

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง โรงเรียนบ้านฝาง ปีการศึกษา 2562 ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553
2. แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579
3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564
4. ยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2560-2564
5. แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564)
6. แผนพัฒนาการศึกษาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลบ้านฝาง
7. เอกสารเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา
8. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
9. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
10. การพัฒนาสมรรถนะครู
11. มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียนและมาตรฐานการชี้วัดและเป้าหมายความสำเร็จ ด้านผู้เรียน โรงเรียนคุณภาพตำบลบ้านฝาง
12. เอกสารที่เกี่ยวกับความคิดเห็น
13. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
14. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

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

พ.ศ. 2553

แนวการจัดการศึกษา

มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

มาตรา 23 การจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสม ของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

1. ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทยและระบบการเมือง การปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

3. ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา

4. ความรู้ และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

5. ความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การ พัฒนาระหว่างชุมชน

มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการ ส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553 : 8-10)

จึงสรุปได้ว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เป็นกฎหมายด้านการศึกษาที่หน่วยงานด้านการศึกษาต้องถือปฏิบัติ มีสาระสำคัญคือ ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ต้องส่งเสริมผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองให้ได้เต็มศักยภาพ ให้มีความรู้พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย โดยกระจายการเรียนรู้โดยเนื้อหา และกิจกรรมต้องพัฒนาทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีทักษะการปฏิบัติ ทักษะมิติความสัมพันธ์ การเชื่อมโยงเนื้อหาบูรณาการให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน และมีความสุข เป็นคนดี คนเก่ง ตามกฎหมายบัญญัติ

ดังนั้น สถานศึกษาต้องพัฒนากระบวนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสม โดยโรงเรียนคุณภาพจัดเป็นปัจจัยสำคัญที่มุ่งส่งเสริมความเข้มแข็งด้านวิชาการ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม งานอาชีพและสุขภาพอนามัย ซึ่งความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้นั้น การส่งเสริมสมรรถนะครูเพื่อการจัดการเรียนรู้จึงเป็นเป้าหมายหลักสำคัญที่จะพัฒนาผู้เรียนให้ได้ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายบัญญัติไว้

2. แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579

2.1 วิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ตัวชี้วัด และยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ

แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ไว้ดังนี้ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างมีคุณภาพดำรงชีวิตอย่างมีความสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา 4 ประการ ได้แก่

- 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ
- 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ
- 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางและความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาดังกล่าวข้างต้น แผนการศึกษาแห่งชาติได้วางเป้าหมายไว้ 2 ด้าน คือ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ มีเป้าหมาย ดังนี้

1.1 คนทุกช่วงวัยมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น การจัดกิจกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ที่สะท้อนความรักและการธำรงรักษาสถาบันหลักของชาติ และการยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การจัดการเรียน

การสอน/กิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมือง (Civic Education) และส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม เป็นต้น

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

1.3 คนทุกช่วงวัยได้รับการศึกษา การดูแลและป้องกันจากภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สถานศึกษาที่จัดกระบวนการเรียนรู้และปลูกฝังแนวทางการจัดการความขัดแย้ง โดยแนวทางสันติวิธีเพิ่มขึ้น มีการจัดการเรียนการสอน/กิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับภัยคุกคามในรูปแบบใหม่เพิ่มขึ้น มีระบบกลไก และมาตรการที่เข้มแข็งในการป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ และผู้เรียนในสถานศึกษาที่มีคติทะเลาะวิวาทลดลง เป็นต้น

โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขยกระดับคุณภาพและส่งเสริมโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษ ทั้งที่เป็นพื้นที่สูง พื้นที่ตามแนวตะเข็บชายแดนและพื้นที่เกาะแก่งชายฝั่งทะเล ทั้งกลุ่มชนต่างเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม กลุ่มชนชายขอบและแรงงานต่างด้าว พัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อการจัดระบบการดูแลและป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ อาทิ อาชญากรรมและความรุนแรงในรูปแบบต่าง ๆ ยาเสพติด ภัยพิบัติจากธรรมชาติ ภัยจากโรคอุบัติภัยจากไซเบอร์ เป็นต้น และมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการยกระดับคุณภาพการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษ เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีเป้าหมาย ดังนี้

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

เมื่อเทียบกับผู้เรียนสังคมศาสตร์ กำลังแรงงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่ได้รับการยกระดับคุณวุฒิวิชาชีพ เพิ่มขึ้น เป็นต้น

2.2 สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่จัดการศึกษาผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สัดส่วนการผลิตกำลังคนระดับกลางและระดับสูง จำแนกตามระดับ/ประเภทการศึกษา ในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น ร้อยละของสถาบันการศึกษาจัดการศึกษารูปแบบทวิภาคี/สหกิจศึกษา/หลักสูตรโรงเรียนในโรงงานตามมาตรฐานที่กำหนดเพิ่มขึ้น จำนวนหลักสูตรของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาทวิวุฒิ (Dual Degree) เพิ่มขึ้น จำนวนสถาบันอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาที่จัดหลักสูตรสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษเพิ่มขึ้น และมีภาคีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างรัฐ เอกชน สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพและหน่วยงานที่จัดการศึกษาเพิ่มขึ้น เป็นต้น

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

โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในสาขาที่ตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ส่งเสริมการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการจัดทำแผนผลิตและพัฒนากำลังคนให้ตรงตามความต้องการของตลาดงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้มีเป้าหมาย ดังนี้

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

3.2 คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษา และมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น เด็กแรกเกิด ถึง 5 ปี มีพัฒนาการสมวัยเพิ่มขึ้น นักเรียนมีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) แต่ละวิชาผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ 50 ขึ้นไปเพิ่มขึ้น ผู้สูงวัยที่ได้รับการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะชีวิตเพิ่มขึ้น และมีสาขาและวิชาชีพที่เปิดโอกาสให้ผู้สูงวัยได้รับการส่งเสริมให้ทำงานและถ่ายทอดความรู้/ประสบการณ์เพิ่มขึ้น เป็นต้น

3.3 สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ศูนย์เด็กเล็ก/สถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้คุณภาพและมาตรฐานเพิ่มขึ้น สถานศึกษา/สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักสูตรปฐมวัย และสมรรถนะของเด็กที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานคุณภาพเด็กปฐมวัยของอาเซียนเพิ่มขึ้น สถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะ และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพิ่มขึ้น และสถาบันการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 เพิ่มขึ้น เป็นต้น

3.4 แหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน นวัตกรรม และสื่อการเรียนรู้มีคุณภาพและมาตรฐาน และประชาชน สามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ที่มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น แหล่งเรียนรู้ที่ได้รับการพัฒนาให้สามารถจัดการศึกษา/จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น สื่อสารมวลชนที่เผยแพร่หรือจัดรายการเพื่อการศึกษาเพิ่มขึ้น สื่อตำราเรียนและสื่อการเรียนรู้ที่ผ่านการรับรองมาตรฐานคุณภาพจากหน่วยงานที่รับผิดชอบและได้รับการพัฒนา โดยการมีส่วนร่วมจากภาครัฐและเอกชนเพิ่มขึ้น เป็นต้น

3.5 ระบบและกลไกการวัด การติดตาม และประเมินผลมีประสิทธิภาพ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีระบบและกลไกการทดสอบ การวัดและประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของผู้เรียนทุกระดับการศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ มีระบบติดตามประชากรวัยเรียนที่ขาดโอกาสหรือไม่ได้รับการศึกษา และผู้เรียนที่มีแนวโน้มจะออกกลางคัน เป็นต้น

3.6 ระบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้มาตรฐานระดับสากล มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีฐานข้อมูลความต้องการใช้ครู แผนการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในระยะ 10 ปี (พ.ศ. 2560-2569) จำแนกตามสาขาวิชา ขนาดสถานศึกษา และจังหวัด สัดส่วนของการบรรจุครูที่มาจากการผลิตครูในระบบปิดเพิ่มขึ้น มีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เอื้อให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชาอื่น และพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อเข้าสู่วิชาชีพครู เป็นต้น

3.7 ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษาได้รับ

การพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเพิ่มขึ้น และระดับความพึงพอใจของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการพัฒนาและการใช้ประโยชน์จากการพัฒนาเพิ่มขึ้น เป็นต้น

โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียนและสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้มีคุณภาพมาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้โดยไม่จำกัดเวลา และสถานที่ สร้างเสริมและปรับเปลี่ยนค่านิยมของคนไทยให้มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และพัฒนาระบบและกลไกการติดตาม การวัด และประเมินผลผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ และมีแผนงานและโครงการที่สำคัญ เช่น โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา มีเป้าหมาย ดังนี้

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

4.2 การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีระบบเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาที่ทันสมัย สนองตอบความต้องการของผู้เรียนและผู้ให้บริการอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ และสถานศึกษาทุกแห่งมีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและมีคุณภาพ เป็นต้น

4.3 ระบบข้อมูลรายบุคคลและสารสนเทศทางการศึกษาที่ครอบคลุมถูกต้อง เป็นปัจจุบัน เพื่อการวางแผนการบริหารจัดการศึกษา การติดตามประเมินและรายงานผลมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีระบบฐานข้อมูลรายบุคคลที่อ้างอิงจากเลขที่บัตรประจำตัวประชาชน 13 หลัก ที่สามารถเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนฐานข้อมูล รวมทั้งใช้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่นด้านสาธารณสุข สังคม ภูมิสารสนเทศ แรงงาน และการศึกษา และมีระบบสารสนเทศด้านการศึกษาและด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง ที่เป็นระบบเดียวกันทั้งประเทศ ครอบคลุม ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันสามารถอ้างอิงได้ เป็นต้น

โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย พัฒนาระบบข้อมูลด้านการศึกษาที่มีมาตรฐานเชื่อมโยงและเข้าถึงได้ และมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการจัดทำฐานข้อมูลรายบุคคลทุกช่วงวัยทั้งด้านสาธารณสุข สังคม ภูมิสารสนเทศ แรงงาน และการศึกษา เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมาย ดังนี้

5.1 คนทุกช่วงวัย มีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ครู/บุคลากรทางการศึกษา ได้รับการอบรมพัฒนาในเรื่องการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น ผู้เรียนทุกระดับการศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความตระหนักในความสำคัญของการดำรงชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ความมีคุณธรรม จริยธรรม และการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิตเพิ่มขึ้น และสถาบันอุดมศึกษาที่ติดอันดับมหาวิทยาลัยสีเขียวของโลกเพิ่มขึ้น เป็นต้น

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

5.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีฐานข้อมูลด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศในสาขาต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เป็นต้น

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

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา มีเป้าหมาย ดังนี้

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

6.2 ระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลกระทบต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สถานศึกษาขนาดเล็ก/สถานศึกษาที่ต้องการความช่วยเหลือและ พัฒนาเป็นพิเศษอย่างเร่งด่วน ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกลดลง

คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานของผู้เรียนที่เรียนในกลุ่มสถานศึกษาที่เข้าสู่ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่สูงขึ้น เป็นต้น

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

6.4 กฎหมายและรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษารองรับลักษณะที่แตกต่างกันของผู้เรียน สถานศึกษา และความต้องการกำลังแรงงานของประเทศมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีกฎหมาย กฎระเบียบ และระบบการจัดสรรเงินเพื่อการศึกษาที่เอื้อและสนองตอบคุณลักษณะที่แตกต่างกันของผู้เรียน ความต้องการกำลังแรงงานและสภาพปัญหาที่แท้จริงของประเทศ มีรูปแบบ/แนวทางกลไกการจัดสรรงบประมาณผ่านด้านอุปสงค์และอุปทานในสัดส่วนที่เหมาะสม เป็นต้น

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

โดยกำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับระบบการเงินเพื่อการศึกษา พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก โครงการพัฒนาระบบจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาและโครงการทดลองนำร่องระบบการจัดสรรเงินผ่านด้านอุปสงค์และอุปทาน เป็นต้น

2.2 การขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติ

ความสำเร็จของการขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 สู่การปฏิบัติขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ ประกอบด้วยสาระของแผนการศึกษาแห่งชาติที่มีความชัดเจน ครบถ้วน และครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและทุกระดับการศึกษาการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาแผนการศึกษาแห่งชาติ ของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ตั้งแต่ระดับนโยบาย ระดับปฏิบัติ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสาธารณชน การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แก่ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนเพื่อสร้างความตระหนักในความสำคัญ of แผนการศึกษาแห่งชาติ การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการศึกษาแห่งชาติ และการนำแผน

การศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนแก่ผู้ปฏิบัติทุกระดับ เพื่อให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาของชาติ

2.3 แนวทางการขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติ

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

2.4 การดำเนินการขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้เสนอรายละเอียดการดำเนินการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ โดยได้ระบุบทบาทของหน่วยงานในระดับต่าง ๆ อาทิ หน่วยงานส่วนกลางซึ่งประกอบด้วย กระทรวงศึกษาธิการ หน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการ เช่น สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และหน่วยงานอื่นนอกกระทรวงศึกษาธิการที่รับผิดชอบจัดการศึกษา เป็นต้น ส่วนระดับภูมิภาค ประกอบด้วย สำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น รวมทั้งระดับสถานศึกษาและระดับห้องเรียน โดยได้กำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานทั้ง 6 ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานในแต่ละระดับอย่างชัดเจน ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานตามแผน เป็นไปอย่างสอดคล้อง รองรับในกรอบทิศทางเดียวกัน และการจัดการศึกษา เป็นไปตามยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงเวลาที่กำหนด

2.5 การติดตามประเมินผลแผนการศึกษาแห่งชาติ

แนวคิดและหลักการติดตามประเมินผล เป็นการติดตามประเมินผลที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมิน ทั้งการประเมินผลผลิตผลลัพธ์ และผลกระทบ โดยแต่ละหน่วยงานประเมินการดำเนินงานของตนควบคู่ไปกับการให้หน่วยงานกลางประเมิน มีหลักเกณฑ์การติดตามและประเมินผลตัวชี้วัดที่ชัดเจน โปร่งใส มีมาตรฐาน และถูกต้องตามหลักวิชาการ แนวทางการติดตามประเมินผลแผนการศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วย 1) การประเมินบริบทก่อนเริ่มโครงการ ประเมินระหว่างดำเนินงาน และประเมินหลังการดำเนินงานตามแผนเสร็จสิ้น 2) วางระบบ

การประเมินระดับกระทรวง ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค จังหวัด และเขตพื้นที่เพื่อเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการแต่ละระดับกับแผนการศึกษาแห่งชาติ 3) ส่งเสริมให้เกิดการประสานความร่วมมือระหว่างกระทรวงศึกษาธิการ หน่วยงานด้านการประเมินคุณภาพการศึกษา ด้านงบประมาณ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในส่วนกลางและในพื้นที่ เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 4) จัดให้หน่วยงานหรือองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นกลางเป็นผู้ประเมิน 5) จัดเวทีสาธารณะเพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แสดงความคิดเห็น และ 6) นำเสนอผลการติดตามและประเมินผลแผนการศึกษาแห่งชาติให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ

จึงสรุปได้ว่า แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 มีสาระสำคัญเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ พัฒนาคอนเป็นคณดี มีคุณลักษณะทักษะสมรรถนะที่พึงประสงค์และให้สังคมได้ยกเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้มุ่งพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีทุกด้านมีความมั่นคงมั่งคั่งและยั่งยืน โดยการศึกษามุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนมีลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3RsBCs) และเป้าหมายด้านการจัดการศึกษาคือคนไทยทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ผู้เรียนทุกคนได้รับการบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม (Equity) มีระบบการศึกษาที่มีคุณภาพระบบการศึกษาที่มีคุณภาพประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกและเป็นพลวัตที่มีบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) มีตัวชี้วัดที่สำคัญของความสำเร็จทุกด้านที่กำหนดไว้

ดังนั้น โรงเรียนคุณภาพประจำตำบลจึงเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนการศึกษามีมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของการศึกษาเป็นศูนย์รวมระบบบริการการศึกษาแก่นักเรียนและชุมชน ที่จะช่วยเพิ่มโอกาสเข้าถึงการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาแก่นักเรียนในท้องถิ่นชนบทส่งผลต่อการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมด้วยสิ่งสำคัญ คือ การมีส่วนร่วม ของผู้เกี่ยวข้องผู้มีส่วนได้เสียที่จะวางกรอบแผนพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและครูผู้สอนต้องมีขีดความสามารถและสมรรถนะเพื่อการเรียนรู้ ให้บรรลุมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จให้บรรลุด้านคุณภาพผู้เรียน ตอบสนองแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติกำหนดไว้

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

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

1. ยึด “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ต่อเนื่องมาตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 เพื่อให้เกิดการบูรณาการการพัฒนาในทุกมิติอย่างสมเหตุสมผล มีความพอประมาณ และมีระบบภูมิคุ้มกันและการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีซึ่งเป็นเงื่อนไขจำเป็นสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ สังคมไทยเป็นสังคมคุณภาพ สร้างโอกาสและมีที่ยืนให้กับทุกคนในสังคมได้ดำเนินชีวิตที่ดีมีความสุขและอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ ในขณะที่ระบบเศรษฐกิจของประเทศก็เจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง มีคุณภาพ และมีเสถียรภาพ การกระจายความมั่งคั่งอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม เป็นการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รักษาความหลากหลายทางชีวภาพ ชุมชนวิถีชีวิต ค่านิยม ประเพณีและวัฒนธรรม

2. ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูลอนุรักษ์ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม

3. ยึด “วิสัยทัศน์ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี” มาเป็นกรอบของวิสัยทัศน์ประเทศไทยในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยที่วิสัยทัศน์ดังกล่าวสนองต่อผลประโยชน์แห่งชาติ ได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่น มีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานอาหารและน้ำ ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสถานะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ประเทศไทยไม่เป็นภาระของโลกและสามารถเกื้อกูลประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจด้อยกว่า

4. ยึด “เป้าหมายอนาคตประเทศไทยปี 2579” ที่เป็นเป้าหมายในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มาเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุใน 5 ปีแรกและเป้าหมายในระดับย่อยลงมา โดยที่เป้าหมายและตัวชี้วัดในด้านต่างๆ มีความสอดคล้องกับกรอบเป้าหมายที่ยั่งยืน (SDGs) ทั้งนี้ เป้าหมายประเทศไทยในปี 2579 ซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกันนั้นพิจารณาจากทั้งประเด็นหลักและลักษณะของการพัฒนาลักษณะฐานการผลิตและบริการสำคัญของประเทศ ลักษณะของคนไทยและสังคมไทยที่พึงปรารถนาและกลุ่มเป้าหมายในสังคมไทย โดยกำหนดไว้ดังนี้ “เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรมมีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัยตื่นรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะ และทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้และค้าขายเป็น มีความเป็นสังคมประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่นเป็นที่ต้องการในตลาดโลกเป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้านสุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการอัจฉริยะที่เป็นอุตสาหกรรมแห่งอนาคตที่ใช้นวัตกรรม ทูมมนุษย์ทักษะสูงและเทคโนโลยีอัจฉริยะ มาต่อยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบันและพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ”

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

6. ยึด “หลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน 5 ปีที่ต่อยอดไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเป้าหมายระยะยาว” จากการพัฒนาที่เป็นกลไกเชื่อมต่อกันลำดับแรกที่จะกำกับและส่งต่อแนวทางการพัฒนาและเป้าหมายในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ให้เกิดการปฏิบัติในทุกระดับและในแต่ละด้านอย่างสอดคล้องกัน แผนพัฒนา ฉบับที่ 12 จึงให้ความสำคัญกับการใช้กลไกภาครัฐที่เป็น

การรวมพลังขับเคลื่อนจากทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชน และการกำหนดประเด็นบูรณาการของการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูง และได้กำหนดในระดับแผนงาน/โครงการสำคัญที่จะตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาได้อย่างแท้จริง รวมทั้งการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่มีความครอบคลุมหลากหลายมิติมากกว่าในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ผ่าน ๆ มา ในการกำหนดเป้าหมายได้คำนึงถึงความสอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวของยุทธศาสตร์ชาติและการเป็นกรอบกำกับเป้าหมายและตัวชี้วัดในระดับย่อยลงมาที่จะต้องถูกส่งต่อและกำกับให้สามารถดำเนินการให้เกิดขึ้นอย่างมีผลสัมฤทธิ์ภายใต้กรอบการจัดสรรงบประมาณ การติดตามและประเมินผลการใช้เงินงบประมาณแผ่นดินและการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการรวมทั้งการพัฒนาระบบราชการที่สอดคล้องเป็นสาระเดียวกันหรือเสริมหนุนซึ่งกันและกัน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงกำหนดประเด็นบูรณาการเพื่อการพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางสำคัญประกอบการจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน รวบรวมและกำหนดแผนงาน/โครงการสำคัญในระดับปฏิบัติ และกำหนดจุดเน้นในการพัฒนาเชิงพื้นที่ในระดับสาขาการผลิตและบริการและจังหวัดที่เป็นจุดยุทธศาสตร์สำคัญในด้านต่าง ๆ

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

ดังนั้นการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาของประเทศเพื่อให้การศึกษาของไทยได้มีการพัฒนาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม การปฏิรูปการศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติจึงเป็นนโยบายและนำไปสู่การปรับเปลี่ยนกระบวนการในการบริหารของสถานศึกษาจึงต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนการบริหารแบบการมีส่วนร่วมให้บรรลุเป้าหมายสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สู่อุปกรณ์โรงเรียนคุณภาพยั่งยืน ตอบสนองแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 อย่างแท้จริง

4. ยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พ.ศ. 2560-2564

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

1. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลัก และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.1 น้อมนำแนวพระราชดำริ สืบสานพระราชปณิธานและพระบรมราโชบาย ด้านการศึกษาหรือ “ศาสตร์พระราชา” มาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

1.2 ปลุกฝังและเสริมสร้างวิถีประชาธิปไตย ความสามัคคี สามานฉันท์ สันติวิธี ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.3 เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ผ่านหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ประวัติศาสตร์และความเป็นพลเมือง

2. ปลุกฝังผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

2.1 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียน ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

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

3. พัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษให้เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่

3.1 เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

3.2 เขตระเบียบเศรษฐกิจ

3.3 เขตสามเหลี่ยมมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

3.4 เขตพื้นที่ชายแดน

3.5 เขตเศรษฐกิจพิเศษ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน และส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

1. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพด้วยการปรับหลักสูตร การวัดและประเมินผลที่เหมาะสม

1.1 ปรับปรุงหลักสูตรในระดับปฐมวัยและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ และจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตร ตามความจำเป็นและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น และสังคม

1.2 ส่งเสริมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการสื่อสารภาษาอังกฤษ ภาษาประเทศคู่ค้า และภาษาอาเซียนอย่างน้อย 1 ภาษา

1.3 พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลทุกระดับ ให้มีคุณภาพและมาตรฐานนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเต็มศักยภาพ

2. พัฒนาคุณภาพกระบวนการเรียนรู้

2.1 พัฒนาผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษาให้มีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ให้มีความพร้อมเข้าสู่การเรียนในระดับที่สูงขึ้น

2.2 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถอ่านออกเสียงได้ตามช่วงวัย

2.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน

2.4 ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning) เน้นทักษะกระบวนการ ให้เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหา และคิดสร้างสรรค์ ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียน

2.5 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

2.6 ปลูกฝังทักษะกระบวนการวิทยาศาสตร์และจิตวิทยาศาสตร์ให้กับนักเรียน ระดับก่อนประถมศึกษาตามโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย

2.7 สนับสนุนการผลิต จัดหาและใช้สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี นวัตกรรม และสิ่งอำนวยความสะดวกที่หลากหลายรวมทั้งการพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ได้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

2.8 ส่งเสริมการจัดหลักสูตรทักษะอาชีพ ควบคู่ไปกับวิชาสามัญ เช่น ทวิศึกษา (Dual Education) หลักสูตรระยะสั้น

2.9 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ) ให้เต็มตามศักยภาพด้วยรูปแบบที่เหมาะสม

2.10 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพอย่างเข้มแข็งต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

3. สร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

3.1 ยกระดับผลการประเมินระดับนานาชาติตามโครงการ PISA (Program me for International Student Assessment)

3.2 ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ

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

4. ส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัย และนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

4.1 ส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา

4.2 ส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลโดยเน้นให้มีการวิจัยในชั้นเรียน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น

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

1.2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)

1.3 การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning)

2. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 การกำหนดแผนอัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การประเมินและการพัฒนา

2.2 การสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

1. เพิ่มโอกาสการเข้าศึกษาที่มีคุณภาพ

1.1 ส่งเสริมประชากรวัยเรียนทุกคนให้ได้รับโอกาสในการเข้ารับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค

1.2 สร้างความเข้มแข็งของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ระบบส่งเสริมความประพฤตินักเรียน ระบบคุ้มครองนักเรียน และการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม

2. ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

2.1 ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาที่เหมาะสม สำหรับเด็กด้อยโอกาสที่ไม่อยู่ในทะเบียนราษฎร เช่น เด็กไร้สัญชาติ เด็กพลัดถิ่น เด็กต่างด้าว เด็กไทยที่ไม่มีเลขประจำตัวประชาชน เป็นต้น

2.2 ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่อย่างทั่วถึง เช่น การพัฒนาคุณภาพการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Distance

Learning Information Technology : DLIT) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยี
การศึกษา ทางไกลผ่านดาวเทียม (Distance Learning Television : DLTV)

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม จัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิต

1.1 ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม
และน้อมนำแนวคิดตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในการดำเนินชีวิต

1.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้
และสื่อการเรียนรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือภาคส่วนต่าง ๆ ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

1.1 พัฒนาระบบการวางแผน การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ
และประเมินผล เพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

1.2 พัฒนาระบบงบประมาณและการสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการศึกษา ที่มีมาตรฐานเชื่อมโยงและ
เข้าถึงได้

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

1.5 ส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้เข้มแข็ง

1.6 ยกย่องเชิดชูเกียรติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษา
พิเศษสถานศึกษา และองค์กรบุคคล ที่มีผลงานเชิงประจักษ์

2. สร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

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

2.3 สร้างความเข้มแข็งในการยกระดับคุณภาพการศึกษารูปแบบเครือข่าย เช่น
เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์พัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้ สหวิทยาเขต
กลุ่มโรงเรียน

3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

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

3.2 ประสานสถาบันหรือหน่วยงานทางการศึกษาให้คัดเลือกผู้เข้าเรียนเข้าศึกษาต่อ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

จึงสรุปได้ว่า ยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2560-2564 มุ่งเน้นการพัฒนาจะอย่างไรจะบรรลุเป้าหมายการศึกษาโดยมียุทธศาสตร์ กำหนดไว้ใน การส่งเสริมความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและผู้เรียนได้รับการปลูกฝังด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยม ที่พึงประสงค์ พัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สร้าง ชีตความสามารถในการแข่งขันและส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยและนำผลการวิจัยไปพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูให้จัดการเรียนรู้อย่างมีคุณค่าที่หลากหลาย เป็นต้น

ดังนั้น สถานศึกษาจึงใช้เทคนิคและรูปแบบการบริหารในการส่งเสริมสมรรถนะครูเพื่อ การจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพ เพื่อตอบสนองนโยบายทิศทาง เป้าหมาย ตาม ยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ และผู้ศึกษาจึงได้นำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในการส่งเสริมสมรรถนะครูเพื่อจัดการเรียนรู้ ตอบสนองนโยบายดังกล่าวต่อไป

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

5.1 วิสัยทัศน์การพัฒนาการศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด

“ภายในปี 2564 ประชากรผู้รับบริการทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ครูและบุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ สามารถใช้เทคโนโลยี ในการเรียนรู้ และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล”

5.2 พันธกิจ

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

5.3 ประเด็นยุทธศาสตร์

- 1) สนับสนุนประชากรผู้รับบริการทั้ง 3 ระบบให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ต่อเนื่องตลอดชีวิต
- 2) เร่งรัดให้ผู้รับบริการทั้ง 3 ระบบมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ
- 3) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเป็นมืออาชีพสู่สากล
- 4) ส่งเสริมผู้เรียนทุกวัยสามารถใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้ที่เหมาะสม
- 5) ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

5.4 เป้าประสงค์

- 1) เพื่อสนับสนุนประชากรผู้รับบริการทั้ง 3 ระบบให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ต่อเนื่องตลอดชีวิต
- 2) เพื่อพัฒนาและเร่งรัดให้ผู้รับบริการทั้ง 3 ระบบ มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ชาติ
- 3) เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเป็นมืออาชีพสู่สากล
- 4) เพื่อส่งเสริมผู้เรียนทุกวัยสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ที่เหมาะสม
- 5) เพื่อส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

5.5 กลยุทธ์

- 1) ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้รับการบริการทางการศึกษาทั้งในระบบ นอก ระบบ และตามอัธยาศัยอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง
- 2) ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้รับการบริการทางการศึกษาทั้งในระบบ นอก ระบบ และตามอัธยาศัยอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานทั้งในระดับชาติและระดับสากล
- 3) สำรวจความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น ต่อระบบการเรียนการสอน
- 4) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย
- 5) ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะ สมรรถนะ สู่ความเป็นมืออาชีพ
- 6) ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
- 7) จัดสรรและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดพัฒนาระบบการให้บริการ ทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ
- 8) ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาล

5.6 ความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่

ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยืดหยุ่นสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคงและยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ(คณะกรรมการการศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด, 2560 : 56-57)

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

ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลการบริหารการมีส่วนร่วมจึงเป็นเทคนิคและรูปแบบการบริหารที่ผู้ศึกษานำมาส่งเสริมสมรรถนะครูและตอบสนองนโยบายด้านการศึกษาระดับพื้นที่ตามแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด อย่างแท้จริง

6. แผนพัฒนาการศึกษาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลบ้านฝาง

แผนพัฒนาการศึกษาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลบ้านฝาง ปีการศึกษา 2562 กระทรวงศึกษาธิการ

พล.อ.สุรเชษฐ์ ชัยวงศ์ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธานเปิดการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา "โครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล (1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพ)" พร้อมทั้งมอบนโยบายแก่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทั่วประเทศและผู้เกี่ยวข้องกว่า 200 คน เมื่อวันอาทิตย์ที่ 27 มกราคม 2562 ณ โรงแรมเอวาน่า กรุงเทพมหานคร

พล.อ.สุรเชษฐ์ ชัยวงศ์ รมช.ศึกษาธิการ กล่าวว่า สืบเนื่องจากการลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล คือ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และกระทรวงพลังงาน ซึ่งถือเป็นวาระเร่งด่วนที่จะต้องขับเคลื่อนโครงการโรงเรียน

คุณภาพประจำตำบลให้ทันก่อนเปิดภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562 พร้อมให้มีการสำรวจความต้องการและความพร้อมของโรงเรียนในโครงการ ทั้งโครงสร้างพื้นฐาน ความขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้การช่วยเหลือสนับสนุนโดยเร็ว

ทั้งนี้ มีแผนที่จะขยายผลโครงการตามลำดับ โดยเพิ่มหน่วยงานที่จะร่วมดำเนินการ คือ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และกระทรวงวัฒนธรรมรวมเป็น 8 กระทรวง ตลอดจนขอความร่วมมือจากภาควิชาการ ภาคเอกชน และภาคประชาชน รวมทั้งเตรียมขยายไปยังโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอ หรือโรงเรียนในพื้นที่พิเศษต่อไปในอนาคตด้วย

กระทรวงศึกษาธิการ มีจุดเน้นย้ำเกี่ยวกับการทำงานขับเคลื่อนแบบบูรณาการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน อาทิ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่จะต้องเชื่อมโยงสู่ประชาชน ชุมชน ดึงเอาชีวิตศึกษาเข้ามาช่วยสนับสนุนในเรื่องของทักษะวิชาชีพ เพื่อให้การเรียนหลักสูตรต่าง ๆ ของสำนักงาน กศน. ช่วยให้เรียนจบแล้วมีงานทำ

จากนั้นจะเชื่อมโยงไปสู่ "ตำบลมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน" ตามนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีความสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งและความสมบูรณ์ในการดำเนินงาน รวมไปถึงบูรณาการเชื่อมโยงโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลกับโครงการที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน อาทิ โครงการโรงเรียนसानพลังประชารัฐ โครงการโรงเรียนดีใกล้บ้าน โครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา เป็นต้น เพื่อมุ่งสู่ผลสำเร็จในการเป็นที่ยอมรับของชุมชน มุ่งสร้างคนสู่การมีงานทำ เน้นย้ำการมีส่วนร่วม

ในส่วนของการทำงานโครงการให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมโดยเร็ว ต้องดำเนินการร่วมกันทั้งในระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท.) และสถานศึกษา โดยก่อนที่จะเริ่มดำเนินโครงการ จะต้องมีการวางแผนและเสนอความต้องการด้านบุคลากรและสถานศึกษา ทั้งในเรื่องของการตรวจสอบข้อมูลพื้นฐาน ระบบสารสนเทศ และความต้องการต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การวางแผนและเสนอขอรับการสนับสนุน พร้อมสร้างการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน อาทิ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ภาคประชาสังคม ตลอดจนชุมชนและท้องถิ่น ตามบทบาทหน้าที่ภารกิจและความรับผิดชอบของตนเอง พร้อม ๆ กับอธิบายให้เด็กและเยาวชนเห็นภาพอย่างชัดเจน เกี่ยวกับการดำเนินงานและแนวทางในการปฏิบัติโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล เชื่อมโยงไปสู่ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนงานต่าง ๆ เช่น แผนการศึกษา แผนการพัฒนาทั้งในระดับภาคและพื้นที่ เมื่อนั้นจึงจะทำให้การขับเคลื่อนโครงการเกิดความเข้มแข็ง ส่งผลต่อการสร้างนักเรียนของเรา ให้มีความเข้มแข็งทั้งทางวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนมีงานทำ และเติบโตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ไปจนถึงทางเศรษฐกิจของสังคมและประเทศต่อไป

นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญกับการบริหารงานและปฏิบัติงานในภูมิภาค ตามการบริหารงานในระดับภาพรวมของประเทศ จำนวน 6 ภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคใต้ และภาคใต้ชายแดน พร้อมแต่งตั้งศึกษาธิการภาค ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นผู้แทนของกระทรวงศึกษาธิการในการอำนวยความสะดวก ประสานงาน และกำกับติดตามงานด้านการศึกษาในพื้นที่ภาค และงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย จึงขอให้ศึกษาธิการภาคทั้ง 6 ท่าน ได้ช่วยกำกับดูแลและสร้างความเข้าใจแก่ผู้อำนวยการโรงเรียนทั้ง 7,100 แห่ง เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนและดำเนินงานให้แล้วเสร็จภายในเดือนกุมภาพันธ์

ในส่วนของกระทรวงศึกษาธิการ จะจัดประชุมชี้แจงในระดับภาค เพื่อสร้างความเข้าใจควบคู่ไปกับการทำงานในระดับเขตพื้นที่ด้วย พร้อมจะเผยแพร่ข้อสรุปความคิดเห็นจากการประชุมในครั้งนี้ให้โรงเรียนในทุกระดับในแต่ละเขตพื้นที่ได้รับรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจในทิศทางเดียวกันต่อไป

ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนายบุญรักษ์ ยอดเพชร เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวรายงานว่า "โครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล" เป็นโครงการที่จะสร้างคุณภาพด้านการศึกษาให้กับประเทศ โดยมีเป้าหมายขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนในท้องถิ่นระดับตำบล ให้เป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม งานอาชีพ และสุขอนามัย ตลอดจนเป็นศูนย์รวมบริการการศึกษาแก่นักเรียนและชุมชน ที่จะช่วยเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาแก่นักเรียนในท้องถิ่นชนบท ส่งผลต่อการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมด้วย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชน บ้าน วัด รัฐ และโรงเรียน โดยวางกรอบการพัฒนาคุณภาพนักเรียนตอบโจทย์ใน 6 ระดับ ได้แก่

- 1) โจทย์ระดับโลก : ส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 และเตรียมผู้เรียนสู่ยุคดิจิทัล
- 2) โจทย์ระดับประเทศ : ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี, นโยบายประเทศไทย 4.0, ศาสตร์พระราชา ทั้งหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักการทรงงาน 23 ข้อ และพระบรมราโชวาทของในหลวงรัชกาลที่ 9 และพระบรมราโชบายของในหลวงรัชกาลที่ 10 ด้านการศึกษา 4 ข้อ คือ มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีงานทำ มีอาชีพ และเป็นพลเมืองที่ดี
- 3) โจทย์ระดับภาคของประเทศไทย : ค้นหาสิ่งที่ต้องพัฒนา จุดแข็งจุดอ่อน
- 4) โจทย์การพัฒนากลุ่มจังหวัดและจังหวัด: การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อตอบโจทย์ผู้เรียนในระยะยาว
- 5) โจทย์การพัฒนาตามบริบทอำเภอ/ตำบล/ท้องถิ่น : การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในพื้นที่ สร้างความสุขสู่ชุมชน
- 6) โจทย์การพัฒนานักเรียนตามความแตกต่างและศักยภาพเป็นรายบุคคล: ส่งเสริมการศึกษาตามความถนัดของนักเรียน ชี้แนะให้คำแนะนำในสิ่งที่เด็กถนัดและทำได้ดี

เหตุผลและความจำเป็นในการเป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลโรงเรียนบ้านฝาง เป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จัดการศึกษาประเภท ขยายโอกาสทางการศึกษาโดยเปิดสอนในระดับชั้นปฐมวัย คือ ชั้นอนุบาลปีที่ 2 และปีที่ 3 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ตั้งอยู่ที่ตำบลบ้านฝาง อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด บริเวณที่ตั้งเป็นศูนย์กลาง ของตำบลบ้านฝาง และเป็นโรงเรียนที่ตั้งที่ทำการกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลเมืองฝางทำหน้าที่เป็นศูนย์กลาง การบริการทางการศึกษาให้กับโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานในตำบล จำนวน 5 โรงเรียน มีสภาพความพร้อมทุกด้าน เช่น ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากรและด้านทรัพยากรที่พอเพียงในการจัดการศึกษา แต่ในสภาพปัญหาปัจจุบันโรงเรียนยังไม่สามารถดึงดูดนักเรียนประชากรวัยเรียนที่อยู่ในเขตพื้นที่บริการ เข้าเรียนในสถานศึกษาทุกคน ยังมีนักเรียนบางส่วน ที่ขาดความเชื่อมั่น ในผลผลิตด้านคุณภาพของสถานศึกษา ได้ย้ายและไปเข้าเรียนในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในตัวอำเภอ และยังไม่สามารถดึงดูดนักเรียนจากโรงเรียนที่อยู่ในเขตตำบลได้ทุกคนให้เข้ามาศึกษาในโรงเรียน จากสภาพปัญหาดังกล่าว โรงเรียนจึงได้ทำการวิเคราะห์สังเคราะห์ร่วมกับ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้พบว่า โรงเรียนยังไม่สามารถพัฒนา คุณภาพผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐาน และตามความพึงพอใจ และความต้องการของผู้ปกครอง รวมถึงนักเรียนยังขาดทักษะทักษะชีวิตและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ที่ยังเป็นผลที่ไม่น่าพึงพอใจ

ด้วยเหตุผลที่กล่าวถึงข้างต้น ทำให้โรงเรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้ตั้งปณิธาน มีความต้องการให้โรงเรียนมีคุณภาพที่จะสามารถบริการงานด้านการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนในเขตพื้นที่บริการ และนักเรียนในเขตตำบลบ้านฝาง เกิดความเชื่อมั่นและใช้บริการการศึกษาของโรงเรียนเข้าร่วมพัฒนาโรงเรียนสู่เป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ภายใต้กรอบวิสัยทัศน์ “โรงเรียนบ้านฝางเป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ที่มีศักยภาพประชากรวัยเรียนระดับการศึกษาภาคบังคับ ได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพ มีความเชื่อมั่นเข้าเรียนในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลทุกคน” จัดการศึกษาให้ตอบโจทย์ เป้าหมายการพัฒนาขององค์การสหประชาชาติ 21 (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ (3Rs8Cs) แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนจังหวัด ท้องถิ่นอำเภอ/ตำบล และสอดคล้องความต้องการของผู้ปกครองและผู้เรียน เป็นสถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 และมีทักษะในการทำงาน เมื่อจบการศึกษามีคุณลักษณะเป็นพลเมืองและพลโลกในรูปแบบในการดำเนินการ พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนคุณภาพ

โรงเรียนมีรูปแบบการดำเนินงานเป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลบ้านฝาง ดังนี้

โดยแบ่งช่วงระยะเวลาภายในปีการศึกษา 2562 ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

ช่วงที่ 1 ระยะเวลาในการเตรียมความพร้อม ประกอบด้วยกิจกรรม ระหว่างวันที่ 10 กุมภาพันธ์ - 30 มีนาคม 2562

กิจกรรมที่ 1 สร้างความตระหนัก และความเข้าใจของบุคลากรทางการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป้าหมายร่วม (Outcome) รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โรงเรียนบ้านฝาง

กิจกรรมที่ 2 จัดทำ พัฒนา และปรับปรุง หลักสูตรสถานศึกษา สาระเพิ่มเติม Blue Print (ทดสอบ O-NET และ NT) และหลักสูตรการศึกษาเพื่อการมีงานทำ

กิจกรรมที่ 3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ภาครัฐ เครือข่าย ยกระดับศักยภาพสถานศึกษา

กิจกรรมที่ 4 พัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาให้สามารถบริการความรู้ได้ เช่น ห้องเรียนคุณภาพ Smart Class Classroom ห้องสมุดมีชีวิต แหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย และพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning

ช่วงที่ 2 พัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาให้สามารถบริการความรู้ได้ ระหว่างวันที่ 1 กุมภาพันธ์ - 15 พฤษภาคม 2562

กิจกรรมที่ 1 วิเคราะห์ อัตรากำลัง และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรวมถึงเพิ่มศักยภาพความสามารถในการจัดกิจกรรมแบบ Active Learning

กิจกรรมที่ 2 จัดทำห้องเรียนคุณภาพ Smart Classroom

กิจกรรมที่ 3 จัดทำและปรับปรุงภาพ บริบทบริเวณโรงเรียน ห้องปฏิบัติการห้องพิเศษ รวมถึงห้องเรียนให้มีจำนวนและสภาพที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้

กิจกรรมที่ 4 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการพัฒนาเป็นโรงเรียนคุณภาพ

กิจกรรมที่ 5 กำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการฯ

ช่วงที่ 3 ดำเนินกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญควบคู่การส่งเสริมศักยภาพของสถานศึกษา ตลอดปีการศึกษา 2562

กิจกรรมที่ 1 ส่งเสริมโรงเรียนให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

กิจกรรมที่ 2 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้แบบ Active Learning

กิจกรรมที่ 3 ส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็งของเครือข่าย

กิจกรรมที่ 4 ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการสืบค้นด้วยตนเอง การดำเนินการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โรงเรียนบ้านฝาง ในทุกช่วงเวลาการปฏิบัติกิจกรรม มีการ กำกับ ติดตาม และนิเทศ การดำเนินโครงการ นำข้อมูลมาทบทวนวิเคราะห์ สังเคราะห์ สภาพปัญหาการดำเนินงานแล้วนำไปปรับปรุงในปีการศึกษา 2563 และปีต่อ ๆ ไป

วิสัยทัศน์

จากกิจกรรมสร้างความตระหนักและความเข้าใจภายในสถานศึกษา รวมถึงการหลอมรวมความคิดเห็น โรงเรียนร่วมพัฒนาโรงเรียนคุณภาพในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดร้อยเอ็ด กำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วมได้ดังนี้ “โรงเรียนบ้านฝาง เป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลที่มีศักยภาพ ประชากรวัยเรียนระดับการศึกษาภาคบังคับ ได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพ มีความเชื่อมั่นเข้าเรียนในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลทุกคน”

กำหนดเป็นค่าเป้าหมายเบื้องต้น ได้ดังนี้

1. ด้านผู้เรียน

- มีทักษะในศตวรรษที่ 21 (3R&8Cs) และสามารถอาศัยอยู่ในยุค 4.0 ได้อย่างมีความสุข
- มีจริยธรรมและคุณธรรม ซื่อสัตย์ มีจิตอาสา มีระเบียบวินัย
- มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์
- มีทักษะอาชีพ และการทำงานในระดับนำไปใช้ในการดำรงชีวิตอย่างน้อยคนละ 1 อาชีพ
- ผลการทดสอบ O-NET และ NT สูงกว่าระดับชาติและนานาชาติ
- สามารถใช้ภาษาอังกฤษและภาษาจีน เพื่อการสื่อสาร
- นักเรียนสามารถอ่านออกเขียนได้ 100 %

2. ด้านครู

- มีศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
- ปฏิรูปการเรียนรู้เปลี่ยนการสอน ใช้ Active Learning (AL) จิตศึกษา Flipped Classroom
- มีครูครบตามวิชาเอก และมีครูสอนพิเศษทางภาษาต่างชาติ
- สื่อสารได้มากกว่า 2 ภาษา
- เป็น Academic

3. ด้านผู้บริหาร ศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานและบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ความสามารถการนำหลัก Good Government
- ทักษะการบริหาร (3 Skill) 1. ทักษะด้านความคิด (Conceptual Skill) 2. ทักษะด้านบุคคล (Human Skill) 3. ทักษะด้านเทคนิคการทำงาน (Technical Skill)
- มีความเป็น Academy Leadership ที่มุ่งเน้นบริหารหลักสูตร

4. ด้านสถานศึกษา

- เป็นศูนย์การเรียนรู้ในระดับตำบล (Hub for Subdistrict)
- มีศักยภาพในการบริหารความรู้ให้กับชุมชนในระดับตำบล
- มีผู้บริหาร ครู สื่อฯ และห้องเรียนที่คุณภาพ (รร. เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้)

5. ด้านชุมชนและสังคม

- มีส่วนร่วม มีศักยภาพในการสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนคุณภาพ
- ความสามารถของชุมชนในการบริหารจัดการทรัพยากรในท้องถิ่น

มาตรฐาน ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

มาตรฐานที่ 1 ด้านผู้เรียน

ตัวชี้วัด

- 1.1 ทักษะทางวิชาการ
- 1.2 ทักษะชีวิตและทักษะงาน
- 1.3 ทักษะอาชีพและความรู้เฉพาะทาง

ค่าเป้าหมาย

1.1 ทักษะทางวิชาการ

1.1.1 มีผลการทดสอบ O-NET และ NT สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ

1.1.2 นักเรียนทุกคนอ่านออกเขียนได้ 100 %

1.1.3 นักเรียนทุกคนที่จบการศึกษาชั้นสูงสุดของสถานศึกษาสื่อสาร

ได้อย่างน้อย 2 ภาษา

1.2 ทักษะชีวิตและทักษะงาน

1.2.1 ผู้เรียนร้อยละ 80 มีทักษะในศตวรรษที่ 21 (3R&8Cs) และสามารถอาศัยอยู่ในยุค 4.0 ได้อย่างมีความสุข

1.2.2 ผู้เรียนร้อยละ 80 จริยธรรมและคุณธรรม ซื่อสัตย์ มีจิตอาสา มีระเบียบวินัย

1.2.3 ผู้เรียนร้อยละ 90 มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 ทักษะอาชีพและความรู้เฉพาะทาง

1.3.1 นักเรียนทุกคนที่จบการศึกษาชั้นสูงสุดของสถานศึกษามีทักษะอาชีพอย่างน้อย 1 อาชีพ

1.3.2 นักเรียนทุกคนที่จบการศึกษาชั้นสูงสุดของสถานศึกษาสามารถนำทักษะไปใช้ในการดำรงชีวิตจริง

มาตรฐานที่ 2 ด้านผู้เรียน

ตัวชี้วัด

2.1 ด้านปริมาณ

2.2 ด้านคุณภาพ

ค่าเป้าหมาย

2.1 ด้านปริมาณ

2.1.1 มีครูครบจำนวนชั้นเรียน

2.1.2 มีครูครบตามวิชาเอก

2.1.3 ครูสอนพิเศษและครูภาษาต่างชาติตามจำนวนที่ต้องการ

2.2 ด้านคุณภาพ

2.2.1 ครูทุกคนมีศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่และเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.2.2 ครูทุกคนจัดการเรียนเรียนรู้โดยใช้ Active Learning (AL) จิตศึกษา Flipped Classroom

2.2.3 ครูทุกคนสามารถสื่อสารได้อย่างน้อย 2 ภาษา

2.2.4 ครูทุกคนมีความเป็น Academic

มาตรฐานที่ 3 ด้านผู้เรียน

ตัวชี้วัด

- ศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานและบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ค่าเป้าหมาย

3.1 ความสามารถการนำหลักธรรมาภิบาล (Good Government) มาใช้ในการบริหารจัดการ

3.2 มีทักษะการบริหารครบทั้ง 3 ทักษะ

1) ทักษะด้านความคิด (Conceptual Skill)

2) ทักษะด้านบุคคล (Human Skill)

3) ทักษะด้านเทคนิคการทำงาน (Technical Skill)

3.3 มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academy Leadership) ที่มุ่งเน้นบริหาร วิชาการเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 4 ด้านสถานศึกษา

ตัวชี้วัด

- ศักยภาพของสถานศึกษา

ค่าเป้าหมาย

- มีสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอเป็นศูนย์การเรียนรู้ในระดับตำบล (Hub for Subdistrict)
- โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายฯ ที่ 10 และโรงเรียนจัดการศึกษาในระดับเดียวกัน

ใช้บริการทางการศึกษาร่วมกับโรงเรียน อย่างน้อย 5 โรงต่อ 1 ภาคเรียน

- การบริการห้องสมุด ระบบสืบค้นข้อมูลอินเทอร์เน็ต แหล่งเรียนรู้ที่เพียงพอต่อการ

บริการผู้เรียนและชุมชน

มาตรฐานที่ 5 ด้านชุมชนและสังคม

ตัวชี้วัด

- ความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมของสังคมและชุมชน

ค่าเป้าหมาย

- ระดับความพึงพอใจของชุมชนและสังคมที่ต่อการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพประจำ

ตำบลอยู่ในระดับดีมาก

- 5.1 มีส่วนร่วม มีศักยภาพในการสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนคุณภาพ

ระดับดีมาก

- 5.2 ความสามารถของชุมชนในการบริหารจัดการทรัพยากรในท้องถิ่นระดับดีมาก

จึงสรุปได้ว่า แผนพัฒนาการศึกษาโรงเรียนคุณภาพตำบลบ้านฝาง ตำบลบ้านฝาง อำเภอเกษตรวิสัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาว่าโรงเรียนบ้านฝาง เป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลบ้านฝาง ที่มีศักยภาพ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพ มีความเชื่อมั่น เข้าเรียนในโรงเรียนคุณภาพที่มีคุณภาพได้ตามค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้แก่ ด้านผู้เรียน ด้านครู ด้านการบริหาร ด้านสถานศึกษา ด้านชุมชนและสังคม และตอบสนองนโยบายด้านการศึกษาระดับชาติและระดับพื้นที่ และสิ่งสำคัญตอบสนองความต้องการของประชาชนด้านการศึกษาในเขตพื้นที่บริการของชุมชนได้อย่างแท้จริงและยั่งยืนตลอดไป

7. เอกสารเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R & D)

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

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

7.2 ลักษณะของวิจัย R&D

แนวคิดการวิจัยและพัฒนาสามารถสร้างความก้าวหน้าทางความคิดและการคิดค้นประดิษฐ์กรรมใหม่ๆ ให้กับศาสตร์ทุกสาขาวิชา ทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์ อุตสาหกรรมแพทยศาสตร์ สังคมศาสตร์มนุษยศาสตร์ ศิลปศาสตร์ ฯลฯ มีนักวิทยาศาสตร์ นักวิจัยจำนวนมากที่ได้สร้างตำนานการวิจัยและพัฒนาที่เป็นบ่อเกิดของนวัตกรรมและประดิษฐ์กรรมของโลกใบนี้ไว้มากมาย กระบวนการวิจัยและพัฒนา มีลักษณะสำคัญดังนี้

- มีการออกแบบ (Design) อย่างเป็นระบบสำหรับการพัฒนานวัตกรรม(Innovation) หรือประดิษฐ์กรรม (Invention)
- มีความตรง (Validity) ความถูกต้องความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยและความเป็นประโยชน์ของผลการวิจัย
- มีการทดลอง (Experiment) การทดลองซ้ำและการปรับปรุงจนมั่นใจในผลของนวัตกรรมหรือประดิษฐ์กรรม
- ความเป็นผู้นำ (Leadership) ของผู้วิจัยในการพัฒนากระบวนการหรือผลผลิต ใหม่

- มีความใหม่ (Originality) ของนวัตกรรมหรือประดิษฐ์กรรมที่พัฒนาหรือสร้าง ขึ้นมา
- มีกระบวนทัศน์ (Paradigm) หรือแนวคิดผานกระบวนกรวิจัยกับกระบวนกรพัฒนา
- มีการผานวิธีวิจัย (Mixed Methods) ระหว่างกรวิจัยพื้นฐาน (Basic Research) กับกรวิจัยประยุกต์ (Applied Research)

- มีประสิทธิผล (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) ของนวัตกรรม หรือประดิษฐ์กรรม

- มีการตอบสนองต่อความต้องการจำเป็น (Needs) อันเป็นประโยชน์ต่อบุคคล หน่วยงาน องค์กร สถาบัน หรือสังคมโดยรวม

- มีการใช้หลักการหรือทฤษฎี (Theory) ที่น่าเชื่อถือเพื่อขับเคลื่อนงานวิจัยจน บรรลุเป้าหมายองค์ประกอบของกระบวนกรวิจัยและพัฒนา

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

1. เป็นวิจัยเชิงประยุกต์ที่มุ่งนำผลวิจัยไปพัฒนา
2. มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน
3. มีกระบวนการที่ต่อเนื่อง
4. มีแบบแผนการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แต่ส่วนใหญ่เป็นวิจัยเชิงปริมาณ

ที่ใช้วิธีการวิจัยเชิงทดลอง

5. มีการตรวจสอบประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลของสิ่งที่พัฒนาขึ้นมา และมีการเผยแพร่

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

7.3 องค์ประกอบของกระบวนกรวิจัยและพัฒนา

ศิริชัย กาญจนวาสี (2559: 16) อธิบายว่าการวิจัยและพัฒนาเป็นวิธีวิทยาการวิจัยอย่างหนึ่ง ที่มีองค์ประกอบสำคัญของกระบวนกรวิจัยและกระบวนกรพัฒนา ดังต่อไปนี้

- 1) กระบวนกรวิจัย มีการทำวิจัยอย่างเป็นระบบโดยใช้กระบวนกรวิทยาศาสตร์ ได้แก่ การกำหนดปัญหาในการวิจัย การพัฒนากรอบแนวคิดของกรวิจัยการออกแบบกรวิจัย การพัฒนา เครื่องมือวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การเขียนรายงานกรวิจัย และการเผยแพร่ ผลการวิจัย องค์ความรู้ใหม่ที่ได้นำมาใช้เพื่อพัฒนานวัตกรรม หรือประดิษฐ์กรรมใหม่ที่มีคุณภาพ

2) การผสมผสานวิธีการวิจัยมีการผสมผสานวิธีวิจัยทั้งการวิจัยพื้นฐาน (Basic Research) ที่มุ่งแสวงหาความรู้ใหม่หรือขยายพรมแดนของความรู้กับการวิจัยประยุกต์ (Applied Research) ที่มุ่ง ค้นหาวัตถุประสงค์ประโยชน์ของการนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติ หรือแก้ปัญหาทางการปฏิบัติ

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

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

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

7.4 ประเภทของการทำวิจัยและพัฒนา

Mahdjoubi (2009: 10) ได้จำแนกประเภทของการทำวิจัยและพัฒนาไว้เป็น 4 แบบ ดังนี้

1) การวิจัยและพัฒนาที่เน้นขั้นตอนการวิจัยการวิจัยและพัฒนาเป็นระเบียบวิธีวิจัย เพื่อสร้างนวัตกรรมหรือประดิษฐ์กรรม โดยมีวิธีดำเนินการ 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1.1) ขั้นตอนการวิจัยพื้นฐานเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่

1.2) ขั้นตอนการวิจัยประยุกต์เพื่อนำความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้ใน การสร้างวิธีการ (วิธีการปฏิบัติ) หรือผลผลิต (สิ่งประดิษฐ์)

1.3) ขั้นตอนการพัฒนาเพื่อ เปลี่ยนแปลง ปรับปรุง และแก้ไขวิธีการหรือผลผลิต จนมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

2) การวิจัยและพัฒนาที่เน้นกระบวนการพัฒนาการวิจัยและพัฒนาเป็นระเบียบวิธีวิจัย เพื่อสร้างนวัตกรรมหรือประดิษฐ์กรรมผ่านกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากความต้องการของผู้ใช้จากนั้นจึงดำเนินการ ดังนี้

2.1) ออกแบบประดิษฐ์กรรมเบื้องต้นแบบลองถูกลองผิด

2.2) ออกแบบ ประดิษฐ์กรรมอย่างเป็นระบบ

2.3) ทำการวิจัย/ทดลอง/ปรับปรุง

2.4) พัฒนาประดิษฐ์กรรมออกสู่ตลาด และผู้ใช้นำผลผลิตไปใช้ประโยชน์

3) การวิจัยและพัฒนาที่เน้นการออกแบบการพัฒนาการวิจัยและพัฒนาเป็นระเบียบวิธีวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมหรือประดิษฐ์กรรม โดยใช้กระบวนการออกแบบและปรับปรุงพัฒนาควบคู่กันไปจนได้ผลผลิตที่พึงประสงค์และเป็นประโยชน์อย่างกว้างขวาง ซึ่งสามารถวิจัยและพัฒนาได้ใน 2 รูปแบบ

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

3.2) การวิจัยพื้นฐาน ออกแบบและพัฒนาผลผลิต ผู้วิจัยทำการวิจัยพื้นฐานเพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ สำหรับนำมาใช้ในการออกแบบและพัฒนาปรับปรุง (Design and Development) จนได้ผลผลิตที่พึงประสงค์

4) การวิจัยและพัฒนาที่เน้นแหล่งความคิดของการพัฒนาการวิจัยและพัฒนาเป็นระเบียบวิธีวิจัยเพื่อพัฒนาแนวคิดใหม่ โดยการใช้การผสมผสานความคิดจากหลายแหล่งมาใช้ในการออกแบบ ทดลอง และพัฒนาปรับปรุง แนวความคิดอาจได้มาจากการวิจัยที่จัดทำขึ้น การวิจัยที่ผ่านมา ความต้องการของตลาด หรือความคิดสร้างสรรค์ของผู้วิจัย/หน่วยงาน/สถาบัน นำมาผสมผสานการออกแบบและพัฒนาผลผลิต ขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนาการวิจัยและพัฒนา (R&D) เป็นการวิจัยที่ผสมผสานกระบวนการวิจัยและกระบวนการพัฒนาเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างนวัตกรรมหรือประดิษฐ์กรรมใหม่ที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพอันเป็นประโยชน์ต่อความเจริญก้าวหน้าของบุคคล หน่วยงาน องค์กร สถาบัน หรือสังคมโดยรวม

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

7.5 ขั้นตอนการดำเนินงาน

ศิริชัย กาญจนวาสี (2559: 17) การวิจัยและพัฒนาจึงมีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ 6 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 1) การศึกษาสภาวะแวดล้อม วิเคราะห์สภาพปัญหา และประเมินความต้องการจำเป็น
 - 1.1) ศึกษาสภาวะแวดล้อม (บริบท) ของหน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน
 - 1.2) วิเคราะห์สภาพปัญหาของหน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน ว่ามีปัญหาคืออะไรบ้าง

- 1.3) ประเมินความต้องการจำเป็นของหน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน ว่ามีความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงแก้ไขอะไร โดยใช้นวัตกรรม หรือประดิษฐ์กรรมลักษณะใด
- 2) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนา
- 2.1) กำหนดเป้าหมายความสำเร็จของการพัฒนาหน่วยงาน/องค์กร/ สถาบัน
- 2.2) กำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัยและพัฒนาว่า ต้องการสร้างนวัตกรรม หรือประดิษฐ์กรรมใด เพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายของการพัฒนา
- 3) การสังเคราะห์องค์ความรู้ ออกแบบนวัตกรรมเบื้องต้น ทดลองนำร่อง และประเมินผล
- 3.1) สังเคราะห์องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องและใช้ออกแบบนวัตกรรมเบื้องต้น (D1)
- 3.2) ทดลองนำร่อง และประเมินผลเบื้องต้น (R1)
- 4) ปรับปรุงการออกแบบ ทดลองซ้ำ และประเมินผล
- 4.1) บูรณาการองค์ความรู้ และใช้ปรับปรุงการออกแบบนวัตกรรมให้ได้ มาตรฐาน (D2)
- 4.2) ทดลองซ้ำในสถานการณ์จริงและประเมินผล (R2)
- 5) การสรุปผลและจัดทำรายงานการวิจัย
- 5.1) วิเคราะห์ผลและสรุปผล
- 5.2) จัดทำรายงานการวิจัย
- 6) การเผยแพร่และขยายผล
- 6.1) เผยแพร่นวัตกรรมหรือสิ่งประดิษฐ์
- 6.2) ขยายผลสู่ ผู้ใช้งาน/ผู้รับบริการ
- ลัดดา เหลืองรัตนมาศ (2559: ออนไลน์) ได้นำเสนอการวิจัยและพัฒนามีขั้นตอนที่สำคัญ

ดังนี้

ขั้นที่ 1

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

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

ขั้นที่ 2

ครั้งที่ 2 ทดลองใช้ต้นแบบที่พัฒนาขึ้น โดยทดลองในกลุ่มเล็ก ๆ เพื่อให้ต้นแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสมบูรณ์ เหมาะสมที่จะนำไปใช้ (R2)

ครั้งที่ 2 ปรับปรุงต้นแบบให้เหมาะสม (D2)

ขั้นที่ 3

ครั้งที่ 3 นำต้นแบบที่สมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ขึ้น (R3)

ซึ่งการพัฒนาต้นแบบมีการทำอย่างต่อเนื่อง จะพัฒนาและไปทดลองใช้ก็ครั้งขึ้นอยู่กับงานวิจัยแต่ละเรื่อง จนกว่าผู้วิจัยจะมั่นใจได้ว่าจะสามารถนำต้นแบบที่สมบูรณ์นั้น ไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายและสามารถแก้ปัญหาได้อย่างครบถ้วน (D3)

ขั้นที่ 4 ประเมินประสิทธิผลของต้นแบบ และเผยแพร่ ในการสร้างต้นแบบ นักวิจัย

และพัฒนาจะต้องตรวจสอบและปรับปรุงต้นแบบอย่างต่อเนื่องในลักษณะของ R&D

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

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

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

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

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

5) นำผลผลิตไปปรับปรุง (Main Product Revision) ภายหลังจากที่ได้รับการเสนอแนะและการทดสอบในเบื้องต้น

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

7) ปรับปรุงผลผลิตที่ได้จากการทดลอง (Operational Product Revision)

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

9) ปรับปรุงผลผลิตขั้นสุดท้าย (Final Product Revision) เป็นการปรับปรุงผลผลิต ภายหลังจากการทดสอบขั้นสุดท้าย

10) นำไปเผยแพร่ (Distribution) เป็นการประชุม หรือในวารสาร หรือการเผยแพร่ทางการค้า การเผยแพร่จะนำมาสู่การควบคุมคุณภาพ

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

7.6 แนวทางการออกแบบวิจัยและพัฒนา

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

1) ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม ในงานวิจัยและพัฒนา

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

2) ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยจะต้องกำหนดประชากรหรือกลุ่มเป้าหมายในการใช้ต้นแบบหรือนวัตกรรมให้ชัดเจน

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

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

นักวิจัยจะต้องกำหนดประเด็น ตัวบ่งชี้ที่ต้องการวัด พร้อมทั้งกำหนดแหล่งข้อมูล หรือผู้ให้ข้อมูลหลักอย่างครบถ้วน กำหนดประเภทเครื่องมือหรือวิธีการวัด ช่วงเวลาในการวัด (เช่น วัดก่อนและเมื่อเสร็จสิ้นการทดลอง) พร้อมกำหนดแนวปฏิบัติในการพัฒนาเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพ

ของเครื่องมือวัดแต่ละรายการ ต้องสรุปว่าตัวบ่งชี้ หรือประเด็นในการวัดในครั้งนั้น ๆ ประกอบด้วยอะไรบ้าง แต่ละตัวบ่งชี้หรือแต่ละประเด็น จะใช้เครื่องมือหรือวิธีการใดในการเก็บรวบรวมข้อมูล จะพัฒนาเครื่องมือแต่ละชนิดอย่างไร และจะจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเมื่อไรบ้างในการเลือกใช้เครื่องมือวัด ซึ่งมีหลายชนิด เช่น แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบประเมินคุณลักษณะต่าง ๆ เป็นต้น การตัดสินใจว่าจะเลือกใช้เครื่องมือวัดชนิดใด จะต้องคำนึงถึงธรรมชาติ หรือลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ต้องการวัด และข้อจำกัดต่าง ๆ ถ้าเป็นตัวบ่งชี้ประเภทความรู้ ก็ใช้แบบทดสอบ ถ้าเป็นพฤติกรรม ก็ใช้แบบประเมินพฤติกรรม ถ้าเป็นเจตคติ ก็ใช้แบบวัดเจตคติ เป็นต้น หรือในบางครั้งในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม นักวิจัยจะต้องระลึกระลึกเสมอว่า จะต้องเน้นในเรื่องความเร็ว คล่องตัว มีประสิทธิภาพ สามารถรวบรวมข้อมูลได้อย่างรวดเร็วทันกับช่วงเวลาต่าง ๆ ในขณะที่ดำเนินการทดลองนวัตกรรม และกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลจะต้องไม่เกิดผลกระทบเชิงลบต่อกระบวนการพัฒนา

4. สถิติ แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในงานวิจัยและพัฒนา สามารถเลือกใช้สถิติในลักษณะเดียวกับงานวิจัยทั่วไป ซึ่งจะมีทั้งสถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) และสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ซึ่งการเลือกใช้วิธีการทางสถิติที่เหมาะสม จะเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลงานวิจัยได้ ผลลัพธ์ที่ได้จากการวางแผนและออกแบบวิจัยและพัฒนา คือ กรอบแนวทางการวิจัย หรือโครงการวิจัยที่มีรายละเอียดครบถ้วนสมบูรณ์

จึงสรุปได้ว่า แนวทางการออกแบบวิจัยและพัฒนา เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ เฉพาะของการวิจัยอย่างชัดเจน กำหนดตัวบ่งชี้ หรือประเด็นที่มุ่งศึกษาที่มีตัวแปรต้น และตัวแปรตาม กำหนดแหล่งข้อมูลหรือผู้ใช้ข้อมูลการวิจัย หรือทดลอง กลุ่มเป้าหมาย ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล และเครื่องมือที่ใช้ และกำหนดแนวทางวิเคราะห์ สังเคราะห์ การวิจัยและพัฒนา โดยมีเครื่องมือแบบสอบถาม แบบสังเกต แบบทดสอบ และแบบสัมภาษณ์ แบบประเมินคุณลักษณะต่าง ๆ เป็นต้น มีแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติหลาย ๆ ลักษณะ ที่จะเลือกใช้มีความเหมาะสม ภายใต้กรอบแนวคิด หรือโครงการวิจัย เป็นต้น

ดังนั้น ในการศึกษาค้นคว้า เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง โรงเรียนบ้านฝาง ปีการศึกษา 2562 ได้ดำเนินการตามหลักการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 R1 และ D1 ที่ผู้ศึกษาออกแบบเครื่องมือ

- 1) ออกแบบเครื่องมือการวิจัย แบบสอบถาม และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อพิจารณาคุณภาพของเครื่องมือ
- 2) นำมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 R2 และ D2 ขั้นนำไปทดลอง

3) นำไปทดลอง (Try out) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่ไม่ใช่โรงเรียนที่ผู้ศึกษารับผิดชอบ รวบรวมข้อมูลนำไปวิเคราะห์ เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ

4) นำมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 R3 และ D3 ขั้นนำไปใช้พัฒนา

5) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง กับประชากรกลุ่มเป้าหมาย ที่ผู้ศึกษากำหนดตามชนิดของเครื่องมือ กับกลุ่มเป้าหมายโรงเรียนซีโนวาท่าแร่

6) นำผลที่ได้ไปเผยแพร่ เป็นบทความเพื่อเป็นแนวทางให้สถานศึกษานำไปใช้ให้เกิด ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู โรงเรียนและชุมชน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อการส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง

2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการส่งเสริมสมรรถนะครู ในการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง

2.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่ได้รับการส่งเสริมสมรรถนะครู ในการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง

2.4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานและผู้ปกครองต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการ ส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง

8. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

8.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำอย่างหลากหลาย ซึ่งผู้ศึกษาได้ศึกษาและนำมาเสนอได้ดังนี้

เบนนิส (Bennis ; 1997 : 33) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง ผู้ที่สามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงได้ นำไปสู่การปฏิบัติได้สามารถทำให้บุคคลสนใจและยินดีปฏิบัติตาม ผู้นำเชิงปฏิรูปจะทำงานที่ท้าทายและเป็นผู้นำกลยุทธ์ขององค์กรที่นำไปสู่กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ในสภาพแวดล้อมของการแข่งขันโลกธุรกิจ เช่นบริษัท Hewlett-Packard ได้เลือกผู้นำแบบนี้มาเป็นผู้บริหารเพราะผู้นำเชิงปฏิรูปสามารถเปลี่ยนจากผู้นำแบบเก่ามาสู่ความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่นำมาเพื่อความสำเร็จขององค์กร

เรซิลและสแวนสัน (Raziland Swanson ; 1998 : 32) กล่าวถึงผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงว่า เป็น ผู้จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกินความคาดหวังตามปกติ มุ่งไปที่ภารกิจงานด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตนเอง มุ่งการบรรลุความต้องการในระดับสูง และทำให้พวกเขามีความมั่นใจในการที่จะใช้ ความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในภารกิจนั้น ๆ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2550 : 166) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้ตระหนักรู้ในภารกิจ จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

ธร สุนทรายุทธ (2551 : 326) กล่าวว่า ภาวะผู้นำจะเห็นว่าเกี่ยวข้องกับอำนาจหรืออิทธิพลเหนือบุคคลแสดงอำนาจต่อผู้บริหาร เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ และอื่น ๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้น ๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิก เกิดการกระตุ้นภายในกลุ่มสามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ทำให้นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

กระทรวงศึกษาธิการ (2553 : 7) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นการให้ความสำคัญของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองเห็นงานในแง่มุมใหม่โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา หรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้นำจะยกระดับบุคลิกภาวะ และอุดมการณ์ของผู้ตาม กระตุ้นชี้แนะ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถของผู้ตามและผู้ร่วมงานไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้นมีศักยภาพมากขึ้น นำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

อารี กังสานุกุล (2553 : 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งแสดงออกถึงการใช้ศาสตร์ และศิลป์ในการยกระดับ และกระบวนการซึ่งผู้นำ และผู้ตามต่างยกระดับซึ่งกันและกันในด้านศีลธรรม และแรงจูงใจให้สูงขึ้น โดยผู้นำจะกระตุ้นจูงใจผู้ตามให้

กระทำมากกว่าที่ผู้ตามคาดหวังไว้ว่าจะกระทำ และผู้ตามจะสร้างความผูกพันต่อจุดประสงค์ขององค์กร โดยผู้นำแสดงคุณลักษณะที่เป็นตัวแบบหรือแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตาม ตลอดจนการเพิ่มอำนาจ และช่วยเหลือผู้ตาม

สันติ หอมทวีโชค (2554 : 18) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกมาให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายาม ของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังไว้ เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง พัฒนาความสามารถและศักยภาพ ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาท ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักถึงภารกิจ และวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและตั้งใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร

สมเกียรติ บาลลา (2554 : 24) ได้ให้ความหมาย ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำและกระบวนการเปลี่ยนแปลงด้านแรงจูงใจ ซึ่งผู้นำและผู้ตามต่างยกระดับซึ่งกันและกันในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ตาม การกระตุ้นศักยภาพและความสามารถที่มีอยู่ในตัวผู้ตาม โดยผู้นำจะกระตุ้นจูงใจผู้ตามให้กระทำมากกว่าที่ผู้ตามคาดหวัง สร้างความผูกพัน ต่อจุดประสงค์ขององค์กร โดยผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ ขององค์กรและผู้นำแสดงคุณลักษณะที่เป็นตัวแบบหรือแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตาม ตลอดจนการเพิ่มอำนาจ (Empower) เพิ่มพลังอำนาจ ความเชื่อมั่น ในศักยภาพของตนเอง ความรู้สึกผูกพันต่อกลุ่ม และเป้าหมายกลุ่ม และความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าทั้งต่อองค์กรและครอบครัว

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555 : 10) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) หมายถึง ผู้ที่วางแผนและทำให้การเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้นเป็นผู้มีบทบาทดำเนินการต่าง ๆ ที่เป็นไปเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เป็นผลสำเร็จ รวมถึงการควบคุมดูแลกิจกรรมต่าง ๆ ของการเปลี่ยนแปลงนั้นให้ดำเนินการไปได้ด้วยดีสอดคล้องกัน เป็นผู้ประสานงานและตัวกลางในการสื่อสารระหว่างผู้อุปถัมภ์การเปลี่ยนแปลง ผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและผู้ถูกเปลี่ยนแปลง จะเห็นว่าผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นเสมือนคนกลางที่ต้องทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทั้งการวางแผนปรับแผนและดำเนินการ

นนทกร อรุณโน (2559 : 20) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามคาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น

ธูมากร เจตีย์คำ (2559 : 18-19) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็น ในการจัดการ หรือการบริหารงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามและผู้ร่วมงานโดยการเปลี่ยนสภาพและเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจ ของพวกเขา ไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

จึงสรุปได้ว่า ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transactional Leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกมาให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง ที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังไว้ ไปสนับสนุนการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในการส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ ย่อมส่งผลถึงเป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบท ตำบลบ้านฝาง โดยเนื้อหาของการศึกษาเป็นโมเดลของ บาส และอโวลิโอ (Bass and Avolio) ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไป นำไปสู่ความสำเร็จเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ครู ผู้เรียน ชุมชน และสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I” (Four I’s) คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership : II or CL) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC)

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้นำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาปฏิบัติในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสมรรถนะครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ดังกล่าว

8.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

รัชนีวรรณ วณิชยณอม (2550 : 47) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า Put the Right Man on the Right Job เป็นการเลือกคน ให้เหมาะสมกับงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลรวมถึงทักษะต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาสถานศึกษา ดังนั้น การเลือกคนให้เหมาะสมกับงานนอกจากความรู้ทักษะความสามารถแล้ว คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมยังช่วยให้เลือกคนให้เหมาะสมกับงานได้มากยิ่งขึ้น

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 11) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า สถานศึกษามีภารกิจหลักคือการจัดการศึกษาและการบริหาร ซึ่งต้องใช้ทั้งกระบวนการและปัจจัยจึงจะบรรลุผลในกระบวนการจะต้องอาศัยทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความ

ศักยภาพหลายด้าน จึงจะนำสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จความรับผิดชอบของผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาในพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มี 2 ด้านหลัก คือ การจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษา

ชาญชัย อาจิมสมาจาร (2551 : 143) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า เป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับองค์กร เพราะจะเพิ่มเสริมความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว งานของภาวะผู้นำจึงไม่ใช่เป็นการดำเนินงานตามกรอบงานประจำแต่จะเป็นการดำเนินงานให้เกิดผลที่สร้างสรรค์ขององค์กร ใช้แนวคิดหรือทฤษฎีใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรภายใต้สถานการณ์ แห่งการเปลี่ยนแปลง

จันทราณี สงวนนาม (2551 : 71) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงระบบทุกงาน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถให้เกิดพลังอิทธิพลในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดบารมีได้ความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจ ความอบอุ่นในการร่วมทีมหรือกลุ่มดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย

ธุมาร เจตีย์คำ (2559 : 30) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา เป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณภาพของสถานศึกษาที่ ดำเนินการโดยผ่านเครือข่ายบุคคล และบทบาทหน้าที่ขององค์กรภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการริเริ่ม โครงสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ และภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับ ผู้อื่นเพื่อสร้างความสมบูรณ์ให้กับส่วนรวม มีการร่วมคิดและร่วมรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะของผู้นำ ที่พยายามใช้เหตุผลเพื่อให้ผู้ตามยินยอมทำตามผลของการปฏิบัติงานขององค์กร เป็นผลจากการ ปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำ

จึงสรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นภาวะผู้นำ ไม่ใช่เป็นการ ดำเนินการตามกรอบงาน ภาระงาน ตามหน้าที่ที่กฎหมายบัญญัติให้ทำประจำ และภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงจะต้องเพิ่มเสริมความสำเร็จขององค์กร สถานศึกษาในระยะกลาง ระยะยาว ดำเนินงาน ให้เกิดผลที่สร้างสรรค์ ที่มีขีดความสามารถหลาย ๆ ด้าน ใช้ทั้งกระบวนการและปัจจัยต่าง ๆ จึงจะ บรรลุผลในกระบวนการจะต้องอาศัยทั้งผู้บริหารและครู จึงจะนำสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้ ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่บัญญัติไว้ 2 ด้าน คือ การบริหาร และการจัดการ

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้เห็นความสำคัญ จึงนำมาสังเคราะห์ออกแบบและดำเนินการศึกษาที่มี ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในการส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นโรงเรียน ส่งเสริมคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง โรงเรียนบ้านฝาง ปีการศึกษา 2562 ให้บรรลุเป้าหมาย ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้

8.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (new paradigm) ของภาวะผู้นำที่มุ่งยกระดับความต้องการความเชื่อทัศนคติ คุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงกลุ่มองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในส่วนของ แบส และอโวลิโอ (Bass and Avoli. 1990 : 120-123) ได้พัฒนารูปร่างขึ้น โดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำที่เคยเสนอ ในปี ค.ศ.1985 โมเดลนี้จะประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) และ ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire leadership) หรือ ไม่ใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำ (Non leadership behavior) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเนื้อหาของการศึกษา เป็นโมเดลของแบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้น กว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นกว่าความพยายาม ที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกล เกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กร หรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมี อิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่ เรียกว่า “4I” (Four I’s) ซึ่ง แบส และอโวลิโอ (Bass and Avoli, 1990 : 120-123 ; อ้างถึงใน ปานรดา พรธวัชชัย, 2557 : 26-28) ได้นำเสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบสและอโวลิโอ มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership : II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะ พยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อ บรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความ สม่่าเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจ ได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจ เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่มผู้นำ จะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ใน อุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจ

ของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation ; IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมาย และท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้ตามต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตนหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้ผู้ตาม

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึงการที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ที่ให้ผู้ตามมีความพยายามต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิธีการแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผลและไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าที่เพิ่มขึ้นเป็นสิ่งท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกันโดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อคำนิยามของ

ตนเอง ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตาม ในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นทีปรึกษา (Advisor) ผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพุดิของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รังกำลังใจมากกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่าผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทางและมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งระบบ (As a whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำการสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ องค์ประกอบพฤติกรรมทั้ง 4 ประการ (4I's) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะมีความสัมพันธ์กัน (Inter correlated) อย่างไรก็ตาม มีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบ เพราะเป็นแนวคิดพฤติกรรมที่มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญในการวินิจฉัยตามวัตถุประสงค์ต่างๆ

2. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตาม ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยน เสริมแรงตามสถานการณ์ ผู้นำจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานตามระดับที่คาดหวังไว้ ผู้นำจูงใจโดยเชื่อมโยงความต้องการ และรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย รางวัลส่วนใหญ่เป็นรางวัลภายนอก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเข้าใจในบทบาท รวมทั้งผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ผู้นำจะรับรู้ว่าคุณตามต้องทำอะไร เพื่อที่บรรลุเป้าหมาย ผู้นำจะระบุบทบาทเหล่านี้ และข้อกำหนดงานที่ชัดเจน ผู้นำจะรับรู้ความต้องการของผู้ตาม ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามระบุเป้าหมาย และเข้าใจว่าความต้องการหรือรางวัลที่พวกเขาต้องการ จะเชื่อมโยงกับความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างไร ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ประกอบด้วย (สมเกียรติ บาลลา, 2554 : 30-31) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward : CR) การบริหารแบบขวางเฉย (Management by Exception : ME)

2.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward : CR) ผู้นำจะให้ผู้ตามเข้าใจชัดเจนว่าต้องการให้ผู้ตามทำอะไร หรือคาดหวังอะไรจากผู้ตาม และจากนั้นจะจัดการแลกเปลี่ยนรางวัลในรูปของคำยกย่องชมเชย ประกาศความดี ความชอบ การจ่ายเพิ่มขึ้น ให้โบนัส เมื่อผู้ตามสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง ผู้นำแบบนี้มักจูงใจโดยให้รางวัลเป็นการตอบแทน และมักจูงใจ ด้วยแรงจูงใจขั้นพื้นฐาน หรือ แรงจูงใจภายนอก

2.2 การบริหารแบบวางเฉย (Management by Exception : ME) เป็นการบริหารงานลักษณะที่ปล่อยให้เป็นไปตามสภาพเดิม ผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการทำงานจะเข้าไปแทรกต่อเมื่อมีอะไรผิดพลาดขึ้น หรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน การเสริมแรงมักจะเป็นทางลบ หรือให้ข้อมูลย้อนกลับทางลบ มีการบริหารงานโดยไม่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไร ผู้นำจะเข้าไปเกี่ยวข้องก็ต่อเมื่องานบกพร่อง หรือไม่ได้ตามมาตรฐาน การบริหารแบบวางเฉย แบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ

2.2.1 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active Management by Exception : MBE-A) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบกันไว้ดีกว่าแก้ ผู้นำจะคอยสังเกตผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม และช่วยแก้ไขให้ถูกต้องเพื่อป้องกันการเกิดความผิดพลาดหรือล้มเหลว

2.2.2 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive Management by Exception : MBE-P) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบเดิม และพยายามรักษาสภาพเดิมเอาไว้ ผู้นำจะเข้าไปแทรกแซงถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐาน หรือถ้ามีบางอย่างผิดพลาด

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership : LF) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (No Leadership Behavior) เป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีความหมาย ขาดความรับผิดชอบไม่มีการตัดสินใจ ไม่เต็มใจที่จะเลือกยืนอยู่ฝ่ายไหน ขาดการมีส่วนร่วมเมื่อผู้ตามต้องการผู้นำ ผู้นำจะไม่อยู่ ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์กรไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย

จึงสรุปได้ว่า องค์กรประกอบภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำปล่อย จะเกิดผลสะท้อนของพฤติกรรมภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำ และผู้ตาม ซึ่งจุดเด่นของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน หรือผู้ตามมากกว่าการกำหนดปัจจัยหรือเงื่อนไขให้กับผู้ตาม แต่จะปฏิบัติตัวในเส้นทางวิถีที่ดึงมาไปสู่การบรรลุถึงเป้าหมาย ผลงานตามภารกิจหน้าที่ให้สูงขึ้น โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะปฏิบัติตัวในองค์กรประกอบหนึ่ง หรือมากกว่าที่เกี่ยวข้องกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ที่จะช่วยกระตุ้นความหมายภารกิจของงานในชีวิตผู้ตามให้สูงขึ้น อาจชี้แนะเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้นด้วย

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้นำองค์ประกอบดังกล่าวมาปฏิบัติตนให้มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสมรรถนะครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝางต่อไป

8.4 ลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ (2550 : 27) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นผู้ที่มีอำนาจในการบริหารจัดการคน เงิน และงานเป็นสำคัญ ซึ่งอำนาจนี้ได้จากการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารการใช้อำนาจเหล่านี้กลับไม่เพียงพอที่จะรองรับการบริหารองค์กรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและผู้มีส่วนได้เสียมากมาย ตัวอย่างสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาก็จะพบว่าการนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ในการสร้างเด็กให้มีสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา (เก่ง) ควบคู่ไปกับการมีคุณลักษณะ (คุณธรรม) ต้องดำเนินการไปในขณะที่มีความต้องการที่เพิ่มขึ้นของผู้ปกครองการมีเครือข่ายผู้ปกครอง ทำให้ต้องทำงานแบบเกิดกว้างมากขึ้น การมีระบบการประเมินภายนอก การมีระบบรับข้อมูล รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงผู้กำหนดนโยบายบ่อย การบริหารต้องคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มากมายเหล่านี้ ทำให้ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ชัดเจนว่า ทำให้โรงเรียนมีคุณภาพได้อย่างไร ซึ่งเป็นความต้องการร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และจะต้องนำพา หรือได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานในองค์กรเพื่อขับเคลื่อนการทำงานไปสู่ความสำเร็จ คือ คุณภาพตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 3) กล่าวถึง คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้

1. มีเจตคติ ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จะมีผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. มีเจตคติ ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ

วรวัฒน์ แสงน้อยอ่อน (2558 : ออนไลน์) ได้นำเสนอคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าโดยทั่ว ๆ ไปจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเปลี่ยนองค์การที่ตนเองรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่าคล้ายกับผู้ฝึกสอนหรือโค้ชนักกีฬาที่ต้องรับผิดชอบทีมที่ไม่เคยชนะใครเลย ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายเพื่อความเป็นผู้ชนะและต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ลูกทีมเล่นให้ดีที่สุดเพื่อชัยชนะ
2. เป็นคนกล้าและเปิดเผย เป็นคนที่ต้องเสี่ยงแต่มีความสุขและมีจุดยืนของตนเอง กล้าเผชิญกับความจริง กล้าเปิดเผยความจริง
3. เชื่อมั่นในคนอื่น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เผด็จการแต่มีอำนาจ และสนใจคนอื่น ๆ มีการทำงานโดยมอบอำนาจให้คนอื่นทำโดยเชื่อว่าคนอื่นก็มีความสามารถ
4. ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะชี้แนะให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย และสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า
5. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะนึกถึงสิ่งที่ตนเองเคยทำผิดพลาดในฐานะที่เป็นบทเรียน และจะพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา

6. มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือและความไม่แน่นอน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสามารถในการเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

7. เป็นผู้มองการณ์ไกล ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสามารถในการมองการณ์ไกล สามารถที่จะนำความหวัง ความฝันมาทำให้เป็นความจริงได้

และยังกล่าวไว้อีกว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเกิดความไว้วางใจ เกิดความจงรักภักดีและเชื่อถือในตัวผู้นำ เกิดความคล้อยตาม พยายามแก้ปัญหาในการปฏิบัติ เกิดความมั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบและยอมอุทิศตนเพื่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำการเปลี่ยนผู้นำที่ดียิ่งต้องมีความสามารถในการจูงใจคนให้ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้คนรู้สึกอยากจะทำตามไปทุกหนทุกแห่งขณะเดียวกันก็ต้องส่งเสริมลูกน้องให้ได้แสดงออกถึงความรู้สึกความสามารถ ให้มีโอกาสพัฒนาตนให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ต้องสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น ซึ่งจะส่งผลให้ลูกน้องเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร

นันทกร อรุณโน (2559 : 21) ได้กล่าวว่า ลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยทั่ว ๆ ไปจะเป็นคนกล้าเผชิญหน้ากับความจริง มีการทำงานโดยมอบอำนาจให้คนอื่นทำโดยเชื่อว่าคนอื่นก็มีความสามารถทำได้ เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และจะพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีความสามารถในการเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เป็นผู้มองการณ์ไกล สามารถที่จะนำความหวัง ความฝันมาทำให้เป็นความจริงได้

จึงสรุปได้ว่า ลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะเป็นการเผชิญกับความจริงสู่ปัญหา มองเห็นปัญหาได้แบบกว้าง และเป็นองค์รวมของปัญหา และสามารถใช้อำนาจที่มีอำนาจในการบริหารจัดการคน เงิน และงานที่สำคัญ ไปสู่ความสำเร็จ และมีคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีเจตคติ ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา เพื่อรองรับการกระจายอำนาจ และเปลี่ยนองค์กรไปสู่เป้าหมาย เป็นคนกล้าและเปิดเผย เชื่อมมั่นในผู้อื่น สนใจผู้อื่น มองเห็นความสามารถ ชิดความสามารถในแต่ละคนได้อย่างถ่องแท้ ให้เกิดคุณค่าเป็นแรงผลักดัน สู่เป้าหมาย นอกจากนั้นยังเป็นผู้ที่มีความสนใจ ศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล ที่นำความหวัง เป้าหมาย ความฝันให้เกิดเป็นความจริงได้

ดังนั้น จากลักษณะสำคัญดังกล่าว การเอาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาปฏิบัติในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา ให้เกิดผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้เกิดการถ่ายทอดวิสัยทัศน์โรงเรียน คุณภาพบ้านฝัน ลงสู่การปฏิบัติของผู้ตามในที่นี้หมายถึง ครู ทำให้ครูเกิดแรงบันดาลใจ เชื่อถือในตัวผู้บริหาร ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้และเป็นวิธีการในการส่งเสริมพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้

มีขีดความสามารถ ขีดสมรรถนะเพิ่มสูงขึ้นในการวางแผนและรับรู้กับการเปลี่ยนแปลงสู่โรงเรียนคุณภาพตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการวางไว้อย่างยั่งยืน

9. เอกสารที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และพยายามทำตนให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง ประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ เช่น ทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในหลักการบริหารงาน รวมทั้งประสบการณ์ของผู้บริหาร

9.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 2) ให้ทฤษฎีของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็น การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มองเห็นว่าบุคลากรทุกคนมีความสามารถที่แตกต่างกัน โดยนำความสามารถของแต่ละบุคคลมาใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่าภายใต้บริบทของสถานศึกษานั้น ๆ ทั้งนี้โดยมีความเชื่อพื้นฐานว่า ตามลำพังเพียงแต่ผู้บริหารผู้เดียวย่อมมีข้อจำกัดภายใต้ข้อจำกัดดังกล่าว สามารถแก้ไขได้โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่งมีศักยภาพทางการบริหารเป็นทวีคูณ

เมตต์ เมตการุณจิต (2553 : 10) ได้กล่าวหลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็น การสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบ

ฉลาด จันทรสมบัติ (2553 : 176-177) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาร่วมดำเนินกิจกรรม ตั้งแต่การศึกษาแก้ปัญหา การวางแผน ดำเนินการ การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหาและการประเมินร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนให้กิจกรรมนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการยึดหลักการมีส่วนร่วม คือ หลักการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตรวจสอบร่วมรับผิดชอบ

จันทราณี สงวนนาม (2553 : 167) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการปฏิบัติงานตลอดจนการประเมินผล

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2555 : 209-211) ให้ความหมาย ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงาน

ประภาพรณ รักเลี้ยง (2556 : 123) ได้ให้ความหมาย ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็น การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง(Stakeholders) เข้ามามีส่วนร่วมตามความเหมาะสม ตั้งแต่ การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมสนับสนุน ร่วมติดตามประเมินผล ร่วม

แก้ไขปัญหาร่วมรับผิดชอบผลงานที่ออกมา ร่วมภาคภูมิใจในผลงาน/รางวัลที่เกิดจากการร่วมกันปฏิบัติงาน หรือรับข้อตำหนิต่างที่เกิดขึ้น นั่นคือร่วมทั้งผิดและชอบ

โรบบินส์ (Robbins, 1990 : 356) ให้ความหมายว่าเป็นการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจกับผู้บริหาร การมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างกำลังใจให้ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าการยินยอมปฏิบัติตามคำสั่ง ยิ่งกว่านั้นการมีส่วนร่วม จะช่วยให้บุคคลสนับสนุนเป้าหมายของกลุ่ม ตลอดจนวัตถุประสงค์ร่วมขององค์การด้วย เทคนิคการบริหารตามแนวความคิดนี้ ถือว่าเป็นการรวมเอาเป้าหมายของบุคคล และเป้าหมายขององค์การเข้าด้วยกัน (The integration of individual and organization goals) โดยผู้บริหารจะจัดสภาพการบริหารและวิธีการปฏิบัติต่อ บุคคลในองค์การ ให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายของเขา และควบคุมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายขององค์การ

โสภิตา คล้ายหนองสรวง (2558 : 20) การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ จัดให้มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ร่วมกัน และให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

วันชัย โกลละสุต (2561 : ออนไลน์) ได้ให้ความหมาย ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้
การบริหาร หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุม การปฏิบัติการในองค์การและการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การหรืออีกความหมายหนึ่ง คือ กระบวนการทำงานเพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่เป็นผลสำเร็จด้วยการใช้บุคคล และทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุซึ่งเป้าหมายของความต้องการ

การมีส่วนร่วม หมายถึง ทรัพยากรในการบริหารที่เป็นส่วนของคุณคนในแต่ละระดับ การปฏิบัติมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนการจัดองค์การ การสั่งการและควบคุมการปฏิบัติในแต่ละส่วนอย่างเต็มความสามารถ ทั้งในทิศทางเพื่อการปฏิบัติด้านเดียว หรือการนำเสนอซึ่งความคิดในการดำเนินการตามกระบวนการนั้นอย่างใดอย่างหนึ่ง

การบริหารแบบมีส่วนร่วม จึงหมายถึง การที่บุคคลในองค์กรหรือต่างองค์กรได้ร่วมกันเพื่อจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จ ทั้งนี้การมีส่วนร่วม นั้น ๆ จะอยู่ในขั้นตอนใด ๆ ก็ตาม โดยขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถประสบการณ์ ข้อจำกัดขององค์กรในแต่ละกระบวนการของการดำเนินการบริหารเป็นเกณฑ์

จึงสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบประชาธิปไตย เป็นโอกาสให้ผู้ร่วมงานผู้มีส่วนได้เสียที่ทุกคนมีความสำคัญได้แสดงความคิดเห็นร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมสนับสนุน ร่วมติดตาม

ประเมินผล ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมรับผิดชอบของผลงานที่ออกมา ร่วมภาคภูมิใจในผลงานหรือได้รางวัลที่เกิดจากการร่วมปฏิบัติงานหรือข้อตำหนิต่างๆที่เกิดขึ้นนั้น คือ ความรับผิดชอบร่วมกัน

9.2 หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม นั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้แนวคิดที่แตกต่างกัน ดังนี้

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 62-63) ได้ให้แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารอีกรูปแบบหนึ่งที่ผู้บริหารจะต้องใช้ศิลปะในการบริหารมากกว่าใช้ศาสตร์ สำหรับการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงานให้เขามีส่วนร่วมปริมาณเท่าใด เป็นคำถามที่ตอบได้ยากมากซึ่งไม่มีสูตรสำเร็จ ขึ้นอยู่กับทักษะ ประสบการณ์ รวมถึงความสามารถในการจัดการของผู้บริหารแต่ละคน ดังนั้น แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม อาจจำแนกได้ดังนี้

1. การร่วมคิด หมายความว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานบางคน บางกลุ่มหรือทั้งหมดร่วมคิด อาจจะเป็นทั้งทางตรงและทางอ้อม การร่วมคิดมีประโยชน์หลายประการต่อองค์กร โดยทั่วไปก่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน เป็นการเปิดใจของผู้บริหาร อย่างไรก็ตาม การคิดเป็นกระบวนการขั้นต้นของการดำเนินงาน สำหรับการเริ่มต้นด้วยการคิดก็คือการแสดงความเป็นเจ้าของ ตั้งแต่เริ่มต้นเพื่อการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

2. การร่วมทำ หมายความว่า ผู้บริหารจะต้องนำผลของการร่วมคิดที่ได้ตกผลึกแล้วนำไปสู่การปฏิบัติในระยะเวลาที่เหมาะสม สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานในแต่ละคน ในความแตกต่างที่ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงต่อองค์กร ดังนั้นการร่วมทำจะต้องคำนึงถึงทีมงานที่มีศักยภาพเป็นสำคัญ

3. ร่วมประเมินผลงาน หมายความว่า การประเมินผลงานต้องไม่มอบหมายให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง โดยเฉพาะที่เรียกว่า ฝ่ายประเมินผล แต่การประเมินผลงานที่ดีจะต้องเป็นผลมาจากการกำหนด เครื่องมือวัดผลที่มีคุณภาพ โดยผู้ร่วมงานในแต่ละฝ่ายแต่ละแผนกได้มีโอกาสร่วมกันเสนอประเด็นที่ต้องการวัดผล พร้อมทั้งกำหนดค่าคะแนนที่เหมาะสม เมื่อได้คะแนนจากการวัดผลแล้วนำคะแนนดังกล่าวไปใช้ในการประเมินผล โดยเทียบกับเกณฑ์หรือเทียบเคียงกับการปฏิบัติในรอบปีที่ผ่านมาได้

4. ร่วมยอมรับในผลการประเมิน หมายความว่า ผลของการประเมินที่เกิดขึ้นจากเครื่องมือวัดผลที่มีคุณภาพ ผลของการประเมินจะปรากฏออกมาในรูปแบบลักษณะใดก็ต้องยอมรับ และไม่ควรมองหาข้อตำหนิต่างๆที่เกิดจากการปฏิบัติให้บุคคลใดหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยเฉพาะ ทั้งนี้จะต้องรับผิดชอบร่วมกันทั้งทีมงาน

5. ร่วมปรับปรุงวิธีการทำงานใหม่ หมายความว่า การปฏิบัติในทุกองค์กร เมื่อวงจรการปฏิบัติงานจบลง ผลของงานทั้งผ่านเกณฑ์และไม่ผ่านเกณฑ์ มีความจำเป็นจะต้องเสนอแนะปรับปรุง

การทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้นไป โดยใช้วิธีการที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ปรับปรุงตามความเหมาะสม เพื่อยกระดับวิธีการบริหารของตนเองต่อไป

ซึ่งแนวทางการดำเนินการแบบมีส่วนร่วมนั้น ผู้บริหารเองต้องมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการบริหารเพื่อจุดประกายให้ทุกคนที่เข้ามาร่วมงานได้เกิดการหยั่งรู้ในงานตามบทบาทหน้าที่ พร้อมทั้งจะทำงานควบคู่ไปกับผู้บริหารอย่างเต็มกำลังความสามารถ ถึงอย่างไร ก็ตามประการสำคัญคือผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมตลอดเวลาตามแนวทางการดำเนินการแบบมีส่วนร่วม และต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความโปร่งใสในวิถีแห่งประชาธิปไตย

ทิพวรรณ เสนจันทร์ฉชัย (2553 : 36) ได้นำเสนอการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมโดยใช้เทคนิคขบ 5 กลีบ มาเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

กลีบที่ 1 R (Review) คือ การร่วมกันทบทวน ศึกษาผลการจัดการศึกษาในห้วงเวลาที่ผ่านมาจากข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลเชิงประจักษ์ ทบทวนบริบทของสถานศึกษา ทั้งที่เป็นโอกาส วิกฤติ ปัญหา และอุปสรรค หากพบว่าดีเหมาะสมอยู่แล้วจึงสานต่อ หากพบว่ามีส่วนที่ยังบกพร่อง จึงปรับปรุงแก้ไข หรือคิดใหม่ทำใหม่

กลีบที่ 2 A (Appreciative Inquiry) คือ การร่วมเสริมสร้างพลังบวกโดยการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นการสานสัมพันธ์ เสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้องในการร่วมคิดร่วมพัฒนาการศึกษา

กลีบที่ 3 V (Vision/Share Vision) คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้วยการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เพราะวิสัยทัศน์เป็นความฝันของทุกคน หากเราร่วมกันคิดดี ปฏิบัติดีเพื่อให้ฝันเป็นจริง รวมทั้งครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีพลังแล้ว เชื่อได้ว่าผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขแน่นอน

กลีบที่ 4 O (Opportunity) คือ การร่วมกันสร้างโอกาส สร้างทุก ๆ สถานการณ์ให้เป็นโอกาสแม้สถานการณ์นั้นจะเป็นวิกฤตก็ตาม ไม่นำเอาวิกฤตและความขาดแคลนมาเป็นข้ออ้างหรืออุปสรรคในการทำงานร่วมแรงร่วมใจ ร่วมลงมือดำเนินการใด ๆ ก็ตามที่ก่อให้เกิดผลดีต่อผู้เรียน บุคลากร สถานศึกษา และชุมชน

กลีบที่ 5 R (Result) คือ การร่วมกันมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพราะผลสัมฤทธิ์เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหารหรือการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังมากที่สุด คือ คุณภาพของผู้เรียน และคุณภาพของการจัดการศึกษา การให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์ใดๆ นั้นเป็นสิ่งที่ยากยิ่ง ดังนั้นจึงได้คิดวางแผนร่วมปฏิบัติกิจกรรมที่จะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ อีกทั้งร่วมกันประเมินผลกิจกรรมตลอดจนร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

คริส อากีรีส (Chris Argyris ; อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2553 : 166) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์การที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์การ ควรประกอบด้วยสาระสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์การย่อมมีความผูกพันกับองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ แม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็น ก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การแล้ว

2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้ว ยังช่วยให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิก และความร่วมนั้นจะแพร่ขยายไปทั้งองค์การ ทำให้สมาชิกทั้งองค์การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะมีผลทั้งทางใจ การยอมรับ การสนับสนุน และผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็น และยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์การ

ไบรย์แมน (Bryman, 1986 : 139) ได้เสนอแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่จะมีผลต่อทัศนคติการปฏิบัติงาน และการกระตุ้นใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการ ได้แก่

1. บรรยากาศของการมีส่วนร่วม ควรจะต้องทำให้แนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้นและบรรยากาศจะมีลักษณะของการไม่เป็นทางการมากกว่า

2. ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายองค์การให้เท่าเทียมกัน

3. ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจและความเป็นอิสระเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น

4. บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

แอนโทนี (Anthony, 1978 : 13 ; อ้างถึงใน ทับทิม แสงอินทร์, 2559 : 18-19) ได้ระบุถึงลักษณะสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่ามี องค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนในการตัดสินใจ (subordinate involvement) โดยผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของตน และตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบด้วยความรอบคอบ มีเหตุผล และคำนึงถึงประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก

2. สิ่งที่ต้องตัดสินใจต้องเป็นเรื่องสำคัญ (involvement in important decisions or issue) การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะต้องเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ โดยความสำคัญดังกล่าวเป็นความสำคัญของทั้งองค์กรและตัวผู้ใต้บังคับบัญชา

การที่ผู้บริหารเลือกเฉพาะเรื่องที่ไม่สำคัญหรือไม่เกี่ยวข้องมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมลักษณะเช่นนี้ไม่ใช่ลักษณะที่ถูกต้องของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

3. มีการแบ่งอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (shared authority) ตามหลักการแล้ว การแบ่งอำนาจการตัดสินใจของผู้บริหารให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้ทำให้อำนาจของผู้บริหารลดลง แต่การแบ่งอำนาจการตัดสินใจไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชากลับทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบงานมากขึ้น ถ้าผู้บริหารกลัวการเสียอำนาจส่วนนี้และไม่ยอมแบ่งอำนาจการตัดสินใจไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชา การบริหารแบบมีส่วนร่วมก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้

สวานส์เบอร์ก (Swansburg, 1996 ; อ้างถึงใน ทับทิม แสงอินทร์, 2559 : 19) ได้แบ่งองค์ประกอบสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ และสรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

1. การไว้วางใจกัน (trust) การไว้วางใจกันถือว่าเป็นปรัชญาพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หากได้รับความไว้วางใจให้ดำเนินงาน ฝ่ายบริหารเพียงดูแลความก้าวหน้าเป็นระยะๆ และดูแลผลสุดท้ายของงานก็เพียงพอแล้ว ดังนั้นฝ่ายบริหารจึงควรมอบอำนาจการตัดสินใจเท่าที่จะสามารถทำได้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

2. ความผูกพัน (Commitment) การที่แต่ละคนทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาปฏิบัติร่วมกัน มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน และการที่บุคคลในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รู้เป้าหมายขององค์กร จะก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะทำผลประโยชน์ให้กับองค์กร

3. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Goals and Objectives) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของผู้บริหาร ร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมขจัดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะทุกคนมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ (autonomy) หมายถึงผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ

5. คุณลักษณะอื่น ๆ (Other Characteristics) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ควรเป็นเรื่องของการให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม ไม่ใช่การกีดกันคนออกไปจากการมีส่วนร่วม และการมีส่วนร่วมนั้นต้องเป็นไปโดยความสมัครใจไม่ใช่การบังคับ

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2555 : 209-211) ได้นำแนวคิดจากนักวิชาการ มาสรุปเป็นหลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 6 ประการ คือ

1. การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ คือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญขององค์กร มีการแบ่งอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเกิดความตระหนักถึงความสำคัญ

ของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของตนและตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบด้วยความมีเหตุผลและคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

2. ความไว้วางใจกัน คือ แนวคิดที่เป็นปรัชญาพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หากได้รับความไว้วางใจให้ดำเนินงาน ฝ่ายบริหารเพียงดูแลความก้าวหน้าเป็นระยะๆ และดูแลผลสุดท้ายของงานก็เพียงพอแล้ว

3. การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ คือ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของผู้บริหาร ร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กรอย่างมีความชัดเจนที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะทุกคนมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

4. มีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ

5. ความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน คือ การที่แต่ละคนทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาปฏิบัติร่วมกัน มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน และการที่บุคคลในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รู้เป้าหมายขององค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการร่วมกัน และร่วมมือกันอย่างเต็มที่ตามกระบวนการมีส่วนร่วมซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะทำผลประโยชน์ให้กับองค์กร

6. การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือ การให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้มีบทบาทในการร่วมตัดสินใจ ดังนั้นข้อมูลข่าวสารจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะทำให้การตัดสินใจนั้นถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

วันชัย โกลละสุข (2561 : ออนไลน์) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นเหตุผลที่จำเป็นต่อหลักการบริหารหรือการจัดการองค์กร คือ

- 1) ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวัง
- 2) กระบวนการตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้กว้างขวางและเกิดการยอมรับได้
- 3) เป็นหลักการของการบริหารที่เป็นผลต่อการดำเนินการเชิงวิเคราะห์ด้วยเหตุผล วิชาการเพื่อความคิด (การเปิดกว้าง) การระดมความคิด (ระดมสมอง) ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจได้
- 4) ลดช่องว่างของระบบการสื่อสารในองค์กรและจัดปัญหาความขัดแย้งได้

จึงสรุปได้ว่า หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม หลัก ๆ มีไว้ 6 ประการ ได้แก่ การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ การไว้วางใจกัน การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินงาน มีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ ความผูกพันต่อ

กันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้มีส่วนตัดสินใจ มีการทำงานปฏิบัติงานให้เกียรติไว้วางใจกัน ร่วมกันปรับปรุงแก้ไขพัฒนาเป้าหมายของสถานศึกษา ทุกคนมีอิสระในความคิด การตัดสินใจและดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ ผู้บริหารและครูได้มาปฏิบัติงานร่วมกันช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันเกิดความผู้พันต่อกันและร่วมมือกันอย่างเต็มที่เพื่อเป้าหมาย ประโยชน์ และคุณค่าในสถานศึกษา ซึ่งในการตัดสินใจและปฏิบัติงานร่วมกันนั้นภายใต้ฐานข้อมูลที่เป็นจริง ถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย จึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญของความสำเร็จของงาน

ดังนั้น การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะมีขีดความสามารถเพิ่มสูงขึ้นของการปฏิบัติตามหน้าที่และนโยบายไปสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล มีคุณภาพมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพที่กำหนดไว้ทุกประการ

9.3 รูปแบบและวิธีการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม

รูปแบบในการบริหารแบบมีส่วนร่วมหรือที่นักวิชาการบางท่านเรียกว่าแบบแผนการบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้ หมายถึง วิธีการในการบริหารที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งมีรูปแบบแตกต่างกันออกไป ซึ่งรูปแบบและวิธีการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีนักการศึกษาได้กล่าวไว้หลายท่านหลายแนวทาง ได้แก่

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545. 10-14 ; อ้างถึงใน ทับทิม แสงอินทร์, 2559 : 21-22) ได้เสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 รูปแบบ ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1. รูปแบบการปรึกษาหารือ (Consultative Management) เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในรูปแบบของคณะกรรมการ (Committee) เช่น คณะกรรมการโครงการ คณะกรรมการดำเนินงาน คณะกรรมการเฉพาะกิจหรือคณะกรรมการที่เรียกชื่ออย่างอื่น รูปแบบนี้เป็นการกระจายอำนาจการบริหารและการตัดสินใจเหมาะสมสำหรับใช้กับผู้บริหารระดับต้นขึ้นไป โดยการมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าคณะทำงานหรือประธานโครงการ ประธานคณะกรรมการ หรือกรรมการ เป็นต้น

2. รูปแบบกลุ่มคุณภาพ (Q.C. circles) เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานในรูปแบบของกลุ่มบุคคล 3-10 คนที่อยู่หน่วยงานเดียวกัน รูปแบบกลุ่มคุณภาพนี้เหมาะสมสำหรับใช้กับผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติหรือระดับหัวหน้างาน เพราะเป็นการฝึกฝนและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสทำงานร่วมกัน เพื่อค้นหาปัญหา วิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุของปัญหา ตลอดจนคิดหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งมีกระบวนการในการบริหารกลุ่มสร้างคุณภาพ 4 ขั้นตอน คือ P (Plan) การวางแผน D (Do) การปฏิบัติ C (Check) การตรวจสอบและ A (Action) การปรับปรุงแก้ไข หรือ PDCA นั่นเอง อย่างไรก็ตาม ระบบกลุ่มคุณภาพจะใช้ได้ผลดีก็ต่อเมื่อมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิค

กลุ่มคุณภาพ และการใช้กระบวนการกลุ่มให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องและที่สำคัญที่สุดคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน ต้องอยู่ในเกณฑ์สูง จึงจะสามารถนำระบบกลุ่มคุณภาพนี้มาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. รูปแบบระบบข้อเสนอแนะ (Suggestion System) เป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ได้ผลมาในทางปฏิบัติ โดยมีลักษณะแตกต่างจากข้อเสนอแนะที่มักพบเห็นทั่ว ๆ ไปที่มีลักษณะเป็นกล่องหรือตู้รับฟังความคิดเห็นเท่านั้น กล่าวคือรูปแบบนี้จะมีแบบฟอร์มข้อเสนอแนะให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องกรอกตามแบบที่กำหนด เช่น ปัญหาที่พบคืออะไร สาเหตุของปัญหามาจากอะไรบ้าง และผลที่คาดว่าจะได้รับนั้นเป็นอย่างไร สำหรับแบบฟอร์มที่กำหนดนี้อาจแตกต่างกันไปตามความต้องการของแต่ละหน่วยงาน แต่มีหลักปฏิบัติเดียวกัน คือ จะต้องมีความกระตือรือร้นในการพิจารณาข้อเสนอแนะ มีหน้าที่ในการประเมินข้อเสนอแนะจากแบบฟอร์มต่าง ๆ นั้นว่าเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพียงใด ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมีมากน้อยแค่ไหนและสมควรดำเนินการตามข้อเสนอแนะหรือไม่ แล้วนำมาเสนอผู้มีอำนาจพิจารณาดำเนินการต่อไป และถ้าข้อเสนอแนะใดมีการนำไปปฏิบัติ ควรมีการประชาสัมพันธ์และพิจารณาให้ผลตอบแทนเป็นรางวัลหรือผลตอบแทนอื่นๆ ตามที่หน่วยงานกำหนด ซึ่งรูปแบบนี้เหมาะสำหรับใช้กับผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ อาจเสนอความคิดเห็นคนเดียว หรือมากกว่าก็ได้ ซึ่งรูปแบบนี้จะได้ผลดีก็ต่อเมื่อมีองค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 นโยบาย เป้าหมายขององค์การต้องชัดเจน

องค์ประกอบที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต้องอยู่ในระดับสูง

องค์ประกอบที่ 3 การกำหนดผลตอบแทนที่จะให้แก่ผู้เสนอความคิดซึ่งจะต้องสร้างความรู้สึกว่าคุณค่าและมีผลทางจิตใจ ระบบและขั้นตอนการพิจารณาแล้วจะต้องรวดเร็วมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาแน่นอนชัดเจน ตลอดจนการแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้เสนอความคิดได้ทราบอย่างรวดเร็ว พร้อมเหตุผล

องค์ประกอบที่ 4 การประชาสัมพันธ์หรือให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาด้านความคิดสร้างสรรค์ และการใช้แบบฟอร์มข้อเสนอแนะให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ อย่างไรก็ตาม แม้ว่ารูปแบบนี้จะช่วยให้ผู้บริหารได้ความคิดที่หลากหลายในการปฏิบัติหรือปรับปรุงงานตามอุปสรรคที่สำคัญของระบบ ข้อเสนอแนะ คือการเขียน เนื่องจากผู้เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ โดยเฉพาะในชุมชน ชนบท มีความรู้ระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 4 หรือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อาจมีปัญหาในการเรียน ดังนั้น วิธีแก้ที่ดีก็คือการเปิดโอกาสให้ผู้เสนอความคิดมานั่งคุยกันตัวต่อตัว หรือไปหาข้อมูลโดยการสอบถามหรือสัมภาษณ์โดยตรง

4. รูปแบบระบบส่งเสริมให้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ (Employee ownership plan) รูปแบบนี้พบบ่อยในการบริหารกิจการของบริษัท หน่วยงานเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ โดยการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการด้วยการลงทุนซื้อหุ้นของบริษัท หรือบริษัทอาจจ่าย

โบนัส ส่วนหนึ่งเป็นทุนเรือนหุ้นในแต่ละปี จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการเอง และมีความรู้สึกผูกพันในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน ดังนั้นในรูปแบบนี้ผู้บริหารอาจจะนำมาประยุกต์โดยการสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกการเป็นเจ้าของของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายพึงพอใจที่จะมีส่วนร่วมให้มากที่สุด

สันติ บุญภิรมย์ (2553 : 65) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือบุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถได้เข้ามามีส่วนร่วมกับผู้บริหาร การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยทั่วไปมี 2 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบคณะกรรมการ สำหรับคณะกรรมการที่มาร่วมงานกับผู้บริหารเป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการทั้งที่มีการแต่งตั้งเป็นการถาวรตามวาระ หรืออาจจะแต่งตั้งเป็นการชั่วคราวตามภาระหน้าที่ คณะกรรมการสามารถช่วยเหลือผู้บริหารได้มากเนื่องด้วยคณะกรรมการได้ช่วยกันกลั่นกรองอย่างรอบคอบในการดำเนินงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะการดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการ ผู้บริหารต้องเป็นนักประชาธิปไตยที่แท้จริง พร้อมทั้งมีไหวพริบในการจับประเด็นของกรรมการแต่ละท่านที่ให้ความเห็น ซึ่งมีคุณค่ายิ่งต่อการวินิจฉัยในเรื่องนั้นๆ โดยเฉพาะต่อการเลือกสรรกรรมการที่มีคุณภาพ

2. รูปแบบบุคคล สำหรับการเชิญบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้บริหารก็สามารถกระทำได้เป็นลักษณะของผู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ เนื่องด้วยผู้บริหารมีภาระมากต้องทำงานรอบด้าน หากได้มีผู้ช่วยเหลือกลั่นกรองงาน ซึ่งแนะในรายละเอียดหรือเป็นที่ปรึกษาบรรยายสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อวัตถุประสงค์ในความชัดเจนในเรื่องนั้น ๆ

เดวิส (Keith Davis, 1981 : 162-167 ; อ้างถึงใน ทับทิม แสงอินทร์, 2559 : 24-25)

ได้แสดงประเภทของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม 6 แบบ สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

1. การบริหารแบบปรึกษาหารือ (Consultative management) เป็นการบริหารที่ฝ่ายบริหาร ปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนที่จะตัดสินใจ โดยฝ่ายบริหารจะกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดในประเด็นที่ตนเองต้องการปรึกษา แต่โดยทั่วไปมักกระตุ้นให้คิดในแง่มุมมองที่สนับสนุนความคิดของตนเอง หลังจากนั้นจึงตัดสินใจ การบริหารแบบนี้ผู้บริหารมักจะไม่นำทุกเรื่องมาปรึกษาหารือกับลูกน้องแต่จะสร้างบรรยากาศให้เป็นบรรยากาศของการปรึกษาหารือ ซึ่งสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารลักษณะนี้คือ การที่ฝ่ายบริหารควรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง และผู้ใต้บังคับบัญชาจะเห็นว่าความคิดของพวกเขาเป็นสิ่งที่มีความหมาย

2. การบริหารแบบประชาธิปไตย (Democracy management) เป็นการบริหารที่ใช้ความคิดจากกลุ่มให้เป็นประโยชน์โดยให้ทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น แต่ละคนมีเสียงหนึ่งเท่ากัน (One Man-One Vote) การตัดสินใจมาจากมติของกลุ่มโดยสมาชิกทุกคนมีอิสระที่จะ

แสดงความคิดเห็น และโน้มน้าวคนอื่น ๆ อย่างไรก็ตามผู้บริหารแบบประชาธิปไตยอาจใช้สิทธิ์ที่จะไม่ปฏิบัติตามความเห็นของกลุ่มได้ กรณีที่ความเห็นนั้นไม่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

3. การบริหารแบบคณะกรรมการ (Work Committees) เป็นการบริหารที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน เช่น บริษัทต้องการเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้น ต้องการลดค่าใช้จ่ายในการผลิต ต้องการลดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานลง เป็นต้น ปัญหาและความต้องการเหล่านี้สามารถใช้การบริหารแบบคณะกรรมการเข้ามาปรับปรุงแก้ไขได้ โดยการตั้งคณะกรรมการให้มีหน้าที่ศึกษาหาวิธีการในการแก้ไข ปรับปรุง โดยปกติคณะกรรมการจะประกอบด้วยฝ่ายบริหารและพนักงาน แต่ก็อาจเป็นฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งก็ได้ โดยคณะกรรมการอาจเป็นคณะกรรมการกลุ่มเล็กๆ หรือ คณะทำงานคณะใหญ่ที่ให้คนงานทุกคนร่วมเป็นคณะกรรมการก็ได้ ทั้งนี้แล้วแต่เรื่องที่ต้องการแก้ไขปรับปรุง ตัวอย่างของคณะกรรมการได้แก่ คณะทำงานเพื่อปรับปรุงการทำงาน คณะทำงานกลุ่มควบคุมคุณภาพ คณะทำงานเพื่อความปลอดภัย เป็นต้น

4. การบริหารแบบให้ข้อเสนอแนะ (Suggestion Programs) เป็นการบริหารที่มุ่งใช้ความเห็นของแต่ละบุคคลให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน โดยคนงานเขียนข้อเสนอแนะลงในแบบฟอร์มและส่งให้ฝ่ายบริหาร เช่น ส่งไว้ที่กล่องรับข้อเสนอแนะ วิธีการนี้หน่วยงานจะได้รับความคิดและวิธีการต่างๆ ที่สามารถนำมาแก้ปัญหาและพัฒนางานของหน่วยงานได้ โดยผู้เป็นเจ้าของความคิดจะได้รับรางวัลตอบแทน

5. การบริหารแบบคณะกรรมการบริหารระดับกลาง (Middle Management Committees) เป็นการบริหารที่ใช้พลังความร่วมมือจากกลุ่มผู้บริหารระดับกลาง โดยผู้บริหารระดับกลางฝ่ายต่าง ๆ มาร่วมกันศึกษาปัญหาของหน่วยงานและเสนอแนวทางเพื่อการแก้ปัญหานั้น วิธีการนี้จำเป็นจะต้องให้กลุ่มของผู้ศึกษาได้รับข้อมูลต่าง ๆ อย่างเต็มที่ และไม่ถูกควบคุมจากผู้บริหารที่สูงกว่าการศึกษาปัญหาก็ต้องกระทำอย่างจริงจัง รอบคอบระมัดระวัง ก่อนที่จะเสนอความคิดไปสู่การปฏิบัติ

การบริหารลักษณะนี้จัดเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมประเภทหนึ่ง ซึ่งมีประโยชน์ในการช่วยพัฒนาทักษะของผู้บริหารรุ่นเยาว์ให้ก้าวไปเป็นผู้บริหารระดับสูงต่อไป นอกจากนี้ยังช่วยปรับปรุงความร่วมมือในกลุ่มผู้บริหารให้ดีขึ้น มีทักษะในการบริหารเพิ่มขึ้นและเป็นสิ่งกระตุ้นพัฒนาการทางการบริหารที่ดี โดยผลที่ได้คือความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดใหม่ที่จะนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง อย่างไรก็ตามวิธีการนี้จะต้องสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความคิดและข้อเสนอแนะต่างๆ ของตนเอง โดยกลุ่มผู้บริหารระดับกลางควรต้องศึกษาเรื่องราวต่างๆ อย่างจริงจังและรอบคอบระมัดระวังด้วย

6. การบริหารแบบร่วมเป็นกรรมการบริหาร (Codetermination) เป็นการบริหารที่ยินยอมให้ตัวแทนของฝ่ายคนงานเข้ามาร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารด้วย วิธีการนี้เริ่มมีครั้งแรกในเยอรมันตะวันตกในช่วงทศวรรษที่ 1940 และต่อมาได้กระจายไปยังประเทศอื่น ๆ สำหรับ

อัตราส่วนของตัวแทนจากฝ่ายคนงานนั้นไม่ตายตัว บางประเทศอาจกำหนดให้มีอัตราส่วน 1 ใน 3 ของคณะกรรมการบริหาร บางประเทศก็กำหนดจำนวนไว้แน่นอนว่าให้มีตัวแทนเพียง 2 คนเท่านั้น แต่บางประเทศก็กำหนดไว้ถึงกึ่งหนึ่งของกรรมการบริหาร

การบริหารลักษณะนี้มีผลดีที่ช่วยให้ฝ่ายบริหารและฝ่ายคนงานมีความเข้าใจปัญหาของแต่ละฝ่ายได้ดีขึ้น แต่ก็มีข้อจำกัด เช่น ทำให้การตัดสินใจล่าช้า ลดความสามารถในการบริหารจัดการลง มีงานกระตาศมากเกินไป ใช้เวลาในการประชุมมากเกินไป เป็นต้น

วันชัย โกลละสุต (2561 : ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดว่าการบริหารงานขององค์กรใด ๆ นั้น มีรูปแบบอยู่หลายสถานะ สิ่งที่จะส่งผลต่อการเกิดบรรยากาศเพื่อทุกคนและยังไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายที่ต้องการนั้นมีความจำเป็นในทิศทางของการสร้างและสนับสนุน คือ

1. การพัฒนาความรู้สึกที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการที่บุคคลในฐานะต่าง ๆ ต้องก่อความรู้สึกและสร้างแรงกระตุ้นต่อบุคคลอื่น ๆ ให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ บนพื้นฐานแห่งความที่บุคคลมีความมั่นใจว่าเหตุและผลทางความคิดจะได้รับการสนับสนุน
2. การริเริ่มลักษณะแห่งพฤติกรรมบุคคล เป็นข้อคิดแห่งการสร้างรูปลักษณ์ของการแสดงออกของบุคคล ลดและขจัดปมความคิดแย้งหรือความขลาดกลัวจากพฤติกรรมบุคคลให้ลดน้อย สร้างความกล้าต่อการแสดงออก
3. การเปิดโอกาสเพื่อการแลกเปลี่ยน ย่อมเป็นผลดีต่อกลุ่มและบุคคลได้ในระดับกระทำ เพราะโอกาสเพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใด ๆ หรือประสบการณ์มักถูกปิดกั้นด้วยคำสั่งหรือความคิดเบื้องต้น การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แลกเปลี่ยนย่อมส่งผลต่อเหตุและผลในการพัฒนาความคิดต่าง ๆ ได้
4. การสนับสนุนแนวความคิดที่สามารถเป็นแบบอย่างได้ ซึ่งการสนับสนุนแนวคิดเหล่านั้นสามารถดำเนินการในทิศทางของงบประมาณหรืออื่นใดเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดผลแห่งการสร้างสถานะบุคคลให้ไว้วางใจองค์กรให้ความร่วมมือต่อองค์กรได้มาก
5. สถานการณ์เพื่อการบริหารหรือจัดการ ผู้บริหารต้องคำนึงถึงสถานการณ์ในการจัดการงานด้วยเสมอเพื่อผลสูงสุด การเลือกแบบการบริหารใด ๆ ย่อมส่งผลต่อการมีส่วนร่วมได้ ปัจจุบันการบริหารส่วนใหญ่ มุ่งแบบการมีส่วนร่วมเพราะเป็นการเปิดโอกาสแห่งบรรยากาศการริเริ่มสร้างสรรค์
6. การมองหาความคิดเฉพาะในส่วนที่ดี เป็นมุมมองของการบริหารที่ต้องการผลสัมฤทธิ์ว่าเมื่อบุคคลใดเสนอแนวคิดเพื่องานแล้วควรได้เห็นความเหมาะสมและทิศทางการเสนอของบุคคลอื่น ๆ ด้วยดี มิใช่มุ่งแนวทางเพื่อความขัดแย้งหรือสร้างฐานการไม่ยอมรับให้เกิดขึ้น
7. จูงใจให้เกิดการสร้างกระบวนการความคิดให้เกิดในทุกกลุ่มงาน การสร้างแรงจูงใจย่อมเป็นผลต่อบุคคลที่ก้าวมาสู่การต้องการมีส่วนร่วมเสมอหากผลตอบแทนเหล่านี้มีคุณค่าและประโยชน์ต่อตน ทั้งนี้ย่อมขึ้นกับปฏิภยาของบุคคลโดยรวมขององค์กรด้วยว่าจะทำได้เพียงใด

จึงสรุปได้ว่า รูปแบบการมีส่วนร่วมของเดวิส (Davis ทั้ง 6 แบบ) นั้นมีเนื้อหาสาระสำคัญ ได้แก่ การบริหารรักษาหรือ การบริหารแบบประชาธิปไตย การบริหารแบบคณะทำงาน การบริหารแบบข้อเสนอแนะ การบริหารแบบคณะกรรมการบริหารระดับกลาง การบริหารแบบร่วมเป็น กรรมการบริหาร การบริหารลักษณะนี้จัดเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งมีประโยชน์ในการพัฒนาทักษะของผู้บริหาร ที่มีประสบการณ์น้อยยังเป็นรุ่นเยาว์ให้ก้าวไปสู่ผู้บริหารมืออาชีพ เป็นผู้บริหารระดับสูงต่อไป สำหรับการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกรรมการบริหารเป็นการบริหารที่ช่วยให้ฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติงานมีความเข้าใจในปัญหาของแต่ละฝ่ายให้ดีขึ้น แต่มีข้อจำกัด เช่น ทำให้ตัดสินใจล่าช้า ซึ่งการบริหารที่กล่าวมาขึ้นกับบริบทขององค์กรนั้นที่จะนำไปใช้ในการบริหารงานของแต่ละองค์กร

9.4 การจำแนกขั้นตอนการมีส่วนร่วม

การจำแนกการมีส่วนร่วมตามขั้นตอนการมีส่วนร่วม สามารถจำแนกขั้นตอนหรือประเภทของการมีส่วนร่วมแบ่งออกเป็น 4 ชั้น (ธีระพงษ์ แก้วหาวงษ์, 2543 : 149-163 ; อ้างถึงใน สุจันทรา สะพุ่ม, 2560 : 28-29) ดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในกระบวนการของการตัดสินใจ ประการแรกที่จะต้องกระทำ ก็คือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชาชนที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจนี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการไปเรื่อย ๆ ตั้งแต่การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการ ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้จนกว่าจะสำเร็จเสร็จสิ้นในการดำเนินงาน

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ได้มาจากคำถามที่ว่าใครจะทำประโยชน์ให้โครงการได้บ้างและทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงานและประสานงาน การให้ความช่วยเหลือด้านแรงงานหรือข้อมูล เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นั้น จากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว จะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย รวมทั้งผลที่เป็นประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคม

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตก็คือ ความเห็น (Views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectations) ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

สุจันทรา สะพุ่ม (2560 : 28-29) ได้สรุปแนวคิดที่สำคัญ ถึงการจำแนกขั้นตอนของการมีส่วนร่วมดังกล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมที่แท้จริง นั้นน่าจะมี 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ขั้นตอนนี้เป็นส่วนแรกที่สำคัญที่สุด เพราะถ้าชาวบ้านยังไม่สามารถเข้าใจปัญหาและค้นหาสาเหตุของปัญหาด้วยตนเองได้ กิจกรรมที่ตามมาก็ไร้ประโยชน์ เพราะจะขาดความเข้าใจและมองไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรมนั้น แต่อาจมองปัญหาไม่ได้เด่นชัด เจ้าหน้าที่หรือนักพัฒนาจึงเสมือนกระจกเงาผู้คอยสะท้อนภาพให้ชุมชนมองเห็นและวิเคราะห์ปัญหาได้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม เป็นขั้นตอนที่ขาดไม่ได้ หากเจ้าหน้าที่หรือนักพัฒนาต้องการแต่ผลงานการพัฒนาให้เสร็จสิ้นโดยฉับไว ก็จะดำเนินการวางแผนงานด้วยตนเอง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการวางแผนจะช่วยให้ชุมชนเข้าใจปัญหา พัฒนาประสิทธิภาพของตนเอง และสามารถวางแผนได้ด้วยตนเองในที่สุด

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการลงทุนและการปฏิบัติงาน การที่ชุมชนมีทรัพยากรที่สามารถลงทุนและปฏิบัติงานได้ เพราะจากประสบการณ์การทำงานในชนบท อย่างน้อยก็มีแรงงานของตนเองเป็นขั้นต่ำสุดที่จะเข้าร่วมได้ และในหลาย ๆ แห่งก็สามารถที่จะร่วมลงทุนในกิจกรรมหลาย ๆ ประเภทได้ การร่วมลงทุนและปฏิบัติงานจะทำให้ชุมชนรู้จักคิดต้นทุนให้กับตนเองในการดำเนินงานและจะระมัดระวังรักษากิจกรรมที่สร้างขึ้นเพราะจะมีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ ซึ่งต่างไปจากสภาพการลงทุนและการปฏิบัติงาน ทั้งหมดมาจากปัจจัยภายนอกและการบำรุงรักษาจะไม่เกิดขึ้นเพราะรู้สึกไม่ใช่ชุมชน นอกจากนั้นการร่วมปฏิบัติงานด้วยตนเอง ทำให้ได้เรียนรู้การดำเนินกิจกรรมอย่างใกล้ชิด และเมื่อเห็นประโยชน์ก็สามารถจะดำเนินกิจกรรมชนิดนั้นด้วยตนเองต่อไปได้

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงาน ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งอีกเหมือนกัน เพราะถ้าหากการติดตามและการประเมินผลงานขาดการมีส่วนร่วมของชุมชนแต่เป็นการดำเนินการโดยบุคคลภายนอก ชุมชนก็ไม่สามารถทราบว่าการดำเนินงานที่ไปนั้นได้รับผลดีได้รับประโยชน์อย่างไรหรือไม่ ถึงแม้ว่าจะมีผู้โต้แย้งว่าการประเมินที่เที่ยงธรรมที่สุดน่าจะมาจากบุคคลภายนอกที่ไม่ได้ยุ่งเกี่ยวกับกิจกรรม แต่ถ้าคิดถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่มุ่งจะพัฒนาคน การคำนึงถึงความเที่ยงธรรมอาจไร้ประโยชน์ การผสมผสานระหว่างคนภายนอกกับชุมชนน่าจะเกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์มากกว่า เพราะนอกจากจะเป็นการประเมินแล้ว ยังแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจในกระบวนการประเมินและเป็นการเผยแพร่กิจกรรมไปสู่ชุมชนอื่น ๆ

โคเฮนและอัพฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1977 : 219-220; อ้างถึงใน ทับทิม แสงอินทร์, 2559: 28) ได้แบ่งชนิดของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ชนิด คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ซึ่งเป็นการตัดสินใจในช่วงเริ่มต้นของกิจกรรมและต้องตัดสินใจในการปฏิบัติงาน
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ซึ่งเป็นไปในรูปของการเข้าร่วม โดยให้การสนับสนุนทางด้านทรัพยากร ด้านการเข้าร่วมบริหารและการร่วมมือร่วมใจ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ
ผลประโยชน์ทางสังคมหรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) เป็นการควบคุมและการตรวจสอบ
การดำเนินกิจกรรมทั้งหมดแสดงถึงการปรับปรุงการมีส่วนร่วมต่อไปด้วย

วันชัย โกลละสุต (2561 : ออนไลน์) ชั้นของความสำเร็ที่ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมและ
บุคคลยอมรับ ได้แก่

- การเรียนรู้ในกิจกรรมของตนหรือหน้าที่ของตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นผลต่อความรู้สึก
ในการอยากรู้ อยากเข้าใจ และอยากเข้าไปมีส่วนร่วม
- สไตล์การทำงานของแต่ละบุคคล เป็นโอกาสของการเลือกเพื่อให้ตนเองก้าวต่อไปหรือ
ได้รับการสนับสนุน

- ความมีอารมณ์ที่มั่นคง

- การยอมรับจุดอ่อนของตนเอง หรือความบกพร่องต่าง ๆ ของตนเอง

- รู้ตนเอง (จุดแข็งที่มีอยู่หรือศักยภาพของตนเอง)

- มีความคิดเห็นในเชิงทะเยอทะยาน โดยเป้าหมายเป็นจุดนำทดลองเสี่ยง

เพื่อความสำเร็จในงานของตนเอง

- สร้างข่ายงานได้ โดยมีการพึ่งพาต่อกัน ทั้งเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา

- เรียนรู้การทำงานเป็นกลุ่มว่ามีขั้นตอนอย่างไร

- เรียนรู้ที่จะเจียบ และ ถือสตัย เป็นแบบแผนการทำงาน

จึงสรุปได้ว่า การจำแนกขั้นตอนการมีส่วนร่วมที่เป็นปัจจัยเพื่อการส่งเสริมสมรรถนะครูใน
การจัดการเรียนรู้ สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพตำบล มีสาระสำคัญของขั้นตอน ได้แก่ การมีส่วนร่วม
ในการตัดสินใจ การดำเนินงานในการรับผลประโยชน์ ในการประเมินผลรวมทั้งการมีส่วนร่วมในการ
ค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา การวางแผนแก้ไขปัญหา และวางแผนดำเนินกิจกรรม และ
การปฏิบัติงาน การประเมินผล จากขั้นตอนต่าง ๆ ที่กล่าวมาจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ครู ผู้ปฏิบัติงาน
ภูมิใจเห็นคุณค่าในตัวเอง มีกำลังใจ มีพลังในการเพิ่มขีดความสามารถ ชีตสมรรถนะที่มีอยู่ให้สูงกว่า
มาตรฐานที่กำหนดไว้ ทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้น อย่างมี
ประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายของมาตรฐานงานนั้นได้อย่างแท้จริง

9.5 ลักษณะและระดับของการมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการหลายท่านที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกัน ดังนี้
เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553 : 18) ได้แบ่งประเภทของการมีส่วนร่วมโดยแบ่งเป็น 2 ประเภท
ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมโดยตรง คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบกิจกรรมโดยตรง เช่น ผู้บริหาร หัวหน้าโครงการ มักจะเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในรูปของกรรมการที่ปรึกษา ที่ให้ข้อคิด ข้อเสนอแนะ เพราะกิจกรรมบางอย่างอาจมีอุปสรรคไม่สามารถแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงจำเป็นต้องให้บุคคลอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้ผลการตัดสินใจเป็นที่ยอมรับแก่คนทั่วไปหรือเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมโดยตรงจึงมีสาระสำคัญอยู่ที่ว่าเป็นการร่วมอย่างเป็นทางการและมักทำเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น คำสั่งแต่งตั้ง หนังสือเชิญประชุม บันทึกการประชุม เป็นต้น

2. การมีส่วนร่วมโดยอ้อม ซึ่งเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายอย่างไม่เป็นทางการ โดยไม่ได้ร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการบริหาร แต่เป็นเรื่องของการสนับสนุน ส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมายเท่านั้น เช่น บริจาคเงิน ทรัพย์สิน วัสดุอุปกรณ์ แรงงาน เข้าช่วยสมทบ เป็นต้น

ดังนั้น พฤติกรรมที่ควรจะเกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วม อาจจะมีตั้งแต่ระดับการยอมรับบริการที่จัดไว้ให้แล้วไปจนถึงการรวมกลุ่มเพื่อตัดสินใจและ ริเริ่มโครงการพัฒนาเอง ซึ่งระดับความเข้มข้นของการมีส่วนร่วม หรือระดับการมีส่วนร่วมนั้น อาจจำแนกได้ 3 ระดับ คือ

1. ระดับการตัดสินใจ (Decision Making) ในระดับนี้ประชาชนจะเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน และจัดการกับกิจกรรมการพัฒนาด้วยตัวของเขาเอง (Level of Responsibility by Themselves)

2. ระดับการร่วมมือ (Cooperation) ในระดับนี้ประชาชนจะให้ความร่วมมือต่อแผนงาน ที่ริเริ่มโดยหน่วยงานภายนอก ซึ่งอาจต้องการความเสียสละจากประชาชนในด้านเวลา ทรัพย์สิน และ 31 แรงงาน เพื่อช่วยให้โครงการประสบผลสำเร็จ การมีส่วนร่วมในระดับนี้ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วมใน ระดับที่ยอมรับได้ (Acceptable Level of Participation)

3. ระดับการใช้ประโยชน์ (Utilization) ในระดับนี้ประชาชนจะยอมรับและใช้ประโยชน์จากบริการที่ได้วางโครงการไว้ให้เป็นการมีส่วนร่วมในระดับการยอมรับบริการเท่านั้น

ซึ่งมีแนวคิดการมีส่วนร่วม ของนักวิชาการหลายท่านที่มีความสำคัญ และสอดคล้องกัน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการมีส่วนร่วมให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา หรือองค์กร ต่อไป

อาร์นสไตน์ (Arnstien, 1969 : 216-224 ; อ้างถึงใน สุจินตรา สะพุ่ม, 2560 : 31-32) มองความเข้มของการมีส่วนร่วมในแง่ของการมีอำนาจ ในการตัดสินใจของประชาชน ซึ่งมีพิสัยของความเข้มตั้งแต่การไม่มีอำนาจในการตัดสินใจเลยไปจนถึง การมีอำนาจในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ แนวคิดการมีส่วนร่วมที่แสดงให้เห็นความเข้มของการมีส่วนร่วม ร่วมที่สำคัญอีกแนวหนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมที่แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ตามลักษณะของการปฏิบัติการ ลักษณะทั้ง 4 ประเภทนี้ไม่ได้เป็นอิสระจากกัน ยังมีความเกี่ยวข้องและต่อเนื่องกัน การจำแนก ลักษณะนี้ทั้ง 4 ประเภท ได้แก่

ประเภทที่ 1 การมีส่วนร่วมแบบถูกกระทำ (Passive Participation) ทั้งนี้เป็นขั้นเริ่มแรก ซึ่งถือว่าการมีส่วนร่วมนั้นเป็นการยอมรับ (Accepting) หรือการเพิ่ม (Gaining) การเข้าถึงผลประโยชน์ที่เป็นรูปธรรมหรือการช่วยเหลือปัจจัยการดำรงชีวิตเฉพาะหน้าบางประการ สำหรับผู้ที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนาซึ่งอาจจะหมายถึงบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกเฉพาะ ซึ่งไม่เคยมีมาก่อนหรือหมายถึง การปรับปรุงหรือการแนะนำรูปแบบการผลิตตามแนวทางเศรษฐกิจใหม่

ประเภทที่ 2 การมีส่วนร่วมแบบสะท้อนการถูกกระทำ (Passive / Reflective Participation) การมีส่วนร่วมประเภทนี้เป็นส่วนต่อเนื่องจากประเภทที่หนึ่ง ถือว่าการมีส่วนร่วมเป็นกิจกรรมทางการศึกษาบางประการที่สามารถช่วยให้ประชาชนเข้าใจสาเหตุของสภาพการณ์ต่าง ๆ เช่น การด้อยพัฒนาและเข้าใจปัญหา ซึ่งจะต้องแก้ไขโดยการจัดทำโครงการพัฒนา

ประเภทที่ 3 การมีส่วนร่วมแบบกระตือรือร้น (Active Participation) การมีส่วนร่วมในขั้นที่ 3 นี้เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับองค์กรหรือบุคคลระดับพื้นฐาน (Grass Roots) ซึ่งเป็นผู้รับผลประโยชน์จากโครงการ หรือทำการกระตุ้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับกว้าง ๆ จากกลุ่ม อื่น ๆ ทั่ว ๆ ไปที่มีอยู่ในส่วนต่าง ๆ ของสังคม นอกเหนือไปจากกลุ่มผลประโยชน์เอง โดยปกติแล้วการมีส่วนร่วมในมิตินี้รวมไปถึงองค์กรในท้องถิ่นที่มีอยู่แล้วและมีขอบข่ายที่ขยายความครอบคลุมไปถึงกลุ่มอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบด้วย

ประเภทที่ 4 การมีส่วนร่วมแบบสะท้อนความกระตือรือร้น (Active/Reflective Participation) ขั้นนี้เสริมต่อจากการมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นเป็นการสะท้อนหรือการประเมินเกี่ยวกับข้อจำกัดและทางเลือกต่าง ๆ ของโครงการภายใต้บริบทระดับชาติภายใต้เงื่อนไขเดิมของโครงการที่มีอยู่ โดยปกติจะรวมถึงการออกแบบการก่อรูปหรือการประเมินเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ทางเลือกของโครงการพัฒนา ซึ่งเกี่ยวข้องทั้งกับลักษณะความจำเพาะของโครงการและลักษณะทั่วไปของสังคมที่ต้องการเข้ามามีส่วนร่วมโดยเน้นการเข้าร่วมตั้งแต่การศึกษา การตัดสินใจ ไปจนถึงการประเมินและควบคุม จะเห็นว่าแนวคิดการมีส่วนร่วมนี้ มองความเข้มของการมีส่วนร่วมว่ามีพิสัยตั้งแต่การมีส่วนร่วมแบบเป็นฝ่ายถูกกระทำไปจนถึงการเป็นผู้กระทำโดยตนเอง

บัญชากร แก้วส่อง (2539 : 112 ; อ้างถึงใน สุจินทร สະພຸມ, 2560 : 32) นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับระดับความเข้มของการมีส่วนร่วมที่เสนอมานั้นจะเห็นว่าการมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่บุคคลกลุ่มหนึ่งหรือสองกลุ่มขึ้นไปมีอิทธิพลต่อกันและกันในการจัดทำแผนการกำหนดนโยบายและการตัดสินใจ โดยในการวัดความเข้มของการมีส่วนร่วมสามารถวัดได้จากปริมาณของอิทธิพลของกลุ่มบุคคลผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีต่อบุคคลอื่น และแนวคิดที่มองการมีส่วนร่วมในลักษณะปริมาณอิทธิพลที่บุคคลมีต่อการตัดสินใจนั้นเป็นลักษณะการมีส่วนร่วมในมิติเชิงคุณภาพ ในการวัดการมีส่วนร่วมในมิติเชิงคุณภาพเกี่ยวกับระดับความเข้มของการมีส่วนร่วม หรือปริมาณอิทธิพลที่บุคคลมีต่อบุคคลอื่นมีการจำแนกหลายแบบ แบบที่จำแนกประเภทละเอียด เช่น แบบของอาร์นสไตน์ วัดได้ครอบคลุมแต่

ทำได้ยากในทางปฏิบัติ เนื่องจากการมีส่วนร่วมในแต่ละระดับคาบเกี่ยวกัน เพื่อให้ผลในทางปฏิบัติเป็นไปในรูปแบบที่เราต้องการ ควรกำหนดกรอบระดับความเข้มของการมีส่วนร่วมกว้าง ๆ เป็น 3 ระดับ

ระดับที่ 1 ระดับการมีส่วนร่วมเทียม (Pseudo-participation) หรือการมีส่วนร่วมแบบถูกกระทำ (Passive Participation) การมีส่วนร่วมในระดับนี้ผู้เข้าร่วมไม่มีอำนาจใด ๆ ในการตัดสินใจแต่เป็นฝ่ายกระทำตามการตัดสินใจของบุคคลอื่นเท่านั้น

ระดับที่ 2 ระดับการมีส่วนร่วมบางส่วน (Partial Participation) การมีส่วนร่วมในระดับนี้ผู้เข้าร่วมมีส่วนในการเสนอความคิดเห็น แต่อำนาจในการตัดสินใจอยู่ที่บุคคลอื่น

ระดับที่ 3 ระดับการมีส่วนร่วมที่แท้จริง (Genuine Participation) การมีส่วนร่วมในระดับนี้ ความคิดเห็นของบุคคลที่เข้าร่วมได้รับการรับฟังและยอมรับเป็นส่วนใหญ่ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้เข้าร่วมนั่นเอง

ปารีชาติ วลัยเสถียร (2543 : 26) ได้เสนอรูปแบบของกระบวนการการมีส่วนร่วมไว้ 4 ขั้นตอนคือ

1. การวางแผน ซึ่งประกอบด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการวิเคราะห์ปัญหา จัดลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนดการใช้ทรัพยากร การติดตามและประเมินผล
2. การดำเนินกิจกรรม ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากร มีความรับผิดชอบในการจัดสรรและควบคุมทางการเงิน
3. การใช้ประโยชน์โดยประชาชนต้องมีความสามารถในการนำกิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้
4. การได้รับประโยชน์โดยประชาชนต้องได้รับแจกจ่ายผลประโยชน์จากชุมชนในพื้นที่เท่าเทียมกัน

สุจินตรา สะพุ่ม (2560 : 33) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการมีส่วนร่วมไว้ว่าขั้นตอนการมีส่วนร่วมส่วนใหญ่จะมีขั้นตอนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก โดยมีลักษณะที่สำคัญ คือ ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในทุกขั้นตอน เป็นที่น่าสังเกตว่าส่วนใหญ่จะกล่าวถึงเฉพาะการร่วมรับผลประโยชน์ ซึ่งในทางปฏิบัติควรร่วมรับทั้งผลประโยชน์ และความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นด้วย

จึงสรุปได้ว่า ลักษณะและระดับของการมีส่วนร่วม มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดมีสาระสำคัญ คือ การมีส่วนร่วมโดยตรง และโดยอ้อม หรือระดับการตัดสินใจ ระดับความร่วมมือ ระดับการใช้ประโยชน์ หรือการมีส่วนร่วมแบบถูกกระทำ สะท้อนการถูกกระทำ แบบกระตือรือร้น สะท้อนความกระตือรือร้น อื่น ๆ มากมาย และสิ่งสำคัญของลักษณะและระดับการมีส่วนร่วม หัวใจสำคัญคือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย การวิเคราะห์ปัญหา การหาสาเหตุของปัญหา

กำหนดการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการดำเนินกิจกรรม จัดสรรและควบคุมทรัพยากรที่ใช้ร่วมกัน และการได้รับประโยชน์ร่วมกัน ต่อความสำเร็จของวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันเป็นต้น

9.6 ความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จุดสำคัญในการพัฒนาต่าง ๆ นั้นจะเกิดความสมบูรณ์ได้ก็ต้องอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วม ดังนั้น จึงมีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ไว้หลายหมวด หลายมาตรา ซึ่งบัญญัติสาระที่เป็นหลักสำคัญเพื่อเปิดโอกาสให้หน่วยงานทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนดังปรากฏในมาตรา 8(2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตรา 9(6) ให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

จันทรานี สงวนนาม (2553 : 168) ได้กล่าวถึงข้อดีของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร
2. ลดความขัดแย้งในการทำงาน และเพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น
3. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
4. ช่วยให้ผู้ร่วมงานสุขภาพจิตดี ทุกคนมีงานทำ
5. สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร
6. ลดค่าใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม
7. ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
8. ช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ชูชาติ พ่วงสมจิตร และชูชาติ พ่วงสมจิตร (2555 : 197) ได้สรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ 3 ส่วน คือ

1. ประโยชน์ที่เกิดกับหน่วยงาน โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้บรรยากาศและการสื่อสารในหน่วยงานดีขึ้น ความขัดแย้งลดลง ต้นทุนลดลงขณะที่ผลผลิตเพิ่มขึ้น และหน่วยงานพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น เป็นต้น

2. ประโยชน์ที่เกิดกับฝ่ายผู้บริหาร โดยฝ่ายบริหารสามารถบริหารพนักงานได้ง่ายขึ้น การตัดสินใจของฝ่ายบริหารมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นเนื่องจากได้ข้อมูลและความคิดจากทุกฝ่าย และแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

3. ประโยชน์ที่เกิดกับพนักงาน โดยความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหารและระหว่างพนักงานด้วยกันเองดีขึ้น พนักงานมีความไว้วางใจกันสูง สามารถพัฒนาความสามารถทาง

วิชาชีพได้ดีขึ้นมีความรับผิดชอบและผูกพันกับหน่วยงานมากขึ้น รวมทั้งมีความเข้าใจในกฎระเบียบ และข้อจำกัดต่างๆ ได้ดีขึ้น เป็นต้น

ประภาพรณ รักเลี้ยง (2556 : 124) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีมากขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจากการที่บุคคลมีส่วนร่วมในการวางแผนการเปลี่ยนแปลง บุคคลจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น
2. ช่วยให้การวางแผน และการตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพมากขึ้น
3. ช่วยสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความผูกพันงานต่อองค์กร
4. ช่วยให้เกิดการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
5. ผู้ร่วมงานเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากซึ่งกันและกัน
6. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติ มีความราบรื่นมากขึ้น

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 : 228) กล่าวถึง ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม ได้แก่

1. ทำให้การบริหารหรือการพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา มีความหลากหลายเป็นไปอย่างถี่ถ้วน รอบคอบ เพราะเป็นการระดมแนวคิดจากบุคคลที่มีความหลากหลายทั้งความรู้และประสบการณ์
2. ทำให้มีการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน โดยมีให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอำนาจมากเกินไป ซึ่งอาจนำไปสู่การใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้องอันเกิดผลเสียหายแก่องค์กรได้
3. เป็นการขจัดปัญหา มิให้การดำเนินนโยบายใดๆ มีผลต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมากเกินไป ซึ่งจะก่อให้เกิดความยุติธรรมในการดำเนินการต่อทุกฝ่ายได้
4. ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี ทำให้การบริหารเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ
5. การรวมตัวกันของบุคคลเป็นเครือข่ายจะก่อให้เกิดพลังที่เข้มแข็ง สามารถขับเคลื่อนกิจกรรมให้เป็นที่ไปตามวัตถุประสงค์และตรงเป้าหมาย โดยทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ

ประสาร พรหมณา (2559 : ออนไลน์) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. ก่อให้เกิดการระดมความคิด ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ซึ่งดีกว่าการคิด และตัดสินใจเพียงคนเดียว
2. ลดการต่อต้านและก่อให้เกิดการยอมรับมากขึ้น
3. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
4. ทำให้การตัดสินใจมีคุณภาพและทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

แอนโทนี (Anthony, 1978 : 27-29) สรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 8 ประการ ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ก่อให้เกิดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยปกติแล้วบุคคลย่อมมีธรรมชาติ ที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เพราะการเปลี่ยนแปลงทำให้ต้องปรับตัวจากสภาพที่เคยชิน แต่การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมตัดสินใจและร่วมดำเนินการในเรื่องต่างๆ ดังนั้น เมื่อหน่วยงานมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง บุคลากรในหน่วยงานก็สามารถรับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ดีกว่าหน่วยงานที่ไม่ได้บริหารงานในลักษณะนี้

2. ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน และผู้บริหารกับสหภาพแรงงานราบรื่นขึ้น เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้กลุ่มต่าง ๆ กล้าเปิดเผยความไม่พอใจต่าง ๆ ออกมา ทำให้ลดความสูญเสียต่าง ๆ อันเนื่องมาจากการขาดงาน การนัดหยุดงานหรือการทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ

3. ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหน่วยงานมากขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ของหน่วยงานทำให้พนักงานเกิดความนับถือตนเอง และรู้ว่าตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงาน ผลงานต่าง ๆ ของหน่วยงานมาจากความร่วมมือของทุกคนในหน่วยงาน ส่งผลให้เกิดความรักความผูกพันต่อหน่วยงาน

4. ทำให้มีความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหารมากขึ้น เมื่อพนักงานได้มีส่วนร่วมตัดสินใจกับฝ่ายบริหารพนักงานจะเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นของฝ่ายบริหารได้ดีขึ้น และการบริหารลักษณะนี้ก็ช่วยให้ต่างฝ่ายต่างมีความเคารพซึ่งกันและกัน ดังนั้นเมื่อมีปัญหาใดๆ เกิดขึ้น ต่างฝ่ายก็จะมีความรู้สึกไว้วางใจกันมากขึ้น การแก้ปัญหาก็สามารถดำเนินไปอย่างตรงไปตรงมา

5. ทำให้การบริหารพนักงานง่ายขึ้น เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น มีความผูกพันต่อหน่วยงานและมีความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหารมากขึ้น ส่งผลให้สามารถลดจำนวนฝ่ายบริหารลงได้ เนื่องจากไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดและการได้มีส่วนร่วมก็ช่วยให้เขามีความรับผิดชอบมากขึ้น รวมทั้งช่วยให้ยอมรับในอำนาจหน้าที่ของฝ่ายบริหารได้มากขึ้น

6. ทำให้การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น เนื่องจากมีหลายคนมาช่วยกันคิดในเรื่องเดียวกันทำให้คิดได้รอบคอบยิ่งขึ้น ดังคำว่า “สองหัวดีกว่าหัวเดียว” และการที่มีฝ่ายพนักงานมาช่วยตัดสินใจทำให้ฝ่ายบริหารได้ข้อมูลในการตัดสินใจมากขึ้น

7. ทำให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น โดยปกติในหน่วยงานทั่วไปมักสื่อสารจากบนลงล่างมากกว่าจากล่างขึ้นบน การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นช่องทางให้เกิดการสื่อสารจากล่างขึ้นบนได้ดีขึ้น

8. ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานเข้าใจ เป้าหมายได้ตรงกันและมีทิศทางการทำงานไปในทางเดียวกัน ทำให้ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานส่งผลให้ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น

เดวิส (Keith Davis, 1981 : 160 ; อ้างถึงใน ทับทิม แสงอินทร์, 2559 : 33) สรุป ประโยชน์ของการมีส่วนร่วมไว้ 14 ประการ คือ

1. เพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น
2. คุณภาพของงานดีขึ้น
3. ได้รับความคิดเห็นมากขึ้น
4. มีแรงจูงใจมากขึ้น
5. มีความรู้สึกรับซึ่งกันและกัน
6. ทำให้นับถือตนเองมากขึ้น
7. มีความพึงพอใจต่องานสูงขึ้น
8. มีความร่วมมือกันมากขึ้น
9. ลดความเครียดลงได้
10. มีความผูกพันต่อเป้าหมายของงานสูงขึ้น
11. ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น
12. ลดอัตราการเปลี่ยนงาน
13. ลดการขาดงาน
14. มีการสื่อสารกันดีขึ้น

กอร์ดอน (Gordon, 1987 : 627 ; อ้างถึงใน ทับทิม แสงอินทร์, 2559 : 33) สรุปถึงคุณค่าของการมีส่วนร่วมไว้ 7 ประการ คือ

1. ทำให้เกิดการยอมรับต่อความคิดของฝ่ายบริหารได้มากขึ้น
2. เกิดความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการสูงขึ้น
3. ลดอัตราการเปลี่ยนงาน
4. ลดการขาดงาน
5. ลดการร้องเรียนและข้อข้องใจต่างๆ
6. ทำให้ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงได้มากขึ้น
7. มีเจตคติต่องานและหน่วยงานดีขึ้น

สแวนส์เบอร์ก (Swansburg, 1996 : 399; อ้างถึงใน ทับทิม แสงอินทร์, 2559 : 33)

ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. พนักงานมีความไว้วางใจกันสูงและสนับสนุนซึ่งกันและกัน
2. ลงตำแหน่งของพนักงานที่มีตำแหน่งเท่ากัน ลดอัตราของพนักงานระดับบริหารลง
3. เพิ่มความรับผิดชอบให้กับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น
4. ลดความสับสนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานโดยการปรับปรุง

การติดต่อสื่อสารให้ดีขึ้น

5. นิเทศงานด้วยตนเอง กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้วินิจฉัยและแก้ปัญหาให้ผู้ปฏิบัติงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นการพัฒนาอาชีพ

6. มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น
7. เข้าใจกฎระเบียบได้ชัดเจนขึ้น
8. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้ผลงานเพิ่มขึ้น
9. ทำให้เกิดทีมงานที่มีความร่วมมือร่วมใจกัน มีแรงจูงใจและมีความสามารถ

ในการตัดสินใจ และทำให้เข้าใจองค์การได้ดียิ่งขึ้น

10. ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์การ
11. ลดการขาดงาน
12. เพิ่มประสิทธิผลและผลผลิตในงาน รวมถึงปรับปรุงคุณภาพของงานเพิ่มการเรียนรู้

ในงานให้มากขึ้น

13. เพิ่มขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มความกระตือรือร้นในการเข้ามามีส่วนร่วม

ในการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงาน

14. ได้รับความคิดใหม่ๆ ในการตัดสินใจและแก้ปัญหา
15. แสดงให้เห็นถึงผู้นำที่มีความสามารถได้อย่างชัดเจน
16. ช่วยให้คนงานเข้าใจถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของวิชาชีพได้อย่างชัดเจน
17. ลดการหมุนเวียนเปลี่ยนงานและสร้างความมั่นคงในงาน
18. เพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจากการที่มีทัศนคติต่อองค์การในทางที่ดี
19. การทำงานนอกเวลาลดลง
20. ต้นทุนในการบริหารลดลง
21. เป็นการส่งเสริมทักษะและช่วยให้คนงานได้ค้นพบความสามารถพิเศษของตนเอง

ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ

22. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน
23. เกิดการยอมรับที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จะช่วยทำให้เพิ่มความสามารถของแต่ละบุคคล เพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร การปรับตัว และการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

จึงสรุปได้ว่า ลักษณะและระดับการมีส่วนร่วมรวมถึงความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีนักวิชาการหลายท่านที่แนวคิดลักษณะการมีส่วนร่วมแตกต่างกันและเห็นว่าการมีส่วนร่วมจะมีลักษณะมากน้อยเพียงใด ให้พิจารณาว่าผู้นำเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการใช้อำนาจและมีบทบาทในการควบคุมได้เท่าใด ซึ่งเป็นข้อบ่งบอกถึงภาวะผู้นำที่เป็นประชาธิปไตยว่าสูงหรือต่ำและความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม จุดสำคัญในการพัฒนาต่างๆ นั้นจะเกิดความสมบูรณ์ได้ก็ต้องอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ผลสรุปคือการมีส่วนร่วมมีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรด้วยความเต็มใจ ความสมัครใจ ความศรัทธา ความเชื่อมั่น สามารถตัดสินใจได้เอง มีการบริหารความเสี่ยงความขัดแย้ง เกิดความรู้สึกผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ทำให้เกิดความมั่นคงในการพัฒนาที่ยั่งยืนเกิดให้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน มีความผูกพัน ไว้วางใจกัน ทำให้การบริหารงานง่ายขึ้น เกิดการตัดสินใจที่มีคุณภาพการติดต่อสื่อสารดีขึ้น นำไปสู่การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายกำหนดไว้ได้อย่างแท้จริง

ดังนั้น ลักษณะความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงส่งเสริมสมรรถนะครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ สู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพได้อย่างแท้จริง

9.7 วิวัฒนาการของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ซูชาติ พ่วงสมจิตร (2555 : 198-200) ได้สรุปและเรียบเรียงวิวัฒนาการของการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวความคิดของแอนโทนี ไวต์ดังนี้

1. ยุคก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรม (Preindustrial Revolution)

เป็นยุคที่สินค้าและบริการส่วนใหญ่ถูกผลิตและบริโภคภายในครอบครัว แต่ละครอบครัวทำการปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ ทอผ้าด้วยตนเองและส่วนใหญ่เอาไว้ใช้และบริโภคในครอบครัว แนวคิดเรื่องธุรกิจมีน้อยมาก การบริหารบ้านเมืองใช้ในการบริหารตามระเบียบประเพณีที่เคยปฏิบัติกันมาโดยมีรัฐบาลและศาสนจักรหรือวัดทำหน้าที่บริหาร ประชาชนต้องปฏิบัติตามสิ่งที่รัฐบาลและศาสนจักรกำหนด ในส่วนของประชาชนแต่ละครอบครัวจะมีพ่อ หรือปู่เป็นผู้นำ ส่วนเด็กๆ จะได้รับการฝึกอบรมให้ทำในสิ่งต่างๆ ตามที่บิดามารดาเคยปฏิบัติมา

2. ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม (The Industrial Revolution)

หลังจากที่มีการผลิตเครื่องจักรได้สำเร็จก็เกิดการปฏิวัติอุตสาหกรรมขึ้น โดยเริ่มในอังกฤษและสหรัฐอเมริกา ก่อน ผู้ประกอบการได้นำเครื่องจักรเข้าใช้เพื่อการผลิตสินค้า การผลิตไม่ใช่เพื่อการบริโภคในครัวเรือนอีกต่อไป แต่เป็นการผลิตเพื่อขาย ช่วงนี้มีการตั้งโรงงานเพื่อผลิตสินค้าต่างๆ ขึ้นมากมาย ชาวไร่ชาวนาเปลี่ยนอาชีพมาเป็นคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมมากขึ้น ภายใน

โรงงานมีการบริหารงานตามแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์ซึ่งมี เฟรดเดอริก เทเลอร์ (Frederick Taylor) เป็นผู้นำแนวคิดนี้ การบริหารงานยึดหลักการแบ่งงานกันทำเพื่อให้คนงานสามารถทำงานได้มากที่สุด แรงจูงใจที่จะทำให้คนทำงาน คือค่าจ้างทำให้มีการจ่ายค่าจ้างเป็นรายชิ้น ผู้บริหารและหัวหน้าคนงาน จะควบคุมคนงานให้ทำงานตามที่ฝ่ายบริหารกำหนด คนงานถูกมองว่าไม่มีความรู้และต้องทำงาน ตามที่ฝ่ายบริหารสั่งเพียงอย่างเดียวซึ่ง แอนโทนี (Anthony) เปรียบการจ้างงานลักษณะนี้ว่าเป็นเพียง การจ้าง“มือ”ของคนงาน เท่านั้น

3. ยุคอุตสาหกรรมเติบโตเต็มที่ (The Maturing of the Industrial Revolution)

ยุคนี้มีนักวิชาการที่พยายามจะปรับปรุงการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ให้ดีขึ้น ช่วงนี้เองได้มีการทดลองครั้งสำคัญที่เรียกว่า การศึกษาที่ ฮอว์ธอร์น (Hawthorne) โดยนักวิจัยจากมหาวิทยาลัย ฮาร์วาร์ด ร่วมมือกับบริษัท Western Electric ทำการทดลองในช่วงทศวรรษที่ 1920-1930 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับผลผลิตของกลุ่มงาน โดยปัจจัย 2 อย่างที่ศึกษา คือ แสงสว่าง และการระบายอากาศในโรงงาน นักวิจัยตั้งสมมติฐานว่า เมื่อแสงสว่างและระบบระบาย อากาศลดลงผลงานของคนงานจะลดลงด้วย แต่สิ่งที่นักวิจัยพบคือไม่ว่าจะลดหรือเพิ่มแสงสว่างและ การระบายอากาศผลผลิตกลับเพิ่มขึ้น ทำให้ต้องหาสาเหตุต่อไปว่าเกิดขึ้นได้เพราะเหตุใด ในที่สุดก็ได้ ข้อสรุปว่า ขวัญในการทำงาน ความพึงพอใจต่องาน การได้รับการยกย่อง และทีมงาน เป็นสิ่งที่ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ข้อค้นพบนี้เองที่ทำให้แนวคิดในการบริหารเปลี่ยนไปจากการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ เปลี่ยนมาเป็นการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารหันมาให้ความสนใจและความสำคัญกับคนงาน มากขึ้นโดย แอนโทนี (Anthony) สรุปว่าเป็นยุคที่ผู้บริหารไม่ได้จ้างเฉพาะ“มือ”ของคนงานแต่จ้าง “หัวใจ”ของคนงานด้วย

4. ยุคหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรม (Post Industrial Revolution) เป็นยุคที่เกิดความ

เข้าใจว่าการบริหารนั้นจะต้องมองให้เป็นระบบครบกระบวนการ เพราะการบริหารเป็นองค์ประกอบ หลายประการที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน การเน้นที่จุดใดจุดหนึ่งไม่สามารถแก้ปัญหาทางการบริหารได้ หมด แนวคิดเชิงระบบนี้ช่วยให้ผู้บริหารคำนึงถึงองค์ประกอบอื่นๆ มากขึ้นหลังจากที่ยุคมนุษยสัมพันธ์ มีจุดเน้นที่การให้ความสำคัญด้านจิตใจกับคนงาน เช่น การให้ขวัญ กำลังใจในการทำงาน การยกย่อง ให้เกียรติ และการสร้างความพึงพอใจในงาน เป็นต้น แต่การดำเนินการเช่นนี้ก็ไม่ได้ช่วยให้การ บริหารงานประสบความสำเร็จได้ทั้งหมด เพราะองค์ประกอบอื่นๆ เช่น การคัดเลือกคนงาน การจัด วางตัวบุคลากรให้ทำงาน การฝึกอบรม การให้รางวัล การลงโทษ การมีระบบข้อมูลที่ดี ระบบการ ติดต่อสื่อสารในองค์กร เทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงาน การจัดโครงสร้างองค์กร และระบบอำนาจใน องค์กรเหล่านี้ ล้วนส่งผลต่อการบริหารงานทั้งสิ้น

แนวคิดเชิงระบบนี้ได้พัฒนาขึ้นในช่วงหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรมนี้ และช่วงนี้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสังคมอุตสาหกรรมไปสู่สังคมบริการ จากบริษัทในประเทศเป็นบริษัทข้ามชาติและจากวัตถุนิยมไปสู่การคำนึงถึงคุณภาพชีวิต

แนวคิดเชิงระบบนี้เองที่ทำให้เห็นว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญ ทำให้ผู้บริหารปฏิบัติต่อคนงานอย่างเป็นระบบ ซึ่ง แอนโทนี (Anthony) สรุปว่าเป็นยุคที่ “ผู้บริหารไม่เพียงแต่จ้างมือและหัวใจของคนงานเท่านั้น แต่ต้องจ้างความคิดของคนงานด้วย” จุดนี้เองที่เป็นจุดเริ่มต้นของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพราะคนงานไม่เพียงแต่ปฏิบัติตามที่ฝ่ายบริหารกำหนดให้เท่านั้น แต่คนงานก็สามารถเสนอความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานได้

จึงสรุปได้ว่า วิวัฒนาการของการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้น แสดงให้เห็นยุคก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรมและแนวคิดเชิงระบบทำให้เห็นว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญ ทำให้ผู้บริหารปฏิบัติต่อคนงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ ฝ่ายบริหารจึงเริ่มสนใจทรัพยากรบุคคลมากขึ้น และถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

9.8 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113-115 ; อ้างถึงใน ทับทิม แสงอินทร์, 2559 : 36-37) มุ่งความสนใจที่องค์ประกอบ 2 ชุด คือ องค์ประกอบของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ จากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานมีอยู่ 2 ประการ คือ

1.1 องค์ประกอบที่เรียกว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (motivate factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ

1.1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.1.2 การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

1.1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่สนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำหาย หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

1.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

1.2 องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบนี้ เรียกว่า องค์ประกอบค้ำจุน (hygiene factors) มีอยู่ 11 ประการ คือ

1.2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลในหน่วยงาน

1.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา

1.2.4 ฐานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

1.2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

1.2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจ

1.2.7 เทคนิคการนิเทศ หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือ ความยุติธรรมในการบริหาร

1.2.8 นโยบายและการบริหารงานของบริษัท หมายถึง การจัดการ การบริหารงานขององค์การและการติดต่อสื่อสารในองค์การ

1.2.9 สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมง ทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

1.2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา

1.2.11 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's achievement motivation theory)

เดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland, 1916 : 100-112 ; อ้างถึงใน ทับทิม แสงอินทร์, 2559 : 38) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

ให้เกิดผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลของการศึกษาสรุปได้ว่า คนเรามีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่ง สิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จ
2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น
3. ความต้องการมีอำนาจบารมี (Need for Power) ได้แก่ ความต้องการรับผิดชอบบุคคลอื่น ต้องการควบคุมและให้ผู้อื่นให้โทษแก่ผู้อื่นได้

สาระสำคัญประการหนึ่งของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (David McClelland) ก็คือผู้ที่ทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จต้องมีแรงจูงใจในด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูงหรือกล่าวได้ว่าความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูงหรือกล่าวได้ว่าความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ บุคคลแต่ละคนเมื่อมีความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลสูงก็สามารถทำงานได้สำเร็จและช่วยให้งานของหน่วยงานสำเร็จไปด้วย

3. ทฤษฎีระบบการบริหาร 4 ระบบ (system 4)

เรนซิส ลิเคิร์ท (Rensis Likert) ได้เสนอทฤษฎีการบริหารซึ่งมีลักษณะแตกต่างกัน

4 รูปแบบ และเรียกว่า การบริหาร 4 ระบบ (System 4) ประกอบด้วย

3.1 ระบบที่ 1 : เผด็จการ (System 1 : exploitative authoritative)

ระบบบริหารแบบนี้ ผู้บริหารจะเชื่อมั่นในความคิดเห็นของตนเองสูง โดยให้ความไว้วางใจต่อผู้ร่วมงานน้อย การตัดสินใจจะมาจากผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น การติดต่อสื่อสารจะสั่งเบี่ยงเบนหน่วยเหนือลงมา การจูงใจให้ทำงานจะบีบบังคับหรือสร้างระเบียบกฎเกณฑ์ขึ้นให้เกิดความเกรงใจ กลัวความสัมพันธ์โดยส่วนตัวจะมีน้อย และลักษณะการทำงานมักจะทำตามความสามารถส่วนบุคคลเป็นรายคน เป้าหมายต่างๆ จะออกมาในลักษณะคำสั่งจากผู้บริหารระดับสูงขององค์การเท่านั้น

3.2 ระบบที่ 2 : เผด็จการแบบมีศิลป์ (System 2 : benevolent authoritative)

ระบบการบริหารแบบนี้ ผู้บริหารจะแสดงออกถึงเท่าที่ไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน มีวิธีการจูงใจผู้ร่วมงานโดยรางวัล แต่บางครั้งก็มีการบังคับยอมให้มีการสื่อสารจากผู้ร่วมงานไปสู่ผู้บริหารบ้าง บรรยากาศอาจจะดูเหมือนผู้บริหารขอความคิดเห็นและยอมรับความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน แต่จริงๆ

แล้วนโยบายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์การจะถูกกำหนดโดยผู้บริหารเท่านั้น ซึ่งผู้บริหารอาจให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจได้ในระดับหนึ่ง แต่ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับนโยบายที่ผู้บริหารได้วางไว้

3.3 ระบบที่ 3 : การปรึกษาหารือ (System 3 : consultative)

ระบบการบริหารแบบนี้ ผู้บริหารจะยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงานมาก มีความไว้วางใจและยอมให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยการขอคำปรึกษาหารือ หรือข้อเสนอแนะเพื่อประกอบเป็นแนวทาง มีการจูงใจในลักษณะของการให้รางวัลเป็นส่วนใหญ่การติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทางโดยสมบูรณ์ ผู้บริหารจะเป็นฝ่ายวางนโยบายขององค์การอย่างกว้าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานความสัมพันธ์ส่วนตัวจะใกล้ชิดสนิทสนมกันได้ทั้งผู้บริหาร และผู้ร่วมงาน แต่การตัดสินใจในเรื่องสำคัญยังคงเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารอยู่

3.4 ระบบที่ 4 : กลุ่มที่มีส่วนร่วม (System 4 : participative group)

ระบบการบริหารแบบนี้ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้ร่วมงานมาก มีการกระจายตัดสินใจสั่งการไปทั้งองค์การ การติดต่อสื่อสารนอกจากจะเป็น 2 ทางแล้วยังมีการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วย การจูงใจมักอยู่ที่เป้าหมายและการพัฒนาองค์การ ความสัมพันธ์โดยส่วนตัวเป็นอย่างฉันทมิตรระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน โดยทุกฝ่ายต่างมุ่งที่จะสนับสนุนความพยายามที่จะให้เป้าหมายขององค์การสัมฤทธิ์ผลตามที่กำหนดไว้

จึงสรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม เช่น ทฤษฎีสองปัจจัย ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทฤษฎีระบบการบริหาร 4 ระบบ ทั้งหลายทั้งปวง สำคัญคือ ความพอใจ ไม่พอใจ แรงจูงใจ ความเป็นเผด็จการ เผด็จการแบบมีศิลป์ การปรึกษาหารือ การมีส่วนร่วม ล้วนแล้วต้องการให้เกิดความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ความผูกพัน ลักษณะงานที่สนใจ ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบสูง ความก้าวหน้า เพื่อเป้าหมายขององค์กร ผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้

9.7 ปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหารและจัดการศึกษา

วันชัย โกลละสุด (2561 : ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดต่อปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กร สิ่งที่มีผลต่อการก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมที่สำคัญที่สุด คือ แรงจูงใจและภาวะของบุคคล (ผู้นำ)

1. แรงจูงใจ คือ สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นเพื่อก่อให้เกิดการกระทำของพลังในบุคคลส่งผลต่อการแสดงซึ่งพฤติกรรมและวิธีการในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายหลักที่ต้องการเพราะแรงจูงใจมีผลต่อกระบวนการทำงานของคนในทิศทางแห่งประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ต้องการ

1.1 ลักษณะของแรงจูงใจจะแสดงออกได้โดยลักษณะพฤติกรรมซึ่งมีหลายทิศทางขึ้นอยู่กับบุคคล และขึ้นกับธรรมชาติแห่งความต้องการของบุคคลด้วย ทั้งนี้ มีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาโดยเป็นไปตามความปรารถนา ความคาดหวัง และจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ของตนเอง

1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจต่อกระบวนการมีส่วนร่วม มีคำกล่าวว่า “ผู้บริหารที่ดีคือ ผู้ที่สามารถทำงานให้สำเร็จได้โดยผู้ร่วมงาน” หมายถึง การที่องค์กรหรือผู้บริหารขององค์กรต้องให้ความสำคัญ และนำมาใช้ในกิจการต่าง ๆ ของงานเพื่อส่งผลให้

- 1) การร่วมมือร่วมใจเพื่องาน
- 2) ความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร
- 3) เกื้อหนุนให้เกิดระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อผลในการกำกับควบคุมคนใน

องค์กร

- 4) การเกิดความสามัคคีในองค์กรหรือกลุ่ม
- 5) เข้าใจต่อนโยบายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของบุคคลในองค์กร
- 6) สร้างความคิดใหม่เพื่อองค์กร
- 7) มีศรัทธาความเชื่อมั่นต่อตนเองและกลุ่ม

2. ภาวะผู้นำ มีผลต่อการมีส่วนร่วมขององค์กรหรือบุคคลในองค์กรในทิศทางของกระบวนการตัดสินใจเพราะการมีแรงจูงใจให้ปฏิบัติหรือการมีส่วนร่วมให้ปฏิบัติใด ๆ หากกระบวนการตัดสินใจไม่เป็นผลแล้ว ยังส่งผลต่อการที่ไม่บรรลุความสำเร็จได้ การตัดสินใจในระดับผู้นำขึ้นอยู่กับ

2.1 ความเชี่ยวชาญ คือ การยอมรับและให้ความร่วมมือ

2.2 ความตั้งใจ คือ เหตุผลทางอารมณ์และอิทธิพลซึ่งเป็นพรสวรรค์เฉพาะตัว

สำหรับปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหารและจัดการศึกษานั้น ทับทิม แสงอินทร์(2559 : 39-40) ได้นำเสนอแนวคิดที่มีต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหารและจัดการศึกษาไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านกรรมการสถานศึกษา

1) การมีถิ่นกำเนิดในท้องถิ่นที่สถานศึกษาตั้งอยู่ หากมีกรรมการคนใดมีถิ่นกำเนิดหรือภูมิลำเนาอยู่ในท้องถิ่นที่สถานศึกษาตั้งอยู่นาน ย่อมมีความผูกพันกับท้องถิ่นและเกิดความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ เมื่อได้เข้าไปมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

2) การเป็นศิษย์เก่า ศิษย์เก่ามักจะมี ความผูกพันกับสถาบันของตน แม้จะจบการศึกษาออกไปประกอบอาชีพเป็นเวลานานแล้วก็ตาม บางครั้งจะยังมีการรวมกลุ่มเลี้ยงรุ่นเพื่อรำลึกถึงบรรยากาศในอดีต บางคนถึงกับแสดงออกในลักษณะของชาตินิยม

3) การมีบุตรหลานเรียนอยู่ในสถานศึกษา การที่ผู้ปกครองมีบุตรหลานเรียนอยู่ในสถานศึกษา ย่อมจะมีความรักความผูกพันและมีความรู้สึกร่วมกับบุตรหลานของตนโดยเฉพาะผู้ปกครองบางคนไปรับส่งบุตรหลานทุกวัน จนกระทั่งบุตรหลานเรียนจบนับเป็นเวลาหลายปี และระหว่างรอรับบุตรหลานกลับบ้านก็ได้มีโอกาสพูดคุยสนทนากับครู ได้เห็นสภาพของสถานศึกษาสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่สร้างความผูกพันโดยไม่รู้ตัว

4) การมีเวลาว่าง เวลาเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อการเข้าร่วมกิจกรรม การที่ไม่มีใครหรือเป็นข้าราชการบำนาญ มักจะมีเวลาว่างพอที่จะไปร่วมกิจกรรมกับสถานศึกษา ฉะนั้นการมีเวลาให้งานของสถานศึกษาจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ

5) ความห่วงใยในปัญหาเสพติดและสวัสดิกภาพของเด็กในปัจจุบันสังคมกำลังถูกคุกคามจากยาเสพติด โดยเฉพาะยาบ้าซึ่งได้แพร่ระบาดเข้าไปในสถานศึกษา และยังมีทางใดที่จะสามารถปราบปรามได้สำเร็จ ตลอดจนความปลอดภัยในสวัสดิกภาพของเด็กระหว่างเดินทางไปยังสถานศึกษา การขับขี่รถยนต์ โดยเฉพาะรถรับส่งนักเรียน ปัจจัยเหล่านี้ทำให้ผู้ปกครองต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมให้คำปรึกษาและร่วมกิจกรรมกับสถานศึกษาด้วยความห่วงใย

6) ต้องการมีเกียรติและได้รับการยกย่องจากสังคม กรรมการบางท่านต้องการที่จะใช้ความรู้ความสามารถรับใช้สังคมเท่าที่ศักยภาพของตนจะมี แต่สิ่งหนึ่งที่กรรมการต้องการก็คือ ต้องการมีเกียรติและได้รับการยกย่องจากสังคม บางท่านถึงกับนำคำสั่งแต่งตั้งเป็นกรรมการและเกียรติบัตรต่างๆ ที่ได้รับจากทางราชการมาติดไว้บนฝาผนัง ซึ่งเป็นไปตามหลักของมาสโลว์ ที่กล่าวถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์และทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของดักลาส แมคเกรเกอร์ ที่กล่าวว่า มนุษย์เมื่อทำงานแล้วยังต้องการรางวัลอีกด้วย

7) การแข่งขัน หากสถานศึกษามีกิจกรรมที่จะต้องแข่งขัน เช่น การกีฬา การประกวดสถานศึกษา เป็นต้น กิจกรรมเช่นนี้จะต้องส่งเสริมให้กรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครองอยากเข้ามามีส่วนร่วมด้วย

2. ปัจจัยด้านสถานศึกษา

1) ผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยนี้ถือเป็นคนบุคลิกเฉพาะตัวซึ่งแต่ละคนจะมีไม่เหมือนกัน แม้ว่าจะมีบทบาทหน้าที่ไม่ต่างกันก็ตาม บางคนมีความรู้สูงแต่ไม่สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ก็มี ดังนั้น หากผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์สูง มีความเป็นกันเอง ให้เกียรติแก่ผู้ปกครอง ก็จะทำให้บรรยากาศเป็นไปในทางที่ดี ในด้านความซื่อสัตย์ก็เป็นเรื่องสำคัญ หากผู้บริหารมีความโปร่งใสด้านการเงินซึ่งสามารถตรวจสอบได้ โดยเฉพาะการบริจาคเงินหรือทรัพย์สิน หากทางสถานศึกษานำไปใช้ ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ ก็จะทำให้เกิดความศรัทธาจากชุมชน เพราะผู้บริจาคย่อมมุ่งหวังให้สิ่งที่บริจาคไปนั้นเกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้หากผู้บริหารมีถิ่นกำเนิดหรือภูมิลำเนาอยู่ในท้องถิ่นที่ สถานศึกษาตั้งอยู่ก็จะเป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้เกิดความรักในท้องถิ่นมากกว่าบุคคลที่มีถิ่นกำเนิดอยู่ในชุมชนที่ตั้งอยู่ในทางตรงกันข้าม ผู้บริหารที่มีภูมิลำเนาอยู่ที่อื่น ก็มักจะต้องกลับไปเยี่ยมครอบครัวในวันเสาร์ อาทิตย์ หรือวันหยุดราชการ ดังนั้นการทุ่มเทในการทำงานให้แก่สถานศึกษาย่อมจะมีน้อยกว่า

2) ครูอาจารย์ เป็นบุคลากรสำคัญในการอบรมสั่งสอนให้ความรู้เด็ก ดังนั้นการเอาใจใส่ต่อการเรียนของเด็กจึงเป็นสิ่งปรารถนาของผู้ปกครอง จะทำให้ผู้ปกครองยินดีที่จะตอบแทนสถานศึกษา ถ้าหากว่าบุตรหลานของเขาเรียนเก่ง ขณะการประกวดแข่งขันต่างๆสามารถสอบเข้าเรียนต่อในโรงเรียนที่มีชื่อเสียงได้ นอกจากนี้ความหวังใจของครูที่มีต่อเด็กในด้านสวัสดิภาพ ด้านยาเสพติด ด้านความสามารถของคณะครู ตลอดจนความประพฤติของครู ถ้าเป็นไปได้ก็ย่อมจะทำให้เป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง

3) ผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สถานศึกษาที่มีชื่อเสียง มีการจัดการเรียนการสอนที่ดี ครูเอาใจใส่นักเรียน มีผลงานทางวิชาการ เช่น ขณะการประกวดห้องสมุด ขณะการประกวดสุขภาพ อนามัยเด็ก เป็นต้น หากสถานศึกษาใดมีคุณสมบัติในลักษณะดังที่กล่าวมานี้จะทำให้ผู้ปกครองสนใจที่จะส่งบุตรหลานของตนเข้ามาเรียน จนทำให้บางแห่งเกิดปัญหาในการรับนักเรียน เพราะนักเรียนมีจำนวนมากเกินความต้องการของสถานศึกษาและบางกรณีก็มีผู้ปกครองให้สินบนและยินดีซื้ออุปกรณ์ให้ทางสถานศึกษาตามที่สถานศึกษาต้องการอีกด้วย

จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหารและจัดการสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านกรรมการสถานศึกษา คือการมีถิ่นฐานกำเนิดในท้องถิ่นสถานศึกษาตั้งอยู่ การเป็นศิษย์เก่า การมีบุตรหลานเรียนอยู่ในสถานศึกษา หมายถึง ผู้ปกครอง กลุ่มบุคคลที่มีเวลาว่างแต่ต้องการเสริมจิตอาสา ความดีให้กับสังคม เป็นต้น ที่จะร่วมกันส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามที่กฎหมายหรือนโยบายระดับชาติ ระดับพื้นที่กำหนดไว้ ปัจจัยด้านสถานศึกษา ได้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ห่วงใยต่อเด็กความเป็นครูที่มีจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นครูมืออาชีพ แต่ถ้าปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมบริหารและจัดการศึกษาย่อมตรงข้ามเสมอ ปัญหาจึงเกิดได้ทั้งปัจจัยด้านกรรมการสถานศึกษาและปัจจัยสถานศึกษาดังกล่าว

ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

9.8 ปัญหาและข้อจำกัดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

วันชัย โกลละสุต (2561 : ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อจำกัดของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่ามีข้อจำกัดอยู่ 3 สิ่ง ที่ไม่เป็นผลต่อความสำเร็จของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ

- 1) ลักษณะการสื่อสารในองค์การและระหว่างบุคคลไม่เหมาะสม
- 2) พฤติกรรมหรือแรงจูงใจต่อบุคคลไม่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม
- 3) ผู้นำมีปัญหา

1. ลักษณะการสื่อสารในองค์กรและระหว่างบุคคลไม่เหมาะสม ลักษณะทั่วไป

ของสื่อที่ไม่เหมาะสมจะเกิดจาก

- 1) การมีข้อมูลหรือการมีคำสั่งที่ถ่ายทอดไม่ชัดเจน เป็นผลให้ผู้รับฟังข้อมูลหรือได้รับคำสั่ง ขาดความเข้าใจ หรือไม่เข้าใจทำให้นำไปสู่การปฏิบัติได้ไม่ดี
- 2) การรับข่าวสารหรือข้อมูลเอกสารต้องมีการตีความ ทำให้การปฏิบัติเป็นข้อโต้แย้งหรือถกเถียง ผลของการโต้แย้งหรือถกเถียง ไม่สามารถนำไปสู่การตัดสินใจได้ดีทำให้ความร่วมมือลดลงหรือขาดหายไป
- 3) มีผู้ก่อวุ่น อาจเป็นตัวเอกสารที่มีการสั่งการขัดกันเองหรือมีผู้ปฏิบัติที่มีปฏิริยาขัดแย้งขึ้นการปฏิบัติ ผลคือการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ลดบทบาทความร่วมมือไป
- 4) ทิศทางการสื่อสารของบุคคลในองค์กร ซึ่งจะมีการสื่อต่อกันได้ทั้งในแนวนอน ลงล่าง จากล่างขึ้นบนหรือในแนวระดับเดียวกัน การสื่อสารแต่ละแนวย่อมส่งผลต่อการสั่งการ การตัดสินใจ หากกลุ่มบุคคลของแต่ละแนวมีแนวคิดแตกต่างกัน

2. พฤติกรรมหรือแรงจูงใจต่อบุคคลไม่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม เหตุที่พฤติกรรมหรือ

แรงจูงใจต่อบุคคล ไม่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมจะเกิดจากการที่

- 1) การใช้ทฤษฎีแรงจูงใจในการจัดกระทำไม่ถูกต้อง อาทิ การนำเอาความพอใจเป็นหลักหรือการนำเอาความต้องการของมนุษย์เป็นหลักมาใช้ในกรอบแนวคิดการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งอาจส่งผลต่อการโต้แย้งหรือไม่พอใจเกิดขึ้นทำให้การอยากมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ถดถอยลง
- 2) พฤติกรรมของบุคคลมีอคติต่อองค์กร ย่อมส่งผลต่อการมีส่วนร่วมเพราะถ้าบุคคลเห็นว่าองค์กรหรือบ้านของตนเองที่อยู่ไม่ดีหรือไม่เหมาะสมแล้วการกระทำใด ๆ ย่อมขัดแย้งและไม่เอื้อประโยชน์ได้ แต่หากการแก้ไขบทบาทของบุคคลให้มีทัศนคติดีมีความกระตือรือร้น มีสมาธิ มีความรับผิดชอบหรือมีพลังเพื่องานกิจกรรมใด ๆ ที่เขาเหล่านั้นมุ่งจัดการย่อมเป็นจุดมุ่งหมายเพื่อการกระทำโดยส่วนร่วมได้ง่าย

- 3) การมีส่วนร่วมของทุกคนในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ไม่มีความขัดแย้งหรือมีความขัดแย้งแต่พร้อมต่อการแก้ไขเปลี่ยนแปลง รับผลของการให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำย่อมเป็นทิศทางของการอยากมีส่วนร่วม

3. ผู้นำมีปัญหา เหตุที่กล่าวถึงกรณีการไม่สามารถบริหารงานได้อย่างดีในการมีส่วนร่วม

มีผลมาจากผู้นำในระยะเริ่มต้น อาทิ

- 1) คนทุกคนมีจุดมุ่งหมายในชีวิตเพื่อความต้องการในปัจจุบันและอนาคตในกรณีต่าง ๆ อาทิ มีความเป็นอยู่บนชีวิตที่ดี (กินคืออยู่ดี) มีความมั่นคงปลอดภัยในตนเองและครอบครัว มีความรัก มีหน้ามีตาในสังคม มีการยอมรับยกย่องนับถือ และมีความสำเร็จในชีวิต เมื่ออยู่ในองค์กรแต่ประสบปัญหาหากดั้นและไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้นำกลุ่มหรือองค์กรย่อมเกิดปฏิริยาโต้ตอบและ

เป็นความขัดแย้ง

2) การขาดแรงจูงใจในการนำไปสู่ความสำเร็จของงาน เหตุด้วยผู้นำขาดภาวะการเรียนรู้ไม่มีความชำนาญ ไม่มีความเชื่อมั่นตนเอง หรือมีโรคภัยเบียดเบียน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้เป็นผลทางจิตใจต่อการมีส่วนร่วมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3) ผู้นำขาดมนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ หย่อนคุณธรรม และทักษะการเรียนรู้จากงาน เป็นผลให้ไม่สามารถเข้ากับบุคคลได้อย่างดี ทำให้การนำเสนอความต้องการหรือการตัดสินใจเพื่อกลุ่มหรือส่วนร่วมเป็นไปได้โดยยากหรือไม่เหมาะสม

ทัชทิม แสงอินทร์ (2559 : 39-40) ได้นำเสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมบริหารและจัดการศึกษา ส่วนใหญ่จะเป็นสิ่งตรงข้ามกับปัจจัยที่ส่งเสริมมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยด้านกรรมการสถานศึกษา

1) กรรมการไม่มีเวลาพอในการมาร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา โดยเฉพาะการกระทำตามบทบาทหน้าที่ ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาส่วนใหญ่จะแต่งตั้งนักธุรกิจหรือพ่อค้าที่มีกิจการใหญ่ ๆ ข้าราชการในตำแหน่งสูงให้เป็นกรรมการ ซึ่งหากบุคคลเหล่านี้ร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาก็จะทำให้ดูเหมือนว่ามีประสิทธิภาพ แต่แท้จริงแล้วสถานศึกษามีเจตนาเพื่อมุ่งหวังบารมีและการบริจาตของบุคคลเหล่านั้น

2) กรรมการไม่มีถิ่นกำเนิดในท้องถิ่นที่สถานศึกษาตั้งอยู่ เช่น มาจากอำเภออื่นจังหวัดอื่น จึงมักทำให้ความผูกพันกับสถานศึกษาน้อยลง เป็นต้น

3) กรรมการมีบ้านพักอาศัยอยู่นอกท้องถิ่นหรือนอกบริเวณที่สถานศึกษาตั้งอยู่ การที่ต้องใช้เวลาในการเดินทางกลับบ้านพักซึ่งอยู่ไกลสถานศึกษา อาจทำให้กรรมการไม่ค่อยมาร่วมกิจกรรม

4) กรรมการที่มีอาชีพค้าขายมักจะคำนึงถึงปากท้องของตนเองและเศรษฐกิจในครอบครัว จึงไม่ค่อยมีเวลาว่างที่จะไปร่วมกิจกรรมกับสถานศึกษา

2. ปัจจัยด้านสถานศึกษา

1) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่ประสานความร่วมมือกับกรรมการ ผู้บริหารสถานศึกษาบางคนไม่ค่อยมีมนุษยสัมพันธ์ เช่น เข้ากับชุมชนไม่ได้ ไม่มีอัธยาศัยไมตรีที่ดีกับผู้ปกครอง บางคนมีท่าทีวางตัว ไม่สร้างบรรยากาศให้เป็นกันเอง บางแห่งเข้าพบผู้บริหารยาก หรือตกแต่งห้องทำงานอย่างภูมิฐาน จนผู้มาติดต่อรู้สึกว่าเป็นเขตหวงห้าม นอกจากนี้ถ้าผู้บริหารไม่ได้เป็นคนในท้องถิ่น โดยกำเนิด ความรักความผูกพันย่อมไม่ลึกซึ้งแน่นแฟ้นกับท้องถิ่นเท่าที่ควร การเดินทางมาทำงานก็จะเป็นลักษณะเข้าไปเย็นกลับ หรือไม่ก็กลับไปเยี่ยมครอบครัวทุกวันหยุด นอกจากนี้เวลามีการประชุม ถ้าผู้บริหารไม่มีส่วนกระตุ้นให้กรรมการสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นแล้ว การทำงานก็จะไม่ได้ผลเท่าที่ควร ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมทั้งสิ้น

2) ครูอาจารย์ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคส่วนใหญ่คือเรื่องความประพฤติของครูอาจารย์ที่ไม่เหมาะสม เช่น เมมาเหล้า มีเรื่องชู้สาว เล่นการพนัน ไม่เอาใจใส่การเรียนของเด็กละทิ้งหน้าที่ใช้กิริยามารยาทไม่เหมาะสมกับเด็กและผู้ปกครอง ลงโทษเด็กเกินกว่าเหตุ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ประชาชนทั่วไปเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อสถานศึกษา

3) ผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา การปฏิบัติงานด้านการเงินถือเป็นเรื่องที่สำคัญ ถ้าหากมีข่าวว่าเกิดการทุจริต เช่น การนำเงินบริจาคไปใช้ในเรื่องที่ไม่เหมาะสมหรือนำไปใช้ส่วนตัวก็จะทำให้ชุมชนเสื่อมความศรัทธา อีกทั้งหากสถานศึกษาไม่มีผลงานทางวิชาการ เด็กจบไปแล้วสอบเรียนต่อไม่ได้ ลักษณะเช่นนี้บ่งบอกถึงความเฉื่อยชาและการด้อยความสามารถของผู้บริหารก็จะเป็นภาพลบต่อผู้ปกครอง

จึงสรุปได้ว่า ปัญหาและข้อจำกัดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีสาระสำคัญ คือ ลักษณะการสื่อสารในองค์กรระหว่างบุคคลไม่เหมาะสม พฤติกรรมหรือแรงจูงใจไม่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม ผู้นำมีปัญหา เช่น ปัญหาเรื่องกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัญหาด้านสถานศึกษา ซึ่งปัญหาที่กล่าวมาขึ้นกับบริบทขององค์กรนั้นแตกต่างกันไป ทำให้การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของบุคคลนั้น ล่าช้าขาดความตั้งใจ ไม่มีแรงกระตุ้น เฉื่อยชา ส่งผลถึงความสำเร็จหรือเป้าหมายไม่ได้ตามที่กำหนดไว้

ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อการส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้สู่ความสำเร็จอย่างแท้จริง

10. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครู

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดความมุ่งหมายว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

การจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามความมุ่งหมายดังกล่าว ครูจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ กระทรวงศึกษาธิการ (2542 : 27) กล่าวไว้ว่าการพัฒนาศักยภาพครู ถือเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะพัฒนาให้เป็นครูมืออาชีพการวิเคราะห์ครูในด้าน ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับพิจารณาสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาศักยภาพครูให้มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อาศัยความร่วมมือของครู แกนนำ ครูต้นแบบและสถาบันการศึกษาชั้นสูง รวมทั้งชมรมวิชาชีพซึ่งจะช่วยพัฒนาครูให้มี ศักยภาพในการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยให้เหตุผลว่า โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 79 บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และมีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่ง ก.ค.ศ.กำหนด ดังนี้

1) ผู้บังคับบัญชาทุกคน ทุกระดับมีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและได้มาตรฐานถือว่าการปฏิบัติงานและการเรียนรู้เป็นเรื่องเดียวกันจำเป็นต้องพัฒนาตลอดเวลา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีหน้าที่ต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้ก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและด้านอื่นที่เกี่ยวข้องและให้ผู้บังคับบัญชานำผลการพัฒนาไปใช้เป็นส่วนสำคัญในการพิจารณาดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเปลี่ยนตำแหน่งหรือสายงาน การเลื่อนวิทยฐานะ การยกย่องเชิดชูเกียรติ

2) ผู้บังคับบัญชาทุกคน ทุกระดับต้องพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาหน่วยงานการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และมีความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547 : 45-46) จนเกิดทำงานกล่าวถึง รูปแบบการพัฒนาคคนในองค์กรที่สำคัญ 3 วิธี คือ การพัฒนาขณะปฏิบัติงาน การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเองดังนี้

1) การพัฒนาขณะปฏิบัติงาน หมายถึง การพัฒนาที่ผู้เรียนรู้ได้เรียนรู้เทคนิค วิธีการทำงานจนเกิดทักษะ มีความชำนาญจากการได้ฝึกหรือทดลองปฏิบัติงาน รวมทั้งอาจได้รับการถ่ายทอดจากผู้บังคับบัญชาหรือพี่เลี้ยงไปพร้อมๆกับการปฏิบัติงานจริง การพัฒนาขณะปฏิบัติงานนี้เป็นวิธีที่ใช้กันอย่างแพร่หลายมากกว่าวิธีอื่น ๆ แต่ไม่ได้จัดทำกันอย่างเป็นระบบ เพราะมีลักษณะเป็นวิธีการทดลองการปฏิบัติงานมากกว่าการพัฒนาอย่างจริงจัง ข้อเสียของการพัฒนาอย่างนี้ คือ อาจทำให้ผลงานของหน่วยงานลดลงไปบ้างทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ตัวอย่างของการพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ฯลฯ

2) การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ได้รับการพัฒนาต้องหยุดการทำงานปกติของตนเองเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรหรือโครงการต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น ซึ่งอาจจะจัดขึ้นโดยหน่วยงานพัฒนาของส่วนราชการเอง หรือส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานภายนอกส่วน

ราชการที่นิยมดำเนินการ มี 4 วิธี ได้แก่ การฝึกอบรมในห้องเรียนหรือในชั้นเรียน การฝึกอบรมทางไกล การดูงาน การศึกษาต่อ ฯลฯ

3) การพัฒนาตนเอง หมายถึงการที่บุคคลมีความสนใจใฝ่รู้และพยายามพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยขึ้นอยู่กับเวลา โอกาส ความถนัดและความสนใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาหาความรู้จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือเป็นประโยชน์ต่องานของตนเอง ใฝ่หาความรู้ โดยแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ติดตามข่าวและเหตุการณ์ที่สำคัญทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อเป็นการเปิดโลกทัศน์ของตนเอง

ดังนั้น การพัฒนาข้าราชการครูให้เป็นข้าราชการครูมืออาชีพนั้นต้องพัฒนาทั้งในด้านความรู้ในเนื้อหา ทักษะด้านต่าง ๆ รวมถึงเจตคติของความเป็นข้าราชการครู ซึ่งสามารถพัฒนาโดยใช้วิธีที่หลากหลาย เช่น การอบรมสัมมนา การฝึกพัฒนาขณะปฏิบัติงาน การพัฒนาโดยการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546 : 17)ได้กล่าวถึงมาตรการและแนวทางในการพัฒนาข้าราชการครูดังนี้

1) ส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มีแนวทางในการดำเนินงาน โดยจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ กำกับติดตาม ประเมินผลเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการใช้หลักสูตรและวิธีการพัฒนาที่หลากหลายต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความตระหนักในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2) ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนัก และปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีการจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานและยกย่องเชิดชูเกียรติ

3) ส่งเสริมข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ ตามความต้องการของตนเองหรือหน่วยงานให้มีโอกาสในการเปลี่ยนสายงานเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ และมีการพัฒนาผลงานทางวิชาการ เพื่อพัฒนาตนเองไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะครูนั้นกฎหมายบังคับไว้ที่จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และกระทรวงศึกษาธิการได้ กล่าวไว้ว่าการพัฒนาศักยภาพครู ถือเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะพัฒนาให้เป็นครูมืออาชีพการวิเคราะห์ครูในด้าน ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับพิจารณาสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาศักยภาพครูให้มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อาศัยความ

ร่วมมือของครู แกนนำ ครูต้นแบบและสถาบันการศึกษาชั้นสูง รวมทั้งชมรมวิชาชีพซึ่งจะช่วยพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีแนวทางส่งเสริมให้ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มีแนวทางในการดำเนินงานโดยจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล ครูมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนัก และปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีการจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานและยกย่องเชิดชูเกียรติ

10.1 ความหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

คำว่าสมรรถนะ (Competency) มีความหมายตามพจนานุกรมว่า ความสามารถ หรือสมรรถนะ ในภาษาอังกฤษมีคำ ที่มีความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำ ได้แก่ Capability, Proficiency, Expertise, Skill, Fitness, Aptitude ดังนั้น เพื่อให้เข้าใจตรงกันในที่นี้จึงขอใช้คำว่าสมรรถนะ หรือ Competency นักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” ไว้หลายทัศนะดังต่อไปนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547 : 54-55) กล่าวว่า คำว่า สมรรถนะ มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Competency ในภาษาไทยมีผู้ใช้อยู่หลายคำ เช่น สมรรถภาพ สมรรถนะ ศักยภาพ เป็นต้น คณะกรรมการบัญญัติศัพท์ของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้บัญญัติศัพท์ว่า ความสามารถ มีความสามารถ ความมีสัมฤทธิยะ ในที่นี้จะใช้คำว่า สมรรถนะ เนื่องจากเป็นคำที่หน่วยงานภาครัฐและนักวิชาการส่วนใหญ่ใช้กันแพร่หลายมากที่สุดนิยามของ คำว่า “สมรรถนะ” หรือ Competency นี้ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ในตำราบทความ และข้อเขียนทางวิชาการหลากหลายโดยทั่วไปกล่าวกันว่า ไม่มีนิยามใดผิดหรือถูกแต่ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ ในการนำไปใช้มากกว่าตัวอย่างคำจำกัดความของคำว่า “สมรรถนะ” ตามที่มีผู้อธิบายไว้ อาทิ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547 : 9 ; อ้างถึงใน บุญหนุน ชาเสน, 2558 : 8) ได้กล่าวถึงความหมายของ Competency ว่าแบ่งออก ได้เป็น 2 กลุ่มดังนี้ กลุ่มที่ 1 หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และอุปนิสัย กลุ่มที่ 2 หมายถึง กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) หรือที่เรียกกันว่า KSAS ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมา ของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้

กรกช จันทร์สุคนธ์ (2548 : 59) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และภารกิจที่รับผิดชอบ ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่สามารถส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้

McClelland (1973 : 80) สมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะที่อยู่ภายในของบุคคล (Underlying characteristics) ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามบทบาท หรือตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ได้อย่างดีเลิศ

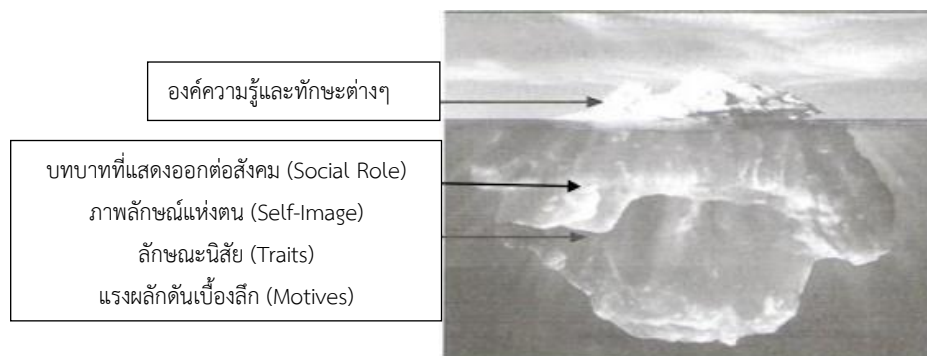
สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2547 : 54) สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรการปฏิบัติงานได้ผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่น โดยบุคลากรเหล่านี้แสดงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ดังกล่าวมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า และได้ผลงานดีกว่าผู้อื่น

บุญหนุน ซาเสน (2558 : 9) ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะ ว่าหมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงาน อันได้แก่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะพื้นฐาน สิ่งเหล่านี้มีอยู่ภายในตัวบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพ หรือสูงกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ตรงตามท้องที่การต้องการ หากบุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้วจะส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในของบุคคลซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและหลักการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม โดยบุคคลนั้นแสดงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนครูอย่างกว้างขวางนำไปสู่ความสำเร็จโรงเรียนคุณภาพที่สถานศึกษากำหนดไว้

10.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) เกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 โดยนักวิชาการชื่อ แมคเคลแลนด์ (McClelland) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยว่าทำไมบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลงานที่แตกต่างกันแมคเคลแลนด์ (McClelland) จึงทำการศึกษาวิจัยโดยแยกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีออกจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ แล้วจึงศึกษาว่าบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีผลการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร ผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่า สมรรถนะ (Competency) (จิรประภา อัครบวร, 2549 : 58) และในปี ค.ศ. 1973 แมคเคลแลนด์ (McClelland) ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “Testing for Competence rather than Intelligence” ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สำคัญอธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg)



แผนภาพ 4 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)

ที่มา : ชูชัย สมิทธิไกร (2550: 29)

จากแผนภาพ 4 สามารถอธิบายได้ว่าคุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำโดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ง่าย ได้แก่ ความรู้สาขาต่าง ๆ ที่ได้เรียนมา (Knowledge) และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญพิเศษด้านต่าง ๆ (Skill) สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำซึ่งเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่านั้น เป็นส่วนที่ไม่อาจสังเกตได้ชัดเจนและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับเขาวนปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีความฉลาดสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ต่าง ๆ และทักษะได้นั้นยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น จึงจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องลึก คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมด้วย จึงจะทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นได้

สมรรถนะตามแนวคิดของโรสแมรี่และพอล (Rosemary & Paul, 1992 : 131) ครอบคลุมสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน 12 ตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้

ด้านผลลัพธ์ของความสำเร็จ ได้แก่ การวางแผนและการจัดองค์การ การมุ่งสู่ผลลัพธ์ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการควบคุมผลประเมิน

ด้านการวิเคราะห์และการตัดสินใจ ได้แก่ การคิดในมุมกว้าง การคิดเชิงวิเคราะห์ ความเข้าใจในภาระงาน การตัดสินใจอย่างมีเป้าหมาย

ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้แก่ ความเชื่อด้วยเหตุและผลการทำงานเป็นทีม ประสิทธิภาพในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการจัดการแบบยืดหยุ่น

ลิลล์ และไซน์ (Lyle & Signe, 1993 : 343-347) สมรรถนะของขีดความสามารถที่ใช้แยก ระหว่างคนที่มีความสูงออกจากคนที่มีความปานกลางทั้งหมด 12 ตัวชี้วัด คือ การมุ่งความสำเร็จ การคำนึงถึงผลกระทบและการมีอิทธิพล การมีความคิดรวบยอด การคิดเชิงวิเคราะห์ การมีความคิดริเริ่ม การมีความเชื่อมั่นในตนเอง การสร้างความเข้าใจระหว่างกัน การมีวินัย การมีความสามารถในการค้นหา ข้อมูล การทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญ การเน้นการให้บริการลูกค้า

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 1993 : 9-11) ได้อธิบายเกี่ยวกับ สมรรถนะว่า เป็นบุคลิกลักษณะพื้นฐานของคนที่เป็นตัวชี้วัดพฤติกรรม ได้แก่ แรงจูงใจ คุณลักษณะ เฉพาะอัตมโนทัศน์ ความรู้และทักษะ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลต้องการหรือคิดตรงกันในการกระทำซึ่งจะเป็น แรงขับ หรือเป็นการเลือกพฤติกรรมที่แสดงออกหรือเป้าหมายเช่นแรงจูงใจในความสำเร็จต่อ เป้าหมายที่ท้าทายจะทำให้บุคคลเกิดความรับผิดชอบเพื่อความสำเร็จและต้องการข้อมูลย้อนกลับจาก การกระทำ เป็นต้น

2) คุณลักษณะเฉพาะ (Traits) หมายถึง ลักษณะทางกายภาพ (physical) รวมถึง ลักษณะนิสัยของบุคคลที่ต้องแสดงออกต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นรูปแบบอย่างนั้นๆ สม่าเสมอ เช่น การมีความสามารถในการควบคุมตนเองและการมีความคิดริเริ่ม ทำให้สามารถการแก้ปัญหาภายใต้ ภาวะกดดันต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้เป็นสมรรถนะของผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จ

3) อัตมโนทัศน์ (Self concept) หมายถึง ทักษะคตินิยม หรือจินตนาการ เช่น การ เป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ก็จะเป็นบุคคลที่เชื่อว่าตนเองสามารถทำในสิ่งที่มีประสิทธิภาพได้ ในหลาย ๆ สถานการณ์ส่วนค่านิยมเป็นแรงบันดาลใจให้แสดงพฤติกรรมที่สามารถพยากรณ์ล่วงหน้าได้

4) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือองค์ความรู้โดยเฉพาะเจาะจงที่บุคคล นั้น มีความรู้เป็นสมรรถนะที่มีความซับซ้อน ดังพบได้ว่าการวัดความรู้โดยการทดสอบ บ่อยครั้งที่ ไม่สามารถพยากรณ์การทำงานได้ทั้งนี้เพราะ ประการแรก การทดสอบเป็นการวัดความจำ ประการ ที่สอง เป็นการวัดว่าจะแสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างไร โดยไม่ได้วัดความสามารถในการใช้ ความรู้นั้นเป็นพื้นฐาน ประการที่สาม การทดสอบความรู้เป็นเพียงการพยากรณ์ความสามารถที่จะทำ แต่ไม่ได้วัดว่าบุคคลนั้นจะลงมือทำ

5) ทักษะ (Skill) เป็นสมรรถนะที่ในการปฏิบัติงานทั้งทางร่างกาย ความคิดและจิตใจ ของบุคคลในระดับที่สามารถคิด วิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุผลหรือวางแผนจัดการและใน ขณะเดียวกันก็ตระหนักถึงความซับซ้อนของข้อมูลได้

บุญหนุน ชาเสน (2558 : 13) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะว่าเป็นบุคลิกลักษณะพื้นฐาน ของคนที่เป็นตัวชี้วัดพฤติกรรม ที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานในหน้าที่เกิดผลงานโดดเด่น มีประสิทธิภาพ กว่าคนอื่น ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น อุปนิสัย ภายลักษณ์ภายในและบทบาทที่แสดงออกต่อ

สังคม ผ่านกระบวนการฝึกฝนทำให้เกิดทักษะและผ่านกระบวนการเรียนรู้ทำให้เกิดความรู้ สมรรถนะยังใช้แยกคนระหว่างคนที่มีความสูงออกจากคนที่มีความปานกลาง ตัวชี้วัดพฤติกรรมมีทั้งหมด 12 ตัวชี้วัดคือ การมุ่งการคำนึงถึงผลกระทบและการมีอิทธิพล การมีความคิดรวบยอด การคิดเชิงวิเคราะห์ การมีความคิดริเริ่ม การมีความเชื่อมั่นในตนเอง การสร้างความเข้าใจระหว่างกัน การมีวินัย การมีความสามารถในการค้นหาข้อมูล การทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญ การเน้นการให้บริการลูกค้า

10.3 องค์ประกอบของประเภทสมรรถนะ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547 : 59) จากโมเดลภูเขาน้ำแข็งในแมคเคิลแลนด์ ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน และได้อธิบายความหมายของแต่ละองค์ประกอบไว้ดังนี้ องค์ประกอบของสมรรถนะตามแนวคิดของแมคเคิลแลนด์ มี 5 ส่วน คือ

1) ความรู้ (Knowledge) คือความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นสาระสำคัญสำหรับวิชาชีพ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

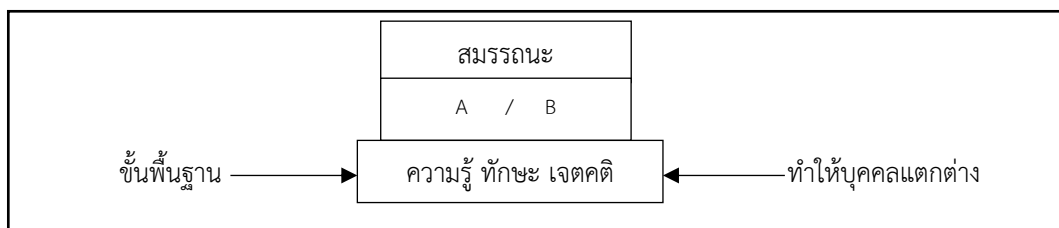
2) ทักษะ (Skills) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self- Concept) คือเจตคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่คุณคิดว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5) แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

องค์ประกอบทั้ง 5 ส่วน ดังกล่าวข้างต้นแสดงความสัมพันธ์ในเชิงอธิบายเปรียบเทียบซึ่งตามทัศนะของแมคเคิลแลนด์กล่าวว่า (สุกัญญา รัตมรรธมโชติ, 2547: 48) สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ หรือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ



แผนภาพ 5 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ

ที่มา : สุกัญญา รัตมรรธมโชติ, 2547 : 48

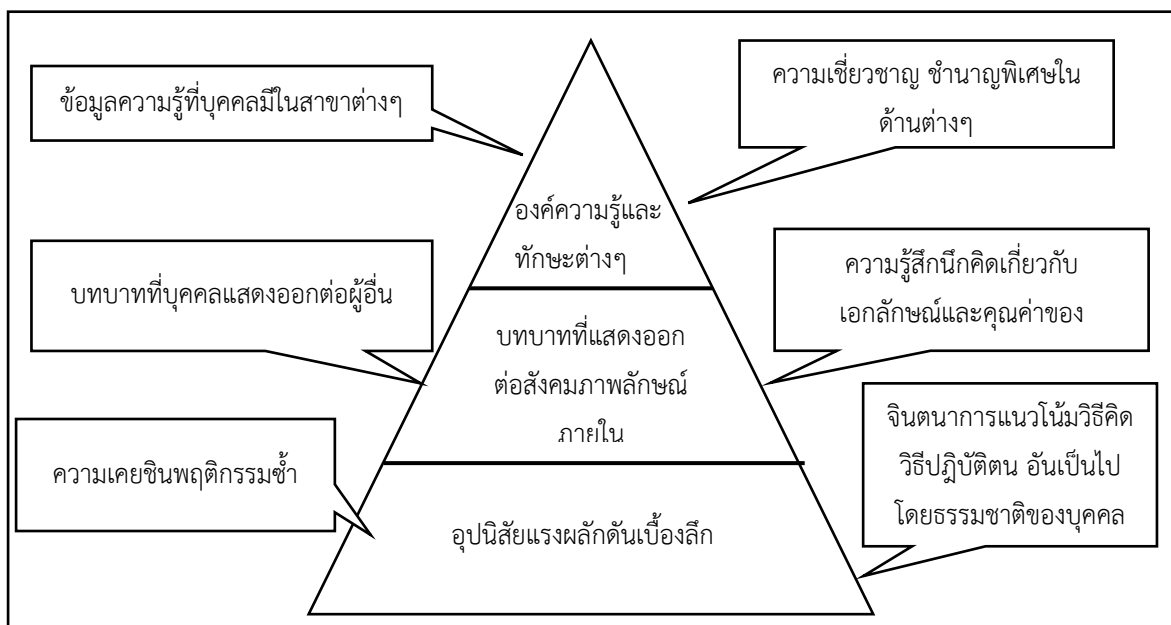
จากแผนภาพ 5 ความรู้ ทักษะ และเจตคติไม่ใช่สมรรถนะแต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะดังนั้นความรู้ใด ๆ จะไม่เป็นสมรรถนะ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ สมรรถนะในที่นี้จึงหมายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้น ตัวอย่างเช่น ความรู้ในการขับรถ ถือว่าเป็นความรู้ แต่ถ้านำความรู้มาทำหน้าที่เป็นผู้สอนขับรถ และมีรายได้จากส่วนนี้ถือว่าเป็นสมรรถนะ

ในการทำงานเดียวกัน ความสามารถในการก่อสร้างบ้านถือว่าเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการสร้างบ้านและนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่ง ได้ถือว่าเป็นสมรรถนะ หรือในกรณีเจตคติ/แรงจูงใจก็เช่นเดียวกันก็ไม่ใช่สมรรถนะ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังทำงานสำเร็จตรงตามเวลาหรือเรียกว่ากำหนด หรือดีกว่ามาตรฐานถือว่าเป็นสมรรถนะ

สมรรถนะตามนัยดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1) สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถทำงานที่สูงกว่า หรือซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูดการเขียน เป็นต้น

2) สมรรถนะให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐานสูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน



แผนภาพ 6 ที่มาของสมรรถนะ ที่มา : สุกัญญา รัตมรรธมโชติ, 2547 : 49

10.4 ประเภทของสมรรถนะ

นักวิชาการได้แบ่งประเภทของสมรรถนะไว้ดังนี้

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547 : 10 ; อ้างถึงใน บุญหนุน ชาเสน (2558 : 16-17) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. Core Competency หมายถึง ความสามารถหลักที่ประกอบด้วยทักษะ ความรู้ ความสามารถที่ทุกคนในองค์กรต้องมีส่วนทำให้องค์กรนั้นไปสู่ความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

2. Job Competency หมายถึง ความสามารถเฉพาะบุคคลที่ตำแหน่งหรือบทบาทนั้น ๆ ต้องการเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามกำหนดไว้ เช่น ความสามารถในการเป็นผู้นำทีมงานของผู้บริหารตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน ความสามารถในการวิเคราะห์วิจัยในตำแหน่งงานทางด้านวิชาการ เป็นความสามารถที่สามารถฝึกฝนและพัฒนาได้มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไปดังนี้

2.1 ความสามารถในสายงาน

2.2 ความสามารถทางเทคนิค

2.3 ความสามารถเฉพาะบทบาทหน้าที่

2.4 ทักษะความชำนาญประจำตำแหน่ง

3. Personal Competency หมายถึง ความสามารถที่มีเฉพาะตัวของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเท่านั้น เช่น ความสามารถในการวาดภาพของศิลปิน การแสดงกายกรรมของนักกีฬาบางคน นักประดิษฐ์คิดค้นสิ่งต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ถือเป็นความสามารถเฉพาะตัวที่ยากต่อการเรียนรู้หรือลอกเลียนแบบได้

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2549 : 16) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ส่วนที่เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เป็นผลมาจากการผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีที่ซับซ้อนและการปฏิบัติงานที่กลมกลืน

2. สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Professional Competency) หมายถึงส่วนที่เป็นความสามารถในการบริหารจัดการ ซึ่งจะแปรผันตามกลยุทธ์ขององค์กรและหน่วยงานไม่หยุดนิ่งเป็นส่วนที่สนับสนุนผลการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ยึดถือเป้าหมายขององค์กรเป็นหลักและสามารถวัดผลได้

3. สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่ (Functional Competency) หมายถึง ส่วนที่เป็นความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานนั้น ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะและความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ศศิวิมล ทองพั้ว (2548 : 32-33) ได้ระบุไว้ว่าสมรรถนะมี 2 ประเภทคือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะในงาน (Functional Competency) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สมรรถนะหลัก เป็นคุณสมบัติของข้าราชการหรือพนักงานทุกคนต้องมีเพื่อให้บรรลุความสำเร็จขององค์กร เช่น ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์กรความซื่อสัตย์ความใฝ่รู้ ความรับผิดชอบ ความคิดเชื่อมโยง ฯลฯ

2. สมรรถนะในงานหรือสมรรถนะที่เกี่ยวกับงาน เป็นสมรรถนะที่เจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานด้านนั้น ๆ พึงมีเพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลผลิตตามที่ต้องการแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 สมรรถนะร่วมของทุกตำแหน่งในกลุ่มงาน เป็นคุณลักษณะที่บุคคลในทุกตำแหน่งในกลุ่มงานเดียวกันต้องมี เช่น กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล บุคลากร และนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะต้องมียุทธศาสตร์ที่เหมือนกัน คือ มีความรู้พื้นฐานระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ฯลฯ

2.2 สมรรถนะเฉพาะของตำแหน่งงาน เป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละตำแหน่งในกลุ่มงานนั้น ๆ เช่น กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้าง และแผนอัตรากำลังตำแหน่งบุคลากรต้องมีความรู้สมรรถนะเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ หรือตำแหน่งนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต้องมีความรู้สมรรถนะในการประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นต้น

สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์ (2548 : 53-55) แบ่งประเภทของความสามารถหรือสมรรถนะได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก เป็นความสามารถในระดับแก่นขององค์กร และเป็นสิ่งที่องค์กรนั้น ๆ ทำได้ดีกว่าเหนือกว่าคู่แข่ง รวมถึงเป็นสิ่งที่ยากต่อการเลียนแบบตลอดจนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อลูกค้า ความสามารถหลักนี้หากพิจารณาในบริบทที่ต่างกันก็อาจเป็นได้ทั้งความสามารถหลักขององค์กรและสมรรถนะหลักของพนักงานในองค์กร

1.1 สมรรถนะหลักขององค์กร คือ คุณลักษณะที่องค์กรต้องการมีหรือเป็นเพื่อให้มีสมรรถนะตามที่ผู้บริหารองค์กรต้องการรวมถึงช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ เช่น ให้มีสมรรถนะในการแข่งขันมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้สมรรถนะขององค์กรมักถูกกำหนดจากการทำ SWOT หรือ TOWS Analysis เพื่อสะท้อนสิ่งที่องค์กรเป็นอยู่ตามสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน

1.2 ความสามารถหลักของพนักงานในองค์กร คุณลักษณะที่ทุกคนในองค์กรพึงมีพึงเป็น ซึ่งสะท้อนค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเสริมรับสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรในการดำเนินการ ทั้งนี้ความสามารถหลักของพนักงานในองค์กรมักถูกกำหนดจากความสามารถหลักขององค์กร ความสามารถหลักของพนักงานในองค์กรนี้ที่ควรเป็น คือ การพัฒนา

ตนเองและบุคคลอื่น ๆ การทำงานเป็นทีม และการทำงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ความสามารถหลักของพนักงานในองค์กรนี้ ยังสามารถแบ่งย่อยได้เป็น 3 ประเภท คือ

1.2.1 ความสามารถในงาน หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคลากรที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ สามารถสร้างผลงาน ในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

1.2.2 ความสามารถแบบมืออาชีพ หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคลากรที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความเข้าใจในองค์กร เข้าใจและมีความสามารถในการแก้ปัญหาในเชิงสร้างสรรค์ อดทนต่อความกดดันและสามารถควบคุมตนเองได้เป็นอย่างดี

1.2.3 ความสามารถในด้านเทคนิค หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคลากรที่สะท้อนให้เห็นถึงการคิดเชิงวิเคราะห์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การใส่ใจในเรื่องคุณภาพ และความชำนาญด้านเทคนิค

2. ความสามารถพิเศษของบุคคล หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคลากรที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น คนบางคนสามารถเล่นกอล์ฟหรือจะเซ่ได้

กรีติ ยศียงยง (2550 : 10) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะโดยพิจารณาที่มา และพัฒนาการของสมรรถนะ พบว่า องค์กรหนึ่งๆ จะประกอบไปด้วยสมรรถนะ 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. สมรรถนะขององค์กร คือสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีความสามารถหลักในการดำเนินธุรกิจหรือกิจกรรมขององค์กรอย่างไร และจะทำอย่างไร เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ขององค์กร เป็นต้น

2. สมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ คือ พฤติกรรมการแสดงออก การใช้องค์ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อสนับสนุนสมรรถนะขององค์กร ให้ดำเนินธุรกิจหรือกิจกรรมขององค์กรประสบความสำเร็จ

เทื่อน ทองแก้ว (2550 : 22) สามารถจำแนกเป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัว ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์การ หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์การนั้นเท่านั้น
4. สมรรถนะหลัก หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
5. สมรรถนะในงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน

เจียร์ไชย ยักทวงษ์ (2552 : 28) กล่าวว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานทุกคนในองค์การจำเป็นต้องมีทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ อาทิ ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์การ ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ และความรับผิดชอบ เป็นต้น อีกประเภทหนึ่ง คือ สมรรถนะตามสายงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2552 : 28-30) กล่าวว่า ความสามารถแบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้

1. Core Competency
 - 1.1 ความสามารถหลักซึ่งสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของคนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและภารกิจตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด
 - 1.2 ลักษณะพฤติกรรมของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของคนในทุกระดับและทุกกลุ่มงานที่องค์กรต้องการให้มี
2. Managerial Competency
 - 2.1 ความสามารถในการจัดการซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทักษะในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ
 - 2.2 เป็นความสามารถที่มีได้ในระดับผู้บริหารและระดับพนักงานโดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ
3. Functional Competency
 - 3.1 ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะงานต่าง ๆ (Job-Based)
 - 3.2 หน้าที่งานที่ต่างกันความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกัน
 - 3.3 สามารถเปลี่ยน Functional Competency เป็น Job Competency
4. Individual Competency
 - 4.1 ความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคลที่เกิดขึ้นตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
 - 4.2 หน้าที่เหมือนกันไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถเหมือนกัน

4.3 ควรมีการกำหนดความสามารถของตำแหน่งนั้น ๆ ก่อนซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ความสามารถหลัก ความสามารถในการจัดการ และความสามารถในงานเพื่อนำไปใช้ประเมินความสามารถเฉพาะบุคคลว่ามีความสามารถเป็นไปตามที่ตำแหน่งงานนั้นต้องการหรือไม่

บุญหนุน ชาเสน (2558 : 20) ได้กล่าวถึงประเภทของสมรรถนะว่า สมรรถนะมี 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก เป็นคุณสมบัติของพนักงานที่ทุกคนต้องมีเพื่อให้บรรลุความสำเร็จขององค์กร เช่น ความรอบรู้เกี่ยวกับ องค์กรความซื่อสัตย์ความใฝ่รู้ความรับผิดชอบ ความคิดเชื่อมโยง และสมรรถนะในงานเป็นสมรรถนะที่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านนั้น ๆ พึงมีเพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลผลิตตามที่ต้องการแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ สมรรถนะร่วมของทุกตำแหน่งในกลุ่มงาน เป็นคุณลักษณะที่บุคคลในทุกตำแหน่งในกลุ่มงานเดียวกันต้องมีและสมรรถนะเฉพาะของตำแหน่งงาน เป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละตำแหน่งในกลุ่มงานนั้นๆ

จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะมีหลายประเภทมีหลายองค์ประกอบซึ่งนักวิชาการได้เสนอไว้ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านความรู้ ทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล แรงจูงใจ คือ ความรู้ที่สาระสำคัญของวิชาชีพ และมีทักษะที่เกิดจากพื้นฐานความรู้และความสามารถปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพเกิดค่านิยมเป็นภาพหลักเกิดความมั่นใจในตัวเอง ทำให้มีแรงจูงใจขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย หรือสู่ความสำเร็จ หรือจะสรุปสั้นๆขององค์ประกอบ คือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะนั่นเองและประเภทสมรรถนะก็จะแบ่งตามหน้าที่ภาระงานที่รับผิดชอบ แต่สิ่งที่ทุกคนต้องมีเหมือนกันคือสมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายงานและอื่นๆ ตามที่หน่วยงานหรือองค์กรกำหนดขึ้นเช่น สมรรถนะส่วนบุคคล สมรรถนะในการบริหารจัดการ เป็นต้น ในการแสดงถึงองค์ความรู้ และทักษะด้านต่างๆ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคมและภาพลักษณ์ภายใน อุปนิสัยผลักดันเบื้องลึกที่จะช่วยองค์กรบรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์มีผลงานโดดเด่นสร้างผลงานในการปฏิบัติตามได้สูงกว่ามาตรฐานกำหนดไว้

10.5 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู

มีนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้ระบุความหมายหรือคำจำกัดความสมรรถนะหลักของครูไว้หลายประการดังนี้

สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548 : 10-15) ได้กำหนดมาตรฐานความรู้ของครูและสมรรถนะของครูไว้ทั้งหมด 9 ด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู สมรรถนะที่ครูพึงมี

1.1 สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย เพื่อการสื่อสารความหมายได้อย่างถูกต้อง

1.2 สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง

- 1.3 สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน
2. การพัฒนาหลักสูตร สมรรถนะที่ครูพึงมี
 - 2.1 สามารถวิเคราะห์หลักสูตร
 - 2.2 สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้อย่างหลากหลาย
 - 2.3 สามารถประเมินหลักสูตรได้ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร
 - 2.4 สามารถจัดทำหลักสูตร
3. การจัดการเรียนรู้ สมรรถนะที่ครูพึงมี
 - 3.1 สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาค
 - 3.2 สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน
 - 3.3 สามารถเลือกใช้พัฒนาและสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
 - 3.4 สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล
4. จิตวิทยาสำหรับครู
 - 4.1 เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน
 - 4.2 สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน
 - 4.3 สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
 - 4.4 สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน
5. การวัดและการประเมินผลการศึกษา สมรรถนะที่ครูพึงมี
 - 5.1 สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความจริง
 - 5.2 สามารถนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และปรับปรุงหลักสูตร
6. การบริหารจัดการในห้องเรียน
 - 6.1 มีภาวะผู้นำ
 - 6.2 สามารถบริหารจัดการในชั้นเรียน
 - 6.3 สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 6.4 สามารถในการประสานประโยชน์
 - 6.5 สามารถนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ
7. การวิจัยทางการศึกษา สมรรถนะที่ครูพึงมี
 - 7.1 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
 - 7.2 สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา สมรรถนะที่ครูพึงมี

- เรียนรู้ที่ดี
- 8.1 สามารถเลือกใช้ออกแบบสร้างและปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการ
 - 8.2 สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี
 - 8.3 สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
 9. ความเป็นครู สมรรถนะที่ครูพึงมี
 - 9.1 รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน
 - 9.2 อุดหนุนและรับผิดชอบ
 - 9.3 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ
 - 9.4 มีวิสัยทัศน์
 - 9.5 ศรัทธาในวิชาชีพครู
 - 9.6 ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 25-30) ได้กำหนดความต้องการ การพัฒนาสมรรถนะของครู และสร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ระบุว่า สมรรถนะครู ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 1.2 การบริการที่ดี
- 1.3 การพัฒนาตนเอง
- 1.4 การทำงานเป็นทีม
- 1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติ งานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่าง ต่อเนื่องประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 1.1 ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ ภารกิจงานประกอบด้วยรายการประเมินพฤติกรรม ดังนี้ วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการ แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน กำหนดแผนการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน

1.2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วยรายการประเมินพฤติกรรม ดังนี้
 ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ แสวงหาความรู้
 ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์

1.3 ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานโดยระบุรายการ
 ประเมินพฤติกรรมไว้ดังนี้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง

1.4 ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
 เพื่อให้งานประสบความสำเร็จประกอบด้วยรายการประเมินพฤติกรรมดังนี้ ใช้ผลการประเมินการ
 ปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการ
 ของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ
 และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของ
 ผู้รับบริการ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

2.1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการประกอบด้วยรายการประเมิน
 พฤติกรรมดังนี้ ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส เต็มใจ ภาคภูมิใจ และ
 มีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ

2.2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพประกอบด้วยรายการประเมิน
 พฤติกรรม ดังนี้ ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง ปรับปรุงและ
 พัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและ
 แลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม
 เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

3.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและ
 วิชาชีพ ประกอบด้วยรายการประเมินพฤติกรรมดังนี้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่น และแสวงหา
 โอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน
 การค้นคว้าด้วยตนเอง

3.2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ประกอบด้วย
 รายการประเมินพฤติกรรมดังนี้ รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้
 ทันสมัย สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ

3.3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย ประกอบด้วยรายการ
 ประเมินพฤติกรรมดังนี้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ให้คำปรึกษา

แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

4.1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานประกอบด้วยรายการประเมินพฤติกรรมดังนี้ สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน

4.2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานประกอบด้วยรายการประเมินพฤติกรรมดังนี้ ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม

4.3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลายประกอบด้วยรายการประเมินพฤติกรรมดังนี้ มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในสถานการณ์ต่างๆ

4.4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามประกอบด้วยรายการประเมินพฤติกรรมดังนี้ แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส

4.5 การเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วยรายการประเมินพฤติกรรมดังนี้ แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครูประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

5.1 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ประกอบด้วยรายการประเมินพฤติกรรม ดังนี้ สนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ เสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ

5.2 มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ ประกอบด้วยรายการประเมินพฤติกรรม ดังนี้ ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และ

มุ่งมั่นพัฒนาการ ประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และหาแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรค

5.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมประกอบด้วยรายการประเมินพฤติกรรม ดังนี้ ปฏิบัติตน/ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือและไม่เบียดเบียนผู้อื่น

5.4 การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีประกอบด้วยรายการประเมินพฤติกรรม ดังนี้ ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และสถานการณ์ มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ

2. สมรรถนะประจำสายงาน

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 : 31-38) ดังนี้

1. **สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management)** หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้ อย่างสอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีและการวัดประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ตัวบ่งชี้

1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

1.1.1 สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร

แกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่น

1.1.2 ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

1.2 ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

1.2.1 กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

1.2.2 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียน และชุมชน

1.2.3 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้การจัดกิจกรรม และการประเมินผลการเรียนรู้

- 1.2.4 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการ
อย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน
- 1.2.5 มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และ
ปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง
- 1.2.6 ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา
- 1.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 1.3.1 จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 1.3.2 ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียน
พัฒนาเต็มตามศักยภาพ
- 1.3.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์
และสมรรถนะของผู้เรียน
- 1.3.4 ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยความ
มีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ
- 1.3.5 ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้
- 1.3.6 พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน
- 1.4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้
- 1.4.1 ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่าง
หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้
- 1.4.2 สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้
- 1.4.3 ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการ
เรียนรู้
- 1.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 1.5.1 ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมกับ
เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน
- 1.5.2 สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้อง
เหมาะสม
- 1.5.3 วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง
- 1.5.4 นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

จึงสรุปได้ว่า การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ เป็นสมรรถนะสายการสอน
ของครู ที่มีความรู้ความสามารถมีทักษะและคุณลักษณะในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรสู่การ
ถ่ายทอดนำมาออกแบบสู่การปฏิบัติได้สอดคล้องรวมถึงการออกแบบและสร้างสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี

วิชาการสอน การวัดผลประเมินที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้บรรลุคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายผลสำเร็จของโรงเรียนคุณภาพได้อย่างแท้จริง

2. สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึงความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมการพัฒนาทักษะชีวิตสุขภาพกายและสุขภาพจิตความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทยการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

ตัวบ่งชี้

- 2.1 การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน
 - 2.1.1 สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน
 - 2.1.2 จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม
 - 2.1.3 จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน
- 2.2 การพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกายและสุขภาพจิตผู้เรียน
 - 2.2.1 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงานการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
- 2.3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน
 - 2.3.1 สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน
 - 2.3.2 จัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย
- 2.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
 - 2.4.1 ให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล
 - 2.4.2 นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล
 - 2.4.3 จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาและส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่ นักเรียนอย่างทั่วถึง
 - 2.4.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม
 - 2.4.5 ดูแล ช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทันการณ์

จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะพัฒนาผู้เรียน (Student Development) เป็นขีดความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมมีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ รวมถึงผลสัมฤทธิ์ทักษะทางวิชาการ ทักษะชีวิตและทักษะงาน ทักษะอาชีพและความรู้เฉพาะทางและสิ่งสำคัญการจัดระบบดูแลและช่วยเหลือนักเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดไว้

3. สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)

หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้การจัดการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชาการกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้

- 3.1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน
 - 3.1.1 จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้
 - 3.1.2 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน
 - 3.1.3 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ
- 3.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา
 - 3.2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน
 - 3.2.2 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ
- 3.3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา
 - 3.3.1 ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน
 - 3.3.2 แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน
 - 3.3.3 ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา

จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน เป็นการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้และมีความปลอดภัยของผู้เรียนรวมถึงการกำกับดูแลชั้นเรียนกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลง แบบการมีส่วนร่วม มีการประเมินและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาสม่ำเสมอ

4. สมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน(Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยรวบรวมประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียนรวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์หรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

ตัวบ่งชี้

4.1 การวิเคราะห์

4.1.1 สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

4.1.2 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาหาระบุสภาพปัจจุบัน

4.1.3 มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

4.2 การสังเคราะห์

4.2.1 รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียนแนวคิด ทฤษฎี และวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้

4.2.2 มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน

4.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

4.3.1 จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้

4.3.2 ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ

4.3.3 มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน

จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยและพัฒนาผู้เรียน คือ ขีดความสามารถในการวิเคราะห์จากปัญหาและสามารถวางแผนการวิจัยวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และสามารถออกแบบกำหนดทางเลือกคัดเลือก เครื่องมือที่ใช้แก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนได้นั้นก็คือ ครูสามารถจัดทำแผนดำเนินการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่นของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ มีผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนครู

5. สมรรถนะภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของครู ที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

ตัวบ่งชี้

- 5.1 วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู
 - 5.1.1 พิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและส่วนรวม
 - 5.1.2 เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น
 - 5.1.3 กระตุน้จุงใจ ปรึบเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุงมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน
- 5.2 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์
 - 5.2.1 มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุงเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ
 - 5.2.2 มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่นยอมรับ ทักนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน
 - 5.2.3 สืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น
- 5.3 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง
 - 5.3.1 ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น
 - 5.3.2 ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม
 - 5.3.3 กระตุน้ผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาและวิชาชีพ
 - 5.3.4 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้
- 5.4 การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง
 - 5.4.1 พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียนและการจัดการเรียนรู้
 - 5.4.2 สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ

5.4.3 ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา

5.5 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

5.5.1 กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเอง ตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้

5.5.2 ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อผู้ปกครองและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

5.5.3 ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง

5.5.4 ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

5.5.5 ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมไปถึงผลการวิจัยหรือองค์ความรู้ต่าง ๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) เป็นคุณลักษณะพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงมิติความสัมพันธ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันมีคุณลักษณะในการพิจารณาทบทวน เห็นคุณค่าของผลงานมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในหารทำงานร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับ ในการปฏิบัติงาน เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลงให้ทันโลกสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้

6. สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative-Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือสร้างสัมพันธ์ที่ดีและเครือข่ายกับผู้ปกครองชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้

6.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

6.1.1 กำหนดแนวทางในการสร้างสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับชุมชน

6.1.2 ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

6.1.3 ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน

6.1.4 จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ

ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

6.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

6.2.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 : 11) บัญญัติว่าสมรรถนะหลักประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดีการพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่องประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์สังเคราะห์ ภารกิจงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริหารการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆทางวิชาการและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

สมรรถนะที่ 4 การทำงาน เป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อร่วมงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผล

สำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตน ถูกต้อง ตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้าง ความศรัทธาในวิชาชีพครูประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีวินัยและความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การดำรงชีวิตที่เหมาะสม

จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และการร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative-Building for Learning Management) เป็นการประสานความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้มีการกำหนดแนวทาง ประสานงานการทำงานกิจกรรมต่างๆในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนแบบมีส่วนร่วมความร่วมมือทุกๆ ด้านให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกิดการรู้จริง มีประสบการณ์จริง มีผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญในการให้ความรู้จาก ประสบการณ์จริงซึ่งความร่วมมือประกอบไปด้วยผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญและเกิดเครือข่ายความร่วมมือดังกล่าวหรือจะเรียกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ ระดับห้องเรียนและชุมชน

ดังนั้น การส่งเสริมสมรรถนะครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากแรงขับเคลื่อนของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงมีผลต่อความสำเร็จด้านคุณภาพผู้เรียนสู่ความ เป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง ปีการศึกษา 2562 อย่างแท้จริง

11. มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียนและมาตรฐานการชีวิตและเป้าหมายความสำเร็จ

ด้านผู้เรียน โรงเรียนคุณภาพตำบลบ้านฝาง

11.1 มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน

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

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

- 1) มีวินัยมีความรับผิดชอบและปฏิบัติตามหลักธรรมเบื้องต้นของศาสนาที่ตนนับถือ
- 2) มีความซื่อสัตย์สุจริต
- 3) มีความกตัญญูกตเวที
- 4) มีเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเสียสละเพื่อส่วนรวม
- 5) ประหยัด รู้จักใช้ทรัพย์สินของส่วนตน และส่วนรวมอย่างคุ้มค่า
- 6) ภูมิใจในความเป็นไทย เห็นคุณค่าภูมิปัญญาไทย นิยมไทยและดำรงไว้ซึ่ง

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

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม

- 1) รู้คุณค่าของสิ่งแวดล้อมและตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม
- 2) เข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมกิจกรรม/โครงการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม

สรุปมาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม หมายถึง นักเรียนรู้คุณค่าของสิ่งแวดล้อมและเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมกิจกรรมหรือโครงการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

- 1) มีทักษะในการจัดการและทำงานให้สำเร็จ
- 2) เพียรพยายาม ขยัน อดทน ละเอียดรอบคอบในการทำงาน
- 3) ทำงานอย่างมีความสุข พัฒนางานและภูมิใจในผลงานของตนเอง
- 4) ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
- 5) มีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริตและหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนสนใจ

ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต หมายถึง นักเรียนมีทักษะในการจัดการและทำงานให้สำเร็จ มีความเพียรพยายาม ขยัน อดทน ภูมิใจในผลงานของตนเอง ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริต เป็นต้น

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์

1) สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปความคิดรวบยอด คิดอย่างเป็นระบบและมีการคิดแบบองค์รวม

2) สามารถคาดการณ์ กำหนดเป้าหมาย และแนวทางการตัดสินใจได้

3) ประเมินและเลือกแนวทางการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาอย่างมีสติ

4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี และมีจินตนาการ

ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณมีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ หมายถึง นักเรียนสามารถ คิดอย่างเป็นระบบคาดการณ์ กำหนดเป้าหมาย และแนวทางการตัดสินใจได้ แก้ไขปัญหาอย่างมีสติและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดีและมีจินตนาการ เป็นต้น

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

1) มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยตามเกณฑ์

2) มีผลการทดสอบรวบยอดระดับชาติเฉลี่ยตามเกณฑ์

3) สามารถสื่อความคิดผ่านการพูด เขียน หรือนำเสนอด้วยวิธีต่าง ๆ

4) สามารถใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารได้ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ

5) สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร หมายถึง นักเรียนมีระดับการเรียนเฉลี่ยตามเกณฑ์ สามารถสื่อความคิด ใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารได้ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ และสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เป็นต้น

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1) มีนิสัยรักการอ่าน การเขียน และการฟัง รู้จักตั้งคำถามเพื่อเหตุผล

2) สนใจแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ รอบตัว ใช้ห้องสมุดแหล่งความรู้และสื่อได้ทั้งในและนอกสถานศึกษา

3) มีวิธีการเรียนรู้ของตนเองเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นได้ สนุกกับการเรียนรู้และชอบมาโรงเรียน

ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หมายถึง นักเรียนมีนิสัยรักการอ่าน การเขียนและการฟัง สนใจแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นได้ เป็นต้น

มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

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

ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี หมายถึง นักเรียนมีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพและออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีน้ำหนัก ส่วนสูงและมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ หลีกเลี่ยงสภาวะที่เสี่ยง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และให้เกียรติผู้อื่นและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และผู้อื่น เป็นต้น

มาตรฐานที่ 8 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา

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

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

จึงสรุปได้ว่า คุณภาพมาตรฐานการศึกษาเป็นพื้นฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาได้กำหนดมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนไว้ 8 มาตรฐาน เป็นเกณฑ์คุณภาพสำคัญที่บ่งชี้ถึงระดับความรู้ความสามารถที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน ซึ่งเป็นจุดหมายเป้าหมายที่ต้องการมีการพัฒนาผู้เรียนมีคุณมีระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดไว้ดังกล่าว

11.2 มาตรฐานการชีวิตและเป้าหมายความสำเร็จด้านผู้เรียน โรงเรียนคุณภาพ ตำบลบ้านฝาง

มาตรฐาน ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

มาตรฐานที่ 1 ด้านผู้เรียน

ตัวชี้วัด

- 1.1 ทักษะทางวิชาการ
- 1.2 ทักษะชีวิตและทักษะงาน
- 1.3 ทักษะอาชีพและความรู้เฉพาะทาง

ค่าเป้าหมาย

- 1.1 ทักษะทางวิชาการ
 - 1.1.1 มีผลการทดสอบ O-NET และ NT สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่
การศึกษาและระดับชาติ
 - 1.1.2 นักเรียนทุกคนอ่านออกเขียนได้ 100 %
 - 1.1.3 นักเรียนทุกคนที่จบการศึกษาชั้นสูงสุดของสถานศึกษาสื่อสารได้อย่าง
น้อย 2 ภาษา
- 1.2 ทักษะชีวิตและทักษะงาน
 - 1.2.1 ผู้เรียนร้อยละ 80 มีทักษะในศตวรรษที่ 21 (3R&8Cs) และสามารถ
อาศัยอยู่ในยุค 4.0 ได้อย่างมีความสุข
 - 1.2.2 ผู้เรียนร้อยละ 80 จริยธรรมและคุณธรรม ซื่อสัตย์ มีจิตอาสา มีระเบียบวินัย
 - 1.2.3 ผู้เรียนร้อยละ 90 มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลาง
การศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 1.3 ทักษะอาชีพและความรู้เฉพาะทาง
 - 1.3.1 นักเรียนทุกคนที่จบการศึกษาชั้นสูงสุดของสถานศึกษามีทักษะอาชีพ
อย่างน้อย 1 อาชีพ
 - 1.3.2 นักเรียนทุกคนที่จบการศึกษาชั้นสูงสุดของสถานศึกษาสามารถนำทักษะ
ไปใช้ในการดำรงชีวิตจริง

มาตรฐานที่ 2 ด้านครู

ตัวชี้วัด

- 2.1 ด้านปริมาณ
- 2.2 ด้านคุณภาพ

คำเป้าหมาย

2.1 ด้านปริมาณ

2.1.1 มีครูครบจำนวนชั้นเรียน

2.1.2 มีครูครบตามวิชาเอก

2.1.3 ครูสอนพิเศษและครูภาษาต่างชาติตามจำนวนที่ต้องการ

2.2 ด้านคุณภาพ

2.2.1 ครูทุกคนมีศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ และเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.2.2 ครูทุกคนจัดการเรียนเรียนรู้โดยใช้ Active Learning (AL), จิตศึกษา, Flipped Classroom

2.2.3 ครูทุกคนสามารถสื่อสารได้อย่างน้อย 2 ภาษา

2.2.4 ครูทุกคนมีความเป็น Academic

มาตรฐานที่ 3 ด้านบริหาร

ตัวชี้วัด

- ศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานและบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำเป้าหมาย

3.1 ความสามารถการนำหลักธรรมาภิบาล (Good Government) มาใช้ในการ บริหารจัดการ

3.2 มีทักษะการบริหารครบทั้ง 3 ทักษะ

1) ทักษะด้านความคิด (Conceptual Skill)

2) ทักษะด้านบุคคล (Human Skill)

3) ทักษะด้านเทคนิคการทำงาน (Technical Skill)

3.3 มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academy Leadership) ที่มุ่งเน้นบริหาร วิชาการเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 4 ด้านสถานศึกษา

ตัวชี้วัด

- ศักยภาพของสถานศึกษา

คำเป้าหมาย

- มีสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอเป็นศูนย์การเรียนรู้ในระดับตำบล

- โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายฯที่ 10 และโรงเรียนจัดการศึกษาในระดับเดียวกันใช้
บริการทางการศึกษาร่วมกับโรงเรียน อย่างน้อย 5 โรงต่อ 1 ภาคเรียน

- การบริการห้องสมุด ระบบสืบค้นข้อมูลอินเทอร์เน็ต แหล่งเรียนรู้ที่เพียงพอต่อ
การบริการผู้เรียนและชุมชน

มาตรฐานที่ 5 ด้านชุมชนและสังคม

ตัวชี้วัด

- ความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมของสังคมและชุมชน

คำเป้าหมาย

- ระดับความพึงพอใจของชุมชนและสังคมที่ต่อการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพประจำ
ตำบลอยู่ในระดับดีมาก

5.1 มีส่วนร่วม มีศักยภาพในการสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนคุณภาพระดับ
ดีมาก

5.2 ความสามารถของชุมชนในการบริหารจัดการทรัพยากรในท้องถิ่นระดับดีมาก

จึงสรุปได้ว่า แผนพัฒนาการศึกษาปี 2562 โรงเรียนคุณภาพตำบลบ้านฝาง มุ่งเน้นการ
พัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด และเป้าหมายความสำเร็จเป็นด้านผู้เรียน ต้องได้
มาตรฐานตัวชี้วัดทักษะทางวิชาการ ทักษะชีวิตและการทำงาน ทักษะอาชีพและความรู้เฉพาะทาง
ด้านครู คือ ครูมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานจัดการเรียนรู้โดยใช้ Action Learning และจิตศึกษา
Flipped Classroom สามารถสื่อสาร 2 ภาษาและครูทุกคนผู้รู้ด้านวิชาการด้านผู้บริหาร ต้องเป็นผู้มี
ความสามารถในการเทคนิคการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพด้านสถานศึกษา โรงเรียนต้องมีปัจจัยที่
เพียงพอต่อการรองรับการเป็นศูนย์การเรียนรู้ระดับตำบล (Hub for Sadistic) ด้านชุมชนและสังคม
ความพึงพอใจ และการมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคมที่ผู้เรียนได้มาตรฐานการศึกษา ตัวชี้วัด คำเป้าหมาย
ความสำเร็จที่กำหนดไว้

12. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น

แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารตำราต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความ คิดเห็น สามารถสรุปออกเป็นความหมายของความคิดเห็น การเกิดความคิดเห็น องค์ประกอบของ ความคิดเห็น ปัจจัยพื้นฐานที่มีต่อความคิดเห็น และการวัดความคิดเห็น ได้ดังนี้

12.1 ความหมายของความคิดเห็น

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2546 (2546 : 231) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ทัศนคติ” เป็น คำสมาสระหว่าง คำว่า “ทัศน” ซึ่งแปลว่า ความเห็น และคำว่า “คติ” ซึ่งแปลว่า แบบอย่าง หรือ ลักษณะความเห็น ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกส่วนที่เห็นด้วยต่อเรื่องใด เรื่องหนึ่งของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง จากความหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ทัศนคติและความคิดเห็นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน และสอดคล้องไป ในทางเดียวกัน

จารุวรรณ บุญรอด (2549 : 7) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้าน ความรู้สึก ต่อสิ่งใดด้วยการพูดหรือเขียน โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม ซึ่งการแสดง ความคิดเห็นนี้อาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่น ๆ ก็ได้

ชาญณรงค์ คำเพชร (2549 : 7) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมของ บุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันเกิดจากการรับรู้และเรียนรู้ของบุคคลนั้น ๆ เป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ 8 อาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลา ความคิดเห็นของบุคคลแต่ละคนต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจเหมือน หรือไม่ เหมือนกันก็ได้

ศรัณย์ พงษ์รัตนานุกูล (2549 : 9) กล่าวว่า ความคิดเห็นคือการแสดงออกทางความคิด ทำที่ความรู้สึกที่มีต่อบุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันเกิดเป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ ซึ่งมี ลักษณะส่งเสริมคือ พอใจ นิยมชมเชย สนับสนุนและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ หรือในลักษณะ ต่อต้านคือ การขัดแย้งไม่ร่วมมือ ไม่ปฏิบัติตาม

เบสท์ (Best, 1997 : 117) กล่าวว่าไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการสำรวจศึกษาความรู้สึกของ บุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งแต่ละคนจะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใด ๆ ออกมาโดยคำพูด การเขียน การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบายต่าง ๆ เพราะจะทำให้ สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายอย่างแท้จริงแล้ว โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง สรุปได้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทาง พฤติกรรมที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ทั้งทางบวกและทางลบซึ่งอาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้

ออสแคมป์ (Oskamp, 1997 : 12-13) กล่าวว่า ความคิดเห็นน่าจะใกล้เคียงกันกับความ เชื่อมากกว่าในด้านความเฉพาะเจาะจงของขอบเขตและเนื้อหา และทั้งสองสิ่งนี้มีองค์ประกอบของ ความรู้ (Cognitive) มากกว่าองค์ประกอบความรู้สึก (Affective) แต่ทัศนคติจะมีองค์ประกอบของ ความรู้สึกมากกว่าหรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพิจารณา ความเป็นไปได้ของ

เหตุการณ์และความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ในขณะที่ทัศนคติเกี่ยวข้องกับความปลอดภัย และความต้องการ

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 238-239) ได้ให้ความหมายความคิดเห็นหรือเจตคติไว้สรุปได้ดังนี้

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

มัทธนา โพธิ์แก้ว (2550 : 9) สรุปไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้าน ความรู้สึก ความคิด ความเชื่อ และการตัดสินใจเกี่ยวกับข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็นการประเมินจากสถานการณ์ต่าง ๆ การแสดงออกถึงความคิดเห็นจะมีผลต่อเนื่องมาจากอารมณ์ พื้นความรู้ ภูมิหลังของทางสังคมและสภาพความจริงในขณะนั้น ความคิดเห็นไม่อาจบอกได้ว่า ถูกต้องหรือไม่ อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ ซึ่งความคิดเห็นสามารถ เปลี่ยนแปลงได้เมื่อเวลาเปลี่ยนไป

เฮลล็อก (Hurlock, 1995 ; อ้างถึงใน เสกสิทธิ์ สุวรรณโชติ, 2550 : 8) ได้ให้คำนิยามว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกด้านความรู้สึกสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นความรู้สึกเชื่อถือที่ไม่ได้อยู่บนความแน่นอนหรือความจริง แต่ขึ้นอยู่กับจิตใจบุคคลจะแสดงออก โดยมีข้ออ้างหรือการแสดงเหตุผลสนับสนุน หรือปกป้องความคิดเห็นนั้น ความคิดเห็นบางอย่างเป็นผลของการแปลความหมายของข้อเท็จจริง ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติเฉพาะตัวของแต่ละคน เช่น พื้นความรู้ ประสบการณ์ ในการทำงาน สภาพแวดล้อม และมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบที่สำคัญ การแสดงความคิดเห็น อาจได้รับการยอมรับ หรือปฏิเสธจากคนอื่น ๆ ก็ได้

จันทร์ฉัตร ชูขุนทด (2552 : 71) สรุปความคิดเห็นหมายถึง การแสดงออกของบุคคลหรือกลุ่มคนทางด้านความรู้สึก ความเชื่อ ชอบไม่ชอบ ที่ไม่ได้ตั้งอยู่บนความแน่นอน หรือ ความจริง แต่โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ประสบการณ์และสภาพแวดล้อม การแสดงความคิดเห็นอาจแสดงได้ด้วย

คำพูด หรือการเขียนก็ได้ ซึ่งความคิดเห็นนี้อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ เช่นกัน หรือในลักษณะเห็นด้วยมากหรือเห็นด้วยน้อยก็ตาม

สุชาติ ชุ่มชื่น (2554: 34) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคล ที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่แสดงออกให้เห็นได้โดยพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาจจะเป็นไปในทางสนับสนุนหรือคัดค้านก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกระบวนการและระยะเวลาในการเรียนรู้

ชนนภา เจริญรักษ์ (2556 : 10) ได้กล่าวถึงความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า คือการแสดงออกของบุคคลแต่ละบุคคล เกี่ยวกับความรู้สึก ความคิด ความเชื่อ การประเมินผล และการตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งหนึ่งสิ่งใด เรื่องใด เรื่องหนึ่ง มีผลต่อเนื่องมาจากอารมณ์ พื้นฐานความรู้ ภูมิหลังทางสังคม และสภาพความเป็นจริง ในขณะนั้น ซึ่งไม่อาจบอกได้ว่าถูกหรือผิด อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ ความคิดเห็นของบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงได้เมื่อกาลเวลาเปลี่ยนไป ดังนั้น การสำรวจความคิดเห็นเป็นการศึกษาความรู้ของบุคคล กลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคนจะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใด ๆ ออกมา โดยการพูด การเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางนโยบายต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงระบบงาน รวมทั้งการฝึกหัด ทำงานด้วยเพราะจะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตามความพอใจ ของผู้ร่วมงานความคิดเห็นโดยทั่ว ๆ ไป ต้องมีสิ่งประกอบ 3 อย่าง คือ บุคคลที่จะถูกวัดสิ่งเร้าและมีตอบสนอง ซึ่งจะออกมาเป็นระดับสูงต่ำมากน้อย วิธีวัดความคิดเห็นโดยมากใช้การตอบแบบสอบถาม

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

จึงสรุปได้ว่า ความหมายของความคิดเห็นเป็นการแสดงออกโดยการพูดหรือเขียนเกี่ยวกับทัศนคติหรือความเชื่อค่านิยมของบุคคลเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์และสภาพแวดล้อมและแสดงออกด้านพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเกิดการเรียนรู้ รับรู้ของบุคคลนั้นและพฤติกรรมที่แสดงออกอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลา

ดังนั้น ผู้ศึกษาที่ได้การศึกษากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อการส่งเสริมสมรรถนะครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง โรงเรียนบ้านฝาง ปีการศึกษา 2562 นั้นเมื่อผู้บริหารได้ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ระดับการปฏิบัติงานก่อนและหลังการศึกษาในความคิดเห็นอาจเปลี่ยนแปลงหลังจากได้ปฏิบัติงานไปแล้ว อันจะส่งผลถึงการเพิ่มความสามารถและสมรรถนะของครู

ในการปฏิบัติที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน ตามมาตรฐานและตัวชี้วัดค่าเป้าหมาย ความสำเร็จสู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลที่กำหนดไว้

12.2 การเกิดความคิดเห็น

ความคิดเห็นเกิดขึ้นจากการเรียนรู้และประสบการณ์ของบุคคล ซึ่งขณะจิต เหตุอะไร (2549 : 9-10) ได้เสนอความคิดเห็นว่า ความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของคนเกิดขึ้นได้ตามเงื่อนไข 3 ประการ คือ

1. กระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการเพิ่มพูนและบูรณาการของการตอบสนอง แนวความคิดต่าง ๆ เช่น ความคิดเห็นจากครอบครัว โรงเรียน ครู การเรียนการสอนอื่น ๆ

2. ประสบการณ์ส่วนตัวขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งมีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน นอกจากประสบการณ์ของคนจะสะสมขึ้นเรื่อย ๆ แล้วยังทำให้มีรูปแบบเป็นของตัวเอง ดังนั้น ความคิดเห็นบางอย่างจึงเป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละบุคคลแล้วแต่พัฒนาการและความเจริญเติบโตของคน ๆ นั้น

3. การเลียนแบบการถ่ายทอดความคิดเห็นของคนบางคนได้มาจากการเลียนแบบความคิดเห็นของคนอื่นที่ตนพอใจ เช่น พ่อ แม่ ครู พี่น้อง และคนอื่น ๆ อิทธิพลของกลุ่มสังคมคนย่อมมีความคิดเห็นคล้ายตาม กลุ่มสังคมที่ตนอาศัยอยู่ตามสภาพแวดล้อม เช่น ความคิดเห็นต่อศาสนาและสถาบันต่าง ๆ

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

1. ทัศนคติเป็นสิ่งที่อยู่ในภายใน กล่าวคือ เป็นเรื่องของระเบียบความนึกคิดที่เกิดขึ้นภายในใจของแต่ละบุคคล

2. ทัศนคติไม่ใช่สิ่งที่มีมาแต่กำเนิด แต่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ที่ตนเองได้ไปเกี่ยวข้องอยู่ด้วยในภายนอก และทัศนคตินั้นจะก่อตัวหลังจากการประเมินจากที่ได้ไปเกี่ยวข้องกับสิ่งภายนอกดังกล่าวแล้วแสดงว่า ทัศนคติที่มีอยู่จะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้

3. ทัศนคติจะมีลักษณะมั่นคงถาวร กล่าวคือ หลังจากทัศนคติได้ก่อตัวขึ้นมาแล้ว ทัศนคตินั้น จะมีความมั่นคงถาวรตามสมควร และจะไม่มีการเปลี่ยนแปลงในทันทีที่ได้รับตัวกระตุ้นที่แตกต่างไป ทั้งนี้เพราะทัศนคติที่ก่อตัวขึ้นมาแล้วนั้นจะมีกระบวนการคิด วิเคราะห์ ประเมิน และสรุป จัดระเบียบ จนกลายเป็นความเชื่อ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงอีกครั้งย่อมต้องใช้เวลาเพื่อให้เป็นไปตามกระบวนการ ดังกล่าวข้างต้นด้วย

4. ทัศนคติจะมีความหมายที่อ้างอิงถึงตัวบุคคลและสิ่งของเสมอ โดยทัศนคติไม่ได้เกิดขึ้นมาจากภายในแต่เป็นสิ่งที่ก่อตัว หรือเรียนรู้จากสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลาย ๆ สิ่งที่มีตัวตนที่สามารถอ้างอิงได้โดยสิ่งที่ใช้อ้างอิงเพื่อการสร้างทัศนคติที่กล่าวมานั้น อาจจะเป็นตัวบุคคล กลุ่มคน สถาบัน สิ่งของ ค่านิยม เรื่องราวทางสังคม หรือแม้แต่ความนึกคิดต่าง ๆ

Newsom & Carrell (2000 ; อ้างถึงใน วิทวัส จันทราภ, 2558 : 16) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า การเกิดทัศนคติแต่ละประเภทนั้น จะก่อตัวขึ้นมาและเปลี่ยนแปลงไปได้เนื่องจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน ซึ่งในความเป็นจริงปัจจัยต่าง ๆ ของการก่อตัวของทัศนคติ ไม่ได้มีการเรียงลำดับตาม ความสำคัญ แต่อย่างใด ทั้งนี้เพราะปัจจัยใดมีความสำคัญมากกว่าขึ้นอยู่กับ การอ้างอิงเพื่อก่อตัวเป็นทัศนคตินั้น บุคคลดังกล่าวได้เกี่ยวข้องกับสิ่งของหรือแนวความคิดที่มีลักษณะแตกต่างกันไปอย่างไร ซึ่งได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติและอธิบายว่าการเกิดทัศนคติประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ได้แก่

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

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

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

1. ทัศนคตินั้นสามารถที่จะเรียนรู้ได้
2. คนเราสามารถมีทัศนคติอยู่ได้นานระยะหนึ่ง
3. เราสามารถประเมินหรือสรุปได้ว่าทัศนคติของเรานั้น เป็นเชิงบวกหรือเชิงลบ เช่น การที่เรามองเห็นสิ่งต่าง ๆ ดีหรือไม่ดีและเราชอบหรือไม่ชอบอะไร เป็นต้น
4. ทัศนคติทำให้คนเราทำตามความต้องการของตนเอง
5. ทัศนคติจะแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องกันของบุคคล สิ่งของหรือแม้กระทั่งสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นผ่านทางพฤติกรรมของคนนั้น ๆ

12.3 องค์ประกอบของความคิดเห็น

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

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

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

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

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

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

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

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

12.4 ปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

ดวงอุมา โสภา (2551 : 24) ได้กล่าวถึง ปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงความคิดเห็นที่เหมือนกัน หรือแตกต่างกันไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย คือ เพศ อวัยวะ ความครบถ้วนสมบูรณ์ของอวัยวะต่าง ๆ คุณภาพของสมอง

2. ระดับการศึกษา การศึกษามีอิทธิพลต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นและการศึกษาทำให้บุคคลที่มีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น และคนที่มีความรู้มากมักจะมีความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล

3. ความเชื่อ ค่านิยม และเจตคติของบุคคลต่อเรื่องต่าง ๆ ซึ่งอาจจะได้จากการเรียนรู้จากกลุ่มบุคคลในสังคม หรือจากการอบรมสั่งสอนของครอบครัว

4. ประสบการณ์เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งจะส่งผลต่อความคิดเห็น

5. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สื่อมวลชน ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นของบุคคลเป็นการได้รับข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล เพราะเมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใดก็ต้องยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความเห็นไปตามกลุ่มหรือสังคมที่อยู่

12.5 การวัดความคิดเห็น

ความคิดเห็นจะส่งผลถึงทัศนคติและการแสดงออกถึงพฤติกรรมของเจ้าของความคิด ซึ่ง (ชนนาถ เจริญรักษ์, 2556 : 10-11) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการวัดระดับความคิดเห็น จะช่วยให้กำหนดแนวทางหรือนโยบายต่าง ๆ ให้เหมาะสม และสอดคล้องกับความคิดเห็นส่วนรวมได้ การวัดความคิดเห็น ทัศนคติ แรงจูงใจ และค่านิยมได้มีการสร้างแบบทดสอบสำหรับวัดสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าว แต่ก็ยังไม่สามารถแยกจากกันได้อย่างเด็ดขาดเพราะมีบางส่วนที่ซ้ำซ้อนกันอยู่ การวัดความคิดเห็นส่วนใหญ่แล้วยังไม่มีการแบ่งแยกออกจากทัศนคติอย่างชัดเจน และมีบ่อยครั้งที่คำทั้งสองใช้สลับกัน แต่อย่างไรก็ตาม การสำรวจความคิดเห็นมักจะเป็นการถามสิ่งที่เฉพาะเจาะจง เช่น การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสนอร่างพระราชบัญญัติปรองดอง หรือการขอแก้ไขรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 เป็นต้น ซึ่งผลที่ได้ออกมาจากการสอบถามความคิดเห็นเหล่านี้จะเป็นตัวชี้วัดความพอใจ ไม่พอใจ เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย ของกลุ่มเป้าหมาย ดังกล่าว

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

1. Scaling Technique เป็นวิธีหนึ่งที่ใช้วัดความคิดเห็น มีอยู่ 2 แบบ คือ

1.1 วิธีของ ลิเคิร์ต (Likert Technique) ออกแบบและสร้างโดยลิเคิร์ต (Likert, 1932 : 1-55) เป็นมาตรวัดแบบรวมคะแนน (Summated Rating Scales) ประกอบด้วยประโยคต่าง ๆ ที่แต่ละประโยคของผู้ถูกทดสอบแสดงความรู้สึกออกมา แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยเฉย ๆ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง การใช้มาตรวัดความคิดเห็นแบบลิเคิร์ต สามารถใช้กับจำนวนข้อได้มาก สามารถครอบคลุมเนื้อหาที่น่าสนใจได้อย่างกว้างขวาง ถ้านำมาเปรียบเทียบกับวิธีวัดแบบอื่นๆ

1.2 วิธีของ เทอร์สโตน (Thurstone Technique) วิธีนี้จะประกอบไปด้วยประโยคต่าง ๆ ประมาณ 10-20 ประโยคหรือมากกว่านั้นที่ผู้ถูกทดสอบจะต้องแสดงระดับความคิดเห็นต่าง ๆ ที่กำหนดค่าเอาไว้ คือ กำหนดเป็น Scale Value ซึ่งเริ่มต้นจาก 0.0 ถึง 11.0 คือ ประโยคที่ไม่พึงพอใจ

มากที่สุด เรื่อยไปจนถึงความรู้สึกเป็นกลาง ๆ (Natural Statement) ซึ่งอยู่ในระดับ 5.5 จนถึงระดับ 11.0 ซึ่งเป็นค่าสูงสุดที่เป็นประโยคพึงพอใจมากที่สุด

2. Polling Technique เป็นการหยั่งเสียงประชาชนดูว่า มหาชนมีความรู้สึกในเรื่องนั้น ๆ อย่างไรบ้าง ส่วนมากจะนำมาใช้กับการเลือกตั้งของพรรคการเมืองหรือที่ทำอะไรเกี่ยวกับประชาชน ผลของการหยั่งเสียงจะขึ้นอยู่กับวิธีการสุ่มตัวอย่าง จำนวนกลุ่มตัวอย่างนั้น ๆ ว่าจะออกมาในลักษณะใด

3. Questionnaire เป็นการใช้แบบสอบถามประชากร หรือกลุ่มตัวอย่างว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ดีหรือไม่ดี แบ่งการสอบถามออกเป็น 2 แบบ คือ

3.1 Fixed Alternative Questions เป็นคำถามที่เฉพาะเจาะจงไปแล้วให้ตอบตามเรื่องคำถามเท่านั้น

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

จึงสรุปได้ว่า การใช้แบบสอบถามการวัดความคิดเห็น เป็นการสร้างมาตรวัดออกเป็นปริมาณแสดงเปรียบเทียบความคิดหรือทัศนคติ เป็นการวัดภาพรวมของผู้แสดงความคิดเห็นโดยสามารถบ่งบอกเป็นปริมาณแสดงให้เห็นถึงถึงร้อยละ และเป็นวิธีที่ง่ายที่สุดในการบ่งบอกความคิดเห็น และเครื่องมือที่ใช้ในการวัดให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นนั้น ต้องใช้ภาษาให้ชัดเจน กำหนดระดับความคิดจากมากไปน้อย ให้ผู้ตอบเลือกระดับความคิดเห็นที่เป็นตัวแทนในแต่ละข้อความ โดยเขียนเครื่องหมายในช่องที่ตรงกับความรู้สึก

ดังนั้น ผู้ศึกษาได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการส่งเสริมสมรรถนะครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง โรงเรียนบ้านฝาง ปีการศึกษา 2562 และความคิดเห็น นิยามเฉพาะผู้ศึกษาความคิดเห็น หมายถึงความคิดเห็นของครูที่ได้รับการส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง ที่เกิดจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการแสดงออก เป็นความคิด ความเชื่อมั่นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม อันจะทำให้ครูเกิดการตัดสินใจหรือแสดงออกว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย หรือไม่อย่างไร โดยผลที่เกิดขึ้น นั้นได้อาศัยปัจจัยด้านความรู้ การมีส่วนร่วม ระยะเวลา การสื่อสาร สภาพแวดล้อมที่ผู้บริหารมีต่อครู ทำให้ครูมีพลังขับเคลื่อนในระดับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้ แบบวัดความคิดเห็นของครูที่ได้รับการส่งเสริมสมรรถนะครู ในการจัดการเรียนรู้ สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง ที่เกิดจากภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นแบบวัดความคิดเห็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด 4 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย 1 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

13. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

13.1 ความหมายของความพึงพอใจ

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

กาญจนา กาบทอง (2552 : 70) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบไม่ชอบสิ่งนั้น ความรู้สึกของแต่ละคนจะแตกต่างกัน ถ้าบุคคลนั้นมีความชอบและเต็มใจร่วมกิจกรรม กิจกรรมนั้นจะประสบผลสำเร็จตามที่หวังไว้

ดวงจันทร์ ประสิทธิ์วงศา (2552 : 52) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความรู้สึกนึกคิดหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือปฏิบัติกิจกรรมเชิงบวก ดังนั้น ความพึงพอใจในการเรียนรู้ จึงหมายถึง ความรู้สึกพอใจ ชอบใจ ในการร่วมปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอน และต้องการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ จนบรรลุผลสำเร็จ

รักชนก บึงมุ่ม (2554 : 24) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกอันดีที่เกิดจากความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมของบุคคลทำให้เกิดความสบายใจและมีความสุขที่ได้รับการตอบสนองตามต้องการ ทำให้บุคคลเกิดแรงกระตุ้น มีความพยายามที่จะสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ

สถาพร ส่องแสง (2554 : 52) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นทัศนคติอย่างหนึ่งที่มีลักษณะเป็นนามธรรมไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปร่างได้ เป็นความรู้สึกส่วนตัว

เมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนในสิ่งที่ขาดหายไป และเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมในการแสดงออกของบุคคลที่มีต่อการเลือกที่จะปฏิบัติในกิจกรรมนั้น ๆ

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

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

วราวุธ แก้วประทุม (2556 : 60) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึก หรือทัศนคติที่ดีของบุคคลเป็นไปตามความคาดหวังหรือมากกว่าสิ่งที่คาดหวัง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามได้ต่อไป ความรู้สึกจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้น หากความต้องการหรือจุดมุ่งหมายนั้นได้รับการตอบสนองและถ้ามีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมีการเสียสละ อุทิศกาย ใจ และสติปัญญาให้แก่งาน ซึ่งจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้ในที่สุด

จึงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่สามารถมองเห็นรูปร่างได้ และเป็นความรู้สึกด้านบวกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเกิดขึ้นจากความคาดหวัง หรือเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อได้ตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลได้ ความรู้สึกจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้นหากความต้องการ หรือเป้าหมายนั้นได้รับการตอบสนองและถ้ามีความรู้สึกที่ดีต่อผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานจะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในผลงานหรือผลของการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การได้ในที่สุด

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจของ ครู นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ผู้ปกครองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้

สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง ด้านคุณภาพผู้เรียน ที่เกิดจากการได้รับผลกระทบเชิงบวกจากการบริหารสถานศึกษาของผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านฝาง จนเกิดเป็นโรงเรียนคุณภาพครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน คือ ผู้บริหารคุณภาพ ครูคุณภาพ ผู้เรียนคุณภาพ และชุมชนคุณภาพ ซึ่งในการศึกษาคครั้งนี้ ได้ใช้แบบสอบถามความพึงพอใจของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลฝาง

13.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

การบริหารทางการศึกษาในโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนเสมือนเป็นผู้ให้บริการย่อมทำให้เกิดทัศนคติที่พอใจและไม่พอใจกับนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชนได้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาย่อมเป็นผู้ที่ต้องมีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาภายใน เป็นผู้ให้บริการสามารถสร้างความพึงพอใจ ความคาดหวัง และภาพความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ ซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ดังนี้

สมุทรา ชำนาญ (2556 : 268-294) กล่าวถึง กลุ่มทฤษฎีที่เน้นการศึกษาเนื้อหา (Contents theories) เป็นกลุ่มที่ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ จึงมีการเรียกชื่อหนึ่งว่า ทฤษฎีที่เน้นความต้องการ (Need theories of work motivation) เป็นทฤษฎีที่มุ่งศึกษาเพื่อหาคำตอบของมนุษย์แต่ละคนมีความต้องการอะไร ตลอดจนมีความต้องการอยู่ในระดับใด ทฤษฎีที่เน้นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์มีการนำเสนอไว้หลากหลาย ส่วนทฤษฎีที่เป็นที่ยอมรับในปัจจุบันมีดังนี้

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

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

1.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) หลังจากที่มีมนุษย์บรรลุ ความต้องการด้านร่างกาย ทำให้ชีวิตสามารถดำรงอยู่ในขั้นแรกแล้ว จะมีความต้องการด้าน ความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของตนเองเพิ่มขึ้นต่อไป เช่น หลังมนุษย์มีอาหารรับประทานจนอิ่มท้องแล้ว

ได้เริ่มหันมาคำนึงถึงความปลอดภัยของอาหาร หรือสุขภาพโดยหันมาให้ความสำคัญกับเรื่องสารพิษที่ติดมากับอาหาร ซึ่งสารพิษเหล่านี้อาจสร้างความไม่ปลอดภัยให้กับชีวิตของเขา เป็นต้น

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

1.4 ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Esteem needs) เป็นความต้องการอีกขั้นหนึ่งหลังจากได้รับความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความรักและเป็นเจ้าของแล้ว จะต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการได้รับเกียรติจากผู้อื่น เช่น ต้องการการเรียกขานจากบุคคลทั่วไปอย่างสุภาพให้ความเคารพนับถือตามควรไม่ต้องการการกดขี่ข่มเหงจากผู้อื่นเนื่องจากทุกคนมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน

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

จำเนียร พลหาญ (2553 : 117) กล่าวถึง Clayton alderfer ชาวอเมริกาได้กำหนดทฤษฎีขึ้นมา ซึ่งมีพื้นฐานจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ซึ่ง เคลตัน อัลเดอเฟอร์ (Clayton alderfer) เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ และได้รับอิทธิพลจากแนวคิดของเมอร์เรย์ (Murray) อัลเดอเฟอร์ (Alderfer) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ เรียกว่า ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG)

2. ทฤษฎีอีอาร์จี ของอัลเดอเฟอร์ (Alderfer' ERG theory) ซึ่งคล้ายกับทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) อัลเดอเฟอร์ (Alderfer) สรุปความต้องการของมนุษย์มีเพียง 3 ประเภท ซึ่งแทนด้วยอักษรย่อ ดังนี้

2.1 ความต้องการเพื่อการคงอยู่ (Existence needs: E) ความคงอยู่หรือความสามารถซึ่งดำรงอยู่ได้ของมนุษย์ คือ การที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นทั้งกายและจิตใจอย่างพอเพียงที่จะดำรงอยู่ได้โดยไม่มีปัญหา

2.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness need: R) ความต้องการทางสังคมที่มนุษย์ต้องการมีเพื่อน ไม่ต้องการอยู่อย่างโดดเดี่ยว สามารถรวมตัวกันเป็นกลุ่มหรือทีมได้อย่างเปิดเผย

และได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กร เป็นไปตามธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคม (Social animal)

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

จึงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้หลายประการแต่สาระสำคัญก็คือความต้องการของมนุษย์ที่ได้รับการตอบสนองที่แตกต่างกันไปขึ้นกับแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความต้องการนั้น

13.3 การวัดความพึงพอใจ

การวัดความพึงพอใจต่อการบริการจะกระทำได้หลายวิธี ดังนี้

1. การใช้แบบสอบถามเป็นที่นิยมใช้กันแพร่หลายโดยการขอรับรองหรือขอความร่วมมือจากกลุ่มบุคคลที่ต้องการวัด แสดงความคิดเห็นลงในแบบฟอร์มที่กำหนดคำตอบไว้ให้เลือกตอบ หรือคำตอบเป็นอิสระ โดยคำถามที่อาจถามถึงความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ที่หน่วยงานลงให้บริการอยู่ เช่น ลักษณะของการให้บริการ ลักษณะของเวลาในการให้บริการและพนักงานที่ให้บริการ เป็นต้น
2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีหนึ่งซึ่งเป็นวิธีที่ต้องอาศัยเทคนิคและความชำนาญพิเศษของผู้สัมภาษณ์
3. การสังเกต ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการ โดยวิธีการสังเกตจากพฤติกรรมทั้งก่อนมารับบริการและหลังจากรับบริการแล้ว เช่น สังเกตกิริยา ท่าทาง การพูด สีหน้า ความถี่ของการมาขอรับบริการ เป็นต้น

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

1. วิธีการสังเกต เป็นวิธีการใช้ตรวจสอบบุคคลอื่นโดยการเฝ้ามองและจดบันทึกอย่างมีแบบแผน วิธีนี้เป็นวิธีการศึกษาที่เก่าแก่ และยังเป็นที่ยอมรับใช้อย่างแพร่หลายจนถึงปัจจุบัน แต่ก็เหมาะสมกับการศึกษากับข้อมูลจำนวนน้อยเท่านั้น
2. วิธีการสัมภาษณ์ เป็นวิธีการที่ผู้วิจัยจะต้องไปสอบถามโดยการพูดกับบุคคลนั้น ๆ โดยมีการเตรียมแผนงานล่วงหน้า
3. วิธีการใช้แบบสอบถาม วิธีการนี้จะเป็นการใช้แบบสอบถามที่มีข้อความอธิบายไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้ตอบทุกคนมีความเข้าใจตรงกัน มักใช้ในกรณีที่ต้องการข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนมาก ๆ วิธีนี้นับเป็นวิธีนิยมใช้ในปัจจุบันวิธีหนึ่ง คือ มาตรฐานประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert

scales) ประกอบด้วย ข้อความที่แสดงถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าอย่างใด อย่างหนึ่งแล้วมีคำตอบที่แสดงถึงระดับความรู้สึก ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

สุชาติ เนตรฉัยยา (2555 : 49) กล่าวว่า การวัดความพึงพอใจต่อการให้บริการสาธารณะ (Public service satisfaction) จะเป็นการประเมินค่าโดยลูกค้าหรือผู้รับบริการต่อกิจกรรมสาธารณะในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือชุดของการให้บริการสาธารณะใด ๆ ก็ตามตัวชี้วัดความพึงพอใจ ส่วนใหญ่จะวัดที่พฤติกรรมของผู้ให้บริการกระบวนการให้บริการหรือผลผลิตที่ได้รับ ดังนั้น การวัดระดับความพึงพอใจจึงน่าจะหมายถึงปฏิกริยาด้านความรู้สึกของประชาชนในฐานะ ผู้รับบริการว่ามีความรู้สึกเช่นไรต่องานหรือต่อบริการนั้น ๆ ซึ่งอาจจะประเมินว่าชอบมาก ชอบน้อย พอใจหรือไม่พอใจเช่นไร โดยที่ความรู้สึกนี้น่าจะเป็นความรู้สึกสุดท้ายภายหลังจาก ที่ประชาชนเหล่านั้นได้ตัดสินใจประเมินออกมาแล้วขณะที่พฤติกรรมของผู้ให้บริการ กระบวนการบริหารผลผลิตที่ได้รับจะเป็นสาเหตุของการทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจออกมา

เสาวภาคย์ ปฐมพฤษ์วงศ์ (2558 : 34) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการวัดความพึงพอใจต่อการบริการจะกระทำได้หลายวิธี ดังนี้

1. การใช้แบบสอบถาม เป็นที่นิยมใช้กันแพร่หลายโดยการขอร้องหรือขอความร่วมมือจากกลุ่มบุคคลที่ต้องการวัด แสดงความคิดเห็นลงในแบบฟอร์มที่กำหนดคำตอบไว้ให้เลือกตอบ หรือคำตอบเป็นอิสระ โดยคำถามที่อาจถามถึงความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ที่หน่วยงานลงให้บริการอยู่ เช่น ลักษณะของการให้บริการ ลักษณะของเวลาในการให้บริการและพนักงานที่ให้บริการ เป็นต้น

2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีหนึ่งซึ่งเป็นวิธีที่ต้องอาศัยเทคนิคและความชำนาญพิเศษของผู้สัมภาษณ์

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

จึงสรุปได้ว่า การวัดความพึงพอใจเป็นการวัดความรู้สึกที่มีลักษณะเป็นทั้งทางบวกและทางลบ ดีหรือไม่ดี พอใจหรือไม่พอใจ มีหลายวิธีเช่น วิธีการสังเกต วิธีสัมภาษณ์ วิธีใช้แบบสอบถาม เป็นต้น ซึ่งมีระดับการวัดแตกต่างกันออกไป เป็นต้น

ดังนั้น การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง โรงเรียนบ้านฝาง ปีการศึกษา 2562 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการวัดความพึงพอใจมาใช้ในการวัดเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ความรู้สึกผ่านเครื่องมือแบบสอบถาม สะท้อนผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่กำหนดไว้

13.4 การสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ

บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 60-73) ได้อธิบายถึงขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ มีดังนี้

1. วิเคราะห์ลักษณะของข้อมูลที่ต้องการ โดยวิเคราะห์จากจุดประสงค์ ในการวิจัยกำหนดโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม
2. กำหนดรูปแบบของคำถาม ทำการศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำราต่าง ๆ ศึกษาแบบสอบถามจากคนอื่น ๆ ที่วิจัยในเรื่องคล้าย ๆ กัน แล้วกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม
3. เขียนแบบสอบถามฉบับร่าง ตามโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามในขั้นที่ 1 และตามหลักในการสร้างและรูปแบบที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 2
4. ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญในด้านที่จะศึกษา และด้านวัตถุประสงค์ พิจารณาความถูกต้อง ความเที่ยงตรงของข้อคำถามแต่ละข้อ นำเอาข้อวิจารณ์เหล่านั้นมาพิจารณาแก้ไข
5. ทดลองใช้และปรับปรุงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้ที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มเป้าหมายประมาณ 5-10 คน เพื่อพิจารณาความชัดเจนของข้อคำถามต่าง ๆ อาจพิจารณาเกี่ยวกับเวลาในการตอบด้วย หลังจากตอบเสร็จทำการสัมภาษณ์ผู้ตอบเกี่ยวกับความเข้าใจในข้อความต่าง ๆ ปัญหาที่พบในขณะตอบ รวมทั้งให้วิจารณ์แบบสอบถามนั้นด้วย แล้วนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณาปรับปรุงแบบสอบถามนำไปทดลองกับกลุ่มที่คล้ายกลุ่มเป้าหมาย
6. พิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง ทำการพิมพ์แบบสอบถามฉบับที่จะใช้จริง หลังจากปรับปรุงในขั้นที่ 5 แล้ว ในการพิมพ์ฉบับจริงจะต้องคำนึงถึงความชัดเจน ในการอธิบายจุดประสงค์และวิธีตอบ และพิจารณา ความถูกต้องในเนื้อหาสาระและการพิมพ์ จัดรูปแบบการพิมพ์ให้สวยงาม

สมนึก ภัททิยธนี (2553 : 37-43) กล่าวถึง การสร้างแบบวัดความพึงพอใจมีดังนี้

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

จึงสรุปได้ว่า สร้างแบบสอบถามและการวัดจากการศึกษาเอกสารทฤษฎีต่างๆ ผู้ศึกษาจึงได้ออกแบบความพึงพอใจและให้ความหมายความพึงพอใจ ความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจของ ครู นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ผู้ปกครองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการส่งเสริมสมรรถนะครู เพื่อการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง ด้านคุณภาพผู้เรียนที่

เกิดจากการได้รับผลกระทบเชิงบวกจากการบริหารสถานศึกษาของผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านฝาง จนเกิดเป็นโรงเรียนคุณภาพครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน คือ ผู้บริหารคุณภาพ ครูคุณภาพ ผู้เรียนคุณภาพ และชุมชนคุณภาพ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ได้ใช้แบบสอบถามความพึงพอใจของ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง เพื่อวัดระดับความพึงพอใจ ซึ่งมีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ได้แก่ 5 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด 4 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย 1 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

14. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

14.1 งานวิจัยในประเทศ

นุชา สระสม (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมเป็นวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ และอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบด้านการกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และความคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

อุษณีย์ บุญธรรม (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการประเมินตนเองตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความจำเป็นพื้นฐาน ด้านความรักองค์กร ด้านการมองการณ์ไกล ด้านหลักในการทำงาน ด้านการวางแผน ด้านความยืดหยุ่น ด้านการบริหารคน ด้านมีหลักการ ด้านหลักการปกครองและด้านความมุ่งประสงค์ ตามลำดับ

สมคิด สกฤตสถาปัตย์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืนผลปรากฏว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย การสร้างสื่อกลางที่มีประสิทธิภาพการใช้ความฉลาดทางอารมณ์เป็นฐาน การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการให้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สำหรับองค์ประกอบของการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืนประกอบด้วย กระบวนการเปลี่ยนแปลงสมดุล ต่อเนื่อง เน้นผู้เรียน ปัจจัยนำเข้ามีพลังขับเคลื่อน

ผลผลิตมีคุณภาพ ผลลัพธ์มีคุณภาพเชิงพลวัต บริบทเหมาะสม เอื้อต่อการเรียนแบบพอเพียง รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืนเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพหุตัวแปรที่ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 11 องค์ประกอบ กล่าวคือ การสร้างสื่อกลางที่มีศักยภาพ การใช้ความฉลาดทางอารมณ์เป็นฐาน การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการให้ปัญญาและการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล) ซึ่งมีอิทธิพลต่อปัจจัยนำเข้ามีพลังขับเคลื่อนกระบวนการเปลี่ยนแปลงสมดุลงต่อเนื่องเน้นผู้เรียนผลผลิตที่มีคุณภาพ ผลลัพธ์มีคุณภาพทางพลวัต บริบทที่เหมาะสม เอื้อต่อการเรียนรู้แบบพอเพียง (การปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน) โดยทางตรงและทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งรูปแบบมีความถูกต้องเหมาะสมเป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้"

พิสิษฐวิวัฒน์ กลิ่นโรตงศ์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 3 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับ ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) การกระตุ้นทางปัญญา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นตัวทำนวยการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมี 3 ด้าน 1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) การกระตุ้นทางปัญญา 3) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างบารมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นการใช้ปัญญา 2) มาตรฐานด้านผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐานพบว่า อยู่ในระดับมาก 7 มาตรฐานโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ มาตรฐานที่ 7,8,1,2,3 และ 4 ส่วนมาตรฐานที่ 5 อยู่ในระดับปานกลาง 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนโดยภาพรวมและมาตรฐานที่ 1,2,3,4 และ 7 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนโดยภาพรวมและมาตรฐานที่ 2,6,8 การสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อมาตรฐานที่ 7 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาส่งผลต่อมาตรฐานที่ 5,6 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1

สันติ หอมทวีโชค (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

รุจิรัตน์ นาคะรัมย์ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความเป็นครูมืออาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

กิตติ คำภูษา (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขจวบ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการประเมินผล ด้านการรับผลประโยชน์ ด้านการตัดสินใจและด้านการดำเนินงาน 3) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีช่วงชั้นที่ทำการเปิดสอนแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน 4) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน

เกษมศรี จาตุรพันธ์ (2554 : ง) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาครอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและแยกพิจารณาในแต่ละด้าน 2) ธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาครอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและแยก

พิจารณาในแต่ละด้าน 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม และรายคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รัชนิดา นิลมณี (2554 : 126) ผู้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมใช้แนวคิดของ สแวนส์เบิร์ก (Swansburg) และงานวิชาการใช้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล โดยผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวก หรือมีความสัมพันธ์ที่คล้ายตามกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงทุกคู่กับงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556 : 65) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำมะนา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอกำมะนา พบว่า โดยรวมบุคลากรที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การและความเชื่อมั่น และการยอมรับเป้าหมายขององค์การ

ระวีวรรณ หงส์กิตติยานนท์ (2557 : 101) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดสระแก้ว ซึ่งผลสรุปของการวิจัย ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดสระแก้ว ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการ พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานมีระดับการปฏิบัติสูงสุด และมีระดับต่ำที่สุด คือ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

นพดลย์ เพชระ (2552 : 72) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมแบบ AIC โรงเรียนวัดโคกทราง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเป็นสมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน

ไพโรบูรณ์ จาริต (2553 : 102) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร พบว่า การพัฒนาหลักสูตรโดยการวิเคราะห์ประเมินหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

อาริสา ทองทวี (2553 : 91) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูสายงานการสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของครูสายผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีความจำเป็นมากที่สุดคือ การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

เอกสิทธิ์ ชนินทรภูมิ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะครูกับการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะครูของโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตได้ดังนี้ 1) ด้านสมรรถนะหลัก 2) ด้านสมรรถนะประจำสายงาน 2) การประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสาธิต จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตได้ดังนี้ 1) มาตรฐานด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษา 2) มาตรฐานด้านการส่งเสริม 3) มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน 4) มาตรฐานด้านการจัดการศึกษา และ 5) มาตรฐานด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ สมรรถนะครูกับการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กฤษณา ศรีสุข (2557 : 86) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ปานรดา พรธวัชชัย (2557 : 79) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตทวีวัฒนา ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบว่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตทวีวัฒนา 2) ความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตทวีวัฒนา ตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตทวีวัฒนา จำนวน 7 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหาร หรือรองผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 42 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของเบนนิส (Bennis) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตทวีวัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ

พิจารณารายด้านพบว่า ด้านการอุทิศตนอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความนอบน้อม ด้านความเอื้ออารี และด้านความใจกว้าง 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตทวีวัฒนา ตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พบว่ามีความแตกต่างกัน 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความเอื้ออารี ด้านความนอบน้อม และด้านความใจกว้าง

บุญหนุน ชาเสน (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะหลักครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 จำแนกตามประเภทการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 จำนวน 281 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า 1) การพัฒนาสมรรถนะหลักครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะหลักครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 จำแนกตามประเภทการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

สุพรรณษา ลอยสมุทร (2559 : 58-59) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ได้สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม และด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์

ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของทุกด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ธีรดา สืบวงษ์ชัย (2553 : 85-88) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก

ศาสตรา ปาสาบุตร (2554 : 80-82) ได้ศึกษาวิจัย เกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบรีอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะจากการวิจัย สรุปได้ว่า 1) หลักการกระจายอำนาจ ควรมีการกระจายอำนาจในการทำงานมีการแบ่งหน้าที่และให้อำนาจในการตัดสินใจไปยังผู้ที่เกี่ยวข้อง 2) หลักการมีส่วนร่วมควรเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการบริหารตัดสินใจ 3) หลักค้ำอำนาจให้ชุมชนควรให้ชุมชนมีอำนาจตัดสินใจตามความต้องการของชุมชนได้ 4) หลักการบริหารตนเองโรงเรียนควรมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ แก้ปัญหาเองอย่างเป็นระบบ ยืดหยุ่นในการทำงาน ตัดสินใจเองได้ 5) หลักตรวจสอบถ่วงดุลควรให้คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมตรวจสอบความโปร่งใส

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

สุสติ แสงหล่อ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารงานของโรงเรียนสวนป่าอุบลรัตน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารของโรงเรียนสวนป่าอุบลรัตน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป

บรรเจิด ศุภราพงศ์ (2556 : 100) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองในการบริหารงานของโรงเรียนปากช่องพิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า

ความพึงพอใจของผู้ปกครองในการบริหารงานของโรงเรียนปากช่องพิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานงบประมาณ

14.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สตีเฟน วาร์ด คิงส์ (Stephen Ward King, 2002 : Abstract) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับความสำเร็จที่มีคุณภาพและการเรียนรู้ขององค์การ ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีม การเน้นที่ลูกค้าเป็นสิ่งสำคัญ และพันธะสัญญาที่จะปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และหลักการฝึกปฏิบัติขององค์การแห่งการเรียนรู้ด้านวิสัยทัศน์ร่วมรูปแบบการจัดการแบบแผนทางความคิด ส่วนภาวะผู้นำแบบตามสบายมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเน้นที่ลูกค้าเป็นสิ่งสำคัญ และการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุกมีความเกี่ยวข้องเชิงบวกกับวิธีการควบคุมกระบวนการ การใช้วิธีการควบคุมกระบวนการได้สะท้อนกลับมาเพิ่มกระบวนการย้อนกลับต่อสมาชิกของทีม ซึ่งได้ส่งเสริมหรือให้กำลังใจแก่หลักการฝึกปฏิบัติของการเรียนรู้ขององค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านการเรียนรู้ของทีม (team learning) และด้านความรู้สึกส่วนบุคคลของความเชี่ยวชาญของบุคคล (individual's sense of personal mastery) หลักการฝึกปฏิบัติของการคิดเชิงระบบและ หลักการฝึกปฏิบัติของการเรียนรู้ของทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับซึ่งผู้นำกลุ่มทำงาน

ดอนเดอร์โร และเกรซ มาเรีย (Donederoand Grace Marie, 1994 : 66) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู ประสิทธิภาพของโรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงาน วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เรื่องที่ตัดสินใจ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูที่มีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม เป็นคณะทำงานในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าทั้งผู้ที่ เป็นคณะทำงานและไม่ใช่คณะทำงานต่างมีความต้องการมีส่วนร่วมโดยตรงในการบริหาร จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพของโรงเรียนสูงกว่ากลุ่มครูที่ไม่ได้เป็นคณะทำงาน

เพอร์สัน (Person, 1994 : 307A) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันของวิทยาลัยชุมชนในนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่ม ตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณะครูและเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล และพบว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร ไม่มีผลต่อการรับรู้ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย

เอลเลียท (Elliont, 1994 : 3468-A) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมกับการกระจายอำนาจใน โรงเรียนเพื่อกำหนดคุณภาพของโรงเรียน จุดประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ปกครอง ครูและอาจารย์กับการรับรู้ของครูใหญ่เกี่ยวกับความร่วมมือกันและการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มความร่วมมือและการตัดสินใจร่วมกัน ในการปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพของโรงเรียนและได้เสนอแนะองค์ประกอบในการจัดโครงสร้างและการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วย การวางแผนล่วงหน้า การวัดผลการได้รับความสนับสนุน ช่วยเหลือ การนำความร่วมมือและการกระจายอำนาจในโรงเรียนไปใช้

เกยาที อาร์ คอทเทนนาวาร (Gayatri R. Kottennavar, 2016 : n) ได้ทำการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนและเจตคติต่อวิชาชีพครูของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาซึ่งจัดมุ่งหมาย หลักของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนและเจตคติต่อวิชาชีพครูของครูมัธยมศึกษาที่ทำงานในโรงเรียนมัธยมที่แตกต่างกันของอำเภอ เบลาภาวี กานาตากา (Belagavi Karnataka) ทั้งหมดจำนวน 200 คน โดยใช้เทคนิค การสุ่มตัวอย่าง สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคสหสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนระดับมาตรฐานโดย ดร.ฮาซีน แทจ (Haseen Taj) และระดับเจตคติต่อวิชาชีพครูที่พัฒนาโดย อาร์ลูวาเลีย เอส พี (Ahluwalia,S.P.) ตามลำดับ มีการบริหารจัดการในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นและวัตถุประสงค์ที่เหมาะสมอยู่ในกรอบและสมมติฐานถูกตั้งเพื่อทดสอบวัตถุประสงค์และยังเป็นวิธีการสำรวจเชิงบรรทัดฐานซึ่งถูกนำมาใช้สำหรับการวิเคราะห์ของเทคนิคสหสัมพันธ์อย่างง่าย ข้อมูลที่ถูกนำมาใช้ ขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูลตามมาซึ่งผลของการศึกษา ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและมีนัยสำคัญระหว่างการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานของโรงเรียนและเจตคติต่อวิชาชีพครูของชายและหญิงในเมืองและชนบท ภาครัฐและเอกชน ระดับบัณฑิตศึกษาและจบปริญญาตรีแล้ว ครูศิลปะและครูวิทยาศาสตร์ ที่ทำงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคะแนนเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนมากกว่าเจตคติต่อวิชาชีพครูของครู

เคนเนดี และ เดรสเซอร์ (Kennedy & Dresser, 2005 : 20) วิจัยการสร้างสมรรถนะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน Creating a Competency based Workplace สรุปว่า ความฉลาดและความสามารถของมนุษย์จะทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ความสามารถที่ถูกนำมาใช้ในการจัดงานทำให้งานเกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การขับเคลื่อนการทำงานขององค์กรต้องอาศัยความสามารถของคณะทำงาน การจัดการโดยใช้ความสามารถและยุทธศาสตร์ทางธุรกิจ การกำจัดจุดอ่อนและกำจัดคู่แข่งขั้นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จต้องอาศัยกระบวนการและความสามารถ กุญแจสำคัญสำหรับองค์กรที่จะประสบผลสำเร็จจะต้องมีการวางแผนจัดบุคลากรให้ตรงกับความสามารถ ซึ่งต้องคำนึงถึงมีวิธีการจัดการกับความสามารถอย่างไร จะจัดรูปแบบความสามารถเฉพาะได้อย่างไรให้เหมาะสมกับงาน และจะจัดการกับผลกระทบต่อความสามารถด้วยโปรแกรมอะไร

Sergiovanni (1980 ; อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ ใจไว, 2558 : 47) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยศึกษาจากครูโรงเรียนทั้งในเมืองและชุมชน ในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของมอนโรคาเน่ที่ รัฐนิวยอร์ก จำนวน 3,682 คน โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะทราบว่า ปัจจัยที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และเพื่อศึกษาว่า เพศ ตำแหน่ง ประเภทของโรงเรียน มีผลต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความเป็นอิสระไม่ขึ้นแก่กันและพบว่ากลุ่มปัจจัยที่ทำให้ครูพึงพอใจในการทำงาน องค์ประกอบของการทำงานที่สำคัญที่สุด ส่วนเพศ ตำแหน่ง และประเภทของโรงเรียนไม่มีผลทำให้ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

จึงสรุปได้ว่า จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการบริหารการมีส่วนร่วม และที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะนั้น จะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้อง ไม่แตกต่างกัน และแตกต่างกัน ของการวิจัยของนักการศึกษาแต่ละท่าน ส่วนมากจะมีความสอดคล้อง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หรือความสัมพันธ์ทางบวก หรือมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีงานวิจัยที่พบว่า ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันเนื่องมาจากบริบท ข้อจำกัดบางประการของผู้ศึกษา จึงทำให้ได้ผลการวิจัยเป็นไปอย่างนั้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผลการวิจัยเป็นไปในทิศทางเชิงบวก และน้อยมากที่พบว่า ไม่เป็นไปจุดมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้ศึกษาจึงได้นำผลการศึกษามากำหนดทิศทางการศึกษา อย่างละเอียดรอบคอบ ทุกแง่มุม ทั้งเชิงบวก เชิงลบ ของการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การศึกษาด้านผลงานวิชาการ เรื่องการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการส่งเสริมสมรรถนะครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง โรงเรียนบ้านฝางปีการศึกษา 2562 ซึ่งเป็นข้อมูลที่สนับสนุนที่สำคัญของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ซึ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงความต้องการ เป้าหมายทางการศึกษา ของกฎหมายและนโยบายด้านการศึกษาระดับและเทคนิคการบริหาร รูปแบบการบริหารของกระบวนการศึกษาบริหารการศึกษา ที่นำมาแก้ไขปัญหและพัฒนาของสถานศึกษาซึ่งเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขและพัฒนาอย่างเป็นระบบมีเหตุมีผล เพื่อใช้บรรลุเป้าหมายสู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝางและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้ศึกษายังนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์ ออกแบบการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการส่งเสริมสมรรถนะครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง โรงเรียนบ้านฝาง ปีการศึกษา 2562 และทบทวนวรรณกรรมสนับสนุนสิ่งที่ผู้ศึกษาค้นพบตามหลักวิชาการให้เกิดความเที่ยงตรง เชื่อมั่นและยอมรับผลการสอนครั้งนี้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ผลงานทางวิชาการทางวิชาชีพอย่างกว้างขวาง และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้บริหารที่นำไปใช้อันจะก่อให้เกิดต่อผู้เรียน ครู โรงเรียนและชุมชนตอบสนองกฎหมายและนโยบาย

การศึกษาทุกระดับ และความภาคภูมิใจคือตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่บริการ
ของการเป็นโรงเรียนคุณภาพตำบลบ้านฝางอย่างแท้จริง มั่นคง ยั่งยืนสืบไป