบันวิธีหนึ่ง คือ มาตรฐานประมาณค่าแบบ ลิเคิร์ต (Likert scales) ประกอบด้วย ข้อความที่แสดงถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วมีคำตอบที่แสดงถึงระดับความรู้สึก ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

สุชาติ เนตรฉัยยา (2555 : 49) กล่าวว่าวิธีการวัดความพึงพอใจต่อการให้บริการสาธารณะ (Public service satisfaction) จะเป็นการประเมินค่าโดยลูกค้าหรือผู้รับบริการต่อกิจกรรมสาธารณะในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือชุดของการให้บริการสาธารณะใด ๆ ก็ตามตัวชี้วัดความพึงพอใจ ส่วนใหญ่จะวัดที่พฤติกรรมของผู้ให้บริการกระบวนการให้บริการหรือผลผลิตที่ได้รับ ดังนั้น การวัดระดับความพึงพอใจจึงน่าจะหมายถึงปฏิกริยาด้านความรู้สึกของประชาชนในฐานะ ผู้รับบริการว่ามีความรู้สึกเช่นไรต่องานหรือต่อบริการนั้น ๆ ซึ่งอาจจะประเมินว่าชอบมาก ชอบน้อย พอใจหรือไม่พอใจเช่นไร โดยที่ความรู้สึกนี้น่าจะเป็นความรู้สึกสุดท้ายภายหลังจาก ที่ประชาชนเหล่านั้นได้ตัดสินใจประเมินออกมาแล้วขณะที่พฤติกรรมของผู้ให้บริการ กระบวนการบริหารผลผลิตที่ได้รับจะเป็นสาเหตุของการทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจออกมา

เสาวภาคย์ ปฐมพฤษ์วงษ์ (2558 : 34) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการวัดความพึงพอใจต่อการบริการจะกระทำได้อย่างไร ดังนี้

1) การใช้แบบสอบถาม เป็นที่ยอมรับใช้กันแพร่หลายโดยการขอร้องหรือขอความร่วมมือจากกลุ่มบุคคลที่ต้องการวัด แสดงความคิดเห็นลงในแบบฟอร์มที่กำหนดคำตอบไว้ให้เลือกตอบ หรือคำตอบเป็นอิสระ โดยคำถามที่อาจถามถึงความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ที่หน่วยงานลงให้บริการอยู่ เช่น ลักษณะของการให้บริการ ลักษณะของเวลาในการให้บริการและพนักงานที่ให้บริการ เป็นต้น

2) การสัมภาษณ์ เป็นวิธีหนึ่งซึ่งเป็นวิธีที่ต้องอาศัยเทคนิคและความชำนาญพิเศษของผู้สัมภาษณ์

3) การสังเกต ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการ โดยวิธีการสังเกตจากพฤติกรรมทั้งก่อนมารับบริการ ขณะรอรับบริการและหลังจากรับบริการแล้ว เช่น สังเกตกิริยาท่าทาง การพูด สีหน้า ความถี่ของการมาขอรับบริการ เป็นต้น

จึงสรุปได้ว่า การวัดความพึงพอใจ มีนักวิชาการกล่าวไว้หลายท่านว่า การวัดความพึงพอใจมีหลายวิธี เช่น แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต ซึ่งก็จะมีระดับความพึงพอใจที่แตกต่างกันไป

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ใช้แบบสอบถามในการวัดความพึงพอใจเชิงคุณภาพของผู้เรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครอง ว่าได้รับการตอบสนองความต้องการ จากการพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ที่สนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการสู่ความเป็นเลิศด้านคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนซีโนวาท อารัง ปีการศึกษา 2561 ผลเป็นอย่างไร ซึ่งเกิดจากผลสะท้อนเชิงคุณภาพต่อคุณภาพผู้เรียนที่เกิดขึ้นอย่างเชิงประจักษ์ เป็นสาเหตุของการนำความรู้สู่ถึงความพึงพอใจหรือไม่พอใจออกมา

15.4 การสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ

บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 60-73) ได้อธิบายถึงขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจมีดังนี้

1) วิเคราะห์ลักษณะของข้อมูลที่ต้องการ โดยวิเคราะห์จากจุดประสงค์ในการวิจัย กำหนดโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม

2) กำหนดรูปแบบของคำถาม ทำการศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำราต่าง ๆ ศึกษาแบบสอบถามจากคนอื่น ๆ ที่วิจัยในเรื่องคล้าย ๆ กัน แล้วกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม

3) เขียนแบบสอบถามฉบับร่าง ตามโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามในขั้นที่ 1 และตามหลักในการสร้างและรูปแบบที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 2

4) ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญในด้านที่จะศึกษา และด้านวัดผล พิจารณาความถูกต้อง ความเที่ยงตรงของข้อคำถามแต่ละข้อ นำเอาข้อวิจารณ์เหล่านั้นมาพิจารณาแก้ไข

5) ทดลองใช้และปรับปรุงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้มีลักษณะคล้ายกลุ่มเป้าหมายประมาณ 5 -10 คน เพื่อพิจารณาความชัดเจนของข้อคำถามต่าง ๆ อาจพิจารณาเกี่ยวกับเวลาในการตอบด้วย หลังจากตอบเสร็จทำการสัมภาษณ์ผู้ตอบเกี่ยวกับความเข้าใจในข้อความต่าง ๆ ปัญหาที่พบในขณะตอบ รวมทั้งให้วิจารณ์แบบสอบถามนั้นด้วย แล้วนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณาปรับปรุงแบบสอบถามนำไปทดลองกับกลุ่มที่คล้ายกลุ่มเป้าหมาย

6) พิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง ทำการพิมพ์แบบสอบถามฉบับที่จะใช้จริง หลังจากปรับปรุงในขั้นที่ 5 แล้ว ในการพิมพ์ฉบับจริงจะต้องคำนึงถึงความชัดเจน ในการอธิบายจุดประสงค์และวิธีตอบ และพิจารณา ความถูกต้องในเนื้อหาสาระและการพิมพ์ จัดรูปแบบการพิมพ์ให้สวยงาม

สมนึก ภัททิยธนี (2553 : 37-43) กล่าวถึง การสร้างแบบวัดความพึงพอใจมีดังนี้

- 1) คำชี้แจงระบุถึงจุดประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถาม พร้อมตัวอย่าง
- 2) ข้อคำถามส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น ชื่อ-สกุล เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ ฯลฯ
- 3) ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อเท็จจริง และความคิดเห็น เป็นส่วนสำคัญที่สุดที่จะช่วยให้รายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการศึกษา เพื่อให้แบบสอบถามมีคุณภาพสูง

จึงสรุปได้ว่า การสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ มีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลที่ต้องการสอบถาม การกำหนดรูปแบบของคำถามเป็นลักษณะเชิงคุณภาพ เขียนแบบสอบถามฉบับร่างที่มีเนื้อหาที่ต้องการสอบถาม สัมภาษณ์ ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ทดลองใช้ และปรับปรุง พิมพ์แบบสอบถามฉบับจริงนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

ดังนั้น การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ที่สนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการสู่ความเป็นเลิศด้านคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนซีโนวาทธารง ปีการศึกษา 2561 ผู้วิจัยจึงได้สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้ปกครอง ต่อการพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ที่สนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการสู่ความเป็นเลิศด้านคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนซีโนวาทธารง ปีการศึกษา 2561 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของลิเคิร์ท คือ ระดับ 5 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ระดับ 3 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ระดับ 2 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย และระดับ 1 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

16. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

16.1 งานวิจัยในประเทศ

วาสนา สายทอง (2552 : 99-102) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในอำเภอแม่वंก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาสูงสุดด้านการกระจายอำนาจ รองลงมาคือด้านการมีส่วนร่วม ด้านการตรวจสอบและถ่วงดุล ด้านการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน และด้านการบริหารตนเอง และ 2) แนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในอำเภอแม่वंก ด้านการกระจายอำนาจ คือ สถานศึกษาดำเนินงานด้านงบประมาณ การเงิน ได้ถูกต้อง มีการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ สรุปผล และนำไปปรับปรุงแก้ไข และจัดวางโครงสร้างการบริหารงานบุคคลที่เป็นระบบ ด้านการมีส่วนร่วม ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนงบประมาณ การเงิน ลงมือปฏิบัติ ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข ด้านการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน ได้แก่ ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ เสียสละเพื่อส่วนรวม การกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และแผนพัฒนาการศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ด้านการบริหารตนเอง ได้แก่ สถานศึกษาอบรมหลักสูตรใหม่ ๆ มอบหมายหน้าที่สอดคล้องกับความสามารถ ระดมทรัพยากรท้องถิ่นมาช่วยในการจัดการศึกษา ด้านการตรวจสอบและถ่วงดุล ได้แก่ สถานศึกษาจัดการศึกษาสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา จัดระบบและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ อบรม ติดตาม ตรวจสอบระบบประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอก

ดาวเรือง กินาวงศ์ (2553 : 75-76) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนบ้านเวียงฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ ในการกระจายอำนาจผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานที่ปฏิบัติได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกฝ่าย ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ แต่งตั้งคณะกรรมการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตย ร่วมมือกับทุกฝ่ายทำแผนกลยุทธ์ กระจายอำนาจการบริหารให้แก่ครูสายชั้นและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สำหรับการมีส่วนร่วม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า แต่ละฝ่ายงานมีส่วนร่วมในการนำเสนอแนะและโครงการร่วมกันวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยในการจัดทำแผนกลยุทธ์ มีการประชุมสร้างความเข้าใจทุกสัปดาห์ และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีการเลือกตั้งคณะกรรมการนักเรียน ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของโรงเรียนและส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ ส่วนการบริหารตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า เป็นโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นโรงเรียนแกนนำการใช้หลักสูตรแกนกลาง พุทธศักราช 2551 มีหลักสูตรสถานศึกษา มีการประกันคุณภาพการศึกษา และ

กำหนดมาตรฐานตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษา บริหารจัดการงบประมาณการเงินของโรงเรียนตามระเบียบ ให้บริการสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และวัดผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย สำหรับการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า ได้ร่วมกันจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอกับความต้องการพัฒนางาน รวมทั้งมีอิสระในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ขณะที่การตรวจสอบและถ่วงดุล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า ได้มีการกำหนดวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ได้วิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ มีคณะกรรมการตรวจสอบดูแลด้านอาคารสถานที่ แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผล มีระบบการใช้งบประมาณที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะปฏิบัติงาน จัดทำสรุปงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียน

วัฒนา โรจน์เจริญชัย (2553 : 111-117) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเบญจมิตร อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารหลักสูตรมีการปฏิบัติและเป็นจริงในระดับมาก คือ การทำแผนงานบริหารหลักสูตร โดยชุมชนมีส่วนร่วม มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง และสนองตอบความต้องการของท้องถิ่น สำหรับการจัดการเรียนการสอน พบว่ามีการปฏิบัติและเป็นจริงระดับมาก คือ มีแผนงานการจัดการเรียนการสอนที่มาจากความร่วมมือของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนวัตกรรมที่ทันสมัยประกอบการสอนมีเอกสารหลักฐาน ร่องรอยการปฏิบัติและเป็นจริงระดับมาก คือ มีแผนงานโครงการในการวัดและประเมินผลการศึกษา มีระเบียบการวัดและประเมินผลที่มาจากความร่วมมือของคณะกรรมการหลายฝ่าย

ศรัทธา ห่องทอง (2553 : 231-243) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติงานตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยหลักการที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ การบริหารจัดการศึกษาที่ดี และที่หลักการกระจายอำนาจ มีค่าเฉลี่ยของของระดับการปฏิบัติต่ำสุด 2) การปฏิบัติงานตามหลักการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า หัวหน้ากลุ่ม การบริหารวิชาการ และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหาการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มการบริหารวิชาการ และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา ได้แก่

การกระจายอำนาจไม่แท้จริงไม่ครอบคลุมทุกด้าน ชุมชนไม่กล้าแสดงออกในการมีส่วนร่วมเท่าที่ควร และการไม่ปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้และ 4) ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานตาม หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มการบริหารวิชาการและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา ได้แก่ ควรจัดประชุมทำความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ สถานศึกษาควรประชุมวางแผน ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ และควรมีการชี้แจงงานอย่างเป็นระบบ

กรกมล เพิ่มผล (2554 : 148-149) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยสรุปผลไว้ว่า 1) ระดับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนเทศบาล มีค่าเฉลี่ย 3.92 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม การบริหารตนเอง การตรวจสอบและถ่วงดุล อยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิภาพการบริหารงาน วิชาการของครูในโรงเรียนเทศบาล มีค่าเฉลี่ย 3.95 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล และการประกันคุณภาพ อยู่ในระดับมาก 3) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูงกับประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 4) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของครู ในโรงเรียนเทศบาลทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอน การวัด และประเมินผล และการประกันคุณภาพของครูในโรงเรียนเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คิดเป็นร้อยละ 72.20

จงทอง ล้วนเหล่าอังกูร (2554 : 76-80). ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐานทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก อันดับหนึ่ง คือ ด้านหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม รองลงมาด้านหลักการบริหารจัดการโรงเรียนที่ดี และด้านหลักการกระจายอำนาจเป็นอันดับที่ 2 และ 3 ตามลำดับ 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ครูที่มีเพศ อายุระดับการศึกษา และประสบการณ์ การทำงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ไม่แตกต่างกัน

สำเร็จ กุจิรพันธ์ (2554 : 49-50) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 สรุปผลตาม วัตถุประสงค์ของการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา

ชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านยกเว้นด้านหลักการภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน อยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับด้านอื่นอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านหลักการพัฒนาทั้งระบบ ด้านหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านหลักการกระจายอำนาจ ด้านหลักการบริหารตนเองและด้านหลักความพร้อมที่จะรับการตรวจสอบตามลำดับ 2) เมื่อเปรียบเทียบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ด้านหลักการกระจายอำนาจควรมอบหมายงานและมอบอำนาจให้แต่ละฝ่ายรับผิดชอบงานตามโครงสร้างการบริหารของโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ด้านหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมควรให้ความสำคัญกับ คณะกรรมการสถานศึกษาให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป โดยให้ร่วมวางแผนร่วม ตัดสินใจ ด้านการบริหาร ตนเอง ควรให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามผลการ ดำเนินการตามแผนการตรวจสอบและรายงานผล ด้านหลักการมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน ผู้บริหาร สถานศึกษาควร กระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ สร้างขวัญและกำลังใจ จัดสวัสดิการ เอื้ออำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน ด้านหลักการพัฒนาทั้งระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาควร พัฒนาในทุกด้าน ทั้งครู ผู้ปกครอง ชุมชน การบริหารจัดการ การจัดกระบวนการเรียนการสอน และ ด้านความพร้อมที่จะ ตรวจสอบได้ ควรให้คณะกรรมการทุกฝ่ายได้รับรู้ กระบวนการทำงานให้ปฏิบัติ ตามแผนที่ได้วางไว้อย่างถูกต้อง พร้อมให้มีการรายงานผลการดำเนินงานอย่างเป็นปัจจุบัน

อภิรดี กลกิจ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับ มาตรฐานด้านผลผลิตในโรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีหลักการกระจายอำนาจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และหลักการแบบมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับน้อยที่สุด 2) มาตรฐานด้านผลผลิตในโรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจรรณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง คิดแบบองค์รวมทั้งระบบ และมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับน้อยที่สุด 3) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับมาตรฐานด้านผลผลิตในโรงเรียน เทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เอมอร วิริยะขันติกุล (2555 : 102) ได้ทำการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพ ผลการวิจัยพบว่าสถานศึกษาควรมีการแบ่งงาน 4 ฝ่าย อย่างชัดเจนโดยแต่ละฝ่ายมีผู้รับผิดชอบตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม โดยการออกคำสั่งแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ทราบและจัดทำโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจน ผู้บริหารต้องยอมรับการตัดสินใจ และการแสดงความคิดเห็นของผู้รับผิดชอบงานมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรภายในโรงเรียน การจัดสรรงบประมาณในการบริหารงานควรมีความรวดเร็วและคล่องตัวมากกว่าที่เป็นอยู่ จัดหาและอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

อัคริตา ยูโซะ (2555 : 92-98) ได้ศึกษาเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามแนวทางการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานต่อทัศนคติของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส พบว่า การปฏิบัติตามแนวทางโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามทัศนคติของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ หลักการกระจายอำนาจ หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม หลักการบริหารตนเอง หลักความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ หลักการมีผู้นำแบบเกื้อหนุน ผลของการศึกษา พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีทัศนคติต่อการปฏิบัติตามแนวทางโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีเพศและอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติตามแนวทางโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อำพัน สัจกุลชัยเลิศ (2555 : 64-65) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า 1) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ การตรวจสอบและถ่วงดุล การบริหารงานแบบกระจายอำนาจ การคืนอำนาจให้กับประชาชน การบริหารงานแบบการมีส่วนร่วม ยกเว้นด้านการบริหารตนเองอยู่ในระดับมาก จำแนกบทบาทโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ยุพิน ทักฉิม (2556 : 103-104) ได้ทำการวิจัยโดยศึกษาและเปรียบเทียบการดำเนินการตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในอำเภอหาดุพนมจังหวัดนครพนม พบว่า 1) การดำเนินการตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนมเขต โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการดำเนินการตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในอำเภอหาดุพนมจังหวัดนครพนม จำแนกตามสถานภาพผู้บริหารโรงเรียนและครูโดยรวม พบว่าไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกระจายอำนาจ และด้านหลักการความ

รับผิดชอบ ที่ตรวจสอบได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ส่วนผลการเปรียบเทียบการดำเนินการตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียน ในอำเภอธาตุพนม นครพนม จำแนกตามขนาดโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกัน 4 ด้าน คือ ด้านหลักการกระจายอำนาจ ด้านหลักการบริหารตนเอง ด้านหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม และ ด้านหลักการความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีการดำเนินการตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมากกว่าผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็กส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

วชิราภรณ์ วงศ์ธิ (2556 : 136-137) ได้ทำการวิจัยและศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินงานในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า 1) ครูและผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หลักการบริหารตนเอง 2) ครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านหลักการบริหารตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมากกว่าผู้บริหาร 3) ครูและผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน และด้านหลักการบริหารตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เกวลี เกร็มย์ (2561 : 102) ได้ศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า 1) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบประเด็นที่น่าสนใจจากการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานใน

สถานศึกษา คือ ต้องคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษาและประชาชนที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ครูต้องเรียนรู้วิถีทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่โดยครูร่วมกันเรียนรู้ (Collaboration Learning) มีการเสริมพลังอำนาจ สร้างพื้นที่สำหรับการเรียนรู้ สร้างโอกาสในการเรียนรู้พร้อมกับนำวัฒนธรรมของโรงเรียนบูรณาการเข้ากับวัฒนธรรม ค่านิยม คุณค่าของตนเองที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ ซึ่งเป็นส่วนช่วยในการวางรูปแบบพฤติกรรมและการรับรู้ เพื่อประยุกต์กับการจัดการเรียนการสอนไปสู่เป้าหมายร่วมกันของโรงเรียน ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ทำให้เกิดการเรียนรู้ในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในตัวผู้เรียน องค์ประกอบที่ 2 การคิดเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความรู้ต่าง ๆ ระหว่างครูเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในกลุ่ม ครูต้องมีทักษะการคิดขั้นสูง ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การคิด สังเคราะห์ การคิดอย่างวิจารณ์ญาณ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดแก้ปัญหา องค์ประกอบที่ 3 แบบปฏิบัติที่ดี เป็นวิธีการจัดการเรียนการสอนจากการเรียนรู้ร่วมกันของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นำไปสู่ผลลัพธ์ คือ ผู้เรียนมีการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นและตอบสนองเป้าหมายของโรงเรียนทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ก้าวสู่ความเป็นเลิศ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาระบบคุณภาพของโรงเรียนในการพัฒนาผู้เรียน ด้านการแบ่งปันแนวปฏิบัติส่วนบุคคลภายในกลุ่มครู องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาเชิงวิชาชีพของตนเองไว้เป็นทั้งเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพและเป็นบันไดอาชีพ (Career Path) ในการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ปรับเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดใหม่ ๆ ทางการศึกษา และด้านการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่อให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง ทำให้การเรียนรู้มีคุณภาพอยู่เสมอแต่ละองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูศึกษามีกิจกรรม และเทคนิควิธีที่สอดคล้องกับความต้องการของครูและนักเรียน โดยใช้เทคนิควิธีการบรรยาย การตั้งคำถาม การอภิปรายกลุ่ม และรายบุคคล การทดสอบ การแสดงบทบาทสมมติและการลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จริง ซึ่งเน้นให้ครูทุกคนในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา พบว่า สมรรถนะเชิงวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รวมทั้งทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนเพิ่มสูงขึ้น ผลการเรียนรู้ในวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ของผู้เรียนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรลักษณ์ ชูกำเนิด ; เอกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์ (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์ประกอบ คุณลักษณะ และรูปแบบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูบริบทโรงเรียนในประเทศไทยที่มีแนวทางการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่า ด้านรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ประกอบด้วยจุดเปลี่ยนผ่านจากระบบปิดสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่มีด้วยการขับเคลื่อนผ่านองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทยที่มีความสัมพันธ์ส่งผลต่อเนื่องกันอย่างเป็นเหตุและผลอย่างเป็นลำดับ ตามองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและรับฟัง 2) ภาวะผู้นำ ไร้ศัลยภาพทำให้เกิดการเผยแพร่ของผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม ทำให้เกิดพลังเข้มทิศวิสัยทัศน์ร่วม 4) ระบบเปิดแบบฝึกกำลังมุ่งสู่ผู้เรียน ทำให้เกิดการเผยแพร่เป็นเจ้าของงานการเรียนรู้ 5) ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่วุฒิภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครู ทำให้เกิดเจตจำนงร่วมพัฒนาวิชาชีพ 6) พื้นที่เรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจบนฐานงานจริง ทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงฐานงานจริง เมื่อแต่ละพื้นที่มีการพัฒนาในรูปแบบดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง จนกลายเป็นวิถีปกติขององค์กร

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC คือ วิธีการในการพัฒนาครู โดยการจัดบรรยากาศให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูไม่โดดเดี่ยวและมีเครือข่ายในการทำงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน PLC มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ 1) เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข 2) เป็นชุมชนที่มีฉันทะและความศรัทธาในการทำงาน 3) เป็นชุมชนที่เอื้ออาทร มีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ 4) เป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้ การนำ PLC มาใช้ในสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้ตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มี 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นวางแผน ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน และขั้นกำหนดกิจกรรมการพัฒนา 2) ขั้นลงมือปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่กลุ่มทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ 3) ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนที่สมาชิกแต่ละคนนำผลการปฏิบัติมาเสนอในวงสนทนา โดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยปกตินิยมใช้การทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการสังเกตผลการปฏิบัติงาน และ 4) ขั้นสะท้อนผลเป็นขั้นการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครองและกรรมการสถานศึกษา เป็นหลักการนำ PLC มาใช้ในโรงเรียนจะสำเร็จหรือไม่ ขึ้นกับเงื่อนไข 5 ประการ ได้แก่ ความเป็นผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปัน การเรียนรู้ร่วมกัน และ

การประยุกต์ใช้ความรู้ค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมของสมาชิก เงื่อนไขที่ช่วยผดุงความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และการแบ่งปันการปฏิบัติ

วาสนา ทองทวีอังยศ (2560 : บทความย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา 2) ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาตามลำดับสามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาได้ร้อยละ 79.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัญญา แจ่มกังวาล (2554 : บทความย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และปัจจัยการบริหารกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก

มงคลทิพย์ ใจอินผล (2554 : บทความย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการดำเนินงานวิชาการของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ครูส่วนใหญ่ได้ให้ข้อมูลว่าผู้บริหารได้อบรมเรื่องการนำหลักสูตรไปใช้แก่ครูและบุคลากร ผู้บริหารมีการประชุมคณะครูเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรและส่งเสริมให้ครูพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงสภาพชุมชนและท้องถิ่น ผู้บริหารได้แนะนำให้ครูนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาจัดทำสื่อการเรียนการสอน รวบรวมแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นเพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้และนักเรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน สื่อผู้บริหารได้จัดให้มีสมุดบันทึกผลการนิเทศ มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศนอกจากนั้น ปัญหาที่พบได้มีครูส่วนน้อยเสนอว่าผู้บริหารขาดการกำกับติดตามการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่องและ

เป็นระบบ รวมถึงผู้นิเทศไม่ได้เน้นนิเทศด้านงานวิชาการ และไม่ได้ปฏิบัติตามแผนการนิเทศที่วางไว้ เนื่องจากอัตราส่วนของครูนิเทศและพื้นที่รับผิดชอบมีมากเกินไป พื้นที่การทำงานทुरกันดารห่างไกลกันมาก เดินทางยากลำบากทำให้นิเทศได้ไม่ทั่วถึง โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหาร ครูวิชาการ และผู้นิเทศควรให้ความสำคัญของการนิเทศภายใน ควรกำกับติดตามผลการนิเทศอย่างสม่ำเสมอและนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาให้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้นเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูนำไปสู่ความร่วมมือร่วมนใจกับปฏิบัติงานการศึกษาให้สำเร็จลุล่วงและเพื่อพัฒนาคุณภาพขององค์กร

เฉลิมพล นาแสง (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการระดมทรัพยากรทางการศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การระดมทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านการจัดการ และด้านวัสดุอุปกรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ส่วนด้านที่ระดับการปฏิบัติมากเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา รองลงมาคือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่สำหรับการปฏิบัติที่มีค่าน้อยที่สุดคือ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นและความสัมพันธ์ระหว่างการระดมทรัพยากรทางการศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับที่สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มณฑล ถาวรยิ่ง (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านผู้นำการมีส่วนร่วม ด้านผู้นำที่ต้องการแก้ปัญหาและด้านผู้นำด้านการจัดการศึกษาในระดับปานกลาง คุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศาสตรา ปาสาบุตร (2554 : 80-82) ได้ศึกษาวิจัย เกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ปกครอง นักเรียนต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดศูนย์พัฒนาคุณภาพ การศึกษาบรบือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า ความพึงพอใจ ของผู้ปกครองอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะจากการวิจัย สรุปได้ว่า 1) หลักการกระจายอำนาจ ควรมี การกระจายอำนาจในการทำงานมีการแบ่งหน้าที่และให้อำนาจในการตัดสินใจไปยังผู้ที่เกี่ยวข้อง 2) หลักการมีส่วนร่วมควรเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจ 3) หลักค้ำอำนาจให้ชุมชนควรให้ชุมชนมีอำนาจตัดสินใจตามความต้องการของชุมชนได้ 4) หลักการบริหารตนเองโรงเรียนควรมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ แก้ปัญหาเองอย่างเป็นระบบ ยืดหยุ่นในการทำงาน ตัดสินใจเองได้ 5) หลักตรวจสอบถ่วงดุลควรให้คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมตรวจสอบความโปร่งใส

บุษกร วงศ์สุวรรณ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดยโสธร ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดยโสธร ทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในความสำเร็จในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความพึงพอใจในการ ปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจใน รายได้และสวัสดิการ ด้านความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ประจักษ์ศักดิ์ สติถน้อย (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครู และ ผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนบ้านศรีทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูและผู้ปกครองที่มีต่อ การบริหารของผู้บริหารโรงเรียนบ้านศรีทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและ การบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

พีรณันต์ สุขสมบูรณ์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อ การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนวัดราษฎร์รังสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน วัดราษฎร์รังสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

สุพรรณษา ลอยสมุทร (2559 : 58-59) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ได้สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม และด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของทุกด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

นงลักษณ์ กลมเกลี้ยง (2554 : 58) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดบูรพาพิทยาราม (ธรรมรัตน์ศึกษาประชาอุทิศ) จังหวัดจันทบุรี พบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดบูรพาพิทยาราม (ธรรมรัตน์ศึกษาประชาอุทิศ) จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อเรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ คือ การบริหารงานบุคคลมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือการบริหารทั่วไป การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานวิชาการ ตามลำดับ

ผุสดี แสงหล่อ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารงานของโรงเรียนสวนป่าอู่ปลั่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารงานของโรงเรียนสวนป่าอู่ปลั่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป

บรรเจิด ศุภราพงศ์ (2556 : 100) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองในการบริหารงานของโรงเรียนปากช่องพิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองในการบริหารงานของโรงเรียนปากช่องพิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานงบประมาณ

สุดาทิพย์, วิโรจน์ มุทุกันต์, สำเร็จ ยุธชัย (2558 ; อ้างถึงใน จุริรัตน์ ทัดแก้ว, 2560 : บทความ) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 5 พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 5 ด้านการกระจายอำนาจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

14.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Agustinus Bandur (2009 : 845-873) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน : ความท้าทายและผลกระทบ (School-Based management development : challenges and impacts) เพื่อตรวจสอบการปฏิรูปนโยบายการบริหารโรงเรียนที่ใช้ในปัจจุบันในประเทศอินโดนีเซีย ผลกระทบของการขยายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในระดับโรงเรียนเพื่อความท้าทายและการเผชิญหน้ากับสมาชิกสภาโรงเรียนและการแก้ปัญหา ผลการวิจัย พบว่าความรับผิดชอบของผู้มีอำนาจในระดับโรงเรียนสามารถสร้างความร่วมมือในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในโรงเรียน การปฏิบัติภารกิจ วิสัยทัศน์ในแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ ตำราเรียน อาคารสถานที่ หลักสูตรของโรงเรียน และนโยบายระเบียบวินัยนักเรียนในทางกลับกันเมื่อกระจายอำนาจไปยังโรงเรียนได้สร้างการเปลี่ยนแปลงหลายอย่างในโรงเรียนรวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมและการมีส่วนร่วมของชุมชนเพิ่มมากขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ได้นำไปสู่การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนการสอนและความสำเร็จของนักเรียน

แซนดร้า (Sandra ; อ้างถึงใน กรกมล เพิ่มผล, 2554 : 113) ทำการวิจัยเรื่อง ความเห็นของครูที่มีต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งเป็นการศึกษาความคิดเห็นจากครูที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในเมืองชิคาโกที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป พบว่าทัศนคติของครูที่มีต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานส่วนใหญ่มีทัศนคติอยู่ในทางบวก โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนในเรื่องต่าง ๆ คือ การเรียนการสอน หลักสูตร การมีส่วนร่วม ความมีอิสระในการตัดสินใจของครู และมีอิสระทางวิชาการ และปัญหาที่พบคือ ปัญหาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยของโรงเรียน และการให้การบ้านนักเรียน

ไรด์เอาท์ (Rideout ; อ้างถึงใน กรกมล เพิ่มผล, 2554 : 113) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในนิวฟันแลนด์และลาบราดอร์ โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาระดับท้องถิ่นส่วนมากดำเนินการ โดยให้มีการตั้งสภาโรงเรียน (School Council) พบว่า ผู้ปกครองส่วนใหญ่ไม่เคยเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเลย ส่วนครูมีบทบาทร่วมในการจัดการศึกษาเพียงเล็กน้อยและในขอบเขตจำกัด ส่วนผู้บริหารมีบทบาทมากที่สุดในการจัดการศึกษา ผู้ปกครองและครูมีความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและการร่วมมือในการดำเนินการจัดการศึกษา ต้องการให้มีสภาโรงเรียนทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือในการดำเนินงาน ต้องการให้มีการเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษามากขึ้น ตลอดจนให้มีการกระจายอำนาจในการส่งงบประมาณมายังโรงเรียนโดยตรงและให้มีอำนาจในการจัดสรรบุคลากร ตลอดจนปรับปรุงหลักสูตรท้องถิ่นได้

Sergiovanni (1980 ; อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ ใจไว, 2558 : 47) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยศึกษาจากครูโรงเรียนทั้งในเมืองและชุมชน ในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของมอนโรคาห์นที่ รัฐนิวยอร์ก จำนวน 3,682 คน โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะทราบว่า ปัจจัยที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และเพื่อศึกษาว่า เพศ ตำแหน่ง ประเภทของโรงเรียนมีผลต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความเป็นอิสระไม่ขึ้นแก่กันและพบว่ากลุ่มปัจจัยที่ทำให้ครูพึงพอใจในการทำงานองค์ประกอบของการทำงานที่สำคัญที่สุด ส่วนเพศ ตำแหน่ง และประเภทของโรงเรียนไม่มีผลทำให้ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

จึงสรุปได้ว่า จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสู่การวิเคราะห์การวิจัยที่เกิดจากการค้นคว้าเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านคุณภาพผู้เรียน โดยออกแบบการวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ที่สนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการสู่ความเป็นเลิศด้านคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนซีโนวาทธำรง ปีการศึกษา 2561 จากการศึกษานำมาสู่การเป็นปัจจัยของข้อมูลสนับสนุนวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตอบคำถามการวิจัยต่อสมมติฐานการวิจัยและเป็นปัจจัยที่นำมาเป็นวรรณกรรมให้การวิจัยครั้งนี้เที่ยงตรง มีความเชื่อมั่น ซึ่งส่งผลต่อประโยชน์ของผลงานวิจัยทางวิชาชีพบริหารอย่างกว้างขวาง และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู โรงเรียน ชุมชน และที่สำคัญตอบสนองนโยบายในระดับชาติ ระดับพื้นที่ และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่บริการอย่างแท้จริงต่อไป