บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาโดยวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 30 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการวิจัยซึ่งมีรายละเอียดดังหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
    1.1 ความหมายและความสำคัญของการบริหารการศึกษา
    1.2 แนวคิดการบริหารจัดการสถานศึกษา
    1.3 รูปแบบการบริหารสถานศึกษา
2. หลักการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานการศึกษา
    2.1 ภารกิจในการบริหารและจัดการศึกษา
    2.2 หลักการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
    2.3 มาตรฐานการศึกษา
3. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ
    3.1 ความหมายของรูปแบบ
    3.2 ประเภทของรูปแบบ
    3.3 องค์ประกอบของรูปแบบ
    3.4 การสร้างรูปแบบ
    3.5 คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี
    3.6 การตรวจสอบรูปแบบ
    3.7 การพัฒนารูปแบบ
4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
    4.1 ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
    4.2 หลักการของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
    4.3 ลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
    4.4 ขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
5. แนวคิดเครือข่ายความร่วมมือ
    5.1 ความหมายเครือข่ายความร่วมมือ
    5.2 แนวคิดการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ
    5.3 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ
    5.4 การสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา
6. บริบทโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 30
    6.1 ประวัติโรงเรียน
    6.2 โครงสร้างการบริหารงาน

6.3 ข้อมูลนักเรียน
6.4 ข้อมูลครู และบุคลากร
6.5 การบริหารจัดการโรงเรียน
6.6 สภาพชุมชนโดยรวม
7. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

การบริหารการศึกษาเพื่อการพัฒนางานในสถานศึกษานั้น เป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มคนในการให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียน โดยการทำให้เกิดความร่วมมือกันทั้งครู ผู้ปกครองนักเรียนและประชาชน (นิพนธ์ กินาวงศ์ 2551 : หน้า 16) อีกทั้งการบริหารการศึกษายังเป็นระบบการบริหาร การออกแบบ และการจัดระบบการศึกษาทั้งระบบความคิด และรวมถึงการนำทรัพยากรเพื่อการศึกษาไปบริหารให้เกิดผลทางการศึกษา โดยมีผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารสถานศึกษา (เกษม วัฒนชัย 2550 : หน้า 2) จึงกล่าวได้ว่าการบริหารการศึกษามุ่งจัดการศึกษาอย่างเป็นกระบวนการ มีระบบและมีเป้าหมายชัดเจนคือ การพัฒนาคุณภาพมนุษย์ทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม ค่านิยม ความคิด และการประพฤติปฏิบัติที่ดี โดยคาดหวังว่าคนที่มีคุณภาพนี้จะทำให้สังคมมีความมั่นคง สงบสุข เจริญก้าวหน้าทันโลก และสามารถแข่งขันกับสังคมประเทศอื่นได้ ซึ่งในการบริหารจัดการสถานศึกษามีแนวคิดที่สำคัญ ดังนี้

1.1 ความหมายและความสำคัญของการบริหารการศึกษา

ภารดี อนันต์นาวี (2557 : หน้า 2) การบริหารการศึกษา อาจพิจารณาว่า เป็นกิจกรรมประเภทหนึ่ง หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลาย ๆ คน ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาให้เด็กเยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้านให้มีความสามารถ ทัศนคติ พฤติกรรมค่านิยมหรือคุณธรรม ส่วนด้านสังคมการเมืองและเศรษฐกิจนั้น ต้องการให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นระเบียบแบบแผนทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : หน้า 8) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่องานอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้น จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ช่วยงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญาความสามารถ ความถนัด และความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธี และกระบวนการบริหารที่เหมาะสม มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2550 : หน้า 51) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษา ไว้ว่าเป็นกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกับ

ความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

Good (1973 : p. 14) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษาเป็นการวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม และการจัดการ ในเรื่องเกี่ยวกับงานหรือกิจการโรงเรียนทั้งการบริหารธุรกิจโรงเรียนโดยมุ่งให้บรรลุผลตามจุดหมาย ของการศึกษาที่ได้ตั้งไว้ ภาระหน้าที่ดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับครู นักเรียน บุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน โปรแกรมการเรียนการสอน กิจกรรม หลักสูตร วิธีการสอน วัสดุอุปกรณ์ และการแนะแนว

Campbell (1993 : p. 22) กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึงการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาเพื่อให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง

Harris (1990 : p. 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการในการสร้างบูรณาการแห่งความสามารถของบุคคล และการนำประโยชน์จากวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ มาใช้อย่างเหมาะสม เพื่อช่วยให้มีการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมิใช่เพียงแต่มุ่งพัฒนาเยาวชนของประเทศเท่านั้นแต่ยังมุ่งให้เกิดการพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียน

จากที่ได้กล่าวมาเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา สรุปได้ว่าเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารต้องสร้างความร่วมมือจากบุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานตามกระบวนการในการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความต้องการของสังคม โดยใช้ทรัพยากรการศึกษาให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนานักเรียน ครู และบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 แนวคิดการบริหารจัดการสถานศึกษา

กระบวนการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา เป็นการประยุกต์กระบวนการบริหารเข้ามาใช้ในวงการศึกษา ประกอบด้วย การตัดสินใจ การวางแผน การนำแผนสู่การปฏิบัติ การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยการ การจัดสรรทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การควบคุมงาน การประเมินผลงาน และการปรับปรุง รวมทั้งการกระตุ้น หรือการจูงใจ กระบวนการบริหารการศึกษา จึงเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารทุกระดับ ซึ่งรวมถึงผู้บริหารการศึกษาด้วย การบริหารงานที่ดีจะช่วยให้งานบริหารดำเนินไปอย่างราบรื่น มีระบบไม่สับสน และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีทักษะในการใช้กระบวนการบริหารทุกขั้นตอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นตอนการตัดสินใจนั้นมีความสำคัญมาก หากผู้บริหารตัดสินใจไม่ถูกต้อง การดำเนินการในขั้นต่อ ๆ ไปจะเกิดปัญหาและอุปสรรคตามมา ผู้บริหารควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีแนวคิดและข้อมูลครบถ้วนในการตัดสินใจ และอาศัยกระบวนการบริหารเป็นหลักในการบริหารงาน สอดคล้องกับแนวความคิดของสมาคมผู้บริหารโรงเรียนแห่งสหรัฐอเมริกา (American Association of School Administrators: AASA 1955) ได้กำหนดไว้ 5 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Planning) การจัดสรรทรัพยากร (Allocating Resources) การกระตุ้น (Stimulating) การประสานงาน (Coordinating) การประเมินผล (Evaluating) ซึ่งมีนักวิชาการทางการบริหารได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารการศึกษาและสถานศึกษา ไว้ดังนี้

อุดม ชูลีวรรณ (2559 : หน้า 15-16) ได้กล่าวถึงหน้าที่การบริหารหรือกระบวนการบริหารในปัจจุบันประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม ดังนี้

1) การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนของการกำหนดเป้าหมาย และจุดมุ่งหมาย พัฒนาแผนแม่บท และยุทธศาสตร์ในการนำไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผู้บริหารต้องตัดสินใจว่าองค์กรมีเป้าหมายอะไรในอนาคต และต้องดำเนินการอย่างไร ประกอบด้วย การดำเนินการตรวจสอบตัวเองเพื่อกำหนดสถานภาพในปัจจุบันขององค์กร การสำรวจ สภาพแวดล้อม การกำหนดเป้าหมาย การพยากรณ์สถานการณ์ในอนาคต การกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน การใช้ทรัพยากร การประเมิน ทบทวนและปรับแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงหรือผลลัพธ์ ไม่เป็นไปตามที่กำหนด การติดต่อสื่อสารในกระบวนการวางแผนเป็นไปอย่างทั่วถึง

2) การจัดองค์กร (Organizing) เป็นขั้นตอนในการกำหนดกิจกรรมที่ต้องดำเนินการจัดบุคคล และทรัพยากร เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ การมอบหมายงาน ความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ การระบุและอธิบายงานที่จะดำเนินการ การจัดโครงสร้างองค์กร เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง หรือผลลัพธ์ไม่ได้เป็นไปตามที่กำหนดการติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการจัดองค์กรให้เป็นไปอย่างทั่วถึง

3) การนำ (Leading) เป็นหน้าที่เกี่ยวกับการนำทางการนิเทศติดตามผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำแผนขององค์กรไปปฏิบัติ เป็นความพยายามของผู้บริหารที่จะกระตุ้นให้พนักงานมีศักยภาพในการทำงานสูง การนำจะช่วยให้งานบรรลุความสำเร็จ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร การมอบหมายมาตรฐานของการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่พนักงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน การให้รางวัล การยกย่อง ตำหนิติเตียนอย่างยุติธรรม และถูกต้องเหมาะสม

4) การควบคุม (Controlling) เกี่ยวกับหน้าที่การประเมินติดตามผลการดำเนินงาน การปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ได้แก่ การกำหนดมาตรฐาน การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับมาตรฐาน การแก้ไขความบกพร่อง การทบทวนและปรับวิธีการควบคุม เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงหรือผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

กระบวนการบริหารตามทฤษฎีของ Gulick และ Urwick (กนกวรรณ อินทร์น้อย 2553 : หน้า 21 - 26) POSDCORB เป็นอักษรย่อของกระบวนการบริหารซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งเป็นการสรุปหน้าที่ของผู้บริหารตามบทบาทหน้าที่ ดังนี้

P - Planning	การวางแผน
O - Organizing	การจัดองค์กร
S - Staffing	การจัดคนเข้าทำงาน
D - Directing	การอำนวยการ/การสั่งการ
CO - Coordinating	การประสานงาน
R - Reporting	การรายงาน
B - Budgeting	การบริหารและควบคุมงบประมาณ

กระบวนการบริหาร POSDCORB ย่อมาจากคำต่อไปนี้

P = Policy & Planning + Process Management + Performance

O = Organizing + Objective Awareness + Operation Information System

S = Staffing + Shaping Corporate Culture + Symbol Leader

D = Directing + Deployment + Development

CO = Co-ordinating+ Communicating + Controlling

R = Reporting + Communicating + Controlling

รายละเอียดหลักของกระบวนการบริหาร POSDCORB มีดังนี้

P = Policy & Planning + Process Management + Performance เป็นที่รับรู้กันโดยทั่วไปว่าหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร คือ การวางแผน (Planning) และการกำหนดนโยบาย จากนี้ผู้บริหารในยุคปัจจุบันที่มุ่งจะบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศจะต้องให้ความสนใจในเรื่องของการวางแนวทางในการทำงานภายในองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายและนโยบายที่วางไว้ ตลอดจนต้องใช้ความสามารถในการบริหารกระบวนการทำงาน (Process Management) อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้บทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารในยุคปัจจุบัน คือ การบริหารผลงานขององค์กร (Performance Management) กล่าวคือ ในขณะที่วางแผนงานผู้บริหารที่มีความรอบคอบ จะต้องคิดด้วยว่าจะวัดผลงานหรือความสำเร็จของแผนนั้นอย่างไรโดยการกำหนดดัชนีวัดความสำเร็จของงาน (Performance Indicators) ตลอดจนวิธีการ กระบวนการหรือเครื่องมือวัดผลงาน

O = Organizing + Objective Awareness + Operation InformationSystem หน้าที่ที่สำคัญถัดมา คือ การจัดองค์กร (Organizing) เป็นหน้าที่เพื่อให้มีหน่วยงานที่จะต้องรับผิดชอบปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงวัตถุประสงค์ขององค์กร (Objective Awareness) เป็นหลัก ทั้งนี้เพื่อจะได้จัดแบ่งหน่วยงานให้เหมาะสมกับลักษณะของงานและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเหล่านั้น นอกจากนี้สิ่งที่องค์กรสมัยใหม่จะขาดไม่ได้เลยก็ คือ ระบบข้อมูลเพื่อการปฏิบัติการ (Operation Information System) ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารต้องจัดการให้มีขึ้นและนำไปใช้ในการตัดสินใจ

S = Staffing = Shaping Corporate Culture + Symbol Leader บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูงในยุคปัจจุบัน นอกเหนือจากการจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) ให้เหมาะสมกับความสามารถแล้วในการเป็นผู้นำในการสร้างคนในองค์กรของตนให้มีทัศนคติ (Attitude) ที่ดีต่อองค์กรในปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนกำลังให้ความสนใจในเรื่องของทัศนคติเป็นอย่างมากโดยการสร้างกลไกที่จะหล่อหลอมความคิดและพฤติกรรมของพนักงานให้เป็นไปในทางที่องค์กรคาดหวัง คือการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Shaping Corporate Culture) ซึ่งก็เป็นบทบาทที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหารโดยการแสดงวิสัยทัศน์ (Vision) และเป็นผู้นำในการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงาน นอกจากนี้ผู้บริหารเองก็ควรประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นผู้นำที่เป็นสัญลักษณ์ (Symbol Leader) ที่ดีขององค์กร เพราะผู้บริหารระดับสูงจะถือเป็นตัวแทน (Representative) ขององค์กร

D = Directing + Deployment + Development การอำนวยการหรือสั่งการ (Directing) เป็นหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหารองค์กรชั้นนำที่ประสบความสำเร็จโดยรวดเร็ว ส่วนใหญ่เป็นองค์กรที่ผู้บริหารกำหนดทิศทางขององค์กร (Direction) ไว้อย่างชัดเจนและเพื่อให้พนักงานรับรู้และเข้าใจถึงทิศทางขององค์กร จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องกระจายข้อมูลและบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ (Deployment) ลงไปสู่ผู้บริหารและพนักงานในระดับต่าง ๆ อย่างชัดเจน เนื่องจากการทำงานในองค์กรในยุคปัจจุบันต้องแข่งขันกับเวลาและคู่แข่งขันทางธุรกิจไม่สามารถจะรอ

การตัดสินใจของผู้บริหารเพียงผู้เดียวได้ องค์กรที่ประสบความสำเร็จหลายแห่งใช้วิธีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) ลงไปสู่พนักงานแต่ละระดับตามความเหมาะสม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของพนักงานด้วยว่าจะสามารถตัดสินใจได้ในระดับใดจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารอีกประการหนึ่งซึ่งจะต้องมีการพัฒนา (Development) พนักงานเพื่อให้สามารถรับผิดชอบงานและตัดสินใจในสิ่งที่รับผิดชอบได้ นอกจากนี้ คำว่า Development ในที่นี้ยังหมายถึง หน้าที่ในการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าอีกด้วย

CO = Coordinating + Communicating + Controlling ตามข้อเสนอของ Gulick และ Urwick เสนอว่าผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ประสานงาน (Coordinating) ระหว่างหน่วยงานย่อย ๆ ในองค์กร เพื่อให้การทำงานสอดประสานไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร นอกจากนั้นผู้บริหารระดับสูงจะต้องทำหน้าที่ประสานกับหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ได้แก่ หน่วยงานต่าง ๆ ในภาครัฐ องค์กรทางการเมือง กลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ ลูกค้าและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ เป็นต้น หน้าที่ต่อมาซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่สำคัญมากอีกข้อหนึ่ง คือ การติดต่อสื่อสาร (Communicating) ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลทุกระดับและทุกส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กรกับบุคคลภายนอก ถัดมาคือหน้าที่ในการควบคุม (Controlling) การดำเนินการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่ได้กำหนดไว้

R = Reporting + Resources Management + Responsibility ในส่วนของการรายงาน (Reporting) นอกเหนือจากที่ Gulickและ Urwick เสนอว่าผู้บริหารมีหน้าที่ต้องรายงานความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับงานให้ ทุกฝ่ายในองค์กรทราบแล้ว และผู้บริหารระดับสูงขององค์กรควรมีการรายงานผลการดำเนินงานในส่วนที่สามารถเปิดเผยได้ ให้สังคมภายนอกองค์กรได้ทราบด้วยเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์องค์กรส่วนหนึ่งและเปิดโอกาสให้สังคมตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรได้ด้วยแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสขององค์กร (Transparence) หน้าที่ที่สำคัญมากอีกประการหนึ่ง คือ การบริหารทรัพยากร (Resources Management) ที่มีอยู่ในองค์กรทั้งหมดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรในส่วนของความรับผิดชอบ (Responsibility)

B = Budgeting + Balance Satisfactions + Business Growth ด้านการงบประมาณ (Budgeting) ผู้บริหารระดับสูงในยุคปัจจุบันต้องทำหน้าที่ในการจัดหาอนุมัติ และควบคุมการใช้งบประมาณขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่ให้ขาดสภาพคล่องและในบางครั้งอาจต้องทำหน้าที่เป็นตัวแทนขององค์กรไปเจรจากับสถาบันการเงินต่าง ๆ เพื่อหาแหล่งเงินทุนให้กับองค์กร นอกจากนี้ในปัจจุบันการประเมินความสำเร็จขององค์กรไม่เพียงแต่จะพิจารณาจากงบดุลในการดำเนินงานว่ากำไร หรือขาดทุนเป็นตัวเงินเท่านั้น ผู้บริหารยังจะต้องพิจารณาประเด็นอื่น ๆ ประกอบด้วย เช่น ความพึงพอใจของผู้ถือหุ้น ผู้บริหาร ลูกค้า พนักงานในองค์กร ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ และผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีหน้าที่ในการบริหารเพื่อให้เกิดดุลยภาพความพึงพอใจ (Balance Satisfaction) ของผู้ที่กล่าวถึงข้างต้น

Hedley, Caldwell และ Millikan (1989 : p. 125) กล่าวว่ารูปแบบการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย

1. นโยบาย (Policies are Formulated)
2. การกำหนดรูปแบบ (Priorities are Set)
3. แผนการทำงาน (Plans are Made)
4. ทรัพยากรภายใน (Resources are Allocated)
5. กระบวนการเรียนการสอน (Teaching and Learning Proceeds)
6. ระบบการประเมินผล (Systematic Appraisal)
7. ภาวะผู้นำ (Leadership)

Daft (2002 : p. 35-36) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ประกอบด้วย

1. การวางแผน (Planning) หมายถึงการกำหนดเป้าหมาย (Goals) และวัตถุประสงค์ (Objective) ขององค์กร การจัดทำยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ การใช้งบประมาณ และการจัดสรรทรัพยากรกำหนดนโยบายและขั้นตอนการทำงาน

2. การจัดองค์กร (Organizing) เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบงาน การกำหนดโครงสร้างองค์กร การระบุความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบกับอำนาจ การกำหนดภาระงานของตำแหน่งต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จตามแผน รวมถึงการมอบหมายให้แก่หน่วยงานย่อยพร้อมกับการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรเพื่อปฏิบัติงาน

3. การจัดกำลังคน (Staffing) ได้แก่การคัดเลือกบรรจุคนลงในตำแหน่งต่าง ๆ รวมถึงการฝึกอบรม สอนแนะ ช่วยเหลือให้ได้พัฒนาความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับงาน

4. การอำนวยการ (Directing) ได้แก่การใช้อำนาจ อิทธิพลและการให้รางวัลเพื่อจูงใจหรือกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานให้สู่เป้าหมายที่ต้องการ รวมถึงการกระจายงาน (Delegation) การประสานงาน (Coordinating) และ การบริหารความขัดแย้ง (Managing Conflicts)

5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance) สร้างระบบการรายงาน การกำกับการทำงานให้เป็นไปตามขั้นตอนสู่เป้าหมาย รวมทั้งการให้คุณให้โทษตามความจำเป็น

จากแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า เป็นการดำเนินการทางการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานในสถานศึกษา อันประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำแผนสู่การปฏิบัติ การจัดคนเข้าทำงาน อำนวยการ การจัดสรรทรัพยากร การประสานงาน การควบคุมงาน การประเมินผลงาน และการปรับปรุงและรายงานผลการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

ในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น มีแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารจะนำมาใช้ในการพัฒนางานภายในองค์กรอย่างหลากหลาย โดยหากมีการนำเอาแนวปฏิบัติเชิงทฤษฎีที่มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษานั้น จะทำให้เกิดประโยชน์จากการนำแนวคิดทาง การบริหารสู่การปฏิบัติในโรงเรียน ซึ่งแนวคิดในการบริหารตามวงจรคุณภาพนั้นได้มีการนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานทางการศึกษา ดังปรากฏในรายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยทั่วไป มีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 การบริหารตามวงจรคุณภาพ PDCA

1) เครื่องมือในการจัดการคุณภาพ

ในรอบทศวรรษที่ผ่านมาประเด็นเรื่องคุณภาพเป็นสิ่งที่มีการพูดถึงกันมาก ทั้งในวงการอุตสาหกรรมและวงการการศึกษา ในวงการอุตสาหกรรมนั้นคุณภาพของผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมเกิดขึ้นเพราะมีการขยายตัวของการผลิตสินค้าต่าง ๆ อย่างกว้างขวางและมีผู้ผลิตสินค้าประเภทเดียวกันหรือคล้าย ๆ กันมากขึ้นทั้งในประเทศเดียวกันและในต่างประเทศ ด้วยเหตุนี้การแข่งขันกันในตลาดจึงเพิ่มความรุนแรงมากขึ้น บริษัทผู้ผลิตสินค้าต่างก็คิดหายุทธศาสตร์ในการแข่งขันกันในตลาดด้วยวิธีการต่าง ๆ ทั้งในแง่ของราคาและการให้บริการ แต่ยุทธศาสตร์ที่สำคัญประการหนึ่งที่บริษัทผู้ผลิตนำมาใช้คือการพัฒนาคุณภาพและบริการของผลิตภัณฑ์ให้ดีขึ้นและดีกว่าผลิตภัณฑ์ของคู่แข่ง (อุทัย ดุลยเกษม 2552 : หน้า 1) ด้วยเทคนิคและเครื่องมือหลากหลายประเภท Deming Cycle เป็นหนึ่งในเครื่องมือพื้นฐานที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่งในการนำมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพภายในองค์กรทุกองค์กรด้วย PDSA ที่ประกอบด้วยการวางแผน ปฏิบัติเรียนรู้และปฏิบัติตาม ความเหมาะสม หรือ PDCA ที่ประกอบด้วยการวางแผน ปฏิบัติตรวจสอบ และปฏิบัติตามความเหมาะสม (Carpenter Group LLC 2017)

2) คุณภาพ (Quality)

คุณภาพ หมายถึง สินค้าหรือบริการที่มีความเป็นเลิศในทุกด้าน สินค้าหรือบริการที่เป็นไปตามข้อกำหนดหรือมาตรฐาน สินค้าหรือบริการที่เป็นไปตามความต้องการของลูกค้า สินค้าหรือบริการที่สร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า สินค้าหรือบริการที่ปราศจากการชำรุดหรือข้อบกพร่อง ดังนั้นคุณภาพจึงมีความหมายต่างกันไปตามความรู้สึกหรือความต้องการของผู้ใช้ หรือลูกค้า ซึ่งมักจะวัดกันด้วย “ความพึงพอใจ” หรือ “ความประทับใจ” ของลูกค้าเป็นสำคัญ กรณีตรงตามความต้องการที่เปิดเผยชัดแจ้ง ลูกค้าเกิดความพอใจ แต่ถ้าหากได้มากกว่าความต้องการ (เกินความคาดหวัง) หรือตรงกับความต้องการที่แฝงเร้น ลูกค้าเกิดความประทับใจด้วย

3) เครื่องมือแห่งคุณภาพ (Quality Tools)

ในการพัฒนาคุณภาพมีเทคนิคและเครื่องมือต่าง ๆ หลากหลายประเภทให้เลือกเอาไปใช้ (วิฑูรย์ สิมะโชคดี 2550 : หน้า 82 - 83) ดังนี้

(1) การบริหารด้วยข้อเท็จจริง (Management by Facts)
(2) การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)
(3) การระดมสมอง (Brainstorming)
(4) แผนผัง “ทำไม-ทำไม” (Why-Why Diagrams)
(5) แผนผัง “อย่างไร-อย่างไร” (How–How Diagrams)
(6) หลักการ 5W 1H (5W 1H Principles)
(7) ผังการเคลื่อนไหล (Work Flow Diagrams)
(8) หลักการ ECRS เพื่อปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน
(9) การปรับปรุงงาน (Work Improvement)
(10) รายการตรวจสอบเพื่อการปรับปรุงของออสบอร์น (Osborne’s Check List)
(11) กระบวนการแก้ปัญหา (Problem–Solving Process)

(12) วงจรเดมมิ่ง (Deming Cycle): PDSA or PDCA Cycle

(13) กิจกรรม QCC: กิจกรรมกลุ่มควบคุมคุณภาพ (Quality Control Circle: QCC)

(14) เครื่องมือ 7 แบบของ QC (7 QC Tools)

(15) เครื่องมือใหม่ 7 แบบของ QC (7 New QC Tools)

(16) การปรับปรุงกระบวนการ (Process Improvement)

(17) การแปรนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (Policy Deployment

จากเครื่องมือที่กล่าวมา 17 ชนิด เครื่องมือชนิดที่ 1 - 13 เป็นเครื่องมือพื้นฐานแห่งคุณภาพ ชนิดที่ 14 - 15 เป็น QC Tools ชนิดที่ 16 เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงกระบวนการ และชนิดที่ 17 เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการแปรนโยบายสู่การปฏิบัติ

Deming Cycle or PDSA Cycle or PDCA Cycle

คุณภาพจึงเป็นปัจจัยอันดับต้นๆ ในความสำเร็จของทุกองค์กร ที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจและความสำคัญ นอกจากนี้ระหว่างการสอนและเป็นที่ปรึกษาให้กับนักธุรกิจและนักอุตสาหกรรมชาวญี่ปุ่น ดร.เดมมิ่ง ได้นำวงจรของ Walter A. Shewhart มาปรับปรุงและอธิบายให้เห็นเป็นรูปธรรม ซึ่ง Walter A. Shewhart เขียนเกี่ยวกับ Shewhart Cycle ไว้ในหนังสือของเขาในปี ค.ศ. 1939 โดยที่เดมมิ่งเรียกวงจรนี้ว่า Shewhart Cycle หรือ PDSA Cycle ส่วนในประเทศญี่ปุ่นรู้จักกันในนาม Deming Cycle ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดของเดมมิ่ง และนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ได้กล่าวถึงวงจรคุณภาพ (PDCA) ไว้ ดังนี้

Mycoted (Mycoted2019 : unpage) ได้กล่าวถึง The PDCA cycle หรือ Deming Cycle ไว้ว่า วงจรคุณภาพเป็นการจัดการอย่างมีคุณภาพเป็นกระบวนการที่ดำเนินการต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพขึ้นโดยหลักการที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) หรือวงจรเดมมิ่ง ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

Plan คือ กำหนดสาเหตุของปัญหา จากนั้นวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น

Do คือ การปฏิบัติตามแผนหรือทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่องในส่วนย่อย

Check คือ ตรวจสอบเพื่อทราบว่าบรรลุผลตามแผนหรือหากมีสิ่งใดที่ทำผิดพลาดหรือได้เรียนรู้อะไรมาแล้วบ้าง

Act คือ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง หากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผน ให้ทำซ้ำวงจรโดยใช้การเรียนรู้จากการกระทำในวงจรที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

แม้ว่าวงจรคุณภาพจะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องแต่สามารถเริ่มต้นจากขั้นตอนใดก็ได้ขึ้นอยู่กับปัญหาและขั้นตอนการทำงานหรือจะเริ่มจากการตรวจสอบสภาพความต้องการเปรียบเทียบกับสภาพที่เป็นจริงจะทำให้ได้ข้อสรุปว่าจะต้องดำเนินการอย่างไรในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนไปตามเป้าหมายที่วางไว้

สุธาสินี โพธิจันทร์ (2562 : ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้กล่าวถึง PDCA (หัวใจสำคัญของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง) ไว้ว่า เป็นแนวคิดหนึ่งที่ไม่ได้ให้ความสำคัญเพียงแค่การวางแผน แต่แนวคิดนี้เน้นให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ โดยมีเป้าหมายให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

แนวคิด PDCA ได้รับการพัฒนาขึ้นเป็นครั้งแรกโดย Walter Shewhart ซึ่งถือเป็นผู้บุกเบิกการใช้สถิติสำหรับวงการอุตสาหกรรม และต่อมาวงจร PDCA ได้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายมากขึ้น เมื่อปรมาจารย์ด้านการบริหารคุณภาพ อย่าง W.Edwards Deming ได้นำมาเผยแพร่ ให้เป็นเครื่องมือสำหรับการปรับปรุงกระบวนการ วงจรนี้จึงมีอีกชื่อหนึ่งว่า “Deming Cycle” มาถึงวันนี้คงไม่มีใครบอกว่าไม่รู้จักวงจร PDCA หรือ Deming Cycle โดยเฉพาะในแวดวงของการทำงานมักจะมีการนำ PDCA เข้ามาประยุกต์ใช้ทั้งการทำงานประจำ และการปรับปรุงงาน ซึ่งโครงสร้างของ PDCA ประกอบด้วย

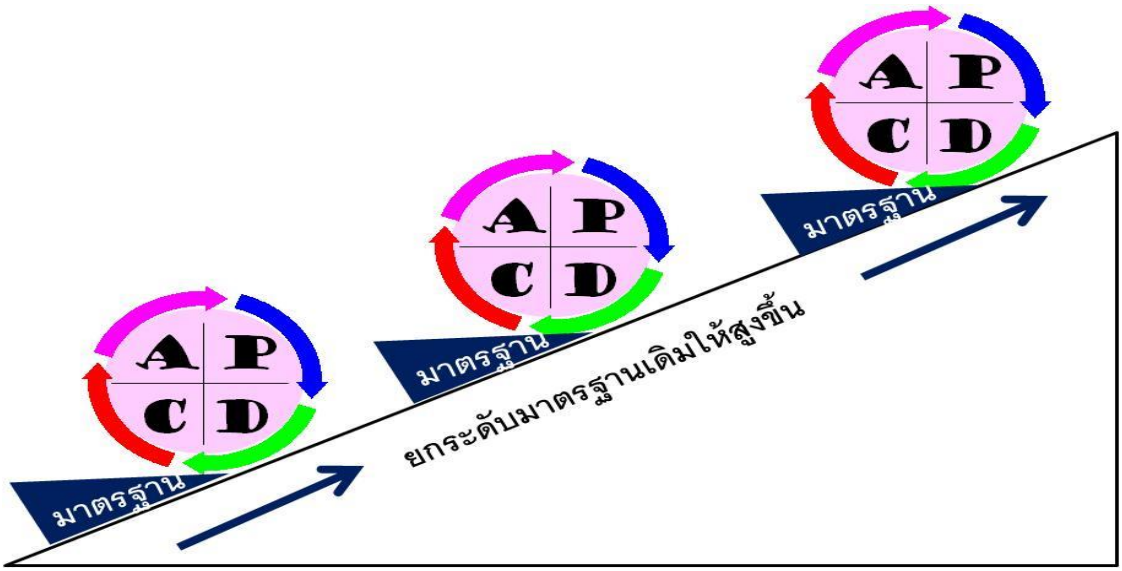
1) Plan คือ การวางแผน

2) DO คือ การปฏิบัติตามแผน

3) Check คือ การตรวจสอบ

4) Act คือ การปรับปรุงการดำเนินการอย่างเหมาะสม หรือ การจัดทำมาตรฐานใหม่ ซึ่งถือเป็นพื้นฐานของการยกระดับคุณภาพ

ทุกครั้งที่การดำเนินงานตามวงจร PDCA หมุนครบรอบ ก็จะเป็นแรงส่งสำหรับการดำเนินงานในรอบต่อไป และก่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ดังแสดงใน ภาพที่ 1



ภาพที่ 1 วงจร PDCA กับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
ที่มา : สุธาสินี โพธิจันทร์ (2562 : ไม่ปรากฏเลขหน้า)

วีรพล บดีรัฐ (2543 : หน้า 7) กล่าวถึง PDCA ที่คนทั่วไปรู้จักประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

P = Plan หมายถึง การวางแผน
D = Do หมายถึง การปฏิบัติตามแผน
C = Check หมายถึง การตรวจสอบ
A = Action หมายถึง การดำเนินการให้เหมาะสม

Plan การวางแผน (Plan: P) เป็นส่วนประกอบของวงจรที่มีความสำคัญ เนื่องจากการวางแผนจะเป็นจุดเริ่มต้นของงานและเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การทำงานในส่วนอื่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิผล การวางแผนในวงจรเดมมิ่ง เป็นการหาองค์ประกอบของปัญหา โดยวิธีการระดมความคิด การเลือกปัญหา การหาสาเหตุของปัญหา การหาวิธีการแก้ปัญหา การจัดทำตารางปฏิบัติงาน การกำหนดวิธีดำเนินการ การกำหนดวิธีการตรวจสอบและประเมินผล ในขั้นตอนนี้สามารถนำเครื่องมือเบื้องต้นแห่งคุณภาพอื่นๆ มาใช้งานร่วมด้วย เช่น Flowchart, Why-Why Diagram, How-How Diagram, 5W 2H Principles, Brainstorming ฯลฯ

DO การปฏิบัติตามแผน (Do: D) เป็นการลงมือปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ในตารางการปฏิบัติงาน ทั้งนี้สมาชิกกลุ่มต้องมีความเข้าใจถึงความสำคัญและความจำเป็นในแผนนั้น ๆ ความสำเร็จของการนำแผนมาปฏิบัติต้องอาศัยการทำงานด้วยความร่วมมือเป็นอย่างดีจากสมาชิก ตลอดจนการจัดการทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานตามแผนนั้น ๆ ในขั้นตอนนี้ขณะที่ลงมือปฏิบัติจะมีการตรวจสอบไปด้วย หากไม่เป็นไปตามแผนอาจจะต้องมีการปรับแผนใหม่ และเมื่อแผนนั้นใช้งานได้ก็นำไปใช้เป็นแผนและถือปฏิบัติต่อไป เทคนิคขั้นตอนการปฏิบัติทำให้ถูกต้องตั้งแต่แรกจะได้ไม่ต้องแก้ไขหรือรับผลเสียจากการกระทำที่ผิดพลาด ตรวจสอบทุกขั้นตอน หากพบข้อบกพร่องให้รีบแก้ไข ก่อนที่ความเสียหายจะขยายเป็นวงกว้าง

Check การตรวจสอบ (Check: C) หมายถึง การตรวจสอบดูว่าเมื่อปฏิบัติงานตามแผนหรือการแก้ปัญหางานตามแผนแล้ว ผลลัพธ์เป็นอย่างไร สภาพปัญหาได้รับการแก้ไขตรงตามเป้าหมายที่กลุ่มตั้งใจหรือไม่ การไม่ประสบผลสำเร็จอาจจะเกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่น ไม่ปฏิบัติตามแผน ความไม่เหมาะสมของแผนการเลือกใช้เทคนิคที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น

เทคนิคขั้นตอนการตรวจสอบ

1. ตรวจสอบวิธีการและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติจริง ว่าทำได้ตามแผนหรือไม่
2. ตรวจสอบผลที่ได้ว่าได้ตามเป้าหมายหรือไม่
3. ตรวจสอบว่ามีข้อมูลอะไรใหม่ๆ เกิดขึ้นบ้าง
4. รวบรวมและบันทึกข้อมูลที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์และปรับปรุงให้ดีต่อไป

สิ่งที่จะสามารถรู้ได้ว่าผลกับแผนที่ตั้งไว้แตกต่างกันอย่างไร สิ่งสำคัญที่สุด คือ การบันทึกข้อมูล ซึ่งเทคนิคการบันทึกข้อมูลมีเครื่องมืออยู่หลายชนิด และหลายเทคนิควิธี เช่น Check list, test,questionnaires, attitude test, interview, observation, fishbone diagram, Pareto ฯลฯ

Action การดำเนินการให้เหมาะสม (Action: A) เป็นการกระทำภายหลังที่กระบวนการ 3 ขั้นตอนตามวงจรได้ดำเนินการเสร็จแล้ว ขั้นตอนนี้เป็นการนำเอาผลจากขั้นการตรวจสอบ (C) มาดำเนินการให้เหมาะสมต่อไป (วีรพล บดีรัฐ 2550 : หน้า 15-16)

เทคนิคขั้นตอนการดำเนินการให้เหมาะสม

1. หลังจากตรวจสอบแล้ว ถ้าเราทำได้ตามเป้าหมาย ให้รักษาความดีนี้ไว้
2. หากตรวจสอบแล้ว พบว่ามีข้อผิดพลาดไม่ว่าในขั้นตอนใดๆ ก็ตามให้หาสาเหตุและแก้ไขสาเหตุ
3. หาทางปรับปรุง เพื่อให้การปฏิบัติครั้งต่อไปดีขึ้นกว่าเดิม

วงจร PDCA ที่สมบูรณ์จะเกิดขึ้นเมื่อเรานำผลที่ได้จากขั้นตอนการดำเนินการที่เหมาะสม (A) มาดำเนินการให้เหมาะสมในกระบวนการวางแผนอีกครั้งหนึ่ง (P) และเป็นวงจรอย่างนี้เรื่อยๆ ไม่มีที่สิ้นสุด จนกระทั่งเราสามารถใช้วงจรนี้กับทุกกิจกรรมที่คล้ายกันได้อย่างเป็นปกติธรรมดาไม่ยุ่งยากอีก จะเห็นได้ว่า วงจร PDCA จะไม่ได้หยุดหรือจบลง เมื่อหมุนครบรอบ แต่วงล้อ PDCA จะหมุนไปข้างหน้าเรื่อยๆ โดยจะทำงานในการแก้ไขปัญหาในระดับที่สูงขึ้น ซับซ้อนขึ้น และยากขึ้น หรือเป็นการเรียนรู้ที่ไม่สิ้นสุด ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญาของการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ปัจจุบันทั้งแรงงานปฏิบัติการแรงงานที่มีความรู้และผู้บริหารชาวไทย ส่วนใหญ่จะรู้จัก PDCA มากขึ้นกว่าในอดีต ถึงแม้จะไม่เข้าใจรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินงานอย่างสมบูรณ์ แต่ก็ช่วยให้การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และเห็นผลที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น อย่างไรก็ดีหัวใจสำคัญของวงจร Deming ไม่ได้ขึ้นอยู่กับ PDCA เท่านั้น แต่อยู่ที่คนที่มีคุณภาพ และเข้าใจคุณภาพอย่างแท้จริง หรือที่เรียกว่า คุณภาพอยู่ที่ใจ (Quality at Heart) ที่พร้อมจะเปิดใจเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา อย่างมุ่งมั่น และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ และคณะ 2550 : หน้า 80)

โดยปกติเราสามารถใช้วงจร PDCA เป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน 2 ลักษณะ (วีรพล บดีรัฐ 2551 : หน้า 7) ดังนี้

1. ทุกครั้งที่เริ่มต้นทำกิจกรรม PDCA จะช่วยให้กิจกรรมมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การใช้งาน PDCA ในแนวทางนี้เริ่มจากการตั้งเป้าหมายด้วยการวางแผน (P) และนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (D) หลังจากนั้นก็มีการตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติตามแผน (C) ว่าผลที่ได้นั้นเป็นไปตามที่คิดไว้มากน้อยเพียงใด และขั้นตอนสุดท้ายคือ นำผลที่ได้จากการประเมินไปดำเนินการต่อตามความเหมาะสม (A) หากผลการปฏิบัติเป็นไปตามแผนที่ตั้งไว้ก็จะจัดทำเป็นมาตรฐานวิธีการดำเนินการเพื่อทำกิจกรรมลักษณะเดียวกันต่อไป แต่หากว่าผลการดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนที่ตั้งไว้ อาจจะจำเป็นต้องคิดปรับเปลี่ยนบางอย่าง เช่น เปลี่ยนแผน เปลี่ยนวิธีดำเนินการ ฯลฯ

2. เมื่อต้องการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น การใช้งาน PDCA ในแนวทางนี้เริ่มต้นจากการระบุปัญหาและคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยการกำหนดเป็นแผน (P) แล้วลงมือแก้ไขปัญหาตามแผน (D) ในการแก้ไขปัญหาอาจจะสำเร็จหรือไม่สำเร็จก็ได้ซึ่งจะทราบได้ด้วยการตรวจสอบผลลัพธ์และประเมินวิธีแก้ปัญหาที่เลือกใช้ (C) และสุดท้ายเมื่อตรวจสอบและประเมินผลแล้วหากวิธีการแก้ไขปัญหานั้นใช้ได้ผล ก็สามารถนำวิธีการนั้นมาเพื่อใช้แก้ไขปัญหาที่มีลักษณะเดียวกันในอนาคตต่อไป แต่ถ้าหากวิธีการแก้ไขปัญหานั้นไม่ได้ผลก็จะมีการคิดหาวิธีการแก้ไขปัญหาแบบใหม่มาใช้ต่อไป (A)

สรุปได้ว่า การบริหารตามวงจรคุณภาพ PDCA เป็นกิจกรรมที่จะนำไปสู่การปรับปรุงงานและการควบคุมงานอย่างเป็นระบบประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การนำแผนไปปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) กล่าวคือ จะเริ่มจากการวางแผน การนำแผนที่วางไว้มาปฏิบัติ การตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้และหากไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหมายไว้ จะต้องทำการทบทวนแผนการ โดยเริ่มต้นใหม่อีกครั้งและทำตามวงจรคุณภาพซ้ำอีก เมื่อวงจรคุณภาพหมุนซ้ำไปเรื่อยๆ จะทำให้เกิดการปรับปรุงและการทำให้ระดับผลลัพธ์สูงขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้น การกระทำตามวงจรคุณภาพ จึงเท่ากับการสร้างคุณภาพที่น่าเชื่อถือมากขึ้น โดยจุดเริ่มต้นของวงจรคุณภาพอยู่ที่การพยายามตอบคำถามให้ได้ว่าทำอย่างไรจึงจะดีขึ้น

1.3 รูปแบบการบริหารสถานศึกษา

1.3.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

1) ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ (2550 : หน้า 30) กล่าวถึงความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นวิธีการบริหารที่แสดงพฤติกรรมการบริหารและหรือรูปแบบการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกระดับทั่วทั้งองค์กร และหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในภาระงานและหน้าที่บริหารโดยเข้ามามีส่วนร่วม 5 ขั้นตอน คือ (1) การสร้างหรือการกำหนด (2) การตัดสินใจ (3) ดำเนินการหรือปฏิบัติตาม (4) ประเมินผล และ (5) ร่วมรับผลประโยชน์ หรือร่วมรับผิดชอบ

อรพินท์ สพโชคชัย (2551 : หน้า 15) กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางเกณฑ์ หรือการออกกฎระเบียบของหน่วยงานราชการที่มีผลกระทบต่อประชาชน โดยการเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วม 3 ขั้นตอน คือ 1) การเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการออกแบบหรือการตัดสินใจเกี่ยวกับบริการสาธารณะ 2) การเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำบริการสาธารณะ 3) การเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการจัดบริการสาธารณะ

Likert (1996 : p. 223) ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม ว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและการตัดสินใจ กระทำโดยกลุ่มผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ การติดต่อสื่อสารไม่ใช่เพียงจากบนลงล่าง (Downward Communication) และจากล่างขึ้นบน (Upward Communication) แต่ยังมีการติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (Horizontal Communication) ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารไม่เพียงแต่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่จะพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าพวกเขามีความสำคัญ ความเกี่ยวพันระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นไปอย่างตรงไปตรงมาภายในบรรยากาศของความเป็นมิตรภาพ องค์กรที่เป็นทางการและองค์กรที่ไม่เป็นทางการจะเข้ากันได้เป็นอย่างดี

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ว่าเป็นกระบวนการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในระบบการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ ด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การแก้ปัญหาการทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีอิสระในการทำงาน มาใช้เป็นกระบวนการในการบริหารสถานศึกษา

2) ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม ในการทำงานจะทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนเกิดความรู้สึกผูกพันกับงานและองค์กร ซึ่งมีประโยชน์ที่สำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้ (รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ 2550 : หน้า 41-42)

(1) สร้างทางเลือกที่หลากหลายหรือแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาองค์กร เพราะเกิดขึ้นจากผู้ร่วมงานร่วมกันระดมสมอง แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะที่หลากหลายเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ

(2) ช่วยให้การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้น เพราะเป็นส่วนหนึ่งที่ได้มาจากการสร้างทางเลือกที่หลากหลายที่ผู้ร่วมงานได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นไว้ ช่วยให้ผู้ตัดสินใจสามารถใช้ประกอบการตัดสินใจได้อย่างดี

(3) ช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพหรือการพัฒนาคุณภาพของผลงานให้สูงขึ้น

(4) ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจสูงขึ้นเพราะผู้ร่วมงานได้รับการเสริมพลังอำนาจและเห็นคุณค่าในตนเอง เกิดได้รับการยอมรับนับถือ ไว้เนื้อเชื่อใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญขององค์กร

(5) ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบในงานที่ตนรับผิดชอบมากขึ้น

(6) ลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กร

(7) เพิ่มความมั่นคงในงานมากขึ้นเพราะผู้ร่วมงานลดการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน ลาหยุด ลาออกหรือความเฉื่อยชาของผู้ร่วมงานลง โดยผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกรัก ผูกพัน พึงพอใจในการทำงาน

(8) ผู้ร่วมงานเกิดความรักสามัคคี และมีความผูกพันต่อผลการตัดสินใจที่ได้มีส่วนร่วม มีความผูกพันต่อองค์กรและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

(9) การสื่อสารภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ

(10) ผู้ร่วมงานมีอิสระในการปฏิบัติ

(11) ผู้ร่วมงานสามารถนิเทศ วินิจฉัยและหาทางแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองหรือด้วยการช่วยเหลือกัน

(12) เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของผู้บริหารและลดเวลาในการทำงาน

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ว่า เป็นการส่งเสริมแนวการปฏิบัติงานในองค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความคิดและประสบการณ์ที่หลากหลายในการทำงาน และได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี ทุกคนมีความรักในองค์กรมุ่งมั่นในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายของงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3) รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบการบริหารที่เปิดโอกาสให้หลายบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมเป็นกระบวนการของการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วมของบุคคลอย่างเข้มแข็ง ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญของกลุ่มบุคคลในการแก้ปัญหาของการบริหารอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดการแบ่งอำนาจหน้าที่ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีรูปแบบที่ใช้อยู่ 4 รูปแบบ ดังนี้ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง 2550 : หน้า 10-11)

(1) รูปแบบที่ 1 การปรึกษาหารือ (Consultative Management) เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในรูปคณะกรรมการต่างๆ รูปแบบนี้เป็นการกระจายอำนาจการบริหาร และการตัดสินใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการ

ดำเนินงานด้วยระบบการปรึกษาหารือนี้เหมาะสมใช้กับผู้บริหารระดับต้นขึ้นไปโดยการมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าคณะทำงานหรือประธานโครงการ ประธานคณะกรรมการ หรือกรรมการ เป็นต้น

(2) รูปแบบที่ 2 กลุ่มคุณภาพ (QC. Circles) เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานในรูปแบบของกลุ่มบุคคล 3-10 คนที่อยู่หน่วยงานเดียวกัน รูปแบบกลุ่มคุณภาพนี้เหมาะสำหรับใช้กับผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติหรือระดับหัวหน้างาน เพราะเป็นการฝึกฝนและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสทำงานร่วมกัน เพื่อค้นหาปัญหาวิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุของปัญหาตลอดจนคิดหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งมีกระบวนการในการบริหารกลุ่มสร้างคุณภาพ 4 ขั้นตอน คือ P (Plan) การวางแผน D (Do) การปฏิบัติ C (Check) การตรวจสอบ และ A (Action) การปรับปรุงแก้ไข หรือ PDCA นั่นเอง อย่างไรก็ตาม ระบบกลุ่มคุณภาพจะใช้ได้ผลดีก็ต่อเมื่อมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิคกลุ่มคุณภาพและการใช้กระบวนการกลุ่มให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง และที่สำคัญที่สุด คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานต้องอยู่ในเกณฑ์สูง จึงจะสามารถนำระบบกลุ่มคุณภาพนี้มาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

(3) รูปแบบที่ 3 ระบบข้อเสนอแนะ (Suggestion System) เป็นรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ได้ผลมาในทางปฏิบัติ โดยมีลักษณะแตกต่างจากข้อเสนอแนะที่มักพบเห็นทั่วไปที่มีลักษณะเป็นกล่องหรือตู้รับฟังความคิดเห็นเท่านั้น กล่าวคือ รูปแบบนี้จะมีแบบฟอร์มข้อเสนอแนะให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องกรอกตามแบบที่กำหนด เช่น ปัญหาที่พบคืออะไร สาเหตุของปัญหามาจากอะไรบ้าง และผลที่คาดว่าจะได้รับนั้นเป็นอย่างไร สำหรับแบบฟอร์มที่กำหนดอาจแตกต่างกันไปตามความต้องการของแต่ละหน่วยงานแต่มีหลักปฏิบัติเดียวกันคือ จะต้องมีคณะกรรมการพิจารณาข้อเสนอแนะมีหน้าที่ในการประเมินข้อเสนอแนะจากแบบฟอร์มต่าง ๆ นั้นว่า เป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพียงใด ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมีมากน้อยแค่ไหนและสมควรดำเนินการตามข้อเสนอแนะหรือไม่ แล้วนำมาเสนอผู้มีอำนาจพิจารณาดำเนินการต่อไปและถ้าข้อเสนอแนะใดมีการนำไปปฏิบัติ ควรมีการประชาสัมพันธ์และพิจารณาให้ผลตอบแทนเป็นรางวัลหรือผลตอบแทนอื่น ๆ ตามที่หน่วยงานกำหนด ซึ่งรูปแบบนี้เหมาะสำหรับใช้กับผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ อาจจะเสนอความคิดเห็นคนเดียวหรือมากกว่าก็ได้ ข้อเสนอแนะนี้จะได้ผลมีองค์ประกอบในการพิจารณา ได้แก่ (3.1) นโยบายเป้าหมายขององค์กรมีความชัดเจน (3.2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง (3.3) การกำหนดผลตอบแทนกับผู้เสนอความคิดต้องมากพอ (3.4) ขั้นตอนในการพิจารณาความคิดที่ผู้ร่วมงานเสนอขึ้นมาต้องรวดเร็ว มีหลักเกณฑ์การพิจารณาที่ชัดเจน และ (3.5) การฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การใช้แบบฟอร์มข้อเสนอแนะต้องให้ผู้ร่วมงานทุกคนได้รับรู้ก่อนการนำระบบข้อเสนอแนะมาใช้อย่างจริงจัง

(4) รูปแบบที่ 4 ระบบส่งเสริมให้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ (Employee Ownership Plan) รูปแบบนี้พบมากในการบริหารกิจการของบริษัท หน่วยงานเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ โดยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีส่วนเป็นเจ้าของกิจการด้วยการลงทุนซื้อหุ้นของบริษัท หรือบริษัทอาจจ่ายโบนัสส่วนหนึ่งเป็นทุนเรือนหุ้นในแต่ละปีช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการเอง และรู้สึกผูกพันในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน ดังนั้น ในรูปแบบนี้ผู้บริหารอาจจะนำมาประยุกต์โดยการสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกการเป็นเจ้าของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายพึงพอใจที่จะมีส่วนร่วมให้มากที่สุด

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่ารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้น ประกอบด้วย ระบบการปรึกษาหารือ ระบบกลุ่มคุณภาพ ระบบข้อเสนอแนะ และระบบส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเป็นเจ้าของกิจการ ซึ่งทุกรูปแบบที่ได้กล่าวมาแล้วเป็นระบบที่ส่งเสริมให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนางานด้วยความเต็มความรู้ความสามารถด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้แก่องค์กร

4) ขั้นตอนในการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีขั้นตอนในการบริหารจัดการตามแนวคิดของ Cohen and Uphoff (1980 : p. 213 - 235) มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

(1) ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประการแรกที่จะต้องทำคือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากร ที่เกี่ยวข้องการตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

(2) ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงาน ได้มาจากคำถามที่ว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้างและจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงาน การประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ

(3) ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์เชิงปริมาณ เชิงคุณภาพและต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในด้วย ผลประโยชน์ของโครงการในทางบวกและผลเสียหายของโครงการที่เกิดขึ้นในทางลบ ซึ่งเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคม

(4) ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล สิ่งสำคัญจะต้องสังเกต คือ ความเห็น (View) ความชอบ (Preference) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งจะมีอิทธิพลและสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าขั้นตอนในการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้น เริ่มต้นจากการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการกำหนดเรื่องสำคัญๆ ร่วมกัน จากนั้นให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ให้รู้จักการรับผลประโยชน์และพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ร่วมกัน และมีส่วนร่วมในการประเมินประสิทธิผลของการทำงานภายในองค์กร

1.3.2 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

1) ความหมายของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ธัญเทพ นราประสิทธิ์ (2552 : หน้า 4) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานหมายถึง การจัดการพัฒนาและปรับปรุงการศึกษาโดยเปลี่ยนอำนาจหน้าที่ การตัดสินใจจากส่วนกลางไปยังแต่ละโรงเรียนโดยให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้มีอำนาจในการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนมีหน้าที่ตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ บุคลากรวิชาการและบริหารทั่วไป

นคร แสงนิล (2552 : หน้า 10) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การบริหารและการจัดการศึกษาตามความจำเป็นและความต้องการของโรงเรียนเป็นการกระจายอำนาจสู่ระดับโรงเรียนโดยการจัดการตนเองของโรงเรียน บุคคล องค์กร ชุมชนและสถาบันมีส่วนร่วม โรงเรียนมีอิสระและความคล่องตัวในการตัดสินใจร่วมกับชุมชนจะก่อให้เกิดผลที่สำคัญคือ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายที่สำคัญคือคุณภาพนักเรียน

เอมอร วิริยะขันติกุล (2553 : หน้า 6) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การดำเนินงานการจัดการศึกษาโดยการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษาโดยตรงให้สถานศึกษามีอำนาจและหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีอิสระและความคล่องตัวในการตัดสินใจการบริหารจัดการเกี่ยวกับงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป เป็นไปตามหลักการ 3 ด้าน คือ ด้านกระจายอำนาจ ด้านบริหารแบบมีส่วนร่วม และด้านการบริหารจัดการที่ดี

พรทิพภา แก่นเรือง (2553 : หน้า 5) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นการบริหารที่มีองค์ประกอบ 5 ด้านคือ ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการตรวจสอบและถ่วงดุลด้านการบริหารตนเอง ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการคืนอำนาจการศึกษาให้ประชาชน

วิภาดา ทองรอด (2555 : หน้า 16) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง แนวคิดการจัดการศึกษาโดยการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา รับผิดชอบ บริหารงานอย่างอิสระและคล่องตัวในการบริหารจัดการงานวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและการบริหารทั่วไปภายใต้คณะกรรมการประกอบด้วยการกระจายอำนาจ การบริหารตนเอง การบริหารแบบมีส่วนร่วม การมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน การพัฒนาทั้งระบบและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555 : หน้า 7) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การกำหนดทิศทางในการทำงานในการปฏิบัติงานของโรงเรียนโดยการบริหารที่มีการกระจายอำนาจ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารตนเอง การบริหารที่ยืดหยุ่นต่อเนื่องเป็นระบบ

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้นเป็นการบริหารโรงเรียนที่เน้นการกระจายอำนาจโดยตรงให้สถานศึกษามีอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบ มีอิสระและความคล่องตัวในการตัดสินใจการบริหารจัดการเกี่ยวกับงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป และเป็นไปตามหลักการ 3 ด้านคือ ด้านกระจายอำนาจ ด้านบริหารแบบมีส่วนร่วม และด้านการบริหารจัดการที่ดี

2) หลักการพื้นฐานของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ชญานี ภัทรวารินทร์ (2556 : หน้า 63) ได้กล่าวถึง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ว่า เป็นการบริหารที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของบุคคลที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้วิธีการที่หลากหลายที่แตกต่างกันไปตามศักยภาพของสถานศึกษานั้น การให้อิสระในการดำเนินงานบริหารตนเอง จะทำให้เกิดความคล่องตัว สามารถพัฒนาเปลี่ยนแปลงได้ทันต่อเหตุการณ์ตามหลักแห่งดุลยภาพผลงานที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของสถานศึกษาทุกคนที่เกี่ยวข้องจะต้องรับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จหรือต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงแก้ไข และได้สรุปกรอบแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อการวิจัยได้ 6 หลักการสำคัญ ประกอบด้วย 1) หลักการกระจายอำนาจ 2) หลักการบริหารตนเอง 3) หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4) หลักการมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน 5) หลักการพัฒนาทั้งระบบ และ 6) หลักความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

ศักดิ์จิต มาศจิตต์ (2550 : หน้า 113) ได้สรุปแนวคิดหลักการในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานว่า ควรประกอบด้วย 4 หลักการ ได้แก่ 1) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) 2) หลักการบริหารจัดการตนเอง (Self-Management) 3) หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation) และ 4) หลักการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance)

ธีระ รุญเจริญ (2550 : หน้า 59) ได้กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในแต่ละพื้นที่อาจไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะและความจำเป็นแต่ละโรงเรียน อย่างไรก็ตาม ทุกโรงเรียนจะต้องตั้งอยู่บนหลักการพื้นฐานเดียวกัน 6 ประการ คือ

(1) หลักการกระจายอำนาจ คือ คืนอำนาจการจัดการศึกษาให้กับประชาชน สำหรับประเทศไทยจะมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง และเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษา

(2) หลักการบริหารตนเอง คือ สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้น ภายใต้การบริหารในรูปขององค์คณะบุคคล

(3) หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ ผู้เกี่ยวข้องสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผน การกำหนดหลักสูตรท้องถิ่น รวมทั้งร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมทำ

(4) หลักการภาระผู้นำแบบเกื้อหนุน คือ เป็นภาวะผู้นำที่เน้นการสนับสนุน และอำนวยความสะดวก

(5) หลักการพัฒนาทั้งระบบ คือ การปรับทั้งโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงที่ระบบทั้งหมด ทุกคนเห็นด้วยและสนับสนุน

(6) หลักการความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ คือ โรงเรียนต้องพร้อมให้มีการตรวจสอบ เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าหลักการพื้นฐานของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น มีหลักการสำคัญสำหรับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ควรนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษานั้น ควรประกอบด้วย 4 หลักการ ด้วยกัน คือ 1) หลักการกระจายอำนาจ 2) หลักการบริหารจัดการตนเอง 3) หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 4) หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล ซึ่งหลักการพื้นฐานที่สำคัญของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานดังกล่าวจะทำให้การบริหารงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการนำสู่การปฏิบัติระดับสถานศึกษาเป็นอย่างดี

1.3.3 การบริหารโรงเรียนคุณภาพ (Quality Schools Model)

รูปแบบโรงเรียนคุณภาพ (Quality Schools Model) ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในมลรัฐอลาสกา ทำให้โรงเรียนในเขตพื้นที่ต่างๆ มีความตื่นตัวในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในปี ค.ศ.1990 โรงเรียนในเขตพื้นที่ Chugach ได้พัฒนารูปแบบโรงเรียนคุณภาพตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ตั้งแต่นั้นมาโรงเรียนในเขตพื้นที่อื่นๆ อีก 12 แห่ง ได้นำเอารูปแบบนี้ไปใช้อย่างเต็มรูปแบบหรือใช้เพียงบางส่วน ซึ่งรูปแบบโรงเรียนคุณภาพนั้นมีความมุ่งหมายในการสร้างความเข้าใจ และการพัฒนาระบบการเรียนการสอน โดยประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ ภาวะผู้นำ (Leadership) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การสร้างมาตรฐาน (Standards-Based Design) และการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ซึ่งในรูปแบบโรงเรียนคุณภาพนั้นมีแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาที่สำคัญอยู่หลายประการ ประกอบด้วย มาตรฐานด้านคุณภาพในบริบทต่างๆ การประเมินที่ดี กลไกความรับผิดชอบ การพัฒนาความเป็นมืออาชีพ และกลยุทธ์ทางการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ โดย Atwater (2008 : p. 2-15) ได้ศึกษาผลการนำเอารูปแบบโรงเรียนคุณภาพ (Quality Schools Model : QSM) มาสู่การปฏิบัติของโรงเรียนในท้องถิ่นของมลรัฐอลาสกาในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่ Bering Strait, Kuspuk และ

Lake and Penisula Borough ซึ่งองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการของรูปแบบโรงเรียนคุณภาพ มีรายละเอียด ดังนี้

1) ภาวะผู้นำ (Leadership) ในปัจจุบันผู้นำต้องมีความตระหนักและแสดงให้เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง ซึ่งในหลายๆ กรณีตัวอย่างและเหตุการณ์ในระบบการปฏิรูปการศึกษาแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำอย่างเดียวไม่เพียงพอ การสร้างภาวะผู้นำร่วมหรือการกระจายความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งการแบ่งปันภาวะผู้นำเป็นนิยามที่เหมาะสมสำหรับรูปแบบโรงเรียนคุณภาพ โดยหลักภาวะผู้นำในการปฏิบัติตามรูปแบบโรงเรียนคุณภาพมี 3 ประการ คือ

1.1) การพัฒนาบุคลากร โดยการทำให้ครูและบุคลากรอื่นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการส่งเสริมให้เป็นบุคคลที่มีปัญญาและตื่นตัวในการปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ

1.2) การกำหนดทิศทางสำหรับองค์กร โดยการสร้างเป้าหมายร่วมกัน รวมทั้งติดตามผลการปฏิบัติงานในองค์กร และใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

1.3) การปรับรูปแบบองค์กรใหม่ โดยการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงผลิตผลที่มีการปรับโครงสร้างองค์กรที่มุ่งเน้นการทำงาน และสร้างกระบวนการความร่วมมือ รูปแบบโรงเรียนคุณภาพเป็นตัวอย่างที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามมา โดยความรับผิดชอบในภาวะผู้นำทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ คือ การเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผล โดยเฉพาะการริเริ่มสร้างความเปลี่ยนแปลงและกำหนดแนวทางปฏิบัติที่สำคัญๆ 6 ประการ ประกอบด้วย การสร้างสถานการณ์ที่ดีที่สุด การกระตุ้นพลังทางปัญญา การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง การติดตามและประเมินผล การมีความยืดหยุ่น และการสร้างความเชื่อและศรัทธา

2) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ในรูปแบบโรงเรียนคุณภาพนั้นได้ออกแบบให้มีการขับเคลื่อนด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ในขณะที่การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในระดับเขตพื้นที่มุ่งใช้ประโยชน์ในการกำหนดเป้าหมายโดยรวม เช่นเดียวกันการสร้างภาวะผู้นำร่วมของรูปแบบโรงเรียนคุณภาพนั้น ต้องมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมที่เข้มแข็งด้วยเครือข่ายความรู้ที่มีประสิทธิภาพนั่นเอง ซึ่งการพัฒนาการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา หากปราศจากกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมแล้วอาจกล่าวได้ว่าโรงเรียนไม่มีทางจะไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

3) การสร้างมาตรฐาน (Standards-based Design) รูปแบบโรงเรียนคุณภาพเป็นความร่วมมือในการวิจัยเพื่อการพัฒนาความรู้ของชนพื้นเมืองดั้งเดิม ด้วยการออกแบบการเรียนการสอน การเข้าถึงตัวบุคคล และการประเมินผล โดยเฉพาะการเรียนการสอนที่เน้นความแตกต่างเป็นรายบุคคล และการสอนที่ยึดแนวคิดความรอบรู้พื้นฐานของผู้เรียนมากกว่าเวลาเรียน หากจะกล่าวโดยแก่นของการออกแบบการเรียนการสอนตามรูปแบบโรงเรียนคุณภาพแล้ว 8 ใน 10 ประการ ประกอบไปด้วยประเด็นของงานวิชาการและนวัตกรรม อาทิเช่น เทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสมรรถนะของผู้เรียนในแต่ละส่วนจะแสดงออกในแต่ละระดับมาตรฐานการเรียนรู้ในหลายโรงเรียนใช้รูปแบบโรงเรียนคุณภาพกำหนดเป็นสมรรถนะพื้นฐานเกี่ยวกับผลที่คาดหวัง ความสำเร็จและความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของผู้เรียน

4) การปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ในภาษาญี่ปุ่น มีคำว่า “ไคเซน” เป็นหัวใจของการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งไคเซนมีความหมายว่า การปรับปรุง

พัฒนาทีละขั้นอย่างต่อเนื่อง โดยการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนทีละน้อย และสำเร็จตามโครงการในที่สุด ความต่อเนื่องที่เกิดขึ้นในระบบจะเป็นสัญญาณให้บุคลากรเข้าใจในความเป็นเหตุและผลในวงจรความสัมพันธ์ของการทำงานร่วมกัน ซึ่งสัญญาณเหล่านี้จะเป็นแรงขับให้เกิดความเพียรพยายามในการทำงาน โดยกระบวนการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องในรูปแบบโรงเรียนคุณภาพ มี 2 อย่าง คือ ประการที่หนึ่งคือ การพัฒนาคุณภาพนักเรียน และประการที่สอง คือ การพัฒนาคุณภาพโรงเรียน โครงการ และบุคลากร ซึ่งนักเรียนทุกคนจะต้องมีอย่างน้อยหนึ่งแผนการเรียนรู้รายบุคคล (Individual Learning Plan: ILP) ILP จะเป็นกระบวนการที่นักเรียน ครู และครอบครัวใช้ในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันที่มาจากความต้องการ ความสนใจ และผลงานที่หลากหลายของนักเรียน มีการพัฒนาภาระงานทีละขั้นและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อระบุความสำเร็จและประสิทธิผลของงาน เมื่อได้ ILP ที่พัฒนาขึ้นมาใหม่แล้ว บุคลากรทุกคนจะใช้ประโยชน์จากข้อมูลจำนวนมากนั้นเพื่อการพัฒนาเป้าหมายอย่างมืออาชีพตามกระบวนการ PIER ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การนำสู่การปฏิบัติ (Implement) การประเมินผล (Evaluation) และการกลั่นกรอง (Refine) โดยผลการพัฒนาตามกระบวนการ PIER ของโรงเรียนและโครงการต่างๆ ในรูปแบบโรงเรียนคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

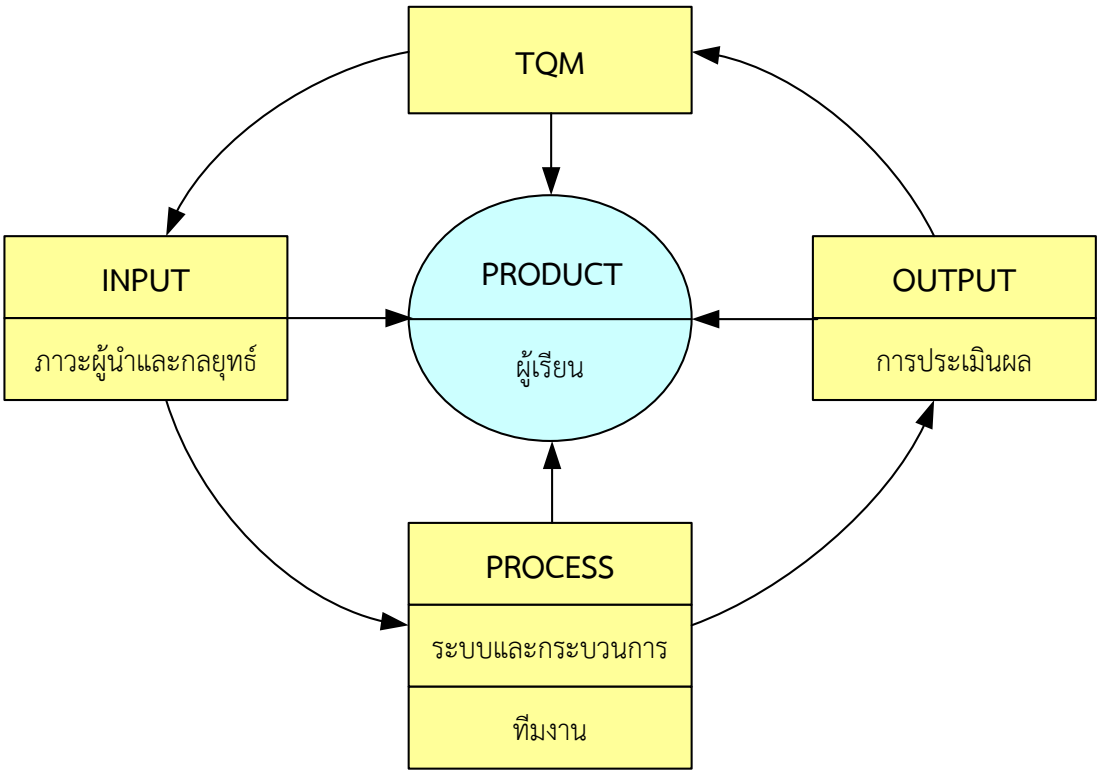
จากที่กล่าวมาในข้างต้น สรุปได้ว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนคุณภาพ (Quality Schools Model) เป็นกลยุทธ์และวิธีการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความมุ่งหมายในการสร้างความเข้าใจและพัฒนาระบบการเรียนการสอน รูปแบบโรงเรียนคุณภาพนั้นมีแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาที่สำคัญอยู่หลายประการ ประกอบด้วย มาตรฐานด้านคุณภาพในบริบทต่างๆ การประเมินที่ดี กลไกความรับผิดชอบ การพัฒนาความเป็นมืออาชีพและกลยุทธ์ทางการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ ภาวะผู้นำ (Leadership) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การสร้างมาตรฐาน (Standards-Based Design) และการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)

1.3.4 การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management)

รูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ 2550 : หน้า 8 - 180) เป็นการศึกษาการพัฒนาภายใต้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของสถานศึกษา (TQM) ซึ่งเน้นกิจกรรมหรือกระบวนการการปฏิบัติในองค์กรที่ทำให้เกิดคุณภาพ และเน้นการปรับปรุงคุณภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) จากทุกส่วนของกิจกรรม การดำเนินการเพื่อให้ได้ผลตามหลักการดังกล่าวมีองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับความสำเร็จของรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรทั้งในประเทศและต่างประเทศ ประกอบด้วยแนวคิดของ Deming, Jurun, Crosby and Feignbaum and Peter กรอบแนวคิดจากการศึกษาการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรในการศึกษา (Total Quality Management in Education) ของ Sallis(2002 : p. 27- 28) และโครงสร้างเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ Thailand Quality Award โดยมีกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบที่สำคัญ 6 ด้าน คือ 1) การนำองค์กรและการวางแผนกลยุทธ์ ได้แก่ นโยบายคุณภาพ การนำองค์กร วางแผนกลยุทธ์ และพันธกิจการปฏิบัติงานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคลากร งานบริหารทั่วไป 2) ระบบและกระบวนการ ได้แก่ กระบวนการที่สร้างคุณค่าของผู้เรียน กระบวนการสนับสนุน คุณภาพเครื่องมือ

มาตรฐานการศึกษา การตรวจสอบมาตรฐาน 3) ทรัพยากรบุคคลและทีมงานการวิเคราะห์ ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทีมงานคุณภาพ 4) การประเมินผลและการจัดการความรู้ ได้แก่ การวิเคราะห์องค์กร การประเมินการจัดการเรียนรู้ 5) ความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้เรียน ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง ด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอนและ 6) ผลลัพธ์ขององค์กร ได้แก่ การมุ่งเน้นผู้เรียน การบริการ งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล ประสิทธิผลขององค์กร และธรรมาภิบาลกับความรับผิดชอบต่อสังคม

การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนี้ แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบ โดยการสร้างแบบจำลองรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร 6 ด้านที่ได้จากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้น จากนั้นดำเนินการศึกษาแนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิในด้านการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร ที่มีดำรงตำแหน่งด้านการบริหารงานแบบ TQM จากหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ผู้มีผลงานด้านการประเมินคุณภาพการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้ดำรงตำแหน่งคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ คณบดีคณะครุศาสตร์ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย หัวหน้าภาคและอาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา จำนวน 17 คน ด้วยเทคนิคเดลฟายด้วยแบบสอบถามจำนวน 3 รอบ แล้วนำมาวิเคราะห์และกำหนดรูปแบบที่มีความสมบูรณ์ และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ โดยการศึกษาความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานสถานศึกษาโครงการนำร่องการวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้เพื่อคุณภาพ (TOPSTAR) 6 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหาร ครูผู้สอน คณะกรรมสถานศึกษาด้วยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จำนวน 6 ด้านตามกรอบแนวคิดการพัฒนารูปแบบ และเมื่อได้ดำเนินการศึกษาวิจัยกระบวนการพัฒนารูปแบบตามขั้นตอนการวิจัย (ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้น ขั้นตอนที่ 2 การสร้างแบบจำลอง ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบ ขั้นตอนที่ 5 การสรุปและนำเสนอรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร) แล้วผลการศึกษาวิจัยในภาพรวมทุกด้านและการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น พบว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำและกลยุทธ์ ระบบและกระบวนการ ทีมงาน และการประเมินตนเอง มีสอดคล้องกับแนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ แนวคิด การบริหารคุณภาพทั้งองค์กร และมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติในสถานการณ์จริง ดังสรุปการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดังแสดงในรูปภาพที่ 2



ภาพที่ 2 สรุปการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ที่มา : รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ 2550 : หน้า 166

ความสัมพันธ์ระหว่าง TQM กับการบริหารงานโรงเรียนนั้นจะต้องมีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ ด้านการนำองค์กรและการวางแผนกลยุทธ์ ด้านระบบและกระบวนการ ด้านทรัพยากรบุคคลและทีมงาน ด้านการวิเคราะห์ การประเมินและการจัดการเรียนรู้ ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง และด้านผลลัพธ์ขององค์กร ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 6 องค์ประกอบ องค์ประกอบทั้งหมดได้นำมากำหนดเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่จะนำไปสู่ทิศทางการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร ดังนี้

1. การนำองค์กรและการวางแผนกลยุทธ์
2. ระบบและกระบวนการ
3. ทรัพยากรบุคคลและทีมงาน
4. การวิเคราะห์ การประเมิน และการจัดการเรียนรู้
5. ความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง
6. ผลลัพธ์ขององค์กร

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้น พอที่จะสรุปได้ว่ารูปแบบการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ในรูปแบบโรงเรียนคุณภาพ และรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพราะเป็นแนวทางที่จะสามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนโดยทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นรูปแบบที่นอกจากจะพัฒนาคุณภาพของนักเรียนได้แล้วยังเป็นแนวทางที่สามารถเป็นฐานในการพัฒนางานในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

2. หลักการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานการศึกษา

2.1 ภารกิจในการบริหารและจัดการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหาร 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 มาตรา 35 กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสถานะเป็นนิติบุคคล ก็เพื่อที่จะให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง คล่องตัว และสามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างอิสระ จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ภารกิจการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน มีดังนี้ (กฎกระทรวง 2550 : หน้า 29 – 33 ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2556 : หน้า 132-135)

2.1.1) ด้านวิชาการ

(ก) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

(ข) การวางแผนงานด้านวิชาการ

(ค) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

(ง) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

(จ) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

(ฉ) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

(ช) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

(ซ) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

(ฌ) การนิเทศการศึกษา

(ญ) การแนะแนว

(ฎ) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

(ฏ) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

(ฐ) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

(ฑ) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

(ฒ) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

(ณ) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

(ด) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.1.2) ด้านงบประมาณ

(ก) การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ

(ข) การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ

(ค) การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

(ง) การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

(จ) การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

(ฉ) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

(ช) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

(ซ) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

(ฌ) การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

(ญ) การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

(ฎ) การวางแผนพัสดุ

(ฏ) การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด

(ฐ) การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

(ฑ) การจัดหาพัสดุ

(ฒ) การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

(ณ) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

(ด) การเบิกเงินจากคลัง

(ต) การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

(ถ) การนำเงินส่งคลัง

(ท) การจัดทำบัญชีการเงิน

(ธ) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

(น) การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

2.1.3) ด้านการบริหารงานบุคคล

(ก) การวางแผนอัตรากำลัง

(ข) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ค) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

(ง) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(จ) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

(ฉ) การลาของบุคลากรสังกัดสถานศึกษาที่ไม่มีระเบียบกำหนดไว้โดยเฉพาะ

(ช) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

(ซ) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

(ฌ) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

(ญ) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

(ฎ) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

(ฏ) การออกจากราชการ

(ฐ) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

(ฑ) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

(ฒ) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ณ) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

(ด) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

(ต) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ถ) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ท) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1.4) ด้านการบริหารทั่วไป

(ก) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

(ข) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

(ค) การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

(ง) งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

(จ) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

(ฉ) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

(ช) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

(ซ) การดำเนินงานธุรการ

(ฌ) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

(ญ) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

(ฎ) การรับนักเรียน

(ฏ) การเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา

(ฐ) การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

(ฑ) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

(ฒ) การทัศนศึกษา

(ณ) งานกิจการนักเรียน

(ด) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

(ต) การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

(ถ) งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

(ท) การรายงานผลการปฏิบัติงาน

(ธ) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

(น) แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

อำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้านวิชาการ (ข) (ง) (ฎ) ด้านงบประมาณ (ก) (ข) (ง) (ซ) (ณ) ด้านการบริหารงานบุคคล (ก) และด้านการบริหารทั่วไป (ค) (ฎ) (ฏ) (ฑ) ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วย

จากการศึกษาแนวคิดภารกิจในการบริหารและจัดการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า ภารกิจในการบริหารและจัดการศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร

และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ได้กำหนดภารกิจงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป

2.2 หลักการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลภายใต้ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับทางสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน, 2549 : หน้า 19) ได้กล่าวถึงอุดมการณ์และหลักการจัดศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ดังนี้

2.2.1 อุดมการณ์ของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อุดมการณ์ของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน โดยรัฐต้องจัดให้มีการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาเยาวชนไทยทุกคนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะที่เป็นพลเมืองไทยและพลเมืองของโลก เพื่อเป็นรากฐานที่พอเพียงสำหรับการใฝ่รู้ใฝ่เรียนตลอดชีวิต รวมทั้งเพื่อการพัฒนาหน้าที่การงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตส่วนตนและครอบครัว และเพื่อสร้างเป็นรากฐาน ที่แข็งแกร่งสำหรับการสร้างสรรค์สังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนในอนาคต

2.2.2 หลักการสำคัญของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยึดหลักที่สอดคล้องกับอุดมการณ์ ดังนี้

1. หลักการพัฒนาผู้เรียนอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย และจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม เป็นผู้ที่มีจริยธรรมในการดำเนินชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ใฝ่รู้ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ที่พอเพียงต่อการพัฒนางานอาชีพและคุณภาพชีวิตส่วนตน สามารถเผชิญความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเท่าทันและชาญฉลาด และมีความเป็นประชาธิปไตย

2. หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นไทย ให้มีความรักและภาคภูมิใจในท้องถิ่นและประเทศชาติ มีความรู้และทักษะพื้นฐานสำหรับประกอบอาชีพสุจริต มีความมุ่งมั่น ขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดทน มีลักษณะนิสัยและทัศนคติที่พึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคมไทยและสังคมโลก

3. หลักแห่งความเสมอภาค คนไทยทั้งปวงต้องมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี อย่างทั่วถึงเท่าเทียม ควบคู่ไปกับความมีคุณภาพ โดยไม่แบ่งชนชั้นหรือความแตกต่างทางสังคมวัฒนธรรม

4. หลักการมีส่วนร่วม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนมีส่วนร่วม ในการบริหารและการจัดการศึกษาร่วมกับคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างเอกลักษณ์ ศักดิ์ศรี และตอบสนองความต้องการท้องถิ่นตามนัยของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

5. หลักแห่งความสอดคล้อง อุดมการณ์ หลักการ และมาตรฐานในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องสอดคล้องระหว่างสาระบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 นโยบายการศึกษาของรัฐบาลที่แถลงต่อรัฐสภา และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ

2.2.3 บทบาทอำนาจหน้าที่และความสำคัญของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้บริหารสถานศึกษา

สถานศึกษา หมายถึง สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียน วิทยาลัย สถาบันมหาวิทยาลัย หน่วยงานทางการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือของเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา (สำนักนิติการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2555 : หน้า 38-53) สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นจะประกอบไปด้วยโรงเรียน วิทยาลัย สถาบัน หน่วยงานทางการศึกษา หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่นของรัฐ หรือของเอกชนที่มีอำนาจหน้าที่ หรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้แก่ 1) จัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาด้านวิชาการ บุคคล งบประมาณ บริหารทั่วไป 2) จัดตั้ง/รับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณ 3) พัฒนาหลักสูตร/จัดการเรียนการสอน 4) ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติ 5) กำกับ ติดตามประเมินผลตามแผนงานโครงการ 6) ระดมทรัพยากร ปกครอง ดูแลบำรุงรักษาทรัพย์สินฯ 7) จัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และ 8) ส่งเสริมความเข้มแข็งชุมชน สร้างความสัมพันธ์

ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2557 : หน้า 81) ได้แก่ 1) ควบคุม ดูแลให้การบริหารบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษากำหนด 2) พิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา 3) ส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 4) จัดทำมาตรฐานภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2.4 ความสำคัญของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่พัฒนาผู้เรียนและสังคม ภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คู่คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับ จันทรานี สงวนนาม (2550 : หน้า 123) ที่กล่าวไว้ว่า สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญยิ่งเพราะเป็นหน่วยปฏิบัติการ ผลของการจัดการศึกษาจะเกิดขึ้นที่สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการศึกษา ที่จะให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ และยังสอดคล้องกับ Hoy and Miskel (2001 : p. 24) ที่ได้กล่าวถึงโรงเรียนในแง่มุมของระบบสังคมว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ส่วน คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการทางสังคมในโรงเรียน และผลผลิตของโรงเรียน ดังรายละเอียดคือ 1) ปัจจัยนำเข้า หมายถึง ตัวป้อนในระบบการศึกษา ได้แก่ นักเรียน โดยมีจุดประสงค์หลัก คือ การพัฒนารวมไปถึงคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการดำเนินงานตามกระบวนการ 2) กระบวนการทางสังคมในโรงเรียนและ

ผลผลิตของโรงเรียน หมายถึง ระบบสถานศึกษาที่เป็นองค์กรเป็นทางการ ได้แก่ กระบวนการเรียนการสอนและผลผลิต แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ระบบย่อยของสมาชิกซึ่งประกอบระบบย่อยที่เป็นทางการ เช่น การจัดโครงสร้างการบริหาร ระบบย่อยไม่เป็นทางการ เช่น การที่บุคลากรในโรงเรียนรวมตัวกัน ระบบปัจเจกบุคคล สมาชิกแต่ละคนมีความเป็นตัวตนของตนเองกล่าวคือ ผู้บริหารต้องปรับพฤติกรรมตามที่สังคมคาดหวัง ครูผู้สอนเป็นบุคลากรหลักของโรงเรียนมีบทบาทหน้าที่เป็นครูผู้สอนในส่วนตัวครูเองก็มีความต้องการเฉพาะตนต้องการความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ คนงานนักการภารโรง มีขีดจำกัดในด้านหน้าที่และรายได้ อย่างไรก็ตาม ต้องปฏิบัติหน้าที่ของตน ส่วนนักเรียนในฐานะผู้รับบริการที่จะต้องศึกษาเล่าเรียนตามหลักสูตร ในขณะเดียวกันก็เป็นเด็กวัยรุ่น โรงเรียนจึงจำเป็นต้องจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อสนองความต้องการของโรงเรียนและตนเอง เกิดเป็นพฤติกรรมการทำงานในโรงเรียน เช่น การบริหารงานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การรักษาสถานภาพ การเรียนรู้ การสร้างสรรค์ และการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงสังคม เพื่อให้สมาชิกในสังคมโรงเรียนได้แลกเปลี่ยนค่านิยม ความเชื่อ ความรู้ ความสามารถและทักษะอื่น ๆ ต่อกัน

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้น พอจะสรุปได้ว่าสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาในทุกระดับ หากจะพัฒนาผู้เรียนมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คู่คุณธรรม มีจริยธรรม และเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ จะต้องพัฒนาการบริหารและการจัดการสถานศึกษาเป็นสำคัญ

2.3 มาตรฐานการศึกษา

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 30 ได้บริหารจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของชาติทั้งในมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ตามประกาศของโรงเรียน (ฉบับลงวันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561) ดังนี้ (โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 30 2562 : หน้า 8 - 10)

มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2561 มีจำนวน 3 มาตรฐาน ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

แต่ละมาตรฐาน มีรายละเอียด ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

1) มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ

2) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา

3) มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม

4) มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

5) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา

6) มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ

1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

1) การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด

2) ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย

3) การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย

4) สุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคม

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

2.1 มีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน

2.2 มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา

2.3 ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย

2.4 พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

2.5 จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

2.6 จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียน

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.1 จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้

3.2 ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3.3 มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก

3.4 ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน

3.5 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย

มาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย พ.ศ.2561 มีจำนวน 3 มาตรฐาน ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของเด็ก

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

มาตรฐานที่ 3 การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ

แต่ละมาตรฐานมีรายละเอียด ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของเด็ก

1.1 มีพัฒนาการ เด็กร่างกายแข็งแรง มีสุขนิสัยที่ดี และดูแลความปลอดภัยของตนเองได้

1.2 มีพัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ ควบคุมและแสดงออกทางอารมณ์ได้

1.3 มีพัฒนาการด้านสังคม ช่วยเหลือตนเอง และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

1.4 มีพัฒนาการด้านสติปัญญา สื่อสารได้ มีทักษะการคิดพื้นฐาน และแสวงหาความรู้ได้

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

2.1 มีหลักสูตรครอบคลุมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น

2.2 จัดครูให้เพียงพอกับชั้นเรียน

2.3 ส่งเสริมให้ครูมีความเชี่ยวชาญด้านการจัดประสบการณ์

2.4 จัดสภาพแวดล้อมและสื่อเพื่อการเรียนรู้อย่างปลอดภัย และเพียงพอ

2.5 จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

2.6 มีระบบบริหารคุณภาพที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

มาตรฐานที่ 3 การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ

3.1 จัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุลเต็มศักยภาพ

3.2 สร้างโอกาสให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง เล่นและปฏิบัติอย่างมีความสุข

3.3 จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัย

3.4 ประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงและนำผลมาประเมินพัฒนาการเด็กไปปรับปรุงการจัดประสบการณ์และพัฒนาเด็ก

จากแนวคิดมาตรฐานการศึกษา สรุปได้ว่า โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 30 ได้บริหารจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ทั้งในมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน และมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย 3 มาตรฐาน

3. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

3.1 ความหมายของรูปแบบ

“รูปแบบ” แปลมาจากคำภาษาอังกฤษว่า “Model” ซึ่งมีผู้แปลเป็นภาษาไทยไว้หลายคำ เช่น ต้นแบบ ตุ๊กตา แบบจำลอง แบบแผน วงจร หรือแบบ เป็นต้น ซึ่งเป็นคำที่สื่อความหมายได้หลายอย่าง โดยทั่วไปแล้ว รูปแบบจะหมายถึง สิ่งของ หรือ วิธีการดำเนินงาน ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นต้นแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือ กระบวนการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น รูปแบบจำลองของสิ่งก่อสร้าง รูปแบบในการบริหารองค์กร รูปแบบในการพัฒนาองค์กร เป็นต้น ทั้งนี้ นักบริหารให้ความหมายของรูปแบบไว้หลายลักษณะ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน 2550 : หน้า 965) ให้ความหมายรูปแบบ (Model) หมายถึง รูปที่กำหนดขึ้นเป็นหลักหรือเป็นแนวซึ่งเป็นที่ยอมรับแสดงว่าเป็นสิ่งนั้น ๆ เช่น รูปแบบบ้าน รูปปลา รูปใบไม้ รูปแบบผู้หญิง รูปแบบวัด รูปแบบเป็ด เป็นต้น

ทิศนา แขมมณี, (2555 : หน้า 220) รูปแบบ (Model) ให้ความหมายว่า รูปแบบเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น คำอธิบาย แผนผัง ไดอะแกรม หรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น เป็นต้น รูปแบบเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย

พิสัณห์ นุ่นเกลี้ยง (2554 : หน้า 12) ให้ความหมาย รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวแทนของโครงสร้างทางความคิด หรือองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญของเรื่องที่ศึกษานั้น ๆ

พูลย์ชัย ยาวิราช (2550 : ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้สรุปความหมายของรูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของปัจจัย หรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

ปัญญา ทองนิล (2553 : ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่เกิดจาก ทฤษฎีประสบการณ์ การคาดการณ์ นำเสนอในรูปแบบของข้อความหรือแผนผัง

คัมภีร์ สุดแท้ (2553: หน้า 57) อธิบายไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญๆ ของเรื่องให้เข้าใจง่ายขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป และเป็นโครงสร้างที่เกิดจากทฤษฎี ประสบการณ์ การคาดการณ์ นำเสนอในรูปของข้อความหรือแผนผัง

ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล (2552 : หน้า 125) รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างโปรแกรม แบบจำลองหรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะพิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษา เพื่อใช้ทดแทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ

มาลี สืบกระแส (2552 : หน้า 108-109) รูปแบบ มีสองลักษณะ คือ รูปแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น ระบบการปฏิบัติงาน เป็นต้น และรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น รูปแบบอาจแสดงความสัมพันธ์ด้วยเส้นโยงแสดงในรูปแผนภาพหรือเขียนในรูปสมการคณิตศาสตร์ หรือสมการพยากรณ์หรือเขียนเป็นข้อความ จำนวน หรือ ภาพ หรือแผนภูมิหรือรูปสามมิติ

รัตนะ บัวสนธ์ (2552 : หน้า 124) ความหมายของรูปแบบ จำแนกออกเป็น 3 ความหมาย ดังนี้ 1) แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบในความหมายนี้มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อเป็นต้น 2) แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical Model” 3) แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบในความหมายนี้บางที เรียกกันว่าภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน

ปรีชา สามัคคี (2552 : ไม่ปรากฏเลขหน้า) สรุปความหมายของรูปแบบ หมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วนของปรากฏการณ์ต่างๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจง่ายขึ้น หรือในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงต่อไป

รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ (2550 : หน้า 14) ได้กล่าวว่า รูปแบบจะมีความหมายอยู่ในหลายลักษณะดังนี้ (1) รูปแบบที่เหมือนจริง แต่มีขนาดเล็กลง หรือย่อส่วนเพื่อนำไปใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการต่อไป (2) สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างชุดของปัจจัย หรือองค์ประกอบที่

สำคัญในเชิงเหตุผลเพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริง หรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยการมีลักษณะเชิงกายภาพหรือเชิงคุณลักษณะก็ได้ (3) แบบอย่างหรือแนวทางในการกระทำ หรือดำเนินการใดที่แสดงหรืออธิบายให้เห็นถึงโครงสร้างทางความคิด หรือความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญ และ (4) สิ่งที่พัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์ที่จะทำให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจในรายละเอียด และองค์ประกอบของรูปแบบที่เหมาะสมไม่ได้มีการกำหนดไว้ตายตัว แต่ขึ้นกับลักษณะของปรากฏการณ์ และวัตถุประสงค์ของผู้สร้าง หรือพัฒนารูปแบบ ดังนั้นรูปแบบอาจเป็นแบบง่ายหรือซับซ้อนก็ได้

สมาน อัศวภูมิ (2550 : หน้า 5) ได้รวบรวมความหมาย โดยสรุปว่า รูปแบบ (Model) หมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วน (Simplified Form) ของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบพัฒนาขึ้นมา เพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์

ศักดา สถาพรวจนา (2550 : หน้า 14) ที่กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดง โครงสร้าง ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของปัจจัย หรือ ตัวแปรต่าง ๆ หรือ องค์ประกอบที่สำคัญของสิ่งที่มีมาเพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริง หรือ ปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยอาจแสดงออกมาในรูปของแผนภาพทางความคิด หรือ ด้วยภาษา หรือ สัญลักษณ์ นอกจากนี้มีนักวิชาการบางกลุ่ม ใช้คำว่า “รูปแบบจำลอง” โดยให้ความหมายว่าเป็นรูปแบบการปฏิบัติงานซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการคาดคะเนสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้นโดยเป็นแบบแผนที่จำลองเหตุการณ์ในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งตัวแปรแต่ละตัวจะบอกถึงองค์ประกอบเชิงหน้าที่ของความสัมพันธ์ตัวแปรต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน โดยเน้นการพรรณนาถึงความจริงอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยเจตนาที่เข้าใจง่าย โดยพรรณนาให้อยู่ในรูปของแผนภูมิแบบจำลองใด ๆ ก็ตามย่อมต้องการที่จะแสดงให้เห็นถึงส่วนประกอบที่สำคัญ ๆ ของโครงสร้าง หรือ กระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่ง รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบเหล่านั้น

ทิงค์เอ็กซิสท์ (Thinkexist, 2008 : p. 1) ได้ให้ความหมายของคำว่า รูปแบบ (Model) ไว้ว่าเป็นแบบจำลองระบบการปฏิบัติงาน หรือแบบแปลนของการก่อสร้างที่วาดไว้ล่วงหน้า หรือสิ่งของที่เป็นตัวแทนแสดงความคิดของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือสิ่งที่เตรียมเอาไว้ล่วงหน้า

อาร์ดิกชั่นนารี (Ardictionaary, 2008 : p. 1) ได้นิยามความหมายของ (Model) หมายถึง แบบจำลองที่เป็นสัดส่วนหรือเป็นประเภทเดียวกันกับของจริงหรือสัญลักษณ์ของการเป็นตัวแทนสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่คาดว่า จะเกิดในอนาคต หรือแบบแผนของสิ่งที่เตรียมไว้

การให้ความหมายของรูปแบบ (Model) ในหนังสือ Encyclopedia of Psychology and Educationไว้ 2 ความหมายดังนี้

1. รูปแบบ คือ รูปย่อของความจริงของปรากฏการณ์ซึ่งแสดงด้วยข้อความ จำนวน หรือภาพ โดยการลดทอนเวลาและเทศะ ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น

2. รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ

Cummings and Worley (2013 : p. 789) อธิบายคำว่า Model ไว้ในอภิธานศัพท์ ว่าเป็นการย่อส่วน (Simplification) ปรากฏการณ์อย่างหนึ่งอย่างใดให้ง่ายต่อการศึกษาและทำความเข้าใจ เป็นการแสดงให้เห็นแบบแผนที่เป็นรูปธรรมของทฤษฎี หรือเป็นการประพฤติ ปฏิบัติในเชิงอุดมคติ เพื่อให้คนอื่นๆ สามารถเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน โดยอ้างอิงหรือดัดแปลงจากพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นเป็นแบบอย่าง

Good (1973 : p. 370) ได้ให้ความหมายไว้ในพจนานุกรมการศึกษาว่า เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อการสร้างหรือทำซ้ำ ทำเลียนแบบ เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ตลอดจนเป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน อาจเขียนเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์ หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

Stoner &Wankel (1986 : p. 12) ให้ความหมายของรูปแบบว่าเป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์เพื่อทำให้เราได้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้ง่ายขึ้น

Willer (1986 : p. 15) ให้ความหมายรูปแบบว่า เป็นการสร้างความคิดรวบยอดของปรากฏการณ์ด้วยวิธีการของเหตุผลที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้เกิดความชัดเจนในนิยามความสัมพันธ์ และข้อเสนอของรูปแบบนั้น ๆ โดยสรุปแล้วรูปแบบ หมายถึง การจำลองภาพองค์ประกอบที่สำคัญของปรากฏการณ์หรือลักษณะของสิ่งของ โดยประกอบด้วย กระบวนการหรือขั้นตอนสำคัญที่มีความสัมพันธ์กันในเชิงทฤษฎี หลักการแนวคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ ของปรากฏการณ์นั้น ๆ ซึ่งได้รับการพิสูจน์ทดสอบ หรือยอมว่าสามารถใช้เป็นแบบแผนในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบนั้น ๆ

Webster International Dictionary (1993 : p. 871) ให้ความหมายของรูปแบบไว้ 4 อย่าง คือ 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ 2) เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนแบบ 3) เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการ หรือแนวคิด 4) เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม

จากความหมายได้กล่าวไว้พอสรุปความหมายของ รูปแบบ (Model) ได้ว่าเป็นแบบจำลองภาพในอุดมคติที่ใช้เป็นตัวแทน เป็นชุดปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เป็นหลักการแนวคิดที่แสดงความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของรูปแบบว่า คือ ชุดของหลักการและการปฏิบัติที่กำหนดขึ้นอย่างมีแบบแผนที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ ของกระบวนการในรูปแบบ การบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา

3.2 ประเภทของรูปแบบ

การแบ่งประเภทของรูปแบบสามารถแบ่งได้หลายลักษณะแตกต่างกันออกไป ดังนี้

นพวรรณ ศรีเกตุ (2557: ไม่ปรากฏเลขหน้า) สรุปไว้ว่า ลักษณะการแบ่งประเภทของรูปแบบ จำแนกตามวิธีการนำเสนอแนวคิดของรูปแบบนั้น แบ่งเป็น 1) รูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษาแผนภูมิและรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้นๆ 2) รูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์ เป็นสื่อแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ 3) รูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์จริง เพื่อสร้างความเข้าใจสิ่งที่เป็นนามธรรม 4) รูปแบบการวิเคราะห์โดยนำตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น

ทิศนา แขมมณี (2555 : หน้า 105 - 212) รูปแบบที่ใช้กันอยู่โดยทั่วไปมี 5 ประเภท ดังนี้ 1) รูปแบบเชิงเปรียบเทียบหรือรูปแบบคล้าย (Analogue model) มีลักษณะเป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกในลักษณะของการเปรียบเทียบสิ่งต่างๆ อย่างน้อย 2 สิ่งขึ้นไป รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมาก

ทางด้านวิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ 2) รูปแบบเชิงภาษา (Semantic model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกผ่านทางการใช้ภาษา (พูดและเขียน) รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านศึกษาศาสตร์ 3) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกผ่านทางสูตรคณิตศาสตร์ ส่วนมากจะเกิดขึ้นหลังจากได้รูปแบบเชิงภาษาแล้ว 4) รูปแบบเชิงแผนผัง (Schematic model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกผ่านทางแผนผัง แผนภาพ ไดอะแกรม และกราฟ เป็นต้น 5) รูปแบบเชิงสาเหตุ (Casual model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่างๆ ของสภาพการณ์หรือปัญหา รูปแบบ ด้านศึกษาศาสตร์มักเป็นแบบนี้เป็นส่วนใหญ่

ธร สุนทรายุทธ (2551 : หน้า 69 - 70) ได้แก่ 1) รูปแบบเชิงอุปมาอุปมัย (Analogue Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ในการเปรียบเทียบ อุปมาอุปมัย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่เป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจปรากฏการณ์เป็นนามธรรม ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกในลักษณะของการเปรียบเทียบสิ่งต่าง ๆ อย่างน้อย 2 สิ่งขึ้นไป รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านวิทยาศาสตร์กายภาพ สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ 2) รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพเพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกผ่านทางการใช้ภาษา (พูดและเขียน) รูปแบบลักษณะที่ใช้กันมากทางด้านศึกษาศาสตร์ 3) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) รูปแบบนี้ใช้สมการทางคณิตศาสตร์ เป็นสื่อการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆได้แก่ ความคิดที่แสดงออกผ่านทางสูตรคณิตศาสตร์ ซึ่งส่วนมากจะเกิดขึ้นหลังจากได้รูปแบบเชิงภาษาแล้ว 4) รูปแบบเชิงสาเหตุ (Casual Model) เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) และหลักการสร้าง Semantic Model โดยการนำตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น ได้แก่ความคิดที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ของสภาพการณ์ / ปัญหาใด ๆ รูปแบบด้านศึกษาศาสตร์มักจะเป็นแบบนี้เป็นส่วนใหญ่

ศิริชัย กาญจนวาสี, (2550 : หน้า 46) สามารถจำแนกได้จากวิธีการนำเสนอแนวคิดของรูปแบบนั้นซึ่งกระทำได้ 3 ลักษณะ ได้แก่ รูปแบบเชิงบรรยาย เป็นการนำเสนอโดยใช้คำบรรยายระบุถึงแนวคิด หลักการ หรือตัวแปร และมีคำอธิบายถึงปรากฏการณ์ด้วยคำบรรยายความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดหลักการ หรือตัวแปรเหล่านั้นรูปแบบเชิงรูปภาพ เป็นการนำเสนอโดยใช้รูปภาพหรือสัญลักษณ์จำลองแสดงถึงแนวคิด หลักการ หรือตัวแปรและลากเส้นโยงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด หลักการ หรือตัวแปรเหล่านั้น รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ เป็นการนำเสนอโดยใช้สัญลักษณ์แทนแนวคิด หลักการ หรือตัวแปร และใช้ฟังก์ชันคณิตศาสตร์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดหลักการ หรือตัวแปรเหล่านั้น

Keeves (1988 : p. 561) กล่าวถึง พัฒนาการของการใช้โมเดลโดยยึดแนวทางของ Caplan&Tutsuoka และพัฒนาการของการใช้โมเดลทางการศึกษาได้เป็น 4 ประเภท คือ

1. โมเดลเชิงเทียบเคียง (Analogue Model) ลักษณะเป็นโมเดลเชิงกายภาพ ส่วนใหญ่ใช้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เช่น โมเดลแสดงพัฒนาการของอะตอม เป็นต้น โมเดลประเภทนี้ทางการศึกษาไม่ค่อยนำมาใช้กันสร้างขึ้นโดยใช้หลักการเทียบเคียงโครงสร้างของโมเดล ให้สอดคล้องกับลักษณะของ

สิ่งที่คล้ายคลึงกัน และทำให้โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลหรือความรู้ที่มีอยู่ในขณะนั้นด้วย โมเดลที่สร้างขึ้นต้องมีองค์ประกอบที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และสามารถนำไปใช้หาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง โมเดลประเภทนี้ที่ใช้ในวงการศึกษา เช่น โมเดลของจำนวนประชากรนักเรียนในสถานศึกษา สร้างขึ้นโดยการเทียบเคียงกับลักษณะของแท็งก์น้ำที่ประกอบด้วยท่อน้ำเข้าและท่อน้ำออก กล่าวคือ จำนวนนักเรียนที่เข้าสถานศึกษา ประกอบด้วย อัตราการเกิดเด็ก อัตราการย้ายเข้าพื้นที่ และอัตราการรับเด็กอายุต่ำกว่าเกณฑ์ ส่วนจำนวนนักเรียนที่ออกจากสถานศึกษา ประกอบด้วยอัตราการย้ายออกจากพื้นที่ อัตราการออกจากสถานที่ศึกษาตามระบบ และอัตราการออกจากสถานศึกษาเนื่องจากอายุพ้นเกณฑ์ จุดมุ่งหมายของโมเดลนี้เพื่ออธิบายการเปลี่ยนแปลงของจำนวนประชากรนักเรียนในสถานศึกษานั้นเอง การทดลองโมเดลประเภทนี้ทำได้โดยการเปรียบเทียบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บรวบรวมได้ในขณะนั้น ตามหลักการ การให้เหตุผลทางตรรกะ อย่างไรก็ดีโมเดลประเภทนี้มีจุดอ่อน คือ ไม่สามารถระบุความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบภายในโมเดลได้อย่างชัดเจนจึงทำให้นำไปใช้ได้อย่างจำกัด

2. โมเดลเชิงข้อความ ลักษณะสำคัญเชิงโมเดลประเภทนี้คือ การแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในโมเดลในรูปของข้อความ โมเดลเชิงข้อความใช้หลักการเทียบเคียงเชิงแนวคิดจึงให้ได้เนื้อหาสาระมากกว่าโมเดลเชิงเทียบเคียง การที่โมเดลประเภทนี้ใช้ข้อความจึงทำให้อธิบายรายละเอียดของโมเดลได้ดี แต่จุดอ่อนของโมเดลประเภทนี้ คือ ขาดความชัดเจน ยากแก่การทดสอบโครงสร้างของโมเดล อย่างไรก็ตามโมเดลเชิงข้อความก็นำมาใช้กันอย่างแพร่หลายทางด้านการศึกษา เพราะสามารถนำไปใช้ศึกษาหรือวิจัยเกี่ยวกับปรากฏการณ์ทางการศึกษาได้ดี เช่น โมเดลการเรียนรู้ในสถานศึกษา เป็นต้น

3. โมเดลเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) ได้เริ่มนำมาใช้ทางการศึกษาในช่วงต้นของทศวรรษที่ 1960 แรก ๆ นำมาใช้ทางด้านการวัดผลการศึกษาก่อน ต่อมาจึงขยายไปใช้กับการวิจัยทางการศึกษาในสาขาวิชาอื่น ๆ ปัจจุบันมีแนวโน้มว่าจะนำไปใช้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์เพิ่มขึ้นเพราะสามารถทดสอบสมมติฐานได้ ซึ่งจะช่วยให้นำไปสู่การสร้างทฤษฎีในสาขาวิชา

4. โมเดลเชิงสาเหตุ

4.1 โมเดลระบบเส้นเดี่ยว (Recursive Model) เป็นโมเดลที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุไปทางเดียวกันหรือไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ รวมทั้งกรณีความสัมพันธ์ของตัวแปรเดียวกันแต่ต่างวันเวลากัน

4.2 โมเดลเชิงสาเหตุเส้นคู่ (Non-Recursive Model) คือโมเดลที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในโมเดลตัวหนึ่งอาจเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของตัวแปรภายในโมเดลอีกตัวหนึ่ง หรือมีทิศทางความสัมพันธ์ย้อนกลับนั้นเอง

Kaplan (1964 : p. 35) ได้แยกประเภทของรูปแบบไว้ 4 ประเภท ซึ่งก็มีลักษณะที่คล้ายกับ Keeves ได้แยกไว้แล้ว คือ

1. รูปแบบเสมือน (Analogue Model)
2. รูปแบบเชิงความหมาย (Semantic Model)
3. รูปแบบระบบ (Schematic Model)

4. รูปแบบคณิตศาสตร์ (Mathematical Model)

คัมภีร์ สุดแท้ (2553 : หน้า 11) ได้สรุปเกี่ยวกับประเภทรูปแบบไว้ว่า เป็นการแบ่งประเภทรูปแบบหรือแบบจำลองนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการสร้าง และสร้างขึ้นจากแนวคิดของทฤษฎี

กล่าวโดยสรุป ประเภทของรูปแบบมีลักษณะที่เกิดจากแนวคิดที่ต้องการจะอธิบาย ขยายความเพื่อหาคำตอบที่เป็นลักษณะแบบจำลอง แบบแผนภูมิ แบบระบบและเชิงสาเหตุ ประเภทของรูปแบบทั้งหมดสามารถปรับใช้ในการหาคำตอบ และการสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ที่เป็นความรู้ให้กับสังคม

3.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

รูปแบบโรงเรียนคุณภาพ (Quality Schools Model) ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในมลรัฐอลาสกา ทำให้โรงเรียนในเขตพื้นที่ต่างๆ มีความตื่นตัวในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในปี ค.ศ.1990 โรงเรียนในเขตพื้นที่ Chugach ได้พัฒนารูปแบบโรงเรียนคุณภาพตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ตั้งแต่นั้นมาโรงเรียนในเขตพื้นที่อื่นๆ อีก 12 แห่ง ได้นำเอารูปแบบนี้ไปใช้อย่างเต็มรูปแบบหรือใช้เพียงบางส่วน ซึ่งรูปแบบโรงเรียนคุณภาพนั้นมีความมุ่งหมายในการการสร้างความเข้าใจ และการพัฒนาระบบการเรียนการสอน โดยประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ ภาวะผู้นำ (Leadership) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การสร้างมาตรฐาน (Standards-Based Design) และการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ซึ่งในรูปแบบโรงเรียนคุณภาพนั้นมีแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาที่สำคัญอยู่หลายประการประกอบด้วย มาตรฐานด้านคุณภาพในบริบทต่างๆ การประเมินที่ดี กลไกความรับผิดชอบ การพัฒนาความเป็นมืออาชีพ และกลยุทธ์ทางการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ โดย Atwater (2008 : 2-15) ได้ศึกษาผลการนำเอารูปแบบโรงเรียนคุณภาพ (Quality Schools Model : QSM) มาสู่การปฏิบัติของโรงเรียนในท้องถิ่นของมลรัฐอลาสกาในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่ Bering Strait, Kuspuk และ Lake and Penisula Borough ซึ่งองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการของรูปแบบโรงเรียนคุณภาพมีรายละเอียด ดังนี้

1) ภาวะผู้นำ (Leadership**)** ในปัจจุบันผู้นำต้องมีความตระหนักและแสดงให้เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง ซึ่งในหลายๆ กรณีตัวอย่างและเหตุการณ์ในระบบการปฏิรูปการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำอย่างเดียวไม่เพียงพอ การสร้างภาวะผู้นำร่วมหรือการกระจายความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งการการแบ่งปันภาวะผู้นำเป็นนิยามที่เหมาะสมสำหรับรูปแบบโรงเรียนคุณภาพ โดยหลักภาวะผู้นำในการปฏิบัติตามรูปแบบโรงเรียนคุณภาพมี 3 ประการ คือ

1.1) การพัฒนาบุคลากร โดยการทำให้ครูและบุคลากรอื่นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการส่งเสริมให้เป็นบุคคลที่มีปัญญาและตื่นตัวในการปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ

1.2) การกำหนดทิศทางสำหรับองค์กร โดยการสร้างเป้าหมายร่วมกัน รวมทั้งติดตามผลการปฏิบัติงานในองค์กร และใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

1.3) การปรับรูปแบบองค์กรใหม่ โดยการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงผลิตผลที่มีการปรับโครงสร้างองค์กรที่มุ่งเน้นการทำงาน และสร้างกระบวนการความร่วมมือรูปแบบโรงเรียนคุณภาพเป็นตัวอย่างที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามมา โดยความรับผิดชอบในภาวะผู้นำทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ คือ การเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผล โดยเฉพาะการริเริ่มสร้างความเปลี่ยนแปลงและกำหนดแนวทางปฏิบัติที่สำคัญๆ 6 ประการ

ประกอบด้วย การสร้างสถานการณ์ที่ดีที่สุด การกระตุ้นพลังทางปัญญา การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง การติดตามและประเมินผล การมีความยืดหยุ่น และการสร้างความเชื่อและศรัทธา

2) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ในรูปแบบโรงเรียนคุณภาพนั้นได้ออกแบบให้มีการขับเคลื่อนด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ในขณะที่การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในระดับเขตพื้นที่มุ่งใช้ประโยชน์ในการกำหนดเป้าหมายโดยรวม เช่นเดียวกันการสร้างภาวะผู้นำร่วมของรูปแบบโรงเรียนคุณภาพนั้น ต้องมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมที่เข้มแข็งด้วยเครือข่ายความรู้ที่มีประสิทธิภาพนั่นเอง ซึ่งการพัฒนาการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา หากปราศจากกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมแล้วอาจกล่าวได้ว่าโรงเรียนไม่สามารถที่จะไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

3) การสร้างมาตรฐาน (Standards-based Design) รูปแบบโรงเรียนคุณภาพเป็นความร่วมมือในการวิจัยเพื่อการพัฒนาความรู้ของชนพื้นเมืองดั้งเดิม ด้วยการออกแบบการเรียนการสอน การเข้าถึงตัวบุคคล และการประเมินผล โดยเฉพาะการเรียนการสอนที่เน้นความแตกต่างเป็นรายบุคคล และการสอนที่ยึดแนวคิดความรอบรู้พื้นฐานของผู้เรียนมากกว่าเวลาเรียน หากจะกล่าวโดยแก่นของการออกแบบการเรียนการสอนตามรูปแบบโรงเรียนคุณภาพแล้ว 8 ใน 10 ประการ ประกอบไปด้วยประเด็นของงานวิชาการและนวัตกรรม อาทิเช่น เทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสมรรถนะของผู้เรียนในแต่ละส่วนจะแสดงออกในแต่ละระดับมาตรฐานการเรียนรู้ในหลายโรงเรียนใช้รูปแบบโรงเรียนคุณภาพกำหนดเป็นสมรรถนะพื้นฐานเกี่ยวกับผลที่คาดหวัง ความสำเร็จและความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของผู้เรียน

4) การปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ในภาษาญี่ปุ่น มีคำว่า “ไคเซน” เป็นหัวใจของการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งไคเซนมีความหมายว่า การปรับปรุงพัฒนาทีละขั้นอย่างต่อเนื่อง โดยการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนทีละน้อยและสำเร็จตามโครงการในที่สุด ความต่อเนื่องที่เกิดขึ้นในระบบจะเป็นสัญญาณให้บุคลากรเข้าใจในความเป็นเหตุและผลในวงจรความสัมพันธ์ของการทำงานร่วมกัน ซึ่งสัญญาเหล่านี้จะเป็นแรงขับให้เกิดความเพียรพยายามในการทำงาน โดยกระบวนการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องในรูปแบบโรงเรียนคุณภาพ มี 2 อย่าง คือ ประการที่หนึ่งคือ การพัฒนาคุณภาพนักเรียน และประการที่สอง คือ การพัฒนาคุณภาพโรงเรียน โครงการ และบุคลากร ซึ่งนักเรียนทุกคนจะต้องมีอย่างน้อยหนึ่งแผนการเรียนรู้รายบุคคล (Individual Learning Plan: ILP) ILP จะเป็นกระบวนการที่นักเรียน ครู และครอบครัวใช้ในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันที่มาจากความต้องการ ความสนใจ และผลงานที่หลากหลายของนักเรียน มีการพัฒนาภาระงานทีละขั้นและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อระบุความสำเร็จและประสิทธิผลของงาน เมื่อได้ ILP ที่พัฒนา ขึ้นมาใหม่แล้ว บุคลากรทุกคนจะใช้ประโยชน์จากข้อมูลจำนวนมากนั้นเพื่อการพัฒนาเป้าหมายอย่างมืออาชีพตามกระบวนการ PIER ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การนำสู่การปฏิบัติ (Implement) การประเมินผล (Evaluation) และการกลั่นกรอง (Refine) โดยผลการพัฒนาตามกระบวนการ PIER ของโรงเรียนและโครงการต่างๆ ในรูปแบบโรงเรียนคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

มีนักการศึกษาได้ทำการศึกษาวิจัยและสรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบไว้ ดังนี้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550 : หน้า 80) กล่าวว่าองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารการศึกษาเท่าที่พบจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่าส่วนใหญ่จะกล่าวถึงการจัดองค์กรบริหารหรือโครงสร้างระบบบริหาร และแนวทางในการดำเนินงานในภาระหน้าที่ (Function) ที่สำคัญ ๆ ในการบริหารงานขององค์กรนั้น ๆ เช่น การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานการเงิน การบริหารงานวิชาการ เป็นต้น

ศักดา สถาพรวจนา (2550 : หน้า 16) ได้สังเคราะห์ องค์ประกอบของรูปแบบจำลอง พบว่า รูปแบบจำลอง ประกอบด้วย (1) สภาพแวดล้อม (Environment) (2) เทคโนโลยี (Technology) (3) โครงสร้าง (Structure) (4) กระบวนการจัดการ(Management Process) และ (5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision-Making)

อรุณศรี เงินเสือ (2559 : หน้า 54)กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบรูปแบบที่สำคัญที่ผู้วิจัยได้นำเสนอมาเป็นกรอบสำคัญการวิจัยในครั้งนี้ที่สำคัญ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินการของรูปแบบ 5) แนวทางการประเมินผลรูปแบบ 6) เงื่อนไขของรูปแบบซึ่งการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบขึ้นอยู่กับการศึกษา ต้องการทำนาย ปรากฏการณ์ด้านใด เรื่องอะไรแล้วเลือกใช้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ต้องการ

ทิศนา แขมมณี (2556 : ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้องค์ประกอบ 5 ประการ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการของรูปแบบ 5) การวัดและประเมินผลรูปแบบ นำสาระสำคัญของแต่ละแนวคิดมาเขียนความสัมพันธ์ลงในแต่ละองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ

วาโร เพ็งสว้สดิ์ (2553 : ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้กล่าวว่า การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบด้วยอะไร จำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไรขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ ที่กำลังศึกษา ซึ่งจะออกแบบตามแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยและหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลัก

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550 : หน้า179 - 180) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า รูปแบบ มีองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญาและหลักการของการศึกษาต่อเนื่อง 2) กลุ่มเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 3) จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 4) โครงสร้างระบบบริหารของการศึกษาต่อเนื่อง 5) หลักสูตรการเรียนการสอนของการศึกษาต่อเนื่อง 6) วิธีการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 7) สื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ของการศึกษาต่อเนื่อง 8) การติดตามและประเมินผลของการศึกษาต่อเนื่อง และ 9) การเทียบระดับและเทียบโอนผลการเรียน

อัมพร พงษ์กังสนานันท์ (2550 : หน้า 274 - 275) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต พบว่ารูปแบบมีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญาและหลักการจัดการศึกษา 2) หลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ 4) การประเมินผลการเรียนรู้ 5) การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์และการเทียบระดับการศึกษา 6) การบริหารและการจัดการศึกษา 7) กลุ่มเป้าหมายและ 8) การมีส่วนร่วมของพ่อแม่และชุมชน

สมาน อัศวภูมิ (2550 : หน้า 83 - 84) ได้แยกองค์ประกอบของรูปแบบออกเป็นสองส่วน คือ 1) องค์ประกอบของรูปแบบ หมายถึง ส่วนประกอบที่เป็นตัวรูปแบบที่สร้างขึ้นนั้นมีอะไรบ้าง ทำงานอย่างไร มีความสัมพันธ์และทำงานร่วมกับองค์ประกอบอื่นอย่างไร และ2) องค์ประกอบของเอกสารรูปแบบ หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นสาระหลักในการนำเสนอรูปแบบที่สร้างขึ้นว่าควรจะนำเสนอเรื่องใดบ้าง และได้กำหนดกรอบในการวิเคราะห์รูปแบบออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ 1) บริบทของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) หลักการของรูปแบบ 4) องค์ประกอบหลักของรูปแบบ และ 5) การประเมินผลรูปแบบ

ธีระ รุญเจริญ (2550 : หน้า 162 - 163) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบไว้ 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ 5) แนวทางการประเมินผลรูปแบบ และ 6) เงื่อนไขของรูปแบบ

Keeves (1997 : p. 386 - 387) กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบ สรุปได้ว่าประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้ (1) ส่วนนำ ได้แก่ สภาพแวดล้อม หลักการแนวคิด วัตถุประสงค์ผลลัพธ์ ตลอดจนการรวบรวมปัญหา ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญในการพัฒนาเป็นอันดับแรก นำไปสู่การทำนาย (Prediction) และการทดสอบ (2) การจัดร่างโครงสร้าง ต้องมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้ (3) การนำไปทดลองเพื่อเปรียบเทียบผลการนำไปใช้ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ การทดลองย้อนหลัง โดยใช้ข้อมูลย้อนกลับ และการทดลองใช้ในปัจจุบัน 4) มีเงื่อนไข คือ มองเห็นภาพแห่งความสำเร็จ

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้น พอที่จะสรุปได้ว่าองค์ประกอบของรูปแบบที่ดีควรประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ โดยผู้ออกแบบต้องรู้ว่าจะออกแบบรูปแบบการดำเนินงานนี้ขึ้นมาเพื่อวัตถุประสงค์ใด 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ เพื่อให้ การดำเนินงานของรูปแบบเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ เพื่อให้ดำเนินงานเป็นไปตามหลักการและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ 4) วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ โดยกำหนดภารกิจ กระบวนการ วิธีการ กิจกรรม และอื่น ๆ ที่ต้องดำเนินการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ 5) แนวการประเมินรูปแบบ เป็นการกำหนดแนวทางและเครื่องมือในการประเมินผลรูปแบบตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบว่ารูปแบบทำหน้าที่ตามที่ออกแบบไว้มากน้อยเพียงใดและเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเพียงใด ตลอดจนการกำหนดแนวทางในการพัฒนารูปแบบต่อเนื่องต่อไป 6) คำอธิบายประกอบรูปแบบ หมายถึงการอธิบายคำศัพท์เฉพาะที่นำมาใช้ในการออกแบบรูปแบบเพื่อสื่อความให้ตรงกันในการนำรูปแบบไปใช้ และ 7) ระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ เพื่อทำให้การนำรูปแบบไปใช้ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้แล้วเมื่อได้มีการสร้างรูปแบบแล้วควรจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบโดยนำสาระของรูปแบบดังกล่าวข้างต้น นำมาใส่ไว้ในรูปแบบให้มีความสมบูรณ์ และผู้ที่มีความสนใจสามารถนำรูปแบบไปใช้ประโยชน์ได้

3.4 การสร้างรูปแบบ

กระบวนการสร้างรูปแบบ มีผู้ให้แนวคิดไว้ ดังนี้

สุภัทธ พันธ์พัฒนกุล (2554 : หน้า 19) ได้สังเคราะห์รูปแบบมาจากแนวคิดเชิงระบบกับหลักการบริหารตามสถานการณ์ ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมเทคโนโลยีโครงสร้างกระบวนการจัดการและการตัดสินใจสั่งการ

นพวรรณ เชาว์ดำรงสกุล (2550 : หน้า 83) ได้สรุปขั้นตอนในการสร้างรูปแบบจากนักวิชาการต่างประเทศหลาย ๆ คน ว่าขั้นตอนประกอบด้วย มโนทัศน์เชิงทฤษฎี (Concept) ข้อกระทงของเนื้อหาสาระ (Item) การวัด (Measurement) ตัวแปร (Variables) และ ความสัมพันธ์ของตัวแปร ข้อเสนอ (Propositions) ของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และ รูปแบบที่สมบูรณ์ (Model)

Keeves (1997 : p. 407) ที่กล่าวว่าการสร้างรูปแบบจะต้องประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญได้ดังนี้ (1) การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การศึกษาสภาพข้อมูลพื้นฐาน การระบุปัญหาความต้องการและ ความจำเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดหลักการองค์ประกอบ และ การศึกษาสภาพปัจจุบันและ ปัญหา (2) การสร้างแบบร่าง หรือ รูปแบบเบื้องต้น หรือ การนำเสนอทางเลือก (3) การตรวจสอบ หรือ การประเมินผล ได้แก่ การหาความเหมาะสม ความเป็นไปได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ การประเมินประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผล และ การทดลองใช้ และ (4) การปรับปรุง และการพัฒนาและนำเสนอรูปแบบที่สมบูรณ์

สรุปได้ว่า การสร้างรูปแบบ (Model) ไม่มีข้อกำหนดตายตัวว่าควรทำอย่างไร แต่โดยทั่วไปจะต้องเริ่มต้นจากการหาองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับรูปแบบที่ต้องการสร้าง ต่อจากนั้นจะต้องค้นหาสมมุติฐาน และ หลักการของรูปแบบที่จะสร้าง และ ดำเนินการสร้างรูปแบบตามหลักการ และสมมติฐาน แล้วนำรูปแบบที่สร้างนั้นไปตรวจสอบคุณภาพและนำเสนอเป็นรูปแบบที่สมบูรณ์ต่อไป

3.5 คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

รูปแบบที่ดี จะทำให้ผู้ที่สนใจศึกษา ในเรื่องที่ศึกษา ได้มีความเข้าใจเป็นเบื้องต้นก่อนที่จะศึกษาในแนวลึกต่อไป โดยมีนักวิชาการหลายคนได้นำเสนอการสร้างรูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

สอาดลักษม์ จงคล้ายกลาง (2556 : หน้า 26) ได้สรุปคุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ ไว้ดังนี้

(1) รูปแบบต้องมีความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปรที่ศึกษา

(2) รูปแบบสามารถใช้ในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ และหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

(3) รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่จะศึกษาได้อย่างชัดเจน แล้วยังใช้เป็นเครื่องมือในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

(4) แบบจำลองควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอดใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ในเรื่องที่กำลังศึกษาด้วย

(5) สอดคล้องกับทฤษฎีของเรื่องที่ทำการศึกษา

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้นพอที่จะสรุปได้ว่า ไม่มีรูปแบบใดที่เป็นคุณลักษณะของรูปแบบที่ดีที่สุด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ต้องการศึกษาว่ามีความเหมาะสม และมีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด อย่างไรก็ตามคุณลักษณะรูปแบบที่ดี ต้องมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมารับรอง และสามารถทำนายและอธิบายปรากฏการณ์หรือความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในเชิงเหตุผลได้ และมีกระบวนการในการสร้างหรือพัฒนารูปแบบได้อย่างไม่มีสิ้นสุด

3.6 การตรวจสอบรูปแบบ

จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างรูปแบบก็เพื่อทดสอบ หรือตรวจสอบรูปแบบนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธีซึ่งอาจใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยที่การตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ

อาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบโมเดลจากหลักฐาน เชิงปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติ ซึ่งการตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่าง โดยมีนักวิชาการได้นำเสนอการตรวจสอบรูปแบบควรดำเนินการ ดังนี้

ฐิติมาวดี เจริญรัชต์ (2553 : หน้า 72) ได้กล่าวถึงการตรวจสอบรูปแบบไว้ว่า เป็นขั้นตอนที่มี ความสำคัญ รูปแบบที่ใช้ทางสังคมศาสตร์การศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์ มักจะทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติจากข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นในการสร้างรูปแบบจึงบูรณาการวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นกิจกรรมในโครงสร้างของรูปแบบอย่างชัดเจน เพื่อนำไปใช้ในการทดสอบและตรวจสอบรูปแบบต่อไป ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ การทดสอบรูปแบบเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก เพราะสามารถนำรูปแบบที่สร้างขึ้นพัฒนาไปสู่ทฤษฎีได้ ถ้าไม่มีการทดสอบ รูปแบบที่สร้างขึ้น ก็เป็นเพียงรูปแบบที่อธิบายความสอดคล้องของรูปแบบกับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์เท่านั้น

สมาน อัศวภูมิ (2550 : หน้า 9) ได้เสนอแนวทางในการตรวจสอบรูปแบบ ที่เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการวิจัยและพัฒนารูปแบบไว้ อาจใช้วิธีใด วิธีหนึ่งจาก 3 วิธีดังนี้ คือ

1. การตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้วิจัยจะนำเสนอรูปแบบที่พัฒนาขึ้นต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 15-20 คน พร้อมกับแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ตลอดจนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่าง ๆ

2. ตรวจสอบโดยการประชุมสัมมนา โดยผู้วิจัยจัดประชุมสัมมนาบุคคลที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหนึ่ง แล้วนำเสนอรูปแบบที่พัฒนาขึ้น เสร็จแล้วให้ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนา วิพากษ์ ประเมินรูปแบบทั้งในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และให้ข้อเสนอแนะต่อไป

3. ตรวจสอบโดยการทดลอง โดยผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นในสภาพจริงหรือเหตุการณ์จำลอง ตามแบบแผนที่ออกแบบไว้ เพื่อสังเกต รวบรวมข้อมูล และความเห็นต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงรูปแบบต่อไป

นพวรรณ เชาว์ดำรงสกุล (2546 : หน้า 87 - 88) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบ หรือประเมินรูปแบบ โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ (The Connoisseurship Model) ไว้ดังนี้ (1) การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นการวิเคราะห์ วิจารณ์อย่างลึกซึ้ง เฉพาะในประเด็นที่จะนำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวโยงกับวัตถุประสงค์ หรือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพัฒนาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ตามวิจารญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือ ความเหมาะสมของสิ่งที่ทำ การประเมิน (2) เป็นรูปแบบการประเมินที่เป็นความเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินโดยพัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art Criticism) มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ต้องใช้ความรู้ความสามารถผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้น (3) เป็นรูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้น เที่ยงธรรม และมีดุลพินิจที่ดี ทั้งมีมาตรฐาน และ เกณฑ์การพัฒนาต่าง ๆ นั้นเกิดขึ้นจากประสบการณ์ และ ความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง และ (4) เป็นรูปแบบที่ยอมให้มีการ

ทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอัธยาศัย และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พัฒนาการบ่งชี้ข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

อรุณศรี เงินเสือ (2559 : หน้า 56) การตรวจสอบและประเมินรูปแบบดังกล่าวนี้ เพื่อต้องการที่จะให้ได้รูปแบบที่เชื่อถือได้ ซึ่งอาจใช้การตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะทางที่เกี่ยวข้อง การตรวจสอบโดยการสัมมนา หรือการนำไปทดลองใช้ตามสภาพจริง สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แนวทางตรวจสอบรูปแบบ 2 วิธี ได้แก่ 1) ตรวจสอบความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้เฉพาะทางโดยการสนทนากลุ่ม 2) ประเมินความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ใช้รูปแบบ โดยการประชุมกลุ่มแสดงความคิดเห็นต่อรูปแบบ

Keeves (1992 : p. 379 - 380) ได้กล่าวถึง การตรวจสอบรูปแบบ หรือ การทดสอบรูปแบบที่สังเคราะห์ได้นั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมความเป็นไปได้ ของรูปแบบในการปฏิบัติจริง หรือ ข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบ มีหลายวิธี เช่น วิธีตรวจสอบเชิงปริมาณเชิงคุณลักษณะ ผลของการตรวจสอบนำไปสู่การปฏิเสธ หรือ ยอมรับรูปแบบรวมไปถึงการนำไปสู่การสร้างรูปแบบใหม่ หรือ การปรับปรุง หรือ การพัฒนารูปแบบเดิม และ สร้างเป็นทฤษฎีใหม่ต่อไป

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้นพอที่จะสรุปได้ว่า การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธีและสามารถใช้วิธีตรวจสอบความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบ เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมและควรเผยแพร่ต่อการนำไปใช้จริงต่อไป ซึ่งการตรวจสอบรูปแบบมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบ หรือทดสอบรูปแบบ ถึงความเหมาะสมความเป็นไปได้ของรูปแบบในการปฏิบัติจริง หรือข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีหลายวิธี ผลของการตรวจสอบรูปแบบ จะนำไปสู่การปฏิเสธ หรือยอมรับรูปแบบ อันจะส่งผลถึงการปรับปรุงสร้าง หรือพัฒนารูปแบบใหม่ต่อไป

3.7 การพัฒนารูปแบบ

มีนักการศึกษาได้ทำการศึกษาวิจัยและสรุปเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบไว้ ดังนี้

สรวง วรอินทร์ (2557 : หน้า 100) ขั้นตอนในการพัฒนารูปแบบได้ดังนี้ คือ ขั้นศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบขั้นสร้างรูปแบบ ขั้นทดลองใช้รูปแบบและขั้นประเมินรูปแบบ

รัตนะ บัวสนธ์ (2556: หน้า 13-15) ได้นำเสนอแนวคิดในการพัฒนานวัตกรรม (ผลิตภัณฑ์) โดยใช้กระบวนการวิจัยจะมีขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้น คือ

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ การสำรวจสังเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการหรือการสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยเพื่อหาคำตอบเกี่ยวกับสภาพความต้องการผลิตภัณฑ์ รวมทั้งลักษณะของผลิตภัณฑ์ที่ต้องการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบ สร้าง และประเมินนวัตกรรม (ผลิตภัณฑ์) เป็นการนำความรู้หรือผลการวิจัยที่ได้มาพัฒนาผลิตภัณฑ์ โดยให้มีลักษณะหรือรูปแบบตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในการสร้างหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์นี้ อาจต้องใช้บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในการสร้างผลิตภัณฑ์แต่ละชนิด เมื่อสร้างผลิตภัณฑ์เสร็จแล้วก็จะต้องนำไปตรวจสอบความเหมาะสมและประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์ต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การนำนวัตกรรม (ผลิตภัณฑ์) ไปทดลองใช้ การทดสอบใช้ผลิตภัณฑ์เป็นการนำผลิตภัณฑ์ดังกล่าวไปทดลองใช้กับเป้าหมายการดำเนินงานในขั้นตอนนี้จะมีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการออกแบบแผนการทดลอง

(Experimental Design) ว่าจะใช้แบบแผนใดจึงจะเหมาะสมควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนได้ดีและทำให้การวิจัยเกิดความเที่ยงตรงภายใน (Internal validity) ได้มากที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงนวัตกรรม (ผลิตภัณฑ์) เป็นการประเมินผลการใช้ผลิตภัณฑ์ในภาพรวมทั้งหมดซึ่งประเมินทั้งตัวผลิตภัณฑ์ กระบวนการใช้ผลิตภัณฑ์ ผลที่ได้จากการใช้ผลิตภัณฑ์ ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ผลที่ได้จากการประเมินจะนำไปสู่การตัดสินใจปรับปรุงพัฒนาผลิตภัณฑ์

ขั้นตอนที่ 5 การเผยแพร่นวัตกรรม (ผลิตภัณฑ์) เป็นการเผยแพร่นวัตกรรมที่ได้ผ่านการทดลองใช้ ประเมินผลในภาพรวมและปรับปรุงขั้นสุดท้ายแล้ว ออกสู่กลุ่มผู้ใช้ อาจนำไปใช้ทางสาธารณประโยชน์ ตลอดจนการให้บริการต่าง ๆ

วณิชชา ภัทรประสิทธิ์ (2552 : ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอนการพัฒนารูปแบบสรุปได้ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. ศึกษาสภาพและปัญหาของการสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์เอกสารและการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองสถานศึกษาเอกชน
3. ร่างรูปแบบ
4. ตรวจสอบและประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
5. ปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบ

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550 : หน้า 72 - 79) ได้ทำการวิจัยเรื่อง“รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน” โดยดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1)การวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการศึกษาต่อเนื่องสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การนำข้อมูลจากการศึกษามาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อพัฒนาเป็นกรอบของรูปแบบในการจัดการศึกษาต่อเนื่องของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 3) การศึกษาความเหมาะสมและเป็นไปได้โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 19 คน โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟายและ 4) การตรวจสอบประสิทธิภาพและความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้นในขั้นตอนที่ 3 มาจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อนำไปใช้สำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่อง หลังจากนั้นจึงกำหนดรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องจากองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้น

พรจันทร์ พรศักดิ์กุล (2550 : หน้า 163 - 175) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยดำเนินการวิจัยเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการงบประมาณ โดยการวิเคราะห์เอกสารและฐานข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต 2) การศึกษากระบวนการงบประมาณ และการมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณของสถานศึกษาที่ดำเนินการในปัจจุบัน โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบงานงบประมาณ วิเคราะห์เอกสารงบประมาณของโรงเรียน

และสอบถามความคิดเห็นของครูผู้ปกครองคณะกรรมการสถานศึกษา ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา 3) การจัดทำร่างรูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน 4) การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5) การปรับปรุงรูปแบบ และนำเสนอรูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณการใช้โรงเรียนเป็นพื้นฐาน

อัมพร พงษ์กังสนานันท์ (2550 : หน้า 108 - 122) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต ” โดยดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างรูปแบบ ประกอบด้วยการศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Techniques) และ 2) การประเมินรูปแบบประกอบด้วยการประเมินรูปแบบเพื่อศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบ ไปปฏิบัติในสถานศึกษา และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการพัฒนารูปแบบ

วิภาดา ศรีจอมขวัญ (2554 : หน้า 32 - 33) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบ มีความหมายได้หลายอย่างที่มีนักวิชาการทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ให้ความหมายของการพัฒนารูปแบบว่าเป็นไปได้ทั้งด้านการสร้างรูปใหม่ และ การเสริมสร้าง หรือ ต่อยอดรูปแบบเดิมที่มีอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รูปแบบที่ได้รับการพัฒนาจะมีอยู่ในลักษณะ ดังนี้ (1) รูปแบบการพัฒนาที่เป็นแบบจำลอง (Model) หมายถึง องค์ประกอบทั้งปวงมีความสัมพันธ์กัน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย เป้าหมาย วัตถุประสงค์จุดมุ่งหมาย กิจกรรมการดำเนินการ ความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และยุทธวิธีของแต่ละองค์ประกอบ (2) รูปแบบการพัฒนาที่เป็นระบบ หมายถึง โครงการกิจกรรม หรือการดำเนินการเกี่ยวกับการปรับปรุงเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และ ความสามารถประกอบด้วย ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระบบปัจจัยนำ เข้า ระบบย่อย หรือกระบวนการผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ (3) รูปแบบการพัฒนา โดยกำหนดเป็นโปรแกรมการพัฒนา หมายถึง แผนงานที่ต้องการพัฒนา ซึ่งประกอบด้วย ความสำคัญ แนวคิด และหลักการ วัตถุประสงค์ แนวทางในการพัฒนา และกลไกในการดำเนินการ และ (4) รูปแบบการพัฒนาที่สังเคราะห์ ให้เป็นแผนภูมิเป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของการวิจัยกับการพัฒนา

สุภัทร พันธ์พัฒนกุล (2554 : หน้า 21) ที่สรุปสาระสำคัญของการพัฒนารูปแบบว่ารูปแบบควรต้องมีทฤษฎีรองรับ เช่น ทฤษฎีด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ เป็นต้น เมื่อพัฒนารูปแบบแล้วก่อนนำไปใช้อย่างแพร่หลาย ต้องมีการวิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎี และตรวจสอบคุณภาพในเชิงการใช้ในสภาพการณ์จริง และนำข้อค้นพบ มาปรับปรุงแก้ไขอย่างสม่ำเสมอ โดยสรุปแล้วการพัฒนารูปแบบหมายถึง กระบวนการดำเนินงาน ของรูปแบบ ในสื่อสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการถ่ายทอดความรู้ ให้แก่บุคคล ตามลักษณะ หรือปรากฏการณ์เฉพาะ ซึ่งอาจแสดงออกในรูปแบบจำลอง (Model) รูปแบบเชิงระบบรูปแบบซึ่งความคิด เพื่อการถ่ายทอดแนวความคิด หรือจินตภาพ การพัฒนารูปแบบอาจเป็นทั้งการสร้างรูปแบบใหม่ ๆ ของลักษณะของสิ่งต่าง ๆ หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ และการเสริมสร้างรูปแบบเดิมที่มีอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างทันเวลา และใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มสมรรถนะ ในการพัฒนารูปแบบควรมีทฤษฎีรองรับ และมีการวิจัยเพื่อทดสอบรูปแบบก่อนที่จะนำรูปแบบไปใช้ตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนารูปแบบนั้น

เพชริน สงค์ประเสริฐ (2550 : หน้า 114 - 116) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนารูปแบบ ดังนี้ 1) ศึกษาองค์ประกอบการบริหารงานวิชาการ 2) สร้างรูปแบบโดยการจัดทำร่างรูปแบบ ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ปรับปรุงรูปแบบ จัดทำคู่มือการดำเนินการตามรูปแบบ ประเมินความเหมาะสมของคู่มือ 3) ทดลองใช้รูปแบบ 4) ประเมินผลการใช้รูปแบบ

สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2549 : หน้า 88) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก มีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนารูปแบบ ดังนี้ 1) ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบ 2) สร้างรูปแบบ โดยการจัดทำร่างรูปแบบ ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ปรับปรุงรูปแบบ จัดทำคู่มือการดำเนินการตามรูปแบบ ประเมินความเหมาะสมของคู่มือ 3) ทดลองใช้ 4) ประเมินผลการใช้รูปแบบ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2548 : หน้า 81) กล่าวว่า จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบพบว่า การพัฒนารูปแบบนั้นอาจจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้วอาจจะแบ่งออกเป็นตอน ๆ คือ การสร้างรูปแบบ (Construct) และการหาความตรง (Validity) ของรูปแบบ

Keeves (1988 : p. 560) กล่าวถึงหลักกว้าง ๆ ในการสร้างรูปแบบไว้ 4 ประการ คือ 1) รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปร มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปนั้นก็มีประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ 2) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกต และหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ 3) รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย 4) นอกจากคุณสมบัติต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ด้วย

Willer (1986 :p. 83) กล่าวถึง การพัฒนารูปแบบ ว่ามีขั้นตอนที่แตกต่างกันไปแต่โดยทั่วไปอาจแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ การพรรณนารูปแบบ และการสรรหาความเที่ยงตรง ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนขึ้นอยู่กับลักษณะ และกรอบแนวคิด ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้นพอที่จะสรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบ มีการดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอนใหญ่ ๆ คือ ขั้นแรก เป็นการสร้างรูปแบบที่สัมพันธ์กันจากกรอบแนวคิดพื้นฐานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลจากการใช้รูปแบบ ซึ่งไม่มีข้อกำหนดตายตัวว่าต้องสร้างอย่างไร และขั้นที่สอง เป็นการตรวจสอบหาคุณภาพของรูปแบบที่สร้างนั้น และเมื่อสรุปขั้นตอนอย่างละเอียดในการพัฒนารูปแบบนั้นเริ่มจาก 1) การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบ 2) สร้างรูปแบบและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ 3) จัดทำคู่มือเพื่อนำรูปแบบไปทดลองใช้ และ 4) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

4.1 ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

เตือนใจ รักษาพงศ์ (2551 : หน้า 53) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นการวิจัยที่ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้ การแก้ปัญหา การพัฒนาองค์กรตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการวิจัย

สุภางค์ จันทวานิช (2551 : หน้า 67) กล่าวไว้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นการวิจัยที่นำแนวคิด 2 ประการมาผสมผสานกันคือการปฏิบัติการ (Action) ซึ่งหมายถึงกิจกรรมที่โครงการวิจัยจะต้องดำเนินการ และคำว่า การมีส่วนร่วม (Participation) อันเป็นการมีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายที่เข้าร่วมกิจกรรมวิจัย ในการวิเคราะห์สภาพปัญหาหรือสถานการณ์อันใดอันหนึ่ง แล้วร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินการจนกระทั่งสิ้นสุดการวิจัย โดยมีความหมายถึง วิธีการที่ให้ผู้ถูกวิจัยหรือชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัย เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมวิจัย นับตั้งแต่การระบุปัญหาของการดำเนินการ การช่วยให้ข้อมูลและการช่วยวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนช่วยหาวิธีแก้ไขปัญหาหรือส่งเสริมกิจกรรมในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยจะนำไปสู่การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพ

อุทัย ดุลยเกษม (2550 : หน้า 131) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบของการวิจัยที่ประชาชนซึ่งเคยเป็นประชากรของการวิจัย กลับบทบาทมาเป็นผู้ร่วมในการทำวิจัย โดยเข้ามีบทบาทส่วนร่วมตลอดกระบวนการวิจัย ซึ่งโดยตลอดของกระบวนการนั้นชาวบ้านจะเรียนรู้โดยไม่ต้องเขียน ขึ้นอยู่กับจุดยืนของเราและช่วยสร้างความเข้มแข็งให้กับคนธรรมดาทั่วๆ ไป เพื่อจะนำไปต่อรองกับบุคคลอื่น ๆ มากขึ้น

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2550 : หน้า 61 - 62) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นกลยุทธ์ที่สะท้อนให้เห็นถึงการเดินทางไปสู่การพัฒนา โดยมีการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งที่เป็นอยู่ไปสู่สิ่งที่สามารถเป็นไปได้ ทั้งในระดับปัจเจกชนและระดับสังคม โดยหัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลงอยู่ที่กระบวนการวิจัย ซึ่งใช้แนวทางความร่วมมือ (Collaborative Approach) ระหว่างนักวิจัยกลุ่ม ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ทั้งนี้กระบวนการวิจัยจะต้องเป็นประชาธิปไตย ยุติธรรม มีอิสระ และส่งเสริมคุณค่าของชีวิต และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะเข้าร่วมสังเกต ตรวจสอบสถานการณ์ต่าง ๆ สะท้อนความคิดเห็นและความต้องการของตน ทรัพยากรที่มีอยู่ อุปสรรคและปัญหาที่ปรากฏอยู่ ตรวจสอบทางเลือกที่เป็นไปได้ และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีจิตสำนึกไปสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่

สุภิญ คุณสุวรรณ์ (2558 : หน้า 12) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่มีหลายฝ่ายเข้ามาร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิด ตามบทบาทหน้าที่ของผู้ร่วมวิจัยแต่ละคน ตั้งแต่เริ่มการเลือกประเด็นปัญหา จนเสร็จสิ้นกระบวนการ และถือว่าทุกคนที่มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องมีความสำคัญเท่าๆกัน เพื่อพัฒนาไปตามกระบวนการวิจัย จนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ดนัย บัวสถาพร (2550 : หน้า 25) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นการเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องทั้งในด้านการรับรู้ การปฏิบัติ การคิด การตัดสินใจ รวมทั้งการรับผิดชอบร่วมกันของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้กำหนดไว้อย่าง

เป็นระบบและขั้นตอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันของบุคลากร

จุฑาทิพย์ พิทักษ์ (2555 : หน้า 41 - 42) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการวิจัยที่เกิดจากการร่วมมือกันระหว่างนักวิจัยกับคนในชุมชนหรือองค์กรหนึ่งๆเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยใช้กระบวนการกลุ่มในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติและสะท้อนผลการปฏิบัติร่วมกันอันจะทำให้สมาชิกเกิดความรู้ ความตระหนักเกี่ยวกับปัญหาและนำไปสู่การปรับปรุงสภาพของชุมชนและองค์กรให้ดีขึ้น

บูรชาติ ศิริเป็ง (2557: หน้า 15 - 16) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานหรือเพื่อปรับปรุงและพัฒนาปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามที่ต้องการ โดยผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ดำเนินการวิจัยในสถานที่ที่ตนเองปฏิบัติอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมและบรรยากาศทีแท้จริงซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้จะกล่าวถึงการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ด้านการอ่านและการเขียนภาษาไทยสำหรับนักเรียนทีมีปัญหาทางการเรียนรู้

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้น พอที่จะสรุปความหมายของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ได้ว่า เป็นการศึกษาวิจัยที่มุ่งเน้นบทบาทในการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนางาน หรือดำเนินการวิจัย โดยทุกคนต้องเข้ามีบทบาทในการวิจัยตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการวิจัย ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยจะนำไปสู่การพัฒนาวิถีชีวิตประจำวัน แก้ปัญหาในชุมชนหรือพัฒนาประสิทธิผลขององค์กรต่อไป

4.2 หลักการของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ประวิต เอราวรรณ์ (2548 : หน้า 77) กล่าวถึง การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไว้ว่าเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประสบการณ์ทางสังคมอย่างเป็นรูปธรรม สามารถกำหนดกลุ่มเป้าหมายได้ตรงตามความต้องการที่จะแก้ไขปัญหานั้น อีกทั้งยังเป็นสิ่งบ่งชี้ให้คนในพื้นที่หรือชุมชนว่าอะไรคือสิ่งที่จำเป็นหรือเป็นความต้องการเกี่ยวกับปัญหาของเขา และชี้ให้เห็นจุดบกพร่องหรือจุดผิดพลาดเกี่ยวกับปัญหาของเขาเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องหาแนวทางร่วมกันในลงมือปฏิบัติเพื่อการแก้ไขปัญหาต่อไป

พันธุ์ทิพย์ รามสูตร (2550 : หน้า 33-34) ได้กล่าวถึงการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมยึดหลักการสำคัญ ดังนี้

1. ให้ความสำคัญและเคารพต่อภูมิความรู้ของคนในพื้นที่ โดยยอมรับว่าความรู้พื้นบ้านตลอดจนระบบการสร้างความรู้และกำเนิดความรู้ในวิธีอื่นที่แตกต่างไปจากวิธีการของนักวิชาการยังเป็นสิ่งที่ปฏิบัติและยอมรับกันแพร่หลาย

2. ปรับปรุงความสามารถและศักยภาพของคนในพื้นที่ ด้วยการส่งเสริม ยกระดับและพัฒนาความเชื่อมั่นในตัวเองของเขาให้สามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์สถานการณ์ปัญหาของเขาซึ่งเป็นการนำศักยภาพเหล่านั้นมาใช้ประโยชน์แทนที่จะเมินเฉย หรือเหยียดหยามว่าเป็นเช่นไร้ค่า

3. ให้ความรู้ที่เหมาะสมกับคนในพื้นที่และคนยากจน โดยให้ได้รับความรู้ที่เกิดขึ้นในระบบสังคมของเขาและสามารถที่จะทำความเข้าใจ แปลความหมาย ตลอดจนนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสม

4. สนใจในความคิดเห็นของคนในพื้นที่ โดยการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจะช่วยเปิดเผยให้เห็นคำถามที่ตรงกับปัญหาของคนในพื้นที่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นคำถามที่นักวิจัยรูปแบบเก่าไม่ใคร่นึกถึง และไม่เคยเป็นจุดเน้นในการค้นหาความรู้มาก่อน

5. ปลดปล่อยความคิด การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้คนในพื้นที่สามารถใช้ความคิดเห็นของตนเองอย่างอิสระในการมองสภาพการณ์และปัญหาของตนเอง สามารถใช้วิจารณญาณในการวิเคราะห์ วิจารณ์ ตรวจสอบสภาพเท็จจริงต่าง ๆ สามารถยืนหยัดต่อต้านพลังอิทธิพลจากภายนอกหรือจากอำนาจกดขี่ของผู้มีอำนาจ

สุภิญ คุณสุวรรณ์ (2558 : หน้า 27) กล่าวว่าหลักการสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คือ คุณสมบัติของนักวิจัย ต้องมีความรู้สึกร่วม มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เปิดเผยตนเอง อย่ามีการซ่อนเร้น เป็นที่ไว้วางใจ น่านับถือให้แก่ชุมชน และจะส่งผลต่อการพัฒนาต่อไปอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

จุฑาทิพย์ พิทักษ์ (2555 : หน้า 45 - 46) กล่าวว่า หลักการพื้นฐานของวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมได้ยึดหลักการสำคัญกับภูมิความรู้ของประชาชน และมุ่งพัฒนายกระดับความรู้ความสามารถเพื่อให้ประชาชนสามารถแก้ปัญหาของตนเอง โดยสร้างโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรีตามหลักประชาธิปไตย และมีบทบาทเท่าเทียมกันตลอดจนได้ลงมือปฏิบัติในการแก้ปัญหาร่วมกัน

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นพอจะสรุปได้ว่าหลักการของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คือ การตระหนักความสำคัญของบุคคลทุกคน ให้ความเคารพในความคิดเห็นของทุกคนในองค์กร หรือชุมชน ด้วยการให้การยกย่องในภูมิปัญญาของคนในพื้นที่ เพื่อให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ขึ้นมาใช้ในการจัดการกับปัญหาตามศักยภาพของเขา ดังนั้นการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นการกระตุ้นให้คนในพื้นที่เกิดความสนใจและมีจิตสำนึกในการร่วมจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น ร่วมคิดร่วมลงมือปฏิบัติสู่การพัฒนาที่มีความถูกต้อง และมีความเป็นกระบวนการมากยิ่งขึ้นนั่นเอง

4.3 ลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

Cresswell(2002 : p. 614) ได้สรุปลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมดังนี้

1. มีจุดเน้นไปสู่การนำไปปฏิบัติ
2. การดำเนินการวิจัยมีการปฏิบัติร่วมกันระหว่างนักวิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้อง
3. เป็นความร่วมมือระหว่างนักวิจัยและผู้เข้าร่วมวิจัย
4. เป็นกระบวนการที่เป็นพลวัตรของเกลียวปฏิสัมพันธ์ที่มีกระบวนการย้อนกลับและนำไปสู่การพัฒนาขั้นต่อไปจากผลสะท้อนของสิ่งที่เป็นปัญหา การเก็บรวบรวมข้อมูลและการปฏิบัติ
5. การพัฒนาผลการดำเนินงานต้องสามารถปฏิบัติงานได้
6. มีการนำเสนอผลการวิจัยต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น โรงเรียนในท้องถิ่น ชุมชน และบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น

พันธุ์ทิพย์ รามสูต (2540 : หน้า 35 - 39) ได้กล่าวถึงลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. เป็นการสร้างความรู้ (Produce Knowledge) โดยการผสมผสานระหว่างความรู้จากนักวิชาการกับความรู้ในพื้นที่ เป็นการเรียนรู้ร่วมกัน (Co-generative Learning) ซึ่งค่อย ๆ ขยายจากการมีส่วนร่วมเพียงบางส่วนจนมีส่วนร่วมเต็มรูปแบบระหว่างคนในพื้นที่กับนักวิจัย

2. ความรู้ที่ได้จากการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จะมีลักษณะปฏิสัมพันธ์และเป็นสหวิทยาการ (Interdisciplinary) เป็นวิถีชีวิตที่รวมเอาความอยากรู้อยากเห็นเข้ากับการเปิดใจในการค้นพบสิ่งใหม่เป็นความต้องการที่จะเสริมความรู้แก่ตนโดยผ่านวิธีเรียนรู้ร่วมกัน ส่วนการเป็นสหวิทยาการไม่ใช่จากการเรียนแต่จากการปฏิบัติและการฝึกฝนอย่างต่อเนื่องและทำงานอย่างเป็นระบบที่นำไปถึงรูปแบบการคิดที่ยืดหยุ่นมากขึ้น

3. การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เน้นการลงมือกระทำให้ความเข้าใจนั้น ปรากฏผลออกมาเป็นรูปธรรมหรือความจริง (Act to Transform Reality) ดังนั้นการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จึงเป็นการลงมือปฏิบัติและสะท้อนความคิด

4. การนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ (Practical) เน้นประเด็นปัญหาที่สำคัญและเป็นจริงของพื้นที่ ไม่เน้นความรู้ที่เป็นทฤษฎี และเน้นการวิเคราะห์ วิจารณ์ คิดค้น และลงมือปฏิบัติได้จริง

5. การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการเบ็ดเสร็จ (Inclusive) ที่ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการสร้างความรู้จากวิธีการและความรู้ที่มีอยู่เป็นการให้โอกาสทุกคนในพื้นที่ได้เรียนรู้ (Education for All)

6. การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการต่อเนื่องไม่มีเวลาจำกัดเป็นรูปแบบเปิดที่ไม่สามารถกำหนดแผนการล่วงหน้า ไม่สามารถทำนายผลล่วงหน้าได้อย่างเป็นวิทยาศาสตร์ การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ตามกระแสที่นักวิจัยเข้าไปมีส่วนร่วมในพื้นที่และเลื่อนไหลไปตามความขึ้นลงของสถานการณ์โดยไม่มีทฤษฎีตายตัว ไม่มีกฎเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์เป็นกรอบกำหนด

7. การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จะสร้างความตระหนักในความเป็นตัวของตัวเองให้เกิดขึ้นกับคนในพื้นที่ เน้นให้บุคคลและกลุ่มเกื้อหนุนกันในการเรียนรู้และการร่วมมือกันเปลี่ยนแปลงชุมชนของเขา

8. การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จะช่วยสร้างสังคมนิเวศน์ (Ecological Society) ที่คนในชุมชนพึ่งพาอาศัยกัน จะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกสังคมในลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยที่เท่าเทียมกันเท่านั้น

9. การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นการมองอนาคต (Future Oriented) ดังนั้นนักวิจัยจึงต้องรู้วิธีการสร้างฉากสำหรับการเรียนรู้ในองค์หรือชุมชน การสร้างแนวทางการปฏิบัติที่ไม่เคยมีอยู่ก่อน การทบทวน การปรับเปลี่ยนการปรับปรุงระบบที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ การพัฒนาตัวอย่างโครงสร้างหรือภาพลักษณ์ที่ปะติดปะต่อให้เกิดอนาคตที่ต้องการ เป็นต้น

10. การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มองโลกในแง่ดี (Optimistic) ตามหลักการพื้นฐานของแนวคิดปลดปล่อยที่เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนสามารถที่จะจัดการเรื่องต่าง ๆ ในสังคมของเขาได้ ซึ่งการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นวิธีการที่จะส่งเสริมศักยภาพด้านนี้ของบุคคล

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นพอจะสรุปได้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีลักษณะสำคัญที่เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความสำคัญและมนุษย์มีสิทธิและอำนาจที่จะแสวงหาความรู้ ซึ่งได้มาจากการที่

ทุกคนในองค์กร หรือชุมชนมีส่วนร่วมด้วยการสร้างสังคมที่ทุกคนเป็นผู้กระทำ เพื่อให้เกิดความรู้เชิงสหวิทยาการที่สร้างขึ้นเอง เป็นกระบวนการที่เป็นพลวัตรของเกลียวปฏิสัมพันธ์ที่มีกระบวนการย้อนกลับและนำไปสู่การพัฒนาขั้นต่อไป ดังนั้นการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นการลงมือปฏิบัติจริงและสะท้อนความคิด

4.4 ขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ประเสริฐ ต้นสีนนท์ (2556 : หน้า 131-139) ได้สรุปกระบวนการวิจัยปฏิบัติการจากแนวคิดกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ 5 รูปแบบ ได้แก่ กระบวนการวิจัยปฏิบัติการ Kurt Lewin (ประวิต เอราวรรณ์ 2551 : หน้า 111 - 112 อ้างถึงใน ประเสริฐ ต้นสีนนท์ 2556 : หน้า 131 - 132) กระบวนการวิจัยปฏิบัติการของ John Elliott (ประวิต เอราวรรณ์ 2551 : หน้า 113 - 114 อ้างถึงใน ประเสริฐ ต้นสีนนท์ 2556 : หน้า 133 - 234) กระบวนการวิจัยปฏิบัติการของกลุ่มนักวิจัยมหาวิทยาลัย Deakin(Kemmis and Mctaggart 1988 : p. 11 - 15 อ้างถึงใน ประเสริฐ ต้นสีนนท์ 2556 : หน้า 135 - 136) กระบวนการวิจัยปฏิบัติการกระบวนการวิจัยปฏิบัติการของ David Ebbutt (ประวิต เอราวรรณ์ 2551 : หน้า 117 - 118 อ้างถึงใน ประเสริฐ ต้นสีนนท์ 2556 : หน้า 136 - 137) กระบวนวิจัยปฏิบัติการของ James Mckerman (ประวิต เอราวรรณ์ 2551 : หน้า 118 - 119 อ้างถึงใน ประเสริฐ ต้นสีนนท์ 2556 : หน้า 138 - 139) เมื่อนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษานั้น ควรมีองค์ประกอบขั้นตอน 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสำรวจ วิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงาน กำหนดจุดพัฒนาขั้นตอนนี้สามารถใช้วิธีการหรือเครื่องมือต่างๆ มาเก็บรวบรวมข้อมูลได้ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์การบันทึกเหตุการณ์ การตรวจสอบและการวิเคราะห์เอกสาร การทดสอบ ฯลฯ หากเป็นการวิจัยปฏิบัติการที่มีบุคคลภายนอกร่วมเป็นนักวิจัย ต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ในการกำหนดปัญหาหรือกำหนดจุดพัฒนาหรือหาจุดสนใจร่วมกันที่จะวิจัย ไม่ควรที่จะเป็นบทบาทของนักวิจัยภายนอกเท่านั้น

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนเพื่อแก้ปัญหาและหรือพัฒนา ขั้นตอนนี้ต้องอาศัยกลุ่มผู้เกี่ยวข้องหรือกลุ่มนักวิจัยร่วมกันกำหนดแผนที่จะนำไปปฏิบัติ ซึ่งแผนควรประกอบด้วยจุดประสงค์ของแผน ขั้นตอนวิธีการ เครื่องมือและวิธีการประเมินผลความก้าวหน้าหรือความสำเร็จ การรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการวางแผนอาจได้จากการสัมภาษณ์ การตรวจสอบและวิเคราะห์เอกสาร กระบวนการกลุ่ม ฯลฯ

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติตามแผน นักวิจัยนำแผนที่จัดทำขึ้นไปปฏิบัติในสภาพการณ์ทำงานที่ประสบปัญหาอยู่หรือปัญหาหน้างาน และมีการรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติอย่างละเอียดรอบคอบ การรวบรวมข้อมูลนั้นอาจทำเป็นบันทึกประจำวัน หรืออนุทินการทำตารางปฏิบัติงาน การทำตารางวิเคราะห์ และเวลา เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 การสังเกตผลการปฏิบัติ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างและภายหลังการดำเนินงานตามแผน วิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลอาจใช้วิธีการเชิงปริมาณ เช่น การสำรวจด้วยแบบสอบถาม แบบวัด แบบบันทึกการสังเกต หรือวิธีการเชิงคุณภาพ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม ฯลฯ ก็ได้

ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผลการปฏิบัติและการสรุปบทเรียน ข้อค้นพบ เมื่อได้ข้อมูลและผลการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้แล้ว นักวิจัยรวมทั้งผู้เกี่ยวข้องต้องร่วมกันสรุปบทเรียน โดยพิจารณาจุดเด่นจุดด้อยที่ต้องพัฒนาหรือแก้ไขต่อไป การเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้อาจใช้แบบประเมินผล การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม หรือเทคนิคการระดมสมอง เป็นต้น

ประวิต เอราวรรณ์ (2548 : หน้า 88) ได้นำกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมาใช้ศึกษาองค์กรที่เป็นโรงเรียน โดยนำมาพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน ได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย 5 ขั้น ดังนี้

1. การสร้างความตระหนักร่วมกันของผู้วิจัยและกลุ่มผู้ร่วมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้วิจัยและกลุ่มผู้ร่วมศึกษาที่เป็นผู้นำพาการเปลี่ยนแปลงและให้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาโรงเรียน แบ่งการดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอนคือ (1) เข้าสู่สนาม (2) เลือกกลุ่มผู้นำพาการเปลี่ยนแปลง (3) ศึกษาสภาพการณ์เบื้องต้น

2. ศึกษาความต้องการจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงและระบุปัญหาของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของโรงเรียน รวมทั้งความต้องการจำเป็นในการพัฒนา แบ่งเป็น 2 ตอน คือ (1) ร่วมกันศึกษาความต้องการจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน (2) ร่วมกันระบุปัญหาของโรงเรียน

3. พัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อร่วมกันวางแผนและออกแบบกระบวนการแทรกเสริมในโรงเรียนเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กร แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ (1) ผู้วิจัยร่วมกับกลุ่มผู้นำพาการเปลี่ยนแปลงร่วมกันพัฒนาโปรแกรมโดยใช้ข้อมูลที่ได้จากขั้นที่ 2 (2) นำโปรแกรมที่ร่วมกันพัฒนาเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญภายนอกเพื่อขอความเห็นต่อโปรแกรมที่พัฒนาขึ้น

4. ดำเนินการพัฒนาโรงเรียนตามโปรแกรมที่พัฒนาขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำโปรแกรมที่พัฒนาไปเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ (1) ผู้วิจัยและกลุ่มผู้นำพาการเปลี่ยนแปลงร่วมกันวางแผนการปฏิบัติ (2) ร่วมดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้

5. ประเมินการเปลี่ยนแปลงเชิงผลลัพธ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการใช้โปรแกรม ดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน คือ (1) ร่วมกันกำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวังและวิธีการประเมิน (2) ร่วมกันประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโปรแกรมและ (3) สะท้อนผลการประเมินเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับต่อคณะครู

ไพโรจน์ ชลารักษ์ (2548 : หน้า 20 - 21) ได้กล่าวถึงกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นกระบวนการวิจัยก็ต้องดำเนินไปโดยความร่วมมือกับการทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการศึกษาบริบท ในขั้นนี้นักวิจัยจะทำการกำหนดพื้นที่หรืออาณาบริเวณที่จะทำการศึกษาวิจัยเพื่อทำประชาคม โดยมีนักพัฒนาประชาสัมพันธ์ชักชวนให้ชาวบ้านเข้าร่วมและชาวบ้านเข้าร่วมกิจกรรมการวิจัย

2. ขั้นกำหนดปัญหา ในขั้นตอนนี้นักวิจัยสรุปคำถามหรือปัญหา รวมทั้งอธิบายเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการแก้ไขปัญหาให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้เห็นภาพและเกิดความเข้าใจตรงกัน ส่วนนักพัฒนาทำความเข้าใจประเด็นปัญหาและมองถึงผลของการวิจัยได้อย่างชัดเจน และครอบคลุม

ส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ และชาวบ้านได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อให้ข้อมูล และแสดงความคิดเห็น/ความต้องการ โดยนักวิจัยจะต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนในชุมชนท้องถิ่น รวมถึงการสร้างความตระหนักในบทบาทและความสำคัญของการมีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัย ขั้นการกำหนดปัญหาร่วมกับชาวบ้านในชุมชน จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้วิจัยจะต้องดำเนินการให้เกิดผลอย่างแท้จริง ก่อนจะเริ่มดำเนินงานในขั้นตอนอื่น

3. ขั้นการวางแผนปฏิบัติงานวิจัย ในขั้นตอนนี้นักวิจัยจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานวิจัยให้ชัดเจน รวมทั้งระบุด้วยว่าผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำวิจัยแต่ละฝ่ายจะมีส่วนร่วมอะไร และอย่างไร เมื่อใดบ้าง พร้อมทั้งแผนการปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนวิธีการวิจัย ส่วนนักพัฒนาจะเข้าร่วมปฏิบัติการวิจัยโดยติดตามผลการดำเนินงานวิจัยทุกขั้นตอน และคอยตรวจสอบผลของการดำเนินงานว่ามีสิ่งใดที่ผิดพลาด หรือไม่เป็นไปตามแผนหรือเป้าหมาย หรือมีสิ่งใดที่เกิดแทรกซ้อนขึ้นมาหรือไม่ โดยชาวบ้านนั้น จะเข้ามีส่วนร่วมลงมือในการปฏิบัติงานวิจัยตามแผน และประเมินความพึงพอใจ

4. ขั้นการติดตาม ตรวจสอบและปรับปรุง รวมทั้งการแก้ไขระหว่างการปฏิบัติงานวิจัย ในขั้นนี้นักวิจัยที่ส่วนร่วมโดยการพิจารณาหาทางปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยอาศัยข้อมูลจากทุกฝ่าย แล้วนำมาทำการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายโดยนักพัฒนาจะเข้ามีส่วนร่วมด้วยการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานวิจัยและประเมินว่าผลที่เกิดขึ้น และประชาชนหรือชาวบ้านจะเข้าร่วมด้วยการรับรู้ถึงการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานตามที่นักวิจัยกำหนด รวมทั้งให้ข้อมูลย้อนเกี่ยวกับความพึงพอใจและความสำเร็จของการวิจัย

5. ขั้นการสรุปผลการวิจัย ในขั้นตอนนี้นักวิจัยจะทำการสรุปผลการวิจัย และเรียบเรียงเป็นรายงานการวิจัยออกเผยแพร่ นักพัฒนามีส่วนร่วมด้วยการรับทราบและตรวจสอบประเมินผลการวิจัยว่าประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรบ้าง โดยชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมด้วยการให้ข้อมูลย้อนกลับผลของการวิจัยว่าพึงพอใจและได้ผลตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ และแสดงความคิดเห็นอื่นประกอบด้วยความมีเหตุผล

จุฑาทิพย์ พิทักษ์ (2555 : หน้า 48 - 49) กล่าวว่า กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการมีผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของคนในชุมชน ซึ่งคนในชุมชนเป็นคนริเริ่มและดำเนินการเอง ที่เรียกว่า ระเบิดจากข้างใน เป็นกระบวนการที่ดึงศักยภาพของคนในชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการซึ่งมีความหลากหลาย เช่น การระบุสภาพปัญหา การรวบรวมข้อมูล การวางแนวทางแก้ปัญหา การนำแนวทางไปปฏิบัติ ตลอดจนการติดตามและประเมินผล ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการวิจัยของ Horton&Zacharakis (1987) เพื่อใช้ในการดำเนินงานวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของชุมชนเรื่องเพศวิถีของวัยรุ่น จำนวน 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การร่วมมือกันศึกษาสภาพการณ์ 2. การร่วมมือกันวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไขและ 3. การร่วมกันหาวิธีปฏิบัติแก้ไขปัญหา ซึ่งมีความเหมาะสมในการวิจัยครั้งนี้ที่เป็นการศึกษานอกระบบโรงเรียน คือ เป็นกระบวนการที่เหมาะสมสำหรับในระดับชุมชนที่มีความแตกต่างหลากหลายไม่ต้องการความยุ่งยากซับซ้อน รวมทั้งเป็นปัญหาเฉพาในแต่ละพื้นที่ ตลอดจนเป็นการเอื้อและกระตุ้นให้สมาชิกในชุมชนได้เห็นคุณค่าในตนเองและนำศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ทางความรู้และประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนกันในการวิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุและหาทางออกของปัญหาร่วมกัน

สภิญ คุณสุวรรณ์ (2558 : หน้า 33) กล่าวว่า กระบวนการ หรือขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มิได้กำหนดกระบวนการและขั้นตอนในการทำวิจัยให้โดยตรง แต่จะเปิดโอกาสให้ผู้ทำวิจัยได้ศึกษาและพิจารณาขั้นตอนอย่างละเอียด ซึ่งเป็นการพิจารณาจากสภาพของปัญหา วัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งสภาพของชุมชนที่ผู้วิจัยสนใจทำวิจัย สำหรับผู้วิจัยเองได้สรุปการนำกระบวนการ และขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติแบบมีส่วนร่วมมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม พัฒนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะสาระทัศนศิลป์ ที่ผู้วิจัยสนใจมีขั้นตอน 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์และศึกษาสาเหตุของปัญหา

ขั้นตอนที่ 2 วางแผนการแก้ปัญหา

ขั้นตอนที่ 3 ปฏิบัติตามการวางแผน

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลและสรุปผล

บูรชาติ ศิริเป็ง (2555 : หน้า 21 - 22) จากแนวคิดต่างๆ เกี่ยวกับขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยสามารถสรุปขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ได้แก่

1. ขั้นเตรียมการ โดยการเตรียมตัวและทบทวนบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ นักวิจัย ผู้เข้าร่วมวิจัย และผู้ที่เกี่ยวข้อง

2. ขั้นวางแผน เป็นขั้นตอนของการระบุปัญหา ศึกษาปัญหา และวางแผนการการดำเนินงานร่วมกันเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน

3. ขั้นปฏิบัติการ ตามแผนการปฏิบัติการที่ได้วางแผนไว้ในขั้นวางแผน โดยผู้วิจัยร่วมกันปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในแผน

4. ขั้นติดตามและประเมินผล เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงานตามขั้นปฏิบัติการ โดยพิจารณาผลการปฏิบัติ และประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความถูกต้อง และครบถ้วนของข้อมูล

5. ขั้นคิดทบทวน ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันพิจารณาผลจากการปฏิบัติการของผู้ปฏิบัติงาน โดยร่วมกันคิดและพิจารณาประเด็น สถานการณ์ สภาพการณ์ของสิ่งที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และนำผลการพิจารณามาระบุเป็นปัญหาที่ร่วมกันพิจารณาแล้วเห็นควรจะนำไปวางแผนและดำเนินการในวงรอบใหม่ตั้งแต่ขั้นที่เตรียมการต่อไป

สำราญ กำจัดภัยและคณะ (2551 : หน้า 12 - 14) ขั้นตอนของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับขั้นตอนของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (กมล สุดประเสริฐ. 2540 : หน้า 12-15 ; พันธุ์ทิพย์ รามสูต. 2540 : หน้า 42 - 52 ; เฉลียว บุรีภักดี 2545 : หน้า 244 - 249) ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และปรับขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมได้ เป็น 6 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นเตรียมการ ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย ๆ ได้แก่

1.1 เลือกชุมชนเป้าหมายที่ต้องการพัฒนา

1.2 เข้าสู่ชุมชน เพื่อหาความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และสร้างความไว้วางใจและการยอมรับในชุมชน

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นศึกษาปัญหา และกำหนดแนวทางหรือวิธีการแก้ไข ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย ๆ ได้แก่

2.1 สำรวจข้อมูลพื้นฐานของชุมชน

2.2 แนะนำให้สมาชิกในชุมชนรู้จักกับหลักการและแนวคิดของ PAR

2.3 ระบุปัญหา และจัดเรียงลา ดับความสำคัญของปัญหา

2.4 แนะนำวงจรของการวิจัย เพื่อให้รู้ว่า PAR นั้นจะนำไปสู่การแก้ปัญหาของชุมชนโดยผ่านกระบวนการวิจัย

2.5 เลือกประเด็นปัญหาที่จะวิจัย จากปัญหาต่าง ๆ ของชุมชน

2.6 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และกำหนดวิธีการหรือทางเลือกในการแก้ไข

2.7 เสนอผลการวิเคราะห์ปัญหา และวิธีการแก้ไขต่อชุมชน

ขั้นตอนที่ 3 วางแผนปฏิบัติการแก้ปัญหา ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย ๆ ได้แก่

3.1 ตั้งทีมงานจัดทำแผนปฏิบัติการแก้ปัญหา ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการพอสังเขป

3.2 จัดทำแผนปฏิบัติการแก้ปัญหาตามวิธีการที่กำหนดไว้ โดยแนวทางการจัดทำแผนนั้นควรให้ครอบคลุมตามประเด็นคำถามหลัก ๆ ดังนี้ ปัญหาที่ต้องการแก้ไขคืออะไร คาดหวังให้เกิดผลลัพธ์อะไรบ้างกับชุมชนหลังปัญหานั้นได้รับการแก้ไข การที่จะบรรลุตามผลลัพธ์ที่คาดหวังนั้นๆ จะต้องทำโครงการอะไรบ้าง ใครหรือกลุ่มใดเป็นผู้รับผิดชอบแต่ละโครงการ และแต่ละโครงการจะดำเนินการช่วงไหน ใช้เวลานานเท่าไหร่

3.3 กำหนดรายละเอียดของโครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ เช่น วัตถุประสงค์ของโครงการคืออะไร ประกอบด้วยกิจกรรมอะไรบ้าง แต่ละกิจกรรมมีขั้นตอน การดำเนินงานอย่างไร ใครรับผิดชอบ มีแหล่งทุนหรือทรัพยากรซึ่งเป็นปัจจัยป้อนอะไรบ้างมีแนวทางการติดตามและประเมินผลโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ อย่างไร รวมทั้งมีการจัดทำกำหนดการหรือปฏิทินปฏิบัติงานอย่างชัดเจนหรือไม่

ขั้นตอนที่ 4 วางแผนการติดตามและประเมินโครงการ ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย ๆ ได้แก่

4.1 ตั้งทีมงานติดตามและประเมินโครงการ และให้ความรู้เกี่ยวกับการติดตามและประเมินโครงการพอสังเขป

4.2 กำหนดวัตถุประสงค์ของการติดตามและประเมินโครงการ ระบุชนิด ประเภทของข้อมูลที่จะใช้ประเมินผล แหล่งข้อมูล วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ วิธีวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล

4.3 จัดทำกำหนดการในการติดตามและประเมินผลในแต่ละกิจกรรม

4.4 ชี้แจงแผนการติดตามและประเมินโครงการให้ผู้รับผิดชอบโครงการทราบ

ขั้นตอนที่ 5 ปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ ซึ่งการทำงานในขั้นตอนนี้ จะมีลักษณะผสมผสานกันแบบเป็นวงจรตามกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ PAOR กล่าวคือ P = Plan (วางแผน) A = Act (ปฏิบัติตามแผน) O = Observe (สังเกต ตรวจสอบ) และ R = Reflect (ให้ข้อมูลย้อนกลับ

เพื่อการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้น) และเมื่อโครงการสิ้นสุดมีการประเมินผลในภาพรวม ดังนั้น ขั้นตอนนี้ จึงประกอบด้วยกิจกรรมย่อย ๆ ได้แก่

5.1 นำแผนการปฏิบัติการแก้ปัญหา หรือแผนปฏิบัติงานตามกิจกรรมต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในโครงการ และแผนการติดตามและประเมินโครงการ (Plan) ไปปฏิบัติจริง (Act)

5.2 ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลระหว่างการปฏิบัติงาน (Observe) และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อประกอบการพิจารณาวางแผนปรับปรุงแก้ไขงานหรือพัฒนาดีขึ้น (Reflect) โดยทีมงานติดตามและประเมินโครงการร่วมกับกลุ่มทำงานของโครงการ

5.3 วางแผนปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนางาน (Plan) ลงมือปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้นตามแผนใหม่ที่วางไว้ (Act) ดำเนินการตามวงจร PAOR ไปเรื่อย ๆ จนกว่าปัญหานั้นได้รับการแก้ไขหรือพัฒนาไปในทิศทางที่ต้องการ

5.4 ประเมินรวมเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ

ขั้นตอนที่ 6 การเตรียมการถอนตัวและเผยแพร่ผลงาน เป็นขั้นตอนสร้างทักษะในการใช้ PAR ในชุมชน ก่อนนักวิจัยภายนอกจะถอนตัวออกจากชุมชนเป้าหมาย และเผยแพร่งานวิจัยซึ่งการถอนตัวของนักวิจัยต้องค่อยเป็นค่อยไป และจะคอยช่วยเหลือชุมชนในการใช้ PAR ในปัญหาที่ซับซ้อน มีการเยี่ยมเยียนชุมชนเป็นระยะ ๆ หรือสร้างเครือข่ายกลุ่ม PAR ในท้องถิ่นอื่นๆ

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาโดยวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ขั้นตอน / ผู้วิจัย	สกิญ คุณสุวรรณ์ (2558)	เกียรติศักดิ์ ชัยยานะ (2558)	ประเสริฐ ต้นสีนนท์ (2556)	จุฑาทิพย์ พิทักษ์ (2555)	บุรชาติ ศิริเป้ง (2555)	สำราญ กำจัดภัย และคณะ (2551)	ประวิต เอราวรรณ์ (2548)	ไพโรจน์ ชลารักษ์ (2548)	สมาลี ไชยแสนทา (2546)	ชัชวาลย์ทัตศิรัช (ม.ป.ป.)	**รวม**
1. ขั้นเตรียมการ ศึกษาบริบท	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	**9**
2. ขั้นวางแผน	✓	✓	✓		✓	✓		✓			**6**
3. ขั้นปฏิบัติตามแผน	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓		**7**
4. ขั้นติดตามและประเมินผล	✓				✓	✓	✓	✓		✓	**6**
5. ขั้นสะท้อนผลการปฏิบัติ		✓	✓								**2**

จาก ตารางที่ 1 แสดงขั้นตอนของกระบวนการบริหารจัดการศึกษาโดยวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการบริหารได้ว่า ขั้นการเตรียมการ ศึกษาบริบท มีความถี่สูงสุด (9) รองลงมาคือ ขั้นปฏิบัติตามแผน (7) รองลงมา คือ ขั้นวางแผน และ ขั้นติดตามและประเมินผล (6) ตามลำดับ

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยสรุปขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเตรียมการศึกษาบริบท 2) ขั้นวางแผน 3) ขั้นปฏิบัติตามแผน 4) ขั้นติดตามและประเมินผล 5) ขั้นสะท้อนผลการปฏิบัติ

5. แนวคิดเครือข่ายความร่วมมือ

5.1 ความหมายเครือข่ายความร่วมมือ

จักร ติงศภัทย์ และคณะ (2552 : หน้า 29 - 30) ได้กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง โครงการริเริ่มต่างๆ ที่หน่วยงานภาครัฐเป็นผู้ดำริให้มีขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการสาธารณะ โดยสามารถวัดเป้าหมายของผลงานได้ มีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้ แต่ละหุ้นส่วนการงาน และได้กำหนดโครงสร้างการไหลของสารสนเทศไว้ เป้าหมายบั้นปลายของการทุ่มเทดำเนินงาน คือ เพื่อสร้างคุณค่าสาธารณะให้เกิดขึ้นสูงสุด เป็นคุณค่าที่ยิ่งใหญ่กว่าผลรวมจากคุณค่าของงานที่แต่ละหุ้นส่วนการงานสามมารถทำได้ตามลำพังโดยปราศจากการประสานความร่วมมือ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 : หน้า 27) ให้ความหมายว่า เครือข่าย (Network) หมายถึง การเข้ามามีบทบาทในฐานะการสร้างความร่วมมือเป็นแนวร่วม หรือการมีส่วนร่วมซึ่งในช่วงของการปฏิรูปการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ตามมาตรา 9 (6) ได้ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชนองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น โดยเครือข่ายเป็นกลไกความร่วมมือในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนร่วมกัน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550 : หน้า 27) ให้ความหมายของ เครือข่ายว่า หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคล องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันใดๆได้ตกลงที่จะประสาน เชื่อมโยงเข้าหากันภายใต้วัตถุประสงค์หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบ

เสรี พงศ์พิศ (2550 : หน้า 8) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง กระบวนการทางสังคมอันเกิดจากการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์กร สถาบัน โดยมีเป้าเหมาย วัตถุประสงค์และความต้องการบางอย่างร่วมกัน ร่วมกันดำเนินกิจกรรมบางอย่าง โดยที่สมาชิกของเครือข่ายยังคงความเป็นเอกเทศ ไม่ขึ้นต่อกัน

สมพันธ์ เตชะอธิก และคนอื่นๆ(2550 : หน้า 29) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึงบุคคลหรือกลุ่มองค์กรหลายๆองค์กรที่มีแนวคิด เป้าหมาย วิธีการทำงานและกิจกรรมที่คล้ายคลึงกัน หรือสนใจร่วมกัน มารวมตัวเพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน รวมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันและกัน เป็นการพัฒนาความรู้ให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น หรือรวมกันให้เกิดพลัง มีอำนาจต่อรอง นำไปสู่ความยุติรวมของสังคมและร่วมกันทำให้บรรลุตามเป้าหมายของเครือข่าย

ประพัฒน์ กังวานพณิชย์ (2550 : หน้า 67) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ว่า การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าร่วมเป็นกรรมการของหน่วยงาน หรือเข้าร่วมในการดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของหน่วยงาน หรือเข้าร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อการดำเนินงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการบริหารการศึกษา รวมทั้งการมีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคล และการมีส่วนร่วมของกลุ่ม

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554 : หน้า 53) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมไว้ว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกับการดำเนินงาน เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรหรือเครือข่าย เพราะมีผลในทางจิตวิทยา เป็นอย่างยิ่งกล่าวคือ ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาและที่สำคัญผู้มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการหรือองค์กรความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กรและหน่วยงานดีที่สุด

Paul Stakey (1997 อ้างถึงใน รัตนา เชาว์ปรีชา, 2553 : หน้า 24 - 48)) ให้ความหมายของ "เครือข่าย" ว่า คือ กลุ่มของคนหรือองค์กรที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่างกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน ในลักษณะที่บุคคลหรือองค์กรสมาชิกยังคงมีความเป็นอิสระในการดำเนินกิจกรรมของตน

Alerและ Hage (1993 อ้างถึงใน นฤมล นิราทร, 2550 : หน้า 6) กล่าวว่า เครือข่าย (Network) คือ รูปแบบทางสังคม ที่เปิดโอกาสให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยน การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียว และการร่วมกันทำงาน เครือข่ายประกอบด้วยองค์กรจำนวนหนึ่ง ซึ่งมีอาณาเขตที่แน่นอนหรือไม่ก็ได้ และองค์กรเหล่านี้มีฐานะเท่าเทียมกัน

จากการศึกษาความหมายเครือข่ายความร่วมมือ สรุปได้ว่า เครือข่ายความร่วมมือหมายถึง การเชื่อมโยงบทบาทของ กลุ่มบุคคล องค์กร/หน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยย่อยรวมตัวกันด้วยความสมัครใจ ภายใต้ความต้องการในวัตถุประสงค์ร่วมกัน จัดโครงสร้างและรูปแบบการทำงานด้วยระบบใหม่ในลักษณะสร้างความร่วมมือประสานงานกัน ระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาด้วยการให้สมาชิกได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล

5.2 แนวคิดการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ

รัตนา เชาว์ปรีชา (2553 : หน้า 24 - 48) กล่าวว่าในทางสังคมวิทยา เครือข่ายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมที่แตกต่างไปจากกลุ่ม โดยที่กลุ่มจะมีขอบเขตที่ชัดเจน รู้ว่าใครเป็นสมาชิก ใครไม่ใช่สมาชิก มีความเป็นรูปธรรม มองเห็นได้ มีโครงสร้างทางสังคมในระดับหนึ่ง แต่เครือข่ายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ไม่มีขอบเขต การเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเครือข่ายอาจจะมองเห็นและมองไม่เห็นเป็นรูปธรรมก็ได้ สาระของการเชื่อมโยงระหว่างกันที่จะช่วยให้มองเห็นรูปธรรมของเครือข่ายมี 3 ลักษณะคือ เครือข่ายการแลกเปลี่ยน เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร และเครือข่ายความสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกัน เครือข่ายไม่มีโครงสร้างที่แน่นอนตายตัว อาจมีการออกแบบโครงสร้างขึ้นมาทำหน้าที่สานความสัมพันธ์ระหว่างคน/กลุ่มองค์กรให้ต่อเนื่อง แต่ในเครือข่ายไม่มีใครบังคับให้ใครกระทำอะไรได้ แต่ละคนกลุ่มองค์กรต่างก็เป็นศูนย์กลางของเครือข่ายได้พอๆกัน ดังนั้นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมของเครือข่ายจึงมีความซับซ้อนกว่ากลุ่มและองค์กรมากนัก การรวมกันเป็นเครือข่ายจึงเป็นการสร้างพลังในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนา หรือสร้างพลังในการเปลี่ยนแปลง

สิ่งต่างๆ สำหรับเหตุผลในการสร้างเครือข่ายทางสังคมนั้นเป็นเพราะ 1) ต้องการมีเพื่อนในการทำงาน ต้องการมีหมู่ มีพวก 2) ต้องการทรัพยากรในการทำงาน 3) ต้องการรับภาระความเสี่ยงในกิจกรรมร่วมกัน 4) ต้องการความชำนาญเฉพาะด้านในการแก้ไขปัญหา 5) ต้องการประหยัด และ 6) ต้องการเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงาร่วมกัน รวมไปถึงมีปัจจัยเสริมที่เป็นเงื่อนไขสำคัญ คือ ความเต็มใจที่จะเข้าร่วมเป็นเครือข่าย

สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์ (2559: หน้า 8) กล่าวว่า เพื่อให้เห็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลหรือองค์กรในทางการศึกษากับเครือข่ายที่เป็นรูปธรรมชัดเจนมากยิ่งขึ้น ขอนำแนวคิดของการสร้างเครือข่ายหรือการบริหารเครือข่ายร่วมพัฒนาของสำนักงานซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ 1. ขั้นเตรียมการและแสวงหาผู้ร่วมพัฒนา เป็นการสร้างความตระหนักให้บุคลากรหลักและผู้เกี่ยวข้องหลักของสถานศึกษาในการแสวงหาเครือข่ายที่มีความเข้าใจ เหมาะสม สอดคล้อง นำไปสู่ความสัมพันธ์ในความร่วมมือที่ดี 2. สร้างข้อตกลงและร่วมวางแผน เมื่อผู้นำและผู้บริหารของเครือข่ายเห็นความสำคัญและประโยชน์ร่วมกัน และตกลงเป็นการเบื้องต้นที่จะร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อให้เกิดแนวทางการดำเนินงานจัดกิจกรรม สร้างข้อตกลงและร่วมวางแผน (partnership agreement & action planning) เพื่อให้เกิดแนวทางความร่วมมือที่ชัดเจน ก็จะมีการสร้างข้อตกลงและร่วมวางแผนต่อไป 3. ขั้นร่วมดำเนินงานและกำกับติดตาม เป็นขั้นตอนสำคัญในการนำแผนงาน / โครงการที่เตรียมการไว้มาปฏิบัติเพื่อสร้างความร่วมมือของเครือข่ายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ขั้นทบทวนผลการดำเนินงาน เป็นขั้นนำผลการประเมินมาใช้ในการทบทวนปรับปรุงการทำงานร่วมกับเครือข่ายต่อไป (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 : หน้า 4 - 17)

จากที่ได้กล่าวมาเกี่ยวกับแนวคิดการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ สรุปได้ว่าแนวคิดการจัดการการศึกษาในรูปแบบการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม การจัดการแบบมีส่วนร่วมเป็นการปฏิบัติงานที่ให้ภาคประชาชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามามีบทบาท ตั้งแต่การริเริ่มดำเนินงาน และดำเนินโครงการจัดทำงบประมาณโครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นที่หน่วยงานทางการศึกษาจะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วม

5.3 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงความหมายของการสร้างเครือข่ายดังนี้

นฤมล นิราทร (2553 : หน้า 25) กล่าวว่า การสร้างเครือข่าย (Networking) หมายถึง กิจกรรมในการก่อให้เกิดกลุ่ม ซึ่งอาจเป็นกลุ่มองค์กร หรือกลุ่มบุคคล เพื่อวัตถุประสงค์ในการแลกเปลี่ยน การจัดกิจกรรม หรือการผลิตระหว่างองค์กรสมาชิก ต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันมาก่อนหน้าที่จะทำความตกลงเป็นองค์กรเครือข่าย

วรรณกร ทวีแก้ว (2550 : หน้า 29 - 30) มีความเห็นว่า การสร้างเครือข่าย (Net Working) เป็นรูปแบบการพัฒนาตนเองรูปแบบหนึ่งที่ได้รับความนิยมทั้งในภาคธุรกิจและในการทำงานเชิงพัฒนาสังคมนอกเหนือจากคำว่า"เครือข่าย" หรือ "Network ในทางด้านธุรกิจ เราจะได้ยินคำเรียกชื่อต่างๆ ที่มีความหมายใกล้เคียงกัน เช่นคำว่าแนวร่วมในเชิงกลยุทธ์ หรือ Strategic Alliance หุ้นส่วนในการทำงาน หรือ Partner เป็นต้น ซึ่งการสร้างเครือข่ายนั้น เป็นการแสวงหาโอกาสเพื่อรู้จักกับบุคคลใหม่ ๆ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่พึ่งรู้จัก รวมทั้งการรักษาความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลต่าง ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องในสายอาชีพหรือแวดวงเดียวกัน การสร้างเครือข่าย

มีประโยชน์หลายประการ คือ ช่วยให้เกิดการพัฒนาตนอง เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ พัฒนาตนเองจากการประมวลผลข้อมูล เกิดการยอมรับจากเครือข่าย มีที่ปรึกษาหากเผชิญกับปัญหา และยังช่วยจุดประกายความหวังไหมซึ่งจะทำให้มีความคิดเริ่มหรือ ไอเดียใหม่ๆ ที่แปลกแหวกแนวออกไปจากงานปัจจุบันที่กำลังทำอยู่

กุญชรี ค้าขาย (2553: หน้า 23-25) ได้ถอดบทเรียนการสร้างเครือข่ายของโรงเรียนที่ได้รางวัลโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร ซึ่งพบว่า ในภาคปฏิบัตินั้นโรงเรียนได้สร้างเครือข่ายตามขั้นตอน ดังนี้ 1) สำรวจเครือข่าย เพื่อพิจารณาวจะมีองค์กรใดบ้างที่มีศักยภาพที่จะทำงานร่วมกับเราเพื่อดำเนินการจนบรรลุเป้าหมาย โดยพิจารณาจากพันธกิจและขอบข่ายงานขององค์กรเหล่านั้นที่จะมาช่วยเติมเต็มงานของสถานศึกษา ขณะเดียวกันก็มองหาวิธีการทำงานร่วมกัน อภิปรายดึงเวลา บทบาท แผนงาน รวมถึงประโยชน์ที่ทั้งสองฝ่ายได้รับจากการทำงาน 2) ทำความตกลงร่วมกัน เพื่อให้เกิดความชัดเจนต่อไปนี้ จะเริ่มทำงานด้วยกันในรูปแบบเครือข่าย 3) หาวิธีการบริหารจัดการในการนำข้อตกลงร่วมและแนวปฏิบัติการไปทำให้เกิดผลสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยแกนนำจากทุกองค์มาประสานกัน 4) ทบทวนงานและบทบาทของภาคีเครือข่ายด้วยรูปแบบต่างๆ จะทำให้ได้ข้อมูลเป็นฐานสำหรับการพิจารณาว่างานก้าวหน้าไปอย่างไร เครือข่ายได้ทำตามบทบาทหรือไม่ และมีความขัดแย้งหรือไม่ลงตัวระหว่างประโยชน์ของทุกฝ่ายหรือไม่ 5) ปรับแก้วิธีการทำงาน เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องและหาวิรีทำให้ดีกว่าเดิม ทั้งนี้ขั้นตอนตั้งแต่ข้อ (3) - (5) เป็นสิ่งที่ต้องทำอย่างสม่ำเสมอจนกว่าจะจบโครงการ

นอกจากความสำเร็จของการดำเนินการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม เพื่อแก้ไขปัญหาเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่า การดำเนินงานมีลักษณะพหุภาคีมากขึ้นไม่ใช่หน้าที่ของภาครัฐหรือเอกชนฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเท่านั้น และการดำเนินงานมีกระบวนการที่แตกต่างจากประเพณีการปฏิบัติแบบเดิม ตั้งแต่การเริ่มสร้างเครือข่าย ตรวจติดตามและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นควบคู่ไปกับการดำเนินงานของเครือข่ายเพื่อให้เกิดคุณค่าทางสังคม (publicvalue) เนื่องจากโครงสร้างของเครือข่าย การดำเนินงาน และปัญหาที่จะต้องแก้ไขมีการเปลี่ยนแปลงและปฏิสัมพันธ์ (Dynamic) มากกว่าเป็นรูปแบบคงที่ (static)

ในยุคนี้เองที่รัฐบาลไทย มีการกำหนดพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์เละวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 โดยกำหนดเป้าหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไว้ในมาตรา 6 ดังนี้

มาตรา 6 การบริหารราชการบนเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหาราชการเพื่อบรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้

1. เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
3. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในชิงภารกิจของรัฐ
4. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
7. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

ดังนั้น พระราชกฤษฎีภาคีให้ความสำคัญกับเรื่องของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล รวมกับการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ที่มุ่งให้ประชาชนเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งเป็นหัวใจของการบริหารรัฐกิจแนวใหม่นี้ เพราะประชาชนมีฐานะของการเป็นพลเมืองและการเป็นหุ้นส่วนในการดำเนินกิจกรรมที่สำคัญ การให้บริการกับประชาชนจึงต้องเป็นไปเพื่อให้ประชาชนมีความพึงพอใจ และมีความสุขเป็นสำคัญ

สรวง วรอินทร์ (2557 : หน้า 25) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างเครือข่าย ควรดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้ 1) ทำความคาดหวังให้ตรงกัน 2) ทำข้อตกลงสำคัญร่วมกัน เพื่อให้เข้าใจตรงกันในเรื่องความรับผิดชอบ 3) นำครือข่ายที่มีศักยภาพเข้ามาร่วมประชุมหรือร่วมทำกิจกรรมเบื้องต้น และ 4) ทำข้อตกลงที่จะเป็นเครือข่ายในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน 5) สร้างช่องทางการสื่อสาร6) กำหนดโครงสร้างและการบริหารงานแบบเครือข่าย 7) ตรวจสอบทักษะและสรรถนะที่มีอยู่และที่ต้องการ 8) วางแผนฝึกอบรมหรือประชุมปฏิบัติการเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ 9) จัดกิจกรรมร่วมสม่ำเสมอ 10) ติดตามผลทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ 11) สร้างพันธะสัญญาระยะยาวเรื่องการสนับสนุนทางการเงิน 12) สำรวจเครือข่าย 13) วิธีการบริหารจัดการอาศัยแกนนำจากทุกองค์กรมาประสานกัน 14) ทบทวนงานและบทบาทของภาคีเครือข่าย 15) ปรับแก้วิธีการทำงานเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง 16) การดำเนินงานมีลักษณะพหุภาคี และ 17) มีกระบวนการดำเนินงานที่แตกต่างจากประเพณีการปฏิบัติแบบเดิม

Marrott and Goyder (2009) ติดตามและประเมินการทำงานของภาคีเครือข่ายการศึกษา เสนอว่า ในองค์กรการศึกษา เมื่อจะสร้างเครือข่ายกับภาคีเครือข่าย วิธีการสร้างเครือข่ายได้เริ่มจาก 1) ทำความคาดหวังให้ตรงกัน 2) ทำข้อตกลงสำคัญร่วมกัน เพื่อให้เข้าใจตรงกันในเรื่องความรับผิดชอบ 3) นำเครือข่ายที่มีศักยภาพเข้ามาร่วมประชุมหรือร่วมทำกิจกรรมเบื้องต้น และ 4) ทำข้อตกลงที่จะเป็นเครือข่ายในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน

Wayne E. Baker (1994) กล่าวถึงการสร้างเครือข่าย (networking) ว่า เป็นกระบวนการสร้างและจัดความสัมพันธ์ อันเป็นเครือข่ายความสัมพันธ์อันกว้างใหญ่ทั้งระหว่างบุคคลและระหว่างองค์กร กระบวนการนี้รวมไปถึงทุกคนที่ทำงานด้วยกัน คนที่เหนือขึ้นไป คนร่วมงานระดับเดียวกัน สมาชิกของทีม คนที่ต่ำกว่า และคนอื่นๆ ความสัมพันธ์ที่ว่านี้เป็นความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ฝ่ายต่างๆ ทีมต่างๆ หน้าที่ต่างๆ สำนักงานต่างๆ ส่วนย่อยต่างๆ และรวมไปถึงความสัมพันธ์กับภายนอก ความสัมพันธ์กับลูกค้ากับผู้จัดหาสินค้า กับคู่แข่ง กับนักลงทุน และกับชุมชนต่างๆ

Adam Burke (1999) กล่าวว่า การสร้างเครือข่าย หมายถึง การทำให้มีการติดต่อสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ การสร้างเครือข่ายควรสนับสนุนและอำนวยความสะดวก ให้สมาชิกในเครือข่ายมีความผูกพันกันฉันท์เพื่อน ที่ต่างก็มีความเป็นอิสระมากกว่าสร้างการคบค้าสมาคมแบบพึ่งพิง

จากการศึกษาการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ สรุปได้ว่า การสร้างเครือข่าย หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาปฏิบัติการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ประกอบด้วยการสร้างเครือข่าย ควรดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้ 1) ทำความคาดหวังให้ตรงกัน 2) ทำข้อตกลงสำคัญร่วมกัน เพื่อให้เข้าใจตรงกันในเรื่องความรับผิดชอบ 3) นำครือข่ายที่มีศักยภาพเข้ามาร่วมประชุมหรือร่วมทำกิจกรรมเบื้องต้น และ 4) ทำข้อตกลงที่จะเป็นเครือข่ายในลักษณะที่

คล้ายคลึงกัน 5) สร้างช่องทางการสื่อสาร 6) กำหนดโครงสร้างและการบริหารงานแบบเครือข่าย 7) ตรวจสอบทักษะและสรรถะที่มีอยู่และที่ต้องการ 8) วางแผนฝึกอบรมหรือประชุมปฏิบัติการเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ 9) จัดกิจกรรมร่วมสม่ำเสมอ 10) ติดตามผลทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ 11) สร้างพันธะสัญญาระยะยาวเรื่องการสนับสนุนทางการเงิน 12) สำรวจเครือข่าย 13) วิธีการบริหารจัดการอาศัยแกนนำจากทุกองค์กรมาประสานกัน 14) ทบทวนงานและบทบาทของภาคีเครือข่าย 15) ปรับแก้วิธีการทำงานเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง 16) การดำเนินงานมีลักษณะพหุภาคี และ 17) มีกระบวนการดำเนินงานที่แตกต่างจากประเพณีการปฏิบัติแบบเดิม

5.4 การสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา

การสร้างรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 องค์คณะบุคคลเครือข่ายความร่วมมือประกอบด้วย 2 องค์คณะ ได้แก่ 1) คณะกรรมการบริหาร 2) คณะกรรมการดำเนินงาน องค์ประกอบที่ 2 ขอบข่ายและภารกิจเครือข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย 2 ด้านได้แก่ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านทรัพยากร ประกอบด้วย การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย และการบูรณาการทั้ง 3 รูปแบบ องค์ประกอบที่ 3 แนวทางการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ประกอบด้วยการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย รวมถึงการบูรณาการการศึกษาทั้ง 3 รูปแบบองค์ประกอบที่ 4 กระบวนการบริหารของเครือข่ายความร่วมมือ มี 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Planning) ขั้นตอนที่ 2 การจัดองค์กร (Organizing) ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินงาน (Doing) และขั้นตอนที่ 4 การประเมินผล (Action)

บุญเพิ่ม สอนภักดี และคณะ (2559: หน้า103-106) การสร้างรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล ผลการสร้างรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์คณะบุคคลเครือข่ายความร่วมมือ 2) ขอบข่ายและภารกิจเครือข่ายความร่วมมือ 3) แนวทางการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และ 4) กระบวนการบริหารของเครือข่ายความร่วมมือ

ธีระชัย ช่วงบุญสรี (2557 : หน้า 151 - 153) ได้พัฒนารูปแบบการลริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค โดยใช้กระบวนการ คือ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์กร (Organization) 3) การลงมือปฏิบัติ (Doing) 4) การประเมินผล (Checking) 5) การปรับปรุง (Acting) 6) การรายงาน (Reporting) 7) การประสานงาน (Coordinating)

บัณฑิต ออกแมน (2560 : หน้า 110 - 114) ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและข้อมูลที่ได้จากการสำรวจมาร่างเป็นรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีระหว่างสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากับนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ที่ได้กำหนดกรอบไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการร่วมวางแผนงานความร่วมมือ 2) ด้านการร่วมดำเนินงานความร่วมมือ 3) ด้านการร่วมรับผลประโยชน์จากความร่วมมือ 4) ด้านการร่วมการติดตามและประเมินผลความร่วมมือ

ทัศนีย์ บุญมาภิ (2561 : หน้า 77 - 78) ได้ศึกษารูปแบบความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเขตภาคเหนือ พบว่า รูปแบบความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับ

ชุมชนในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเขตภาคเหนือตอนบนได้อาศัยความร่วมมือจากชุมชนในการบริหารสถานศึกษาตามภารกิจหลัก 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากร และงานบริหารทั่วไป ทั้งนี้การบริหารสถานศึกษา 4 งานนี้ได้ใช้หน้าที่ทางการบริหาร POLC ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) โดยอาศัยความร่วมมือจากชุมชน 4 ด้าน คือด้านร่วมคิดด้านร่วมวางแผน ด้านร่วมดำเนินการและด้านร่วมติดตามและประเมินผล

ข้อค้นพบสำคัญจากการศึกษาเครือข่ายและแนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาแนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากการประชุมกลุ่ม พบว่า การทำงานแบบเครือข่ายเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งนี้เพราะสมาชิกเครือข่ายต่างมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้กลไกของการสื่อสารแลกเปลี่ยน ข้อมูลและประสบการณ์ มีการร่วมมือกันในเรื่องต่างๆและยังทำให้มีพลัง ต่อรองกับอำนาจต่างๆได้ดีขึ้น จากแนวคิดของกลุ่มนักวิชาการ หน่วยงานต่างๆ อาทิ (Wheatly, 1999 : p. 39; E.Mark Hanson, 2003 : p. 75; ยุทธชัย เฉลิมชัย และอุทัยวรรณ เฉลิมชัย, 2550 : หน้า 69 - 70; วีระศักดิ์ เครือเทพ, 2550 : หน้า 34 - 35) เป็นต้นและยังคงมีความสอดคล้องและยืนยันความตรงกับทฤษฎีดังกล่าว ซึ่งจะเห็นได้จากฉันทามติ ของความสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และจากวิเคราะห์ข้อมูลจากการประชุมกลุ่ม ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล เป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์คณะบุคคลเครือข่ายความร่วมมือ 2) ขอบข่ายและภารกิจเครือข่ายความร่วมมือ 3) แนวทางการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 4) กระบวนการบริหารของเครือข่ายความร่วมมือ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 องค์ประกอบที่ 1 องค์คณะบุคคลเครือข่ายความร่วมมือ เป็นการบริหารที่มีบุคคลหลายๆส่วน เข้ามาร่วมรับผิดชอบ กำหนดนโยบาย ร่วมตัดสินใจ ดำเนินการ เพื่อให้ฝ่ายปฏิบัติในหน่วยงานหรือองค์กรมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและในระดับสถานศึกษาที่แท้จริง การบริหารโดยองค์คณะบุคคลจะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของการจัดการศึกษาทั้ง 3 รูปแบบ ที่ค่อนข้างสลับซับซ้อนจึงต้องอาศัย องค์คณะบุคคลที่มีประสิทธิภาพที่สอดคล้องกับความต้องการของการจัดการศึกษาสังกัดเทศบาล องค์คณะบุคคลจะมีส่วนในการวินิจฉัยชี้ขาดและกำหนดนโยบายสำคัญๆ มีความละเอียดถี่ถ้วนในการตัดสินใจ เพราะเป็นกิจกรรมของกลุ่ม มีระบบและระเบียบในการทำงาน มีการประสานงานและแบ่งภาระรับผิดชอบ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญการทำงานกับคน ความสำเร็จคือการร่วมมือกับคนอื่นจึงควรบริหารในฐานะกิจกรรมเชิงมนุษย์สัมพันธ์เป็นหลัก อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย 2 องค์คณะ ได้แก่ 1) คณะกรรมการบริหาร 2) คณะกรรมการดำเนินงาน ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ข้อ 6 หลักการในการจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ตามมาตรา 9 การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพสถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น สอดคล้องกับสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548, น.6) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การบริหารงานจะต้องไม่บริหารจัดการศึกษาตามลำพัง ต้องอาศัยคณะกรรมการที่มาจากผู้มีส่วนร่วมฝ่ายต่างๆให้เข้ามามีบทบาทในฐานะผู้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบ

1.2 องค์ประกอบที่ 2 ขอบข่ายและภารกิจเครือข่ายความร่วมมือ เป็นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ขององค์กร หน่วยงานทั้งที่เป็นไปตามกฎหมายและที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยมีความร่วมมือของเครือข่าย สนับสนุนการศึกษา 3 รูปแบบ ได้แก่ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งการบูรณาการ การจัดการศึกษาทั้ง 3 รูปแบบ ตามความต้องการของประชาชน และความเหมาะสมกับสภาพพื้นฐานชีวิตและสภาพของคนในท้องถิ่น ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านทรัพยากร ซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการ จัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา มาตรา 58(2) ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอกชน องค์กร เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษา และมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น

1.3 องค์ประกอบที่ 3 แนวทางการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เป็นการปฏิบัติเพื่อกำหนดแนวทางที่ส่งเสริมบุคคลได้รับ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และมีความจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมบุคคลได้รับการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อเรียนรู้ให้เท่าทันและพัฒนาตนเองให้ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก ทั้งวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และชุมชนโดยบุคคลจะได้รับการศึกษาตลอดชีวิตจากกิจกรรมที่จัดขึ้นจากการผสมผสานและเชื่อมโยงกัน ประกอบด้วย ด้านการจัดการศึกษาในระบบ ด้านการจัดการศึกษานอกระบบ และด้านการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งด้านการบูรณาการการจัดการศึกษาทั้ง 3 รูปแบบ ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 15 การจัดการศึกษามีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย มาตรา 23 การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสม ของแต่ละระดับการศึกษา สอดคล้องกับ สุมาลี สังข์ศรี (อ้างอิงใน สุวรรณ พิณตานนท์และกาญจนา วัธนสุนทร : หน้า 68) กล่าวว่าการจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัยสำหรับนักเรียน เด็ก เยาวชนและประชาชนในท้องถิ่นสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งพัฒนาบุคคลอย่างเต็มตามศักยภาพ จนสามารถประกอบอาชีพได้

1.4 องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการบริหารของเครือข่ายความร่วมมือ เป็นการจัดการให้บุคคลดำเนินการ ใช้กระบวนการอย่างมีระบบ ทำให้เป้าหมายประสบความสำเร็จ เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ความร่วมมือของเครือข่าย สนับสนุนการศึกษา 3 รูปแบบ ได้แก่ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งการบูรณาการ การจัดการศึกษาทั้ง 3 รูปแบบ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Planning) ขั้นตอนที่ 2 การจัดองค์กร (Organizing) ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินงาน และขั้นตอนที่ 4 การประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561) ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมโดยเพิ่มบทบาทของผู้ที่อยู่ภายนอกระบบการศึกษาร่วมบริหารและร่วมจัดการศึกษา หลักการการปฏิรูปทางการศึกษาในทศวรรษที่สองนี้ยังคงสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติในหมวดที่ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553: หน้า7-8) ดังนั้นการบริหารและการจัดการศึกษาในปัจจุบันจะต้องมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจอย่างเป็นรูปธรรม

พิสิฐ เทพไกรวิล (2554 : หน้า 292 - 293) รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย กระบวนการสร้างเครือข่าย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย 2) ขั้นประสานหน่วยงาน/องค์กรเครือข่าย 3) ขั้นสร้างพันธสัญญาร่วมกัน 4) ขั้นบริหารจัดการเครือข่าย 5) ขั้นพัฒนาความสัมพันธ์ และ 6) ขั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ส่วนองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ได้แก่ 1) ลักษณะหรือกิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินภารกิจของเครือข่าย 2) ขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการสถานศึกษา 3) เทคนิค/วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย 4) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) ของเครือข่าย 5) คุณลักษณะที่ดีของผู้นำเครือข่ายและ 6) การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผล

จากสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารความร่วมมือของสถานศึกษา ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ขั้นตอนการบริหารความร่วมมือในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงกระบวนการบริหารความร่วมมือของสถานศึกษา

ผู้วิจัย / ขั้นตอน	บัณฑิต ออกแมน (2560)	ทัศนีย์ บุญมาภิ (2560)	บุญเพิ่ม สอนภักดี และคณะ (2559)	สมบูรณ์ บูรศิริภัทร์ (2559)	อุดม ชูดำรรณ (2559)	ธีระชัย (2558)	สรวง วรอินทร์ (2557)	กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553)	วีรพล บดีรัฐ (2551)	Daft (2002)	รวม
1. การวางแผน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
2. การจัดองค์กร		✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	7
3. การจัดคนเข้าทำงาน								✓		✓	2
4. การอำนวยการ								✓		✓	2
5. การนำ		✓		✓	✓	✓	✓				5
6. การประสานงาน						✓	✓	✓			3
7. การรายงาน						✓		✓			2
8. การควบคุม	✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓	7

จากตารางที่ 2 แสดงกระบวนการบริหารความร่วมมือของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปขั้นตอนการบริหารความร่วมมือในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา ได้ว่า การวางแผน มีความถี่สูงสุด (10) รองลงมาได้แก่ การจัดองค์กรและการควบคุม ความถี่ (7) และการนำ มีความถี่ (5) ตามลำดับ

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารความร่วมมือของสถานศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารความร่วมมือ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม

6. บริบทโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 30

6.1 ประวัติโรงเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ โดยฯพณฯ รองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (นายสุขวิช รังสิตพล) และผู้บริหารระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการ พร้อมด้วยท่านขวัญแก้ว วัชโรทัย ประธานกรรมการบริหารมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ได้มีความเห็นชอบให้จัดตั้งโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 30 เมื่อวันที่ 19 มีนาคม พ.ศ. 2540 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 30

จึงถือกำเนิดขึ้นในวันพิธีวางศิลาฤกษ์ วันอังคาร ที่ 14 ตุลาคม 2540 และประกาศจัดตั้งเมื่อวันที่ 30 เมษายน 2541 มีพื้นที่โรงเรียน จำนวน 162 ไร่ 2 งาน 82.94 ตารางวา ณ หมู่ที่ 2 บ้านแม่แหลงใหม่ อำเภอแม่อาย จังหวัดเชียงใหม่

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 30 เป็นสถานศึกษาประเภทอยู่ประจำ จัดตั้งขึ้นเพื่อสงเคราะห์เด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา และเด็กกำพร้าเนื่องจากบิดา มารดา เสียชีวิตด้วยโรคเอดส์ เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 2 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 30 ห้องเรียน รับนักเรียนในเขตพื้นที่บริการ อำเภอแม่อาย อำเภอฝาง อำเภอไชยปราการ และพื้นที่ใกล้เคียง โดยรับนักเรียนด้อยโอกาส 10 ประเภท ดังนี้

1) เด็กถูกบังคับให้ขายแรงงานหรือแรงงานเด็ก หมายถึง เด็กที่ต้องทำงานหรือถูกบังคับให้ทำงานหารายได้ด้วยการขายแรงงานก่อนถึงวัยอันควร ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ไม่มีโอกาสได้รับการพัฒนาให้เป็นไปตามหลักการพัฒนาอันเหมาะสมกับวัย

2) เด็กเร่ร่อน หมายถึง เด็กที่ไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่งแน่นอนดำรงชีวิตอยู่อย่างไร้ทิศทาง ขาดปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิต พักอาศัยอยู่ตามใต้สะพาน สวนสาธารณะข้างถนน

3) เด็กที่อยู่ในธุรกิจทางเพศ หมายถึง เด็กชาย – เด็กหญิง ที่มีอายุไม่ครบ 18 ปีบริบูรณ์ มีความสมัครใจหรือถูกบังคับล่อลวงให้ขายบริการทางเพศ หรือตกอยู่ในสภาพที่เสี่ยงต่อการชักจูงให้ประกอบอาชีพขายบริการทางเพศ

4) เด็กที่ถูกทอดทิ้ง หมายถึง เด็กที่ถูกมารดาคลอดทิ้งไว้ที่โรงพยาบาล หรือตามสถานที่ต่าง ๆ รวมไปถึงเด็กที่พ่อแม่ปล่อยทิ้งไว้ให้มีชีวิตอยู่ตามลำพังหรือกับบุคคลอื่น โดยไม่ได้รับการเลี้ยงดูจากพ่อแม่ ทั้งนี้ อาจมีสาเหตุจากปัญหาการหย่าร้างหรือครอบครัวแตกแยก มีสภาพชีวิตอยู่ท่ามกลางความสับสน ขาดความรัก ความอบอุ่นตลอดถึงเด็กที่ขาดผู้ปกครอง ขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู

5) เด็กที่ถูกทำร้ายทารุณ หมายถึง เด็กที่ถูกล่วงละเมิดทางร่างกาย ทางเพศ หรือทางจิตใจ มีชีวิตอยู่อย่างไม่เป็นสุข ระแวง หวาดกลัว เนื่องจากการถูกทำร้ายทารุณ ถูกบีบคั้นกดดันจากพ่อแม่ หรือผู้ปกครอง ซึ่งมีสภาพจิตใจหรืออารมณ์ไม่ปกติ หรือถูกล่วงละเมิดทางเพศในลักษณะต่างๆ จากบุคคลที่อยู่ใกล้ตัว

6) เด็กยากจน (มากเป็นพิเศษ) หมายถึง เด็กซึ่งเป็นบุตรหลานของคนยากที่มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ครอบครัวอยู่ร่วมกันหลายคน ขาดแคลนปัจจัยพื้นฐาน มีชีวิตอยู่อย่างลำบาก เด็กในแหล่งชุมชนแออัด บุตรของกรรมกรก่อสร้างและเด็กที่อยู่ในถิ่นทุรกันดารห่างไกลที่ขาดโอกาสได้รับการศึกษา

7) เด็กในชนกลุ่มน้อย หมายถึง เด็กที่เป็นบุตรหลานของบุคคลที่มีวัฒนธรรมแตกต่างไปจากประชาชนส่วนใหญ่ในประเทศ มีปัญหาเกี่ยวกับการถือสัญชาติไทย จนเป็นสาเหตุให้ไม่มีโอกาสได้รับการศึกษาหรือบริการอื่นๆ ส่วนใหญ่อพยพเข้ามาตั้งหลักแหล่งอยู่ตามบริเวณแนวชายแดนของประเทศไทย

8) เด็กที่มีปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติด หมายถึง เด็กที่ติดสารระเหย หรือยาเสพติดให้โทษหรือเด็กกลุ่มเสี่ยงต่อการชักนำให้ประพฤติตนไม่เหมาะสม เกี่ยวข้องผูกพันกับกลุ่มมิจฉาชีพ ผู้มีอิทธิพลที่แสวงหาผลประโยชน์จากการประกอบอาชีพผิดกฎหมาย เป็นเด็กที่มีแนวโน้มสูงต่อการก่อปัญหาในสังคม

9) เด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ หรือโรคติดต่อร้ายแรงที่สังคมรังเกียจ หมายถึง เด็กที่ติดเชื้อเอดส์ หรือมีพ่อแม่เจ็บป่วยด้วยโรคเอดส์ เป็นเด็กที่มักจะถูกมองอย่างรังเกียจจนไม่สามารถเข้ารับการศึกษาหรือบริการอื่นๆ ร่วมกับเด็กปกติทั่วไปได้

10) เด็กในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน หมายถึง เด็กที่กระทำผิดและถูกควบคุมอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนตามกฎหมาย ตลอดถึงเด็กที่ตั้งครรภ์นอกสมรส ซึ่งมีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ เช่น การทำแท้ง การฆ่าตัวตาย การทอดทิ้งทารก

6.1.1 สถานที่ตั้ง

ที่ตั้งโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 30 เลขที่ 77 หมู่ 2 ตำบลแม่อาย อำเภอแม่อาย จังหวัดเชียงใหม่ รหัสไปรษณีย์ 50280

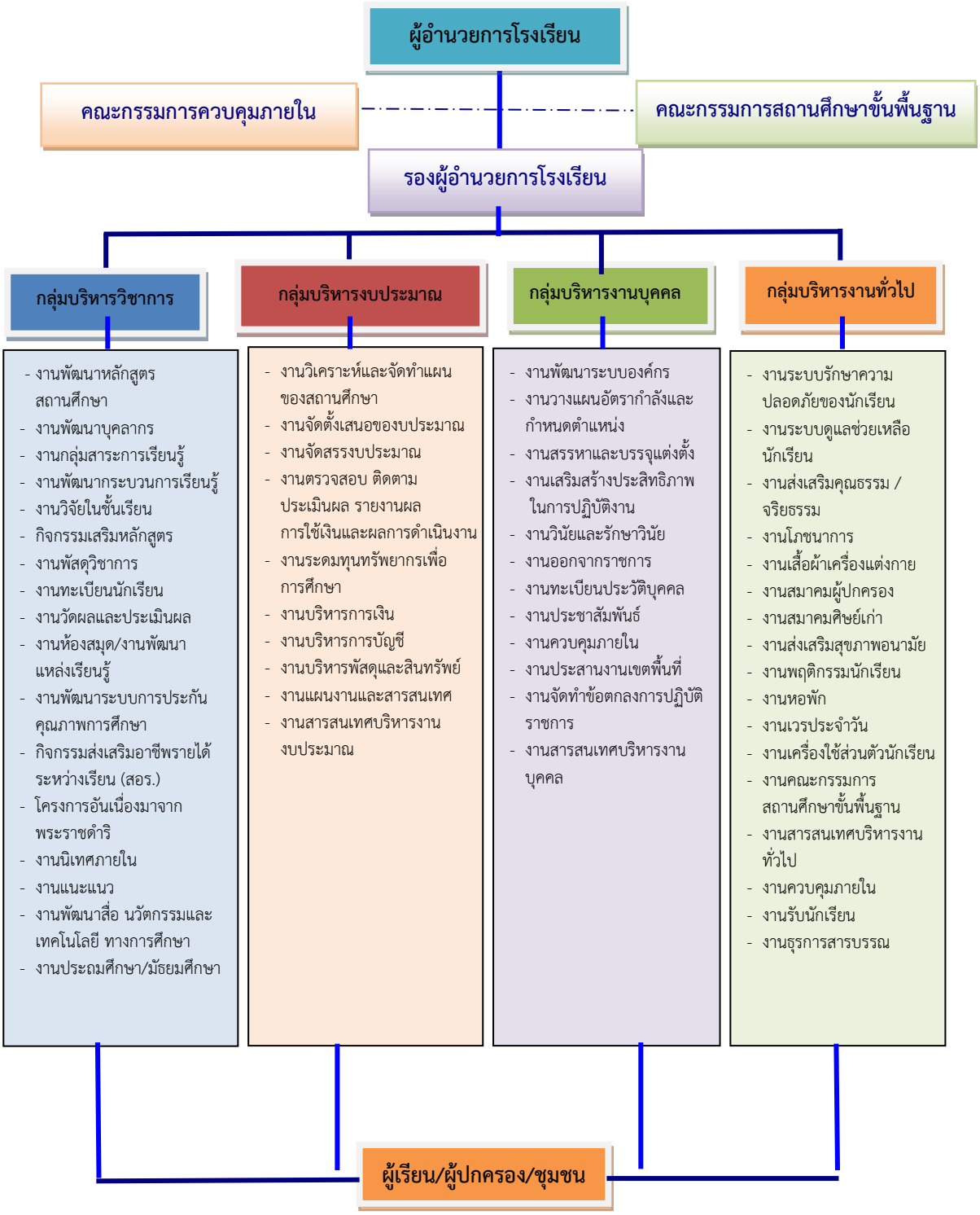
ภาพที่ 3 แผนผังโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 30

6.1.2 อาณาเขตที่ตั้ง

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 30 มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ต่างๆ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดกับ	สาธารณรัฐประชาธิปไตยเมียนมาร์ และอำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย
ทิศใต้	ติดกับ	อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่
ทิศตะวันออก	ติดกับ	อำเภอแม่จัน อำเภอแม่สรวย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย
ทิศตะวันตก	ติดกับ	อำเภอฝาง และสาธารณรัฐประชาธิปไตยเมียนมาร์

6.2 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 30



ภาพที่ 4 โครงสร้างการบริหารโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 30

6.3 ข้อมูลนักเรียน ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2562

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 30 เป็นโรงเรียนประเภทประจำพักนอน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เปิดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลชั้นปีที่ 2 ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 30 ห้องเรียน มีแผนการจัดชั้นเรียน 1-1/2-2-2-2-2-2/3-3-2/3-2-3 มีนักเรียนรวมทั้งสิ้น 932 คนรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 3 ข้อมูลนักเรียน ปีการศึกษา 2562

ระดับชั้นเรียน	จำนวนห้อง	เพศ		รวม
		ชาย	หญิง	
อนุบาล 2	1	20	17	**37**
อนุบาล 3	1	19	21	**40**
รวม	**2**	**39**	**38**	**77**
ประถมศึกษาปีที่ 1	2	35	26	**61**
ประถมศึกษาปีที่ 2	2	40	30	**70**
ประถมศึกษาปีที่ 3	2	35	33	**68**
ประถมศึกษาปีที่ 4	2	45	32	**77**
ประถมศึกษาปีที่ 5	2	33	39	**72**
ประถมศึกษาปีที่ 6	2	24	36	**60**
รวม	**12**	**212**	**196**	**408**
มัธยมศึกษาปีที่ 1	3	56	63	**119**
มัธยมศึกษาปีที่ 2	3	33	66	**99**
มัธยมศึกษาปีที่ 3	2	28	30	**58**
มัธยมศึกษาปีที่ 4	3	27	44	**71**
มัธยมศึกษาปีที่ 5	2	15	31	**46**
มัธยมศึกษาปีที่ 6	3	12	42	**54**
รวม	**16**	**171**	**276**	**447**
รวมทั้งหมด	**30**	**422**	**510**	**932**

6.4 ข้อมูลครู และบุคลากร

ตารางที่ 4 ข้อมูลครู และบุคลากร ปีการศึกษา 2562

ที่	ประเภทตำแหน่ง	เพศ (คน)		ระดับการศึกษาสูงสุด(คน)			รวม
		ชาย	หญิง	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	สูงกว่า ป.ตรี	
1	ผู้อำนวยการ	-	1	-	-	1	1
2	ข้าราชการครู						
	2.1คศ.2	-	3	-	3	-	3
	2.2 คศ.1	6	4	-	5	5	10
	2.3 ครูผู้ช่วย	4	9	-	11	2	13
3	พนักงานราชการ	12	27	-	39	-	39
4	ลูกจ้างชั่วคราว						
	4.1 พี่เลี้ยงเด็กพิการ	6	5	11	-	-	11
	4.2 เจ้าหน้าที่ธุรการ	1	-	-	1	-	1
	4.3 ผู้ปฏิบัติงานราชการ	3	5	8	-	-	8
รวมบุคลากรทั้งหมด		**32**	**54**	**19**	**59**	**8**	**86**
รวมบุคลากรทั้งหมด 86 คน							

6.5 การบริหารจัดการโรงเรียน

วิสัยทัศน์ของโรงเรียน

เป็นสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เทิดทูนสถาบัน มีทักษะการดำรงชีวิตและอาชีพพื้นฐาน ก้าวทันเทคโนโลยี เป็นคนดี มีจิตอาสา รักษ์สิ่งแวดล้อม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่วิถีชีวิต

พันธกิจของโรงเรียน

1. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความจงรักภักดีและเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ และสามารถนำเสนองานได้อย่างสร้างสรรค์
3. สร้างเสริมทักษะการดำรงชีวิตบนพื้นฐานความพอเพียง
4. ส่งเสริมงานอาชีพให้หลากหลายตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
5. ปลูกฝังผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม มีจิตอาสา รักษ์สิ่งแวดล้อม และสำนึกในความเป็นไทย
6. ส่งเสริมและพัฒนาครูสู่ความเป็นมืออาชีพ
7. ส่งเสริมและพัฒนา กระบวนการบริหารการจัดการแบบมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ของโรงเรียน

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความจงรักภักดีและเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ และสามารถนำเสนองานได้อย่างสร้างสรรค์

กลยุทธ์ที่ 3 ปลูกฝังผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม มีจิตอาสา รักษ์สิ่งแวดล้อม และสำนึกในความเป็นไทย

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมทักษะการดำรงชีวิต และทักษะอาชีพพื้นฐานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมและพัฒนาครูสู่ครูมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ของโรงเรียน

1. ผู้เรียน มีความจงรักภักดีและเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีทักษะการดำรงชีวิต ทักษะอาชีพพื้นฐานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทักษะกระบวนการคิดและแก้ปัญหา มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตอาสา ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ สร้างงาน สร้างอาชีพ สามารถนำเสนอผลงานได้อย่างสร้างสรรค์

2. ครู มีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพครู มีทักษะวิชาชีพ และกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีที่ทันสมัย และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3. ผู้บริหาร มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความรู้ มุ่งสู่การพัฒนาอย่างมีคุณภาพ

4. โรงเรียน เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ มีสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ผู้ปกครองและชุมชนให้การยอมรับ และมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เอกลักษณ์ของสถานศึกษา/อัตลักษณ์ของนักเรียน

- ปรัชญาโรงเรียน **สามัคคี คือ พลัง**

- คำขวัญโรงเรียน **รักศักดิ์ศรี มีคุณธรรม นำวิชาการ สืบสานงานตามพระราชดำริ**

- อัตลักษณ์ของสถานศึกษา “สำนึกดี มีน้ำใจ ใฝ่รู้ สู้งาน”

<u>คำอธิบายอัตลักษณ์</u>

• สำนึกดี (Integrity) = มีจิตใจดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีสำนึกในความเป็นไทย และมีความรัก และความผูกพันต่อท้องถิ่น

• มีน้ำใจ (Generous) = คิดถึงจิตใจของผู้อื่น ทำดีต่อผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน เป็นผู้ให้ มีน้ำใจกับคนรอบข้าง มีความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เมตตากรุณา ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นด้วยใจจริง

• ใฝ่รู้ (Seek knowledge) = ความต้องการที่จะแสวงหาความรู้เพิ่มเติมในสิ่งที่ตนเองยังไม่รู้ หรือสิ่งที่รู้แล้วแต่ยังไม่กระจ่าง ทั้งในด้านวิชาการ และการประกอบอาชีพ ทั้งในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

• สู้งาน (Indomitable) = มีความอดทนต่อความยากลำบาก และอุปสรรคทั้งหลาย ไม่เกี่ยงงาน ไม่เลือกงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ อุทิศเวลาให้กับงาน

- เอกลักษณ์ของสถานศึกษา "โรงเรียนส่งเสริมอาชีพตามพระราชดำริ"

คำอธิบายเอกลักษณ์

หมายถึง โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 30 มุ่งจัดการศึกษาเพื่อพัฒนางานและอาชีพระดับพื้นฐานที่สนองพระราชดำริในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และพระบรมวงศานุวงศานุวงศ์ทุกพระองค์ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพ

6.6 สภาพชุมชนโดยรวม

สภาพชุมชนบริเวณรอบโรงเรียนมีลักษณะตั้งกระจายกันอยู่โดยรอบ คือ หมู่บ้านดอนชัยใต้ มีประชากรประมาณ 550 คน บริเวณใกล้เคียงโดยรอบโรงเรียน มีส่วนราชการ ร้านค้า อยู่ใกล้บริเวณด้านหน้าและด้านข้างของโรงเรียน ได้แก่ หมู่บ้านดอนชัยเหนือ หมู่บ้านดอยแก้ว หมู่บ้านบ้านใหม่ปู่แช่ บริเวณรอบโรงเรียนเป็นที่ตั้งขององค์กรบริหารส่วนตำบลแม่อายและโรงเรียนแม่อายวิทยาคม อาชีพหลักของชุมชน คือ เกษตรกรรม ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประเพณี/ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป คือ ประเพณีกินวอของชาวลาหู่ ประเพณีบวชลูกแก้ว ประเพณียกย่องครูหมอไตยของชาวไต ประเพณีสรงน้ำเจ้าแม่มะลิกา โรงเรียนมีเขตพื้นที่บริการ 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่อาย อำเภอฝาง อำเภอไชยปราการ และพื้นที่ใกล้เคียง ผู้ปกครองส่วนใหญ่ประกอบอาชีพหลักคือเกษตรกรรม ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ฐานะทางเศรษฐกิจ/รายได้ โดยเฉลี่ยต่อครอบครัว 40,000 บาทต่อปี จำนวนคนเฉลี่ยต่อครอบครัว 5 คน

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อร่าม วัฒนะ (2561 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัด พบว่า

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์กร บริหารส่วนจังหวัดได้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) คุณภาพครู 3) การวางแผนกลยุทธ์ 4) เครือข่ายความร่วมมือ 5) คุณภาพนักเรียน 6) การบริหารจัดการ 7) การพัฒนาบุคลากร

2. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหาประกอบด้วย องค์ประกอบของรูปแบบ การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ และกระบวนการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ส่วนที่ 3 เงื่อนไข ความสำเร็จ

3. การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดองค์กรบริหาร ส่วนจังหวัด มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

รสสุคนธ์ อินชัยเขา (2560 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการบริหารสถานศึกษาพอเพียงแห่งนวัตกรรมด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการบริหารสถานศึกษาพอเพียงแห่งนวัตกรรมด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยการสัมภาษณ์ผู้มีความรู้และประสบการณ์ ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของสถานศึกษาพอเพียงนวัตกรรม มี 2 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับสถานศึกษา 2) ระดับห้องเรียน ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่สอดคล้องกับองค์ประกอบของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม และนำจุดด้อย/อุปสรรคมากำหนดเป็นแนวทางและกลยุทธ์หลัก 3 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) พัฒนาระบบ ICT เพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม 2) ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้สู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม 3) ยกระดับความร่วมมือกับภาคเครือข่ายในการพัฒนาสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม โดยการแปลงกลยุทธ์สู่แผนปฏิบัติการและสามารถดำเนินการเป็นไปตามปฏิทิน มีการแก้ไขปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน ผลการประเมินการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาพอเพียงแห่งนวัตกรรม พบว่า บรรลุผลสำเร็จตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ มีปัจจัยความสำเร็จ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสนับสนุนของภาคเครือข่ายและองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาพอเพียงซึ่งเป็นพื้นฐานที่ดีของการพัฒนาสู่สถานศึกษาพอเพียงแห่งนวัตกรรม

วัชรศักดิ์ สงค์ปาน (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อบรรลุผลการประกันคุณภาพ ภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ฝั่งอันดามัน พบว่า

1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนเพื่อบรรลุผลการประกัน คุณภาพภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ฝั่งอันดามัน สรุปผลดังนี้ โรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ฝั่งอันดามันบริหารโรงเรียนเพื่อบรรลุผลการประกันคุณภาพภายใน โดยยึดหลักการ วัตถุประสงค์ ระบบ บริหารโรงเรียน และใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนในระดับมาก แต่ยังมีปัญหา-อุปสรรค และความต้องการพัฒนารูปแบบในระดับมาก แต่ยังไม่ถึงระดับมากที่สุด ทั้งๆ ที่โรงเรียนมัธยมศึกษาและชุมชน ภาคใต้ฝั่งอันดามันมีศักยภาพสูง ข้อเสนอแนะ คือโรงเรียนควรมีการยืดหยุ่นในการบริหารโรงเรียนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับระบบ CIPOO คือ บริบทของโรงเรียน ปัจจัยนำเข้า กระบวนการบริหาร ผลผลิต และผลลัพธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องคำนึงถึง นโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียน การมีส่วนร่วมของชุมชน และการใช้กลยุทธ์ในการจัดการศึกษา คือ ต้องรีบพัฒนาคุณภาพภายในของโรงเรียนที่ไม่ใช่ยอดนิยมเป็นพิเศษ ส่วนที่เป็นยอดนิยมอยู่แล้วก็ต้องรักษาไว้ให้เป็นยอดนิยมยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2) ผลการสร้างรูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อบรรลุผลการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ฝั่งอันดามัน และตรวจสอบยืนยันเบื้องต้น ได้ผลสรุปดังนี้รูปแบบมี องค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านหลักการ ด้านวัตถุประสงค์ ด้านระบบงานและกลไก ด้านเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ ซึ่งเป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านการบริหารโรงเรียนเพื่อ บรรลุผลการประกันคุณภาพภายใน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 83 กิจกรรม คือ องค์ประกอบ

ด้าน หลักการ 37 กิจกรรม วัตถุประสงค์ 4 กิจกรรม ระบบงานกลไก 31 กิจกรรม และเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ 11 กิจกรรม

3) ผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อบรรลุผลการประกันคุณภาพ ภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) จำนวน 2 รอบ พบว่ารูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อบรรลุผลการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ฝั่งอันดามัน ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีค่ามัธยฐานมากกว่า 3.5 ทุกข้อ และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์น้อยกว่า 1.5 ทุกข้อ แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นต่อรายละเอียด ด้านองค์ประกอบรูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ฝั่งอันดามันในระดับมากและมากที่สุดอย่างเป็นเอกฉันท์และผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา พบว่ารูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อบรรลุผลการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ฝั่งอันดามัน ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีค่าดัชนีความความเที่ยงตรงเนื้อหาเป็นรายข้อ I-CVI ไม่ต่ำกว่า .85 ทุกข้อและดัชนีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาทั้งฉบับ S-CVI เท่ากับ .99 นอกจากนั้นยังนำรายละเอียดต่าง ๆ มาสร้างเป็นร่างแผนภูมิ ANDAMAN MODEL

4) ผลการศึกษาแนวทางการนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อบรรลุผลการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ฝั่งอันดามัน ผู้วิจัยนำเสนอรูปแบบการบริหารในรูป Model มีชื่อว่า ANDAMAN'S "POST" MODEL หรือ "รูปแบบโพสต์แห่งอันดามัน" ที่ประกอบด้วย หลักการ (Principles) วัตถุประสงค์ (Objectives) ระบบ (Systems) และ งานตาม เงื่อนไข (Tasks) และวิธีการนำรูปแบบดังกล่าวไปใช้ประกอบด้วย "คำชี้แจง" และ "รายละเอียด" ของรูปแบบที่ค้นพบ

จิรภัทร มหาวงค์ (2557 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนพื้นที่รายสูง ผลการวิจัย พบว่า การบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของเครือข่าย 2) ลักษณะเครือข่าย 3) คณะกรรมการบริหารเครือข่าย 4) ขอบข่ายความร่วมมือทางวิชาการ 5) กระบวนการบริหารเครือข่าย มีรูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ และ 1 ปัจจัยความสำเร็จ ได้แก่ 1) หลักการของเครือข่าย 2) ลักษณะของเครือข่าย 3) คณะกรรมการบริหารเครือข่าย 4) ขอบข่ายความร่วมมือทางวิชาการ 5) กระบวนการบริหารเครือข่าย และ 1 ปัจจัยความสำเร็จ คือ การสนับสนุนทรัพยากรในการบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่ามีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

สรวง วรอินทร์ (2556) ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 2 เงื่อนไขความสำเร็จ ได้แก่ 1) คณะกรรมการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย คณะกรรมการอำนวยการเครือข่ายความร่วมมือและคณะกรรมการดำเนินการเครือข่ายความร่วมมือ 2) ขอบข่ายงานส่งเสริมระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประกอบด้วย

งานข้อมูลและสารสนเทศนักเรียนรายบุคคล งานคัดกรองนักเรียน งานส่งเสริมนักเรียน งานการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน งานส่งต่อและงานเยียวยาฟื้นฟูจิตใจนักเรียน 3) กระบวนการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การลงมือปฏิบัติ การประสานงาน การประเมินผลและการปรับปรุงและรายงาน

พัชรินทร์ จันทาพูน (2555 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือ และพัฒนากลยุทธ์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขาดเล็กภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก กลยุทธ์เพื่อการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก 24 กลยุทธ์รอง 75 วิธีการดำเนินการ โดยกลยุทธ์หลักประกอบด้วย 1) กลยุทธ์กระตุ้นการก่อตั้งเครือข่ายความร่วมมือ 2) กลยุทธ์พัฒนาการดำเนินงานของเครือข่ายความร่วมมือ และ 3) กลยุทธ์การประเมินผลและการปรับปรุงงานของเครือข่ายความร่วมมือ

อุษามาศ ธเนศานนท์ (2555 : หน้า 47 - 48) ได้ศึกษารูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนางานโรงเรียนอนุบาลตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนอนุบาลบ้านต้นกล้า จังหวัดชลบุรี พบว่า รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนางานโรงเรียนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนอนุบาลบ้านต้นกล้า จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย รูปแบบการพัฒนางานโรงเรียน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ได้แก่ การกำหนดนโยบายของโรงเรียนให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง ปรับแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง และบูรณาการหลักเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 2) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย การทบทวนรายรับ-รายจ่าย ของโรงเรียนให้มีความสมดุล จัดทำโครงการรณรงค์เพื่อการประหยัดงบประมาณตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และประชาสัมพันธ์โครงการเพื่อประหยัดงบประมาณตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง 3) ด้านการบริหารงานงบประมาณตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วยการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและจัดโครงการรณรงค์เพื่อบุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง 4) ด้านการบริหารงานทั่วไปตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน และร่วมกิจกรรมในการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและเผยแพร่การประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการศึกษา

สุภัทร พันธ์พัฒนกุล (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า

1) รูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผล เป็นการบริหารเชิงระบบ และการบริหารคุณภาพ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า คือ การนำองค์กร การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

ธรรมาภิบาล และวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านกระบวนการ คือ การวางแผนกลยุทธ์ การจัดการกระบวนการ การให้ความสำคัญกับนักเรียน ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ การจัดการความรู้ ส่วนด้านผลผลิต คือ ทำให้ได้ผู้เรียน เก่ง ดี และมีความสุข ส่วนครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพ และมาตรฐาน ชุมชนมีจิตอาสาช่วยเหลือโรงเรียน ทั้งนี้โรงเรียนจะต้องคิดแก้ปัญหา โดยใช้วิธีการคิดนอกกรอบ ตามสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

2) รูปแบบนี้มีประโยชน์มาก มีความสอดคล้อง และความเป็นไปได้ ส่วนความเหมาะสมจำเป็นจะต้องพิจารณาจากขนาดของโรงเรียน ความเป็นอัตลักษณ์ในการบริหารที่ชัดเจน

3) รูปแบบ การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผลจะต้องมีกระบวนการขับเคลื่อนในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขเกี่ยวกับระยะเวลาที่ก่อตั้งโรงเรียน การมีสมาคมศิษย์เก่า ผู้ปกครองนักเรียน ที่มีความผูกพันและให้การสนับสนุนร่วมมือพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง มีการปรับตัวเพื่อการแข่งขันให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

ธงชาติ วงษ์สวรรค์ (2553 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วม (PSSS) ประกอบด้วยระบบย่อย 4 ระบบ ได้แก่ ระบบวางแผน (Plan) ระบบปฏิบัติการ (Act) ระบบตรวจสอบ (Observe) ผลการทดลองใช้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วม พบว่า ด้านการใช้ประโยชน์ของระบบตอบสนองต่อความต้องการของทุกฝ่าย ซึ่งทำให้เกิดการดูแล ช่วยเหลือ ส่งเสริม พัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน ภายใต้การมีส่วนร่วมของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้านผลที่เกิดขึ้นกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความพึงพอใจที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นทั้งด้านนักเรียน ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองและชุมชน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาโดยวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 30 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา หลักการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนารูปแบบ การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม แนวคิดเครือข่ายความร่วมมือ บริบทโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 30 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสังเคราะห์เนื้อหาและบูรณาการเป็นกรอบแนวคิดหลักในการวิจัยในครั้งนี้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 5

ภาพที่ 5 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย