

## บทที่ ๒

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในกลุ่มสหวิทยาเขต  
ท่าศาลา-นบพิตำ จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารตำราที่เกี่ยวข้อง คือ เอกสารที่  
เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมงานวิจัย และ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับ  
การบริหารงานวิชาการซึ่งนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

#### ๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

๒.๑.๑ ความหมายของการมีส่วนร่วม

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

๒.๑.๓ หลักการและทฤษฎีการมีส่วนร่วม

๒.๑.๔ รูปแบบการมีส่วนร่วม

๑) การตัดสินใจ

๒) การวางแผน

๓) การดำเนินงาน

๔) การประเมินผล

#### ๒.๒ การบริหารงานวิชาการ

๒.๒.๑ ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

๒.๒.๒ ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

๒.๒.๓ หลักการและกระบวนการบริหารงานวิชาการ

๒.๒.๔ ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

#### ๒.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๔ กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

### ๒.๑.๑ ความหมายของการมีส่วนร่วม

**สถิตย์ กองคำ<sup>๑</sup>** กล่าวว่า การเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร คือ การที่บุคคลและกลุ่มมีความรับผิดชอบและความผูกพันทางใจต่อองค์กรเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายต่างๆ ถ้าหากได้มีส่วนร่วมสร้างสรรค์ขึ้นมาด้วยตนเองไม่ว่าจะเป็นหลักการ หรือวิธีการย่อมมีคุณค่าแก่กระบวนการพัฒนาองค์การทั้งสิ้น

**สมยศ นาวิการ<sup>๒</sup>** กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเน้นการมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งของบุคคลเป็นการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญของผู้บริหารในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นพื้นฐานของแนวคิดการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและเป็นการที่ผู้บริหารต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร

**เมตต์ เมตต์การุณจิต<sup>๓</sup>** กล่าวว่า การมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นซึ่งอาจเป็นบุคคลภายในหรือภายนอกหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อตัดสินใจในกระบวนการบริหารซึ่งการดำเนินกิจกรรมนั้นมีผลกระทบต่อส่วนรวม

**ธรรมบุญ ศิริวัฒนาโรจน์<sup>๔</sup>** กล่าวว่า การมีส่วนร่วม คือ กระบวนการที่ประชาชนหรือกลุ่มบุคคลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มแสดงทัศนะและแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดในการแสวงหาทางเลือกและมีอำนาจในการตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ มีความรับผิดชอบในทุกขั้นตอนของการจัดทำโครงการ เพื่อแก้ปัญหาและนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

**จิณณวัตร ปะโคทั้ง<sup>๕</sup>** กล่าวว่า การมีส่วนร่วม คือ การที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์การ ดำเนินการร่วมกันและมีความเกี่ยวข้องกันจนเกิดความผูกพันต่อสมาชิกและองค์การเพื่อให้เกิดผลทั้งตนเองและหน่วยงาน

<sup>๑</sup>สถิตย์ กองคำ, **เทคนิคการบริหารการศึกษา**, (นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๔๒), หน้า ๓๕.

<sup>๒</sup>สมยศ นาวิการ, **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**, (กรุงเทพมหานคร: บรรณากิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๗๕.

<sup>๓</sup>เมตต์ เมตต์การุณจิต, **การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม**, (กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์, ๒๕๔๗), หน้า ๓๗.

<sup>๔</sup>ธรรมบุญ ศิริวัฒนาโรจน์, “การจัดทำแผนพัฒนาเครือข่ายระดับตำบลของกองทุนหมู่บ้านในตำบลเพชรชมพู กิ่งอำเภอสามพันคร จังหวัดกำแพงเพชร”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๔๘), หน้า ๔๓.

<sup>๕</sup>จิณณวัตร ปะโคทั้ง, “รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่นโรงเรียนกันทรารมณ จังหวัดศรีสะเกษ”, **วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๐), หน้า ๑๔๐.

**ดาวเรือง อึ้งน่วม<sup>๖</sup>** กล่าวว่า การมีส่วนร่วม คือ กระบวนการให้ครูเข้ามามี ส่วนร่วม ในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์และมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา

**อรุณี ชั่งตั้งเต็มพงษ์<sup>๗</sup>** กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาส ให้ทุกคนได้ใช้สติปัญญา ความเฉลียวฉลาดและความพยายาม มีความวางใจและเชื่อมั่นในหมู่สมาชิก มีการโต้แย้งกันอย่างเปิดเผยเห็นพ้องต้องกัน การตัดสินใจต่างๆ ทำโดยกลุ่มในทุกระดับองค์กร โดยให้ ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การวางแผน ดำเนินงานและติดตามประเมินผลการ ทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานที่สำคัญผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การทำงานมีผลงานสูงสุดและสำเร็จตามเป้าหมายและการบริหาร แบบมีส่วนร่วมจะมีประสิทธิภาพสูงได้นั้นคนในกลุ่มจะต้องประกอบด้วยสมาชิกที่มีความเชี่ยวชาญใน แขนงต่างๆ กันมีมุมมองที่แตกต่างกันแต่มีการแก้ปัญหาเดียวกัน

**เบอร์เลย์<sup>๘</sup>** กล่าวว่า การมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามทุกคน เข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานเท่าที่จะสามารถกระทำได้

**สรุปได้ว่า** การมีส่วนร่วม คือ การที่บุคคลในหน่วยงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็น วางแผนวิเคราะห์ ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมรับ ผลประโยชน์ ร่วมประเมิน ร่วมปรับปรุงพัฒนากิจการต่างๆของหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้ร่วมกัน

## ๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

**ธงชัย สันติวงษ์<sup>๙</sup>** กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร คือ วิธีการบริหารที่ ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่างๆ เช่น การมีส่วนร่วมในการวางแผน ช่วยเสนอข้อคิดเห็น เพื่อประกอบการตัดสินใจของนักบริหารตลอดจน ให้โอกาสและมีอิสระกับกลุ่มที่ตัดสินใจทำงานเองภายใต้เป้าหมายนโยบายที่มอบหมายไว้อย่างกว้างๆ

<sup>๖</sup>ดาวเรือง อึ้งน่วม, แนวทางการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต ๒, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๕๓), หน้า ๑๐.

<sup>๗</sup>อรุณี ชั่งตั้งเต็มพงษ์, “การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา”, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ๒๕๕๓), หน้า ๙.

<sup>๘</sup>Berkley, G.E., อ้างใน พรภิมล ศรีโมสาร, “การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู ศูนย์ ประสานงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒ เหลืองจันทร์”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา ๒๕๕๕), หน้า ๑๑.

<sup>๙</sup>ธงชัย สันติวงษ์, **หลักการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๑), หน้า ๑๓๘.

**วิกร ตัณทวุฑโฒ**<sup>๑๐</sup> กล่าวว่า การบริหารโดยมีส่วนร่วม หมายถึง การให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ขั้นตอนระบบการดำเนินงาน การแบ่งและแจกจ่ายงาน ภายในองค์กรการพัฒนาบุคลากรตลอดจนระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

**ชินรัตน์ สมสืบ**<sup>๑๑</sup> ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

๑. การมีส่วนร่วมเป็นสิทธิ (Right) และเป็นเอกสิทธิ์ (Privilege) ในฐานะสิทธิจะต้องได้รับการเคารพและให้เกียรติในฐานะเอกสิทธิ์จะต้องไม่ถูกบังคับ (Enforce) และครอบงำ (Manipulate) ทั้งสองประการนี้ต้องเกิดจากบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยมากที่สุด ไม่มีใครจะเป็นหุ่นเชิดในกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน

๒. การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นผลรวมของข้อมูลผู้ก่อกำเนิดจากคนบนพื้นฐานของความเชื่อ ที่ว่าโครงการเป็นของพวกเขา เพื่อพวกเขาและโดยพวกเขาที่แสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรม ร่วมเป็นการแสดงพฤติกรรมของผลประโยชน์ร่วม ดังนั้นการเรียนรู้จะเกิดขึ้นประชาชนสามารถเรียนรู้ได้ ถูกสอนและถูกแนะนำแต่ก็ไม่ได้ทำเพื่อผลประโยชน์ของคนอื่น

๓. การมีส่วนร่วม คือ ส่วนสำคัญของกระบวนการบริหารการพัฒนาชนบท การมีส่วนร่วมจะถูกดำเนินการใน ๒ บริบท คือ นักบริหารการพัฒนาจะต้องรู้ ในสิ่งที่ประชาชนมุ่งหวัง (Aspiration) และต้องให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น (Articulation) ประการที่สองโครงการพัฒนาต้องให้ความรู้แก่ประชาชน ประชาชนต้องเข้าใจในโครงการถึงทรัพยากรที่จำเป็นและประเด็นต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากโครงการ

๔. การมีส่วนร่วม คือ เครื่องชี้นำในการพัฒนาชนบท การมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับพื้นฐาน ในการพัฒนาชนบทยิ่งมากและเข้มข้นเท่าใดแสดงว่าผลประโยชน์ของการพัฒนา จะตกแก่ประชาชนมากขึ้นเท่านั้น การมีส่วนร่วมจำเป็นสำหรับความสำเร็จของการพัฒนาชนบท ซึ่งจะต้องการมีส่วนร่วมจริงๆ ไม่ใช่เพียงอย่างหยาบๆ หรืออย่างตื้นๆ เป็นเรื่องของการอาสาสมัคร เป็นผลของทางเลือกที่ประชาชนจะต้องทำสิ่งต่างๆ เพื่อตัวพวกเขาเองการเกิดแนวความคิดการมีส่วนร่วมเป็นการเกิดจากประชาชนเอง เพื่อเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันในการพัฒนาชนบทและเสนอความต้องการของประชาชนโดยตรง ซึ่งเป็นการทำงานเป็นกลุ่มและเป็นกระบวนการบริหารโดยมีความสำคัญมาก

**ธรรมรส โชติบุญชู**<sup>๑๒</sup> กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรนั้นเป็นแนวคิดแผนใหม่ ที่มุ่งให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานในองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่ ด้วยความเต็มใจมุ่งที่จะสร้างความร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้งานสำเร็จ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการอำนวยความสะดวกอาจมี

<sup>๑๐</sup>วิกร ตัณทวุฑโฒ, การบริหารการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกระบบ, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๓), หน้า ๓๒.

<sup>๑๑</sup>ชินรัตน์ สมสืบ, การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบท, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๔), หน้า ๑๕.

<sup>๑๒</sup>ธรรมรส โชติบุญชู, การบริหารแบบมีส่วนร่วมประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา, (ม.ป.ท.: ๒๕๔๐), หน้า ๒๒๘.

ส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติการมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างพลังจิตให้มีประสิทธิภาพมากกว่าการยินยอมปฏิบัติตามคำสั่ง ช่วยกระตุ้นให้สนับสนุนเป้าหมายของกลุ่มตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์การซึ่งประกอบด้วย

๑. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นมนุษย์มีความคิดเห็นและย่อมมีความผูกพันกับหน่วยงานที่ตนปฏิบัติอยู่ความเจริญก้าวหน้าความล้มเหลวขององค์การย่อมส่งผลกระทบต่อสมาชิกทุกคนดังนั้นสมาชิกย่อมมีความรู้สึกและปรารถนาจะได้มีส่วนร่วมในการบริหาร

๒. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมายเพื่อสมาชิกมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรแล้วนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้วยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลกันมีความร่วมมือไปทั้งองค์กร

๓. การมีส่วนร่วมทำให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าประสงค์เดียวกันจะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบในองค์กรนั้นๆ

**สรุปได้ว่า** การมีส่วนร่วมเกิดจากแนวคิดที่องค์กรหรือหน่วยงานต้องการให้บุคลากรในหน่วยงานหรือองค์การของตนมีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น การร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมวางแผนร่วมกันกำหนดนโยบายร่วมตัดสินใจการปฏิบัติงานตามนโยบายร่วมรับผิดชอบทำให้ทุกคนในองค์กรหรือหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความสำนึกรับผิดชอบในกิจการงานต่างๆ ของหน่วยงานร่วมกัน ซึ่งจะนำพามาซึ่งความสำเร็จอย่างดี

### ๒.๑.๓ หลักการและทฤษฎีการมีส่วนร่วม

การจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ “คน” อันเป็นเป้าหมายในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ดังนั้น การรวมคนจึงเป็นสิ่งสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การมีส่วนร่วมในด้านความรู้ความคิดและพลังใจหากรวม ๓ ประการ ที่มีในตัวคนได้ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งนี้ในการศึกษาค้นคว้า เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนการสอนพอสรุปได้ ดังนี้

**ถวิลเกื้อ กุลวงศ์<sup>๑๓</sup>** ได้สรุปผลการศึกษาศึกษาการมีส่วนร่วมจากเอกสารงานวิจัยต่างๆ ดังนี้

๑. การมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในด้านขวัญและกำลังใจและความกระตือรือร้นของครู

๒. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสัมพันธ์ใกล้ชิด ในทางบวกกับความพึงพอใจของครูและอาจารย์มากน้อยเพียงใด

๓. ครูใหญ่อาจารย์ใหญ่เปิดโอกาสให้ครูได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นที่รักของครูมากกว่า

๔. ครูอาจารย์ไม่ได้คาดหวังว่าต้องการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจทุกครั้งเสมอไป ความจริงการเข้าไปมีส่วนร่วมมากไปอาจส่งผลในทางลบได้

<sup>๑๓</sup> ถวิล เกื้อกุลวงศ์, การบริหารการศึกษาศึกษาสมัยใหม่ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช, ๒๕๓๐), หน้า ๒๐๗.

๕. องค์ประกอบทั้งภายนอก และภายใน มีผลกระทบต่อปริมาณการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูอาจารย์

จะเห็นได้ว่า การมีส่วนร่วมนั้นมีทั้งด้านบวกและด้านลบ ถึงกระนั้น เพื่อเป็นการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จำต้องยอมรับผลที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ผลที่ได้สามารถนำไปพัฒนาหรือส่งเสริมเพื่อศักยภาพขององค์กรหรือหน่วยงานได้อีกทั้งสามารถนำไปพัฒนาบุคลากรอันเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรได้อีก

**กระทรวงศึกษาธิการ<sup>๑๔</sup>** กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สรุปได้ ๒ ลักษณะ คือ

๑. การมีส่วนร่วมในรูปลักษณะของคณะกรรมการหรือองค์คณะบุคคลโดยมีระเบียบกฎเกณฑ์กำหนดบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจนเป็นทางการ เช่น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น

๒. การมีส่วนร่วมในรูปลักษณะที่ไม่เป็นคณะกรรมการ แต่เป็นในลักษณะบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และ สถาบันสังคมอื่น เข้าไปมีส่วนร่วมในการศึกษาในรูปแบบต่างๆ เช่น การจัดการศึกษาโดยครอบครัว ซึ่งเป็นไปตามกฎกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดรูปแบบการมีส่วนร่วมในรูปของการบริจาคการประชาสัมพันธ์การแสดงความคิดเห็นการร่วมกิจกรรมซึ่งเป็นวิธีการที่มีได้มีรูปแบบชัดเจน เช่น ในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษา และโดยครอบครัว การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้ จึงมีขอบเขตมีความหมายกว้างมาก ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้สถานศึกษา ขาดแนวทางในการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามีส่วนร่วมและบุคคลต่างมีความลังเลในการที่จะร่วมการทำงานหากไม่ได้รับการเชื้อเชิญให้เข้าร่วมกิจกรรมแล้วบุคคลภายนอก มักจะไม่กล้าเข้าไปยุ่งเกี่ยวอีกทั้งคิดว่าเป็นเรื่องของทางราชการ

**เมตต์ เมตต์การุณจิต<sup>๑๕</sup>** ได้กล่าวถึงหลักการมีส่วนร่วมไว้ว่า หลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน ได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจปัญหาของหน่วยงาน สำหรับการเพิ่มค่าจ้างนั้น มิใช่เป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานอย่างเต็มที่ แต่การให้รางวัลด้วยการชมเชยก่อกองให้เกียรติ กลับเป็นแรงกระตุ้นสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพลังต่างๆ ในการทำงานเมื่อประสบความสำเร็จคนที่ทำงานย่อมมีความภาคภูมิใจแม้จะมีได้รับเงินหรือค่าจ้างเป็นการตอบแทนก็ตาม

<sup>๑๔</sup> กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕, (กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), ๒๕๔๖), หน้า ๗๘.

<sup>๑๕</sup> เมตต์ เมตต์การุณจิต, การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม, (กรุงเทพมหานคร: บุคพอยท์, ๒๕๔๗), หน้า ๑๐.

**รัชฎาภรณ์ แก้วสนิท<sup>๑๖</sup>** กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นการรับรู้รับฟังความคิดเห็นกับบุคคลหลายระดับ ซึ่งการรับทราบความคิดเห็นของบุคคลนั้นมีลักษณะ ดังนี้

๑. เปิดโอกาสให้ประชาชนผู้มีส่วนร่วมได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินกิจกรรมทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
๒. ปฏิบัติตามข้อบังคับของกฎหมาย/ระเบียบที่ระบุไว้อย่างเป็นทางการเกี่ยวกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง
๓. เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นก่อนการตัดสินใจดำเนินการหรือช่วงการเสนอแนวทางหรือข้อคิด ต่างๆ

**อนันต์ ถิระธรรมานุกุล<sup>๑๗</sup>** ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในทฤษฎีองค์การว่าเป็นการจัดระบบที่ให้โอกาสแก่สมาชิก ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์การผู้ได้บังคับบัญชา จะรู้สึกว่ามีเสรีภาพ ในการให้ความคิดเห็นและคำปรึกษา ลักษณะเช่นนี้ ผู้บริหารจะทำงานกับผู้ได้บังคับบัญชาเป็นกลุ่ม มากกว่าจะทำงานร่วมกันเป็นรายคน การประชุมกลุ่ม มีส่วนช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปรับปรุงการสื่อสาร ส่งเสริมความร่วมมือและช่วยแก้ไขปัญหาคอขวด บกบาทของผู้บริหารในการประชุมกลุ่ม จะเป็นการชี้้นำการปรึกษาหารือในการประชุมและรักษาสภาพให้เป็นไปในลักษณะที่สร้างสรรค์และปรับตัวเพื่อแก้ปัญหา

**สรุปได้ว่า** หลักในการมีส่วนร่วมควรเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมมีความเป็นประชาธิปไตยมีการร่วมแสดงความคิดเห็นรับฟังความคิดเห็นเข้าร่วมตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมให้ความสำคัญกับทุกฝ่ายเพื่อเป็นแรงกระตุ้นในการปฏิบัติกิจกรรมของหน่วยงานให้สำเร็จไปด้วยดี

#### ๒.๑.๔ รูปแบบของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมในการบริหารอาจจะมีหลายแบบ ซึ่งเกี่ยวข้องกับ ลักษณะองค์การ และองค์ประกอบในการบริหาร ซึ่งนักวิชาการได้ทำการศึกษาและเสนอแนวความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

**เฉลียว บุรีภักดี และคณะ<sup>๑๘</sup>** ได้กล่าวถึงรูปแบบการมีส่วนร่วมโดยสรุปดังนี้

๑. การมีส่วนร่วมแบบชายขอบ (Marginal Participation) เป็นการมีส่วนร่วมที่เกิดจากความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันโดยฝ่ายหนึ่งรู้สึกว่ามีอำนาจมากกว่า

<sup>๑๖</sup> รัชฎาภรณ์ แก้วสนิท, คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชน, (กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๔-๕.

<sup>๑๗</sup> อนันต์ ถิระธรรมานุกุล, การบริหารโปรแกรมวิชาแบบมีส่วนร่วมตามทัศนะของผู้บริหารคณะกรรมการบริหารโปรแกรมวิชาและอาจารย์ผู้สอนกรณีศึกษาสถาบันราชภัฏจันทรเกษม, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, ๒๕๕๖), หน้า ๑๕.

<sup>๑๘</sup> เฉลียว บุรีภักดี และคณะ, ขุดวิชาการวิจัยชุมชน, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานมาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๕), หน้า ๑๑๕.

๒. การมีส่วนร่วมแบบบางส่วน (Partial participation) รัฐเป็นผู้กำหนดนโยบายลงมาว่าต้องการอะไร โดยรัฐไม่รู้จักความต้องการของชาวบ้าน ดังนั้นการมีส่วนร่วมเป็นเพียงการแสดงความคิดเห็นในการดำเนินกิจกรรมบางส่วนเท่านั้น

๓. การมีส่วนร่วมแบบสมบูรณ์ (Full participation) เป็นการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนเริ่มตั้งแต่การกำหนดปัญหา ความต้องการ การตัดสินใจในแนวทางการแก้ปัญหาและความเท่าเทียมกันทุกฝ่าย

**สมยศ นาวิการ<sup>๑๔</sup>** ได้กล่าวถึงแบบการมีส่วนร่วมที่สำคัญ ๔ รูปแบบ คือ

๑. การมีส่วนร่วมแบบกลุ่มงาน กลุ่มงานประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่นในองค์กรที่กลุ่มเกี่ยวข้องอยู่บ่อยครั้ง บุคคลเหล่านี้ทำงานร่วมกันและประสานงานกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยทำเป็นแบบประชาธิปไตยภายใต้แหล่งความคิดของการเพิ่มงานและความรับผิดชอบและความเป็นอิสระและความท้าทายของงานให้มากขึ้น คือทำให้งานมีปัจจัยจูงใจ เมื่อกรณีของการเพิ่มและความรับผิดชอบเต็มที่แล้วผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะเลือกผู้บริหารของเขา นอกจากนั้นยังประเมินผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานแต่ละคนอีกด้วย ภายใต้แนวความคิดนี้ การบริหารบางอย่างจะถูกโยกย้ายไปยังผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอำนาจที่มีความเป็นอิสระและมีส่วนร่วมมากขึ้น

๒. การมีส่วนร่วมแบบองค์การหรือแมทริก (Matrix or Project Management) การมีส่วนร่วมแบบนี้ เกี่ยวข้องกับการจัดโครงสร้างองค์การ โดยส่วนร่วมเสียใหม่ ผู้อำนวยการโครงการถูกแต่งตั้ง เพื่อประสานงานพนักงานจากแผนกต่างๆ ของบริษัท เพื่อทำงานร่วมกันในโครงการเฉพาะของบริษัทที่มีวันเริ่มต้นและมีวันสิ้นสุดอย่างแน่นอน พนักงานจากแผนกงานตามหน้าที่ต่างๆ ถูกมอบหมายไปยังผู้อำนวยการโครงการ เพื่อทำงานกับโครงการเฉพาะในขณะทำงาน พนักงานต้องรายงานตัวต่อพวกเขา องค์การแบบนี้สนับสนุนให้ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมมาก องค์การจะผลักดันการตัดสินใจลงสู่ข้างล่าง เพราะว่าผู้อำนวยการโครงการได้รับอำนาจหน้าที่วางแผนและดำเนินงานโครงการ ทำให้เกิดความคล่องตัว ทางด้านองค์การ ได้เกิดการโยกย้ายพนักงานไปยังที่ที่ต้องการตามความเชี่ยวชาญของพวกเขา นอกจากนี้ยังขยายประสบการณ์ของพนักงานที่แตกต่างภายใต้ผู้อำนวยการโครงการต่างๆ เนื่องจากการบริหารงานโครงการต้องอาศัยพนักงานที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญสูง พนักงานจะมีบทบาทค่อนข้างมากในกระบวนการตัดสินใจขององค์การ โดยเฉพาะกับองค์การที่เผชิญกับโครงการที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จะเห็นว่าการบริหารแบบแมทริก หรือแบบโครงการขององค์การ มีความจำเป็นมากขึ้น สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การบริหารแบบมีส่วนร่วมมากขึ้น

๓. การบริหารแบบมีการเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining) การเจรจาต่อรองเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมอีกแบบหนึ่ง ผู้บริหารหลายคนมักไม่ยอมรับการที่พนักงานเลือกสหภาพแรงงานให้เป็นตัวแทนของพวกเขา ในการเจรจาต่อรองกับฝ่ายบริหารแสดงว่าพวกเขากำลังมีส่วนร่วมอาจจะเป็นค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน การร่วมเจรจาต่อรองเป็นตัวแทนขอความต้องการ เพื่อให้มีข้อมูลบางอย่างในการตัดสินใจแทนที่จะให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน การร่วม

<sup>๑๔</sup> สมยศ นาวิการ, การบริหารแบบมีส่วนร่วม, (กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๔๒-๔๕.



เจรจาต่อรองเป็นตัวแทนขอความต้องการเพื่อให้มีข้อมูลบางอย่างในการตัดสินใจแทนที่จะให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงานเพียงฝ่ายเดียว

๔. การมีส่วนร่วมแบบประชาธิปไตยในทางอุตสาหกรรม (Industrial Democratic) องค์การที่มีลักษณะเป็นประชาธิปไตยการให้ความสำคัญของพนักงานในการตัดสินใจมากกว่าหรือน้อยที่สุดเท่ากับความต้องการ ของเจ้าของกรรมการบริหารแทนที่จะถูกแต่งตั้งโดยเจ้าของคนงาน อาจจะเป็นสมาชิกเป็นกรรมการของบริษัท ได้ผู้จัดการคณะกรรมการวางแผนและนโยบายอาจจะประกอบขึ้นด้วยคนงานที่แต่งตั้งโดยฝ่ายบริหารหรือถูกเลือกโดยคนงานอื่นๆ พนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องเป็นอย่างมากโดยผ่านกระบวนการประชาธิปไตย ในการบริหารงานของบริษัท การขายหุ้นให้พนักงานของบริษัททุกคนทำให้พวกเขาเป็นส่วนหนึ่งของเจ้าของสหกรณ์ต่างๆ ก็เป็นอีกรูปแบบหนึ่งของประชาธิปไตย ในทางอุตสาหกรรมมีผลวิจัยเป็นจำนวนมาก

**สรุปว่า** ประสิทธิภาพในระบบอุตสาหกรรมที่ก้าวหน้า ประชาธิปไตยเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เพราะว่าประชาธิปไตยเป็นระบบเดียวเท่านั้นที่สามารถรับมือความเปลี่ยนแปลงของอารยธรรมในปัจจุบันได้สำเร็จ

**วีระ ประเสริฐศิลป์<sup>๒๐</sup>** ได้สรุปการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า นักบริหารมืออาชีพต้องบริหารงานเป็นทีมโดยให้ทุกคน มีส่วนร่วมคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผนร่วมทำและร่วมประเมิน

**จิณณวัตร ปะโคทั้ง<sup>๒๑</sup>** ได้กล่าวถึงรูปแบบการมีส่วนร่วมไว้ ๕ ประการ คือ

๑. การระดมความคิด (Brainstorming Participation) คือ การคิดค้นและวิเคราะห์ปัญหาาร่วมกันในลักษณะของการร่วมคิดที่มาจากทุกฝ่าย

๒. การร่วมวางแผน (Planning Participation) คือ การนำสิ่งที่ร่วมคิดมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการร่วมกันด้วยการระดมทรัพยากรจากทุกฝ่าย

๓. การร่วมลงมือทำ (Taking Action Participation) คือ การนำแผนงานที่ได้ไปร่วมกันทำหรือแบ่งงานกันรับผิดชอบเพื่อให้เป็นไปตามแผนและเป้าหมายที่วางไว้

๔. การร่วมติดตามประเมินผล (Monitoring Participation) คือ การร่วมกันติดตามผลงานที่ทำและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ร่วมคิดพัฒนาปรับปรุงให้งานดีขึ้น

๕. การรับผลประโยชน์ร่วมกัน (Mutual Benefits Participation) เป็นการร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น ร่วมชื่นชมยินดีในผลงานที่เกิดจากการร่วมคิด ร่วมทำ ซึ่งจะนำไปสู่ความสัมพันธที่ดีมาก

<sup>๒๐</sup> วีระ ประเสริฐศิลป์, เอกสารประกอบการเรียนรู้ชุดวิชาผู้บริหารมืออาชีพ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, ๒๕๔๖), หน้า ๕.

<sup>๒๑</sup> จิณณวัตร ปะโคทั้ง, “รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่นโรงเรียนกันทรารมณ จังหวัดศรีสะเกษ”, วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๐), หน้า ๑๑๓.

**โคเฮน และอัฟฮอฟ**<sup>๒๒</sup> กล่าวถึงรูปแบบการมีส่วนร่วมในลักษณะต่างๆ ดังนี้

๑. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ในกระบวนการของการตัดสินใจ นั้นประการแรกที่จะต้องทำคือการกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ จากนั้นเลือก นโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง

๒. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation) เป็นองค์ประกอบของการ ดำเนินการตามโครงการนั้น จะได้มาจากคำถามที่ว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้างและจะ ทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงานและการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

๓. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นั้น นอกจากความสำเร็จในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ ภายในด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้รวมทั้งผลประโยชน์ไปในทางบวกและผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น ในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคมด้วย

๔. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น สิ่งสำคัญที่ต้องสังเกต คือ ความเห็น ความชอบและความคาดหวัง ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถเปลี่ยน พฤติกรรมของบุคคลต่างๆ ได้

๕. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Mutual Benefits Participation) เป็นการ ร่วมแสดงความยินดี ร่วมกันทำและได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งทำให้เกิดความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างดียิ่งเพราะทุกฝ่ายได้รับผลประโยชน์ร่วมกันจึงทำให้เป็น ความสัมพันธ์ที่ดีของหมู่คณะในการทำงานร่วมกัน

**สรุปได้ว่า** การมีส่วนร่วมมีหลายรูปแบบ ประกอบด้วย การตัดสินใจ การวางแผน การดำเนินงาน การประเมินผล และการมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

## ๑) การตัดสินใจ

### ความหมายการตัดสินใจ

**ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์**<sup>๒๓</sup> ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจว่า เป็นการชี้ขาด หรือสรุปผลเลือกทางดำเนินงาน ที่เห็นว่าดีที่สุดทางใดทางหนึ่งหรือจากหลายๆ ทางเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่ต้องการ

<sup>๒๒</sup> Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. Participation place in rural development seeking clarity though specificity. World Development, ๘ (๓), ๒๑๓-๒๑๔ (๑๙๘๗, May), อ้างใน พรพิมล ศรีโมสาร, “การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู ศูนย์ประสานงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต ๒ เหลืองจันทร์”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๕), หน้า ๑๕.

<sup>๒๓</sup> ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี, ๒๕๔๓), หน้า ๑๖๖.

**วีระ ประเสริฐศิลป์<sup>๒๔</sup>** ให้ความหมายของการตัดสินใจว่า เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีข้อมูลที่เพียงพอ ในการตัดสินใจด้วยความสุขุมรอบคอบ มีเหตุผล เพราะการตัดสินใจต้องกระทำอยู่เสมอ และตลอดเวลาผู้บริหารจึงต้องวินิจฉัยก่อนตัดสินใจใดๆ ให้ถ้วนถี่โดยเลือกวิธีการหลายๆ วิธี แล้วตัดสินใจมาเป็นแนวทางในการดำเนินงาน

**น้ำทิพย์ ไตรสถิตวร<sup>๒๕</sup>** ได้อธิบายถึงกระบวนการตัดสินใจว่า เป็นกุญแจสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับ การพิจารณาถึงการใช้อำนาจในการตัดสินใจ แบ่งเป็น ๓ วิธีคือ

๑. วิธีที่ผู้บริหารถือตนเองเป็นศูนย์กลาง
๒. วิธีการมีส่วนร่วม
๓. วิธีการมอบอำนาจ

วิธีการมีส่วนร่วมกับวิธีการมอบอำนาจมีความคล้ายคลึงกันคือ การที่ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบของหัวหน้างานและแตกต่างกันตรงที่การมีส่วนร่วมนั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ให้ข้อมูลหรือความคิดเห็นเพื่อการตัดสินใจ ส่วนการมอบอำนาจนั้นหัวหน้างานแบ่งความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปตัดสินใจเอง

**สรุปได้ว่า** การตัดสินใจหมายถึงการเลือกทางดำเนินงานทางใดทางหนึ่งที่เห็นว่าดีที่สุดจากทางเลือกสองทาง หรือมากกว่าสองทางเลือก

## ๒) การวางแผน

### ความหมายการวางแผน

**พิไลวรรณ วุฒิกุล<sup>๒๖</sup>** ได้ให้ความหมายของการวางแผนว่า เป็นการคิดเพื่อเตรียมการทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยคำนึงถึงทรัพยากรงบประมาณสถานที่ สิ่งแวดล้อมวันเวลาวิธีดำเนินงานอีกทั้งต้องศึกษาปัญหาและอุปสรรคตัวแปรแทรกซ้อนและแนวทางแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้น

**วิโรจน์ มังคละมณี<sup>๒๗</sup>** ได้ให้ความหมายของการวางแผนว่า เป็นการเตรียมการในสิ่งที่จะปฏิบัติว่าจะทำอะไรมีวิธีการใดบ้างที่จะทำให้งานชิ้นนี้สำเร็จได้ตามต้องการและบรรลุตามเป้าหมายสูงสุด

<sup>๒๔</sup>วีระ ประเสริฐศิลป์, เอกสารประกอบการเรียนรู้ชุดวิชาผู้บริหารมืออาชีพ, กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, ๒๕๕๖), หน้า ๔.

<sup>๒๕</sup>น้ำทิพย์ ไตรสถิตวร, การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของพนักงานบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๑), หน้า ๒๑.

<sup>๒๖</sup>พิไลวรรณ วุฒิกุล, การวางแผนการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏจันทรเกษม, ๒๕๔๐), หน้า ๑๑.

<sup>๒๗</sup>วิโรจน์ มังคละมณี, ยุทธศาสตร์การบริหารการใช้หลักสูตรในโรงเรียน, (กรุงเทพมหานคร: ประสานมิตร, ๒๕๔๐), หน้า ๒๐.

**บรรยงค์ โตจินดา**<sup>๒๘</sup> ให้ความหมายของการวางแผนว่า คือ ความพยายามที่เป็นระบบ เพื่อวางแผนทางปฏิบัติที่ดีที่สุด สำหรับอนาคต เพื่อให้องค์กรบรรลุผลที่ปรารถนา

**สรุปได้ว่า** การวางแผน หมายถึง การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร โดยใช้ข้อมูลพื้นฐานที่มีอยู่ เพื่อจะปฏิบัติงานให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

### ขั้นตอนการวางแผน

การวางแผนแบ่งออกได้เป็น ๘ ขั้นตอน<sup>๒๙</sup> คือ

ขั้นที่ ๑ การดำเนินการ ก่อนวางแผนงาน ขั้นนี้เป็นงานด้านเตรียมความพร้อมก่อนที่จะเริ่มวางแผน ซึ่งได้แก่ การจัดตั้งองค์กร การวางแผน กำหนดวิธีการวางแผน และการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นที่ ๒ การวิเคราะห์ปัญหา จะดูตามขอบข่ายภารกิจ ของผู้บริหารว่างานใดมีข้อบกพร่องหรือมีปัญหาสิ่งใด อยู่ในสภาพที่ไม่พึงประสงค์ เมื่อพบปัญหาแล้ว จึงหยิบยกปัญหานั้นขึ้นมาวางแผน หาวิธีแก้ไขดำเนินการ ให้เกิดผลที่พึงประสงค์ ต่อไป

ขั้นที่ ๓ การกำหนดแผนและโครงการ เพื่อให้การวางแผนครอบคลุมและครบถ้วน ตามภารกิจบริหาร ควรจะมีการจัดหมวดหมู่ของงานที่จะต้องปรับปรุงพัฒนา ซึ่งในการวางแผนนั้นจะจัดหมวดหมู่ของงาน ออกเป็นแผนงานและโครงการ

ขั้นที่ ๔ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เป้าหมายจัดว่าเป็นวัตถุประสงค์ย่อย ที่มีลักษณะเจาะจงยิ่งขึ้นกว่าวัตถุประสงค์ คือ วัตถุประสงค์นั้นจะกล่าวไว้อย่างกว้างๆ ว่าทำอะไร เพื่ออะไร ส่วนเป้าหมายนั้น จะกล่าวเจาะจงลงไปว่าจะทำอะไรแค่ไหน

ขั้นที่ ๕ การกำหนดวิธีดำเนินการ ในขั้นนี้ผู้วางแผนจะต้องกำหนดสิ่งที่สำคัญ ๓ ประการ คือ การกำหนดวิธีดำเนินการ หรือกิจกรรมการกำหนดเวลาปฏิบัติงาน และผู้รับผิดชอบ และการกำหนดวิธีประเมินผล

ขั้นที่ ๖ การกำหนดค่าใช้จ่าย การกำหนดค่าใช้จ่ายนี้จะต้องคำนวณให้รอบคอบโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์และประหยัด

ขั้นที่ ๗ การปฏิบัติตามแผนขั้นนี้ เป็นงานบริหารแผน กล่าวคือ ต้องจัดกลไกต่างๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามแผนที่วางไว้ เช่น การจัดระบบการทำงาน การตั้งกรรมการ การจัดกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน การมอบหมายงาน การมอบอำนาจหน้าที่ เป็นต้น

ขั้นที่ ๘ การประเมินผล เมื่อดำเนินงานไประยะหนึ่ง จำเป็นต้องมีการตรวจสอบและประเมินผลการทำงาน ตามแผนที่วางไว้ การประเมินผลจะทำให้ทราบถึงความสำเร็จของงานความบกพร่องของงาน ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนใหม่ในคราวต่อไป

<sup>๒๘</sup> บรรยงค์ โตจินดา, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: รวมสาสน์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๑๓.

<sup>๒๙</sup> วีนัย สมมิตรและคณะ, หลักบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: ม.ป.พ.,ม.ป.ป.), หน้า ๗๐-๗๑.

### ๓) การดำเนินงาน

#### ความหมายการดำเนินงาน

**พิไลวรรณ วุฒิกุล<sup>๓๐</sup>** ได้ให้ความหมาย ของการดำเนินงาน คือ การนำแผนที่กำหนดไว้ ไปปฏิบัติจริง จึงต้องมีการจัดลำดับขั้น ของการดำเนินการ ตามแบบจะช่วยให้มองเห็น ภาพพจน์ของแผนว่าจะต้องดำเนินการส่วนใดก่อนส่วนใดหลัง ซึ่งจะทำให้งานดำเนินไปตามแผนที่วางไว้ และนำไปสู่จุดมุ่งหมายเกิดความสำเร็จของงานและตอบสนองต่อประสิทธิภาพของแผน

**วิโรจน์ มังคละมณี<sup>๓๑</sup>** ได้ให้ความหมายของการดำเนินการว่า เป็นขั้นตอนในการ นำผลของขั้นการวางแผนมาปฏิบัติงาน หรือจะเรียกว่าขั้นลงมือทำงานก็ได้ ในขั้นตอนนี้ผู้ปฏิบัติ จะต้องทำด้วยความตั้งใจแล้วจะปฏิบัติงานได้ดี

**วินัย สมมิตร, สมัย รื่นสุข และสุนทร ศรีรักษา<sup>๓๒</sup>** ได้ให้ความหมายของการ ดำเนินการ หมายถึง การเริ่มต้นลงมือปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนและ หมายความว่า การปฏิบัติงานทุกอย่าง เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายหลักและวัตถุประสงค์ของ องค์การ

**สรุปได้ว่า** การดำเนินงาน หมายถึง การลงมือปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ เพื่อ นำไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผน

#### ขั้นตอนการดำเนินงาน

ในการดำเนินงานที่เป็นการนำแผนที่กำหนดไว้ ไปปฏิบัติจริงในขั้นนี้ผู้เกี่ยวข้องทุก ฝ่ายจะปฏิบัติหน้าที่ของตนตามที่กำหนดไว้ในแผน ดังนั้น จึงมีการลำดับขั้นของการดำเนินงานตาม แผนเป็น ๒ ขั้นตอนดังนี้

ขั้นเตรียมการ โดยจัดประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อชี้แจง และระดมความคิด การนำแผนสู่การปฏิบัติและเตรียมความพร้อมในการดำเนินงาน จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน โดยยึด แผนเป็นหลักและกำหนดรายละเอียดการปฏิบัติงาน ในเรื่องแนวทางในการปฏิบัติระยะเวลาและ สถานที่งบประมาณค่าใช้จ่ายบุคลากรที่รับผิดชอบและการประสานงาน

#### ขั้นปฏิบัติในขั้นนี้ผู้ปฏิบัติจะต้อง

- ปฏิบัติตามปฏิทินการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดไว้ก่อนแล้ว
- ควบคุมและกำกับงานโดยผู้รับผิดชอบโครงการหรือผู้บริหาร
- ติดตาม กำกับและตรวจสอบว่าเป็นไปตามปฏิทินปฏิบัติงานหรือไม่รวมทั้งดูความก้าวหน้า

ของงานเป็นระยะจนกว่างานจะเสร็จสิ้น

<sup>๓๐</sup>พิไลวรรณ วุฒิกุล, การวางแผนการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏจันทรเกษม, ๒๕๔๐), หน้า ๖๔.

<sup>๓๑</sup>วิโรจน์ มังคละมณี, ยุทธศาสตร์การบริหารการใช้หลักสูตรในโรงเรียน, (กรุงเทพมหานคร: ประสานมิตร, ๒๕๔๐), หน้า ๒๑.

<sup>๓๒</sup>วินัย สมมิตร และคณะ, หลักบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: ม.ป.พ.,ม.ป.ป.), หน้า ๘๔.

#### ๔) การประเมินผล

##### ความหมายการประเมินผล

**พิไลวรรณ วุฒิกุล<sup>๓๓</sup>** ได้ให้ความหมาย การประเมินผล หมายถึง การตรวจสอบ ตั้งแต่ต้นในระหว่างปฏิบัติงานและเมื่องานเสร็จเรียบร้อยแล้ว เพื่อจะได้ข้อมูลย้อนกลับนำไปใช้ปรับแผนหรือหาทางแก้ไขการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด

**วิโรจน์ มังคละมณี<sup>๓๔</sup>** ได้ให้ความหมาย การประเมินผล หมายถึง เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการทำงาน เพื่อจะบอกว่าการที่ปฏิบัติบรรลุตามจุดประสงค์ของงานหรือไม่เพียงใดและต้องมีความเข้าใจในผลสำเร็จของงานด้วย

**บรรยงค์ โตจินดา<sup>๓๕</sup>** ได้ให้ความหมาย การประเมินผล หมายถึง การพิจารณา ตรวจสอบเปรียบเทียบงานแต่ละชนิดว่ามีความสำคัญความยากง่ายต่างกันอย่างไรรวมถึงการประเมินหน้าที่ความรับผิดชอบของงานด้วย

**ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์<sup>๓๖</sup>** ได้ให้ความหมาย การประเมินผล หมายถึง การพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพคุณค่าความจริงและการกระทำโดยทั่วไปจะเป็นการวัดหลายๆ ทางโดยอาศัยข้อมูลหรือรายละเอียดประกอบการพิจารณา

**กมล ภูประเสริฐ<sup>๓๗</sup>** ได้ให้ความหมาย การประเมินผล หมายถึง เป็นกระบวนการในการใช้ดุลพินิจหรือค่านิยมในการพิจารณาตัดสินคุณค่าความเหมาะสมหรือสัมฤทธิ์ผลของเหตุการณ์โครงการหรือสิ่งอื่นใดหลังจากการเปรียบเทียบผลการวัดกับเป้าหมายหรือกับวัตถุประสงค์หรือเกณฑ์ที่กำหนด

**สรุปได้ว่า** การประเมินผล หมายถึง การตรวจสอบกระบวนการดำเนินงานที่ได้ดำเนินมา เพื่อจะได้ทราบว่าแผนที่วางไว้และนำมาปฏิบัติ นั้น ได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่มีข้อบกพร่องหรือมีปัญหาอะไรบ้าง เพื่อจะได้นำข้อมูลย้อนกลับนำไปปรับแผนและหาทางแก้ไขการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ให้มากที่สุด

<sup>๓๓</sup>พิไล วรรณวุฒิกุล, การวางแผนการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏจันทรเกษม, ๒๕๔๐), หน้า ๖๕.

<sup>๓๔</sup>วิโรจน์ มังคละมณี, ยุทธศาสตร์การบริหารการใช้หลักสูตรในโรงเรียน, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: ประสานมิตร, ๒๕๔๐), หน้า ๒๒.

<sup>๓๕</sup>บรรยงค์ โตจินดา, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: รวมสาสน์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๐๓.

<sup>๓๖</sup>ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี, ๒๕๔๓), หน้า ๑๑๖.

<sup>๓๗</sup>กมล ภูประเสริฐ, การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: ก.พ.ร., ๒๕๔๕), หน้า ๘๖.

## ๒.๒ การบริหารงานวิชาการ

### ๒.๒.๑ ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

อุทัย บุญประเสริฐ<sup>๓๘</sup> ได้ให้ความหมาย การบริหารงานวิชาการ หมายถึง งานวิชาการเป็นศูนย์กลางของโรงเรียนเป็นส่วนงานที่ใหญ่ที่สุด ครอบคลุมงานในโรงเรียนทั้งระบบ โดยมีหลักสูตรเป็นส่วนสำคัญของงานวิชาการที่ใช้กำกับการจัดระบบและการดำเนินงานของโรงเรียนในส่วนต่างๆ เพื่อให้ผลผลิตคือผู้เรียนมีคุณภาพเป็นคนเก่งคนดีที่สมบูรณ์

กมล ภูประเสริฐ<sup>๓๙</sup> ได้ให้ความหมาย การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่คาดหวังนั้นๆ ประกอบด้วยงานหลายๆ ด้านเกี่ยวกับหลักสูตร

รุ่ง แก้วแดง<sup>๔๐</sup> ได้ให้ความหมาย งานด้านวิชาการ หมายถึง งานด้านการเรียนการสอนทั้งหมดนับตั้งแต่เรื่องหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้การวัดซึ่งในปัจจุบันอาจเรียกใหม่ว่า งานด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน

รุจิร ภูสาระ และจันทราณี สงวนนาม<sup>๔๑</sup> ได้ให้ความหมาย การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์<sup>๔๒</sup> ได้ให้ความหมาย การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานกิจกรรมทุกอย่าง ภายในโรงเรียน การเรียนการสอนของผู้เรียน ที่เกี่ยวกับด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านห้องสมุดเทคโนโลยีและสื่อการเรียนการสอน และ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดผลดีและมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

<sup>๓๘</sup> อุทัย บุญประเสริฐ, หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน, (กรุงเทพมหานคร: เอสดีเพรส, ๒๕๓๘), หน้า ๒๕.

<sup>๓๙</sup> กมล ภูประเสริฐ, การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: เมธีทิปส์, ๒๕๔๔), หน้า ๖.

<sup>๔๐</sup> รุ่ง แก้วแดง, การประกันคุณภาพการศึกษา: ทุกคนทำได้ไม่ยาก, (กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช, ๒๕๔๔), หน้า ๕๑.

<sup>๔๑</sup> รุจิร ภูสาระ และจันทราณี สงวนนาม, การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: บัณฑิต, ๒๕๔๕), หน้า ๕๖.

<sup>๔๒</sup> ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๔๖), หน้า ๑๖.

### ๒.๒.๒ ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

**จันทราณี สงวนนาม**<sup>๔๓</sup> กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ส่วนการบริหารด้านอื่นๆ นั้น แม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่ก็ยังเป็นเพียงส่วนเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทในการบริหารจะต้องสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร

**สำนักงานปฏิรูปการศึกษา**<sup>๔๔</sup> ได้เสนอ แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยกำหนดจากหลักการในพระราชบัญญัติการบริหารงานวิชาการด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และ ด้านการบริหารงานทั่วไปซึ่งงานบริหารทั้ง ๔ ด้าน ดังกล่าว ถือว่า ครอบคลุมภารกิจในการจัดการศึกษาและถือว่างานวิชาการเป็นงานหลัก ของการบริหารสถานศึกษา เพราะมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษา จะพิจารณาได้จากงานทางด้านวิชาการเป็นสำคัญเนื่องจากการบริหารงานวิชาการ เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดประเมินผล การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาการพัฒนาใช้สื่อและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้รวมไปถึงการพัฒนาวิชาชีพครู งานเหล่านี้ ถือเป็นขอบข่ายภารกิจที่สำคัญของสถานศึกษา

**ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์**<sup>๔๕</sup> ได้กล่าวถึง ความสำคัญ ของงานวิชาการไว้ ดังนี้

๑. งานวิชาการเป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาสติปัญญา ความรู้ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม เจตคติและค่านิยมให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุขในการดำรงชีวิตตลอดจน เป็นผู้มีความรู้ในสังคม

๒. งานวิชาการเป็นตัวกำหนดปริมาณงานของโรงเรียน เมื่อโรงเรียนมีงานวิชาการมากปริมาณด้านอื่นๆ ย่อมมีมากตามไปด้วย

๓. งานวิชาการเป็นเครื่องกำหนดการจัดสรรทรัพยากรให้แก่โรงเรียน ไม่ว่าจะ เป็นในรูปของงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ จะจัดให้ตามสัดส่วนของปริมาณงานวิชาการของโรงเรียน โรงเรียนจะได้รับการจัดสรรงบประมาณน้อย ขึ้นอยู่กับปริมาณงานของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านวิชาการ

๔. งานวิชาการ เป็นเครื่องตัดสินคุณภาพของโรงเรียน การพิจารณาคุณภาพของโรงเรียน ต้องอาศัยงาน ด้านวิชาการของโรงเรียน โดยพิจารณาวิธีการและผลผลิตของระบบงาน

<sup>๔๓</sup>จันทราณี สงวนนาม, **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๓.

<sup>๔๔</sup>สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, **แนวทางการบริหารและจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, ๒๕๔๕), หน้า ๑๒.

<sup>๔๕</sup>ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, **การบริหารงานวิชาการ**, (พิมพ์ครั้งที่ ๔), (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี, ๒๕๔๖), หน้า ๓๓.



วิชาการอันได้แก่ วิธีการสอนของครู การบริหารงานวิชาการ ผลสำเร็จของครูทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นต้น

๕. งานวิชาการเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องมาจากงานวิชาการเป็นงานหลักในสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูร่วมมือกันในการปรับปรุงงานวิชาการของโรงเรียนอยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักวางแผน การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การควบคุมบังคับบัญชา การวินิจฉัยสั่งการ การมอบหมายงานให้ถูกต้องและเหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติงานวิชาการบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

**สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน<sup>๔๖</sup>** ให้ความสำคัญว่า การบริหารวิชาการถือว่าเป็นงานหลักของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ส่วนงานอื่นๆ ถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญรองลงมาและเป็นงานสนับสนุนผู้บริหารที่ยึดเอางานวิชาการเป็นหลักในการบริหารและมีความเป็นผู้นำทางวิชาการจะนำไปสู่ความสำเร็จ

**อดิศร เนาวนนท์ และสมพงษ์ สิงหะพล<sup>๔๗</sup>** กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักและหัวใจภารกิจของโรงเรียนส่วนงานอื่นๆ สนับสนุนให้งานหลักนี้ดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ โดยที่งานวิชาการมีเป้าหมายสำคัญ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรที่กำหนดขึ้น

**อัญชลี โพธิ์ทอง และสมศักดิ์ คงเที่ยง<sup>๔๘</sup>** กล่าวว่า งานที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาต้องดำเนินการในโรงเรียนมีอยู่ ๖ งาน งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุด ส่วนงานอื่นเป็นงานสนับสนุนให้การดำเนินการงานวิชาการสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งโรงเรียนสามารถพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตร

**สรุปได้ว่า** การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาถือว่าเป็นงานหลักที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษา ซึ่งมีขอบข่ายงานกว้างขวาง จำเป็นที่ผู้บริหารและครูทุกคนจะต้องร่วมกันรับผิดชอบวางแผนการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ มีความชัดเจนในการทำงานร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสถานศึกษาและร่วมกันในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

<sup>๔๖</sup>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **คู่มือปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**, (กรุงเทพมหานคร: ศุภสมาคมประชาชาติ, ๒๕๔๗), หน้า ๑๖๓.

<sup>๔๗</sup>อดิศร เนาวนนท์ และสมพงษ์ สิงหะพล, **เอกสารประกอบการสอนผู้นำทางวิชาการ**, (นครราชสีมา: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๔๗), หน้า ๔๕.

<sup>๔๘</sup>อัญชลี โพธิ์ทอง และสมศักดิ์ คงเที่ยง, **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษาการประถมศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๘), หน้า ๒๔๓.

### ๒.๒.๓ หลักการและกระบวนการบริหารงานวิชาการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์<sup>๔๙</sup> ได้กล่าวถึง หลักการบริหารงานวิชาการ ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจะได้คำนึงถึงหลักการบริหาร ดังนี้

๑. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ชัดเจนผู้บริหารต้องเข้าใจถึงเป้าหมายของสถานศึกษา ว่าเป็นไปในทิศทางใด จึงจะจัดงาน จัดคน จัดวัสดุอุปกรณ์ ได้เหมาะสม
๒. ต้องมีเทคนิควิธีการในการบริหารงาน การบริหารทุกประเภทย่อมต้องมีเทคนิควิธีการขั้นตอนและกระบวนการ งานที่ทำควรมีระบบมีความรอบคอบจึงจะทำให้งานดำเนินไปด้วยดี
๓. มีการประเมินผลเมื่อได้ดำเนินกิจกรรมใด ควรจะได้มีการประเมินผลและติดตามผล เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงงานได้ดีขึ้น การทำงานที่ขาดการประเมินผลจะไม่ช่วยในการพัฒนาสถานศึกษา

ประยูทธ เอ้าชัยภูมิ<sup>๕๐</sup> ได้ให้หลักการในการบริหารงานวิชาการดังนี้

๑. หลักแห่งประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การได้ผลผลิตเพิ่มขึ้นโดยไม่เพิ่มการลงทุน นั่นคือ นักเรียนสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตร โดยไม่ออกกลางคัน เรียนเกินเวลาและช้ากว่ากำหนด
๒. หลักแห่งประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลผลิตที่ได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ นั่นคือ นักเรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ มีคุณธรรมและการจัดการเรียนรู้เป็นภารกิจที่สำคัญในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาต้องเป็นผู้นำและสามารถกำหนดแนวทางและให้คำแนะนำในการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้หลักทฤษฎีและข้อมูลต่างๆ ในการจัดการเรียนรู้ซึ่งมีสาระสำคัญ ๒ ส่วนได้แก่ ส่วนที่ ๑) การเป็นผู้นำทางวิชาการและการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วยการจัดระบบและการบริหารงานวิชาการ การพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยเน้นการระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อพัฒนาหลักสูตรและคุณภาพการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ปัญหาและแนวโน้มในการพัฒนาหลักสูตรการบริหารหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้แนวใหม่ การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การประเมินการสอนและบุคลิกภาพของผู้นำทางวิชาการ ส่วนที่ ๒) วิทยาการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยความหมาย และลักษณะของการวิจัย ประเภทของ การวิจัย เทคนิคการวิจัย สถาบันและการวิจัยในชั้นเรียน ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา กระบวนการและการออกแบบการวิจัย การสร้างเครื่องมือในการวิจัยสถิติพื้นฐานและการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการวิจัยการใช้คอมพิวเตอร์

<sup>๔๙</sup>ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๔๖), หน้า ๙.

<sup>๕๐</sup>ประยูทธ เอ้าชัยภูมิ, การใช้สารสนเทศของผู้บริหารกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา ๑๑, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๐), หน้า ๒๙.

เพื่อการวิจัยการเขียนรายงานการวิจัย การประเมินการสังเคราะห์ และการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

**สรุปได้ว่า** หลักการบริหารงานวิชาการจะต้องมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ชัดเจนต้องมีเทคนิควิธีการในการบริหารงานที่เหมาะสมโดยต้องยึดหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ

#### ๒.๒.๔ ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นภารกิจหลัก ของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ มุ่งให้กระจายอำนาจการบริหารจัดการให้สถานศึกษา ด้วยเจตนาให้สถานศึกษาดำเนินการ โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ สนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่นโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว งานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของสถาบันการศึกษาทุกระดับ

**อุทัย บุญประเสริฐ<sup>๕๑</sup>** ได้กล่าวว่า งานวิชาการโรงเรียนจะต้องครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
๒. การสอนและการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักการและจุดหมายของหลักสูตรรองรับเรื่องการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน
๓. บริหารกิจกรรมนักเรียนให้ตอบสนองหลักสูตร
๔. สื่อการเรียนการสอนและกิจกรรมห้องสมุด
๕. การวัดผลและการประเมินผลการเรียน
๖. การนิเทศการศึกษาและพัฒนาวิชาชีพบุคลากรครูและบุคลากรทางวิชาการ

**อารีย์ เอ็มโอด<sup>๕๒</sup>** กำหนดขอบข่ายงานวิชาการ ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร
๒. ด้านการจัดการเรียนการสอน
๓. ด้านการนิเทศภายใน
๔. ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา
๕. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

<sup>๕๑</sup>อุทัย บุญประเสริฐ, หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน, (กรุงเทพมหานคร: เอสดีเพรส, ๒๕๓๘), หน้า ๒๑-๒๒.

<sup>๕๒</sup>อารีย์ เอ็มโอด, “การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ ๑ และ ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๓”, วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๘), หน้า ๒๒.

กมล ภูประเสริฐ<sup>๕๓</sup> กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการประกอบด้วย

๑. การบริหารหลักสูตร
๒. การบริหารการเรียนการสอน
๓. การบริหารประเมินผลการเรียน
๔. การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา
๕. การบริหารพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ
๖. การบริหารการวิจัยและพัฒนา
๗. การบริหารโครงการทางวิชาการอื่นๆ
๘. การบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ
๙. การบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ<sup>๕๔</sup> ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ ไว้ ๕ งาน ดังต่อไปนี้

๑. งานวิชาการ ได้แก่ การจัดทำโครงการสอนแผนการสอนและคู่มือประมวลการเรียนการสอนการจัดทำสถิติข้อมูล จัดทำนโยบายการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จัดทำแผนดำเนินงาน หรือธรรมนูญโรงเรียน จัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการและอื่นๆ
๒. งานจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การบริหารการศึกษาสำหรับคนพิการด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ (มาตรา ๑๐) จัดการศึกษาโดยตอบนโยบายของชาติและความต้องการของท้องถิ่น (มาตรา ๑๕) จัดตารางสอนจัดชั้นเรียน จัดครูเข้าสอนและจัดสอนซ่อมเสริมและอื่นๆ
๓. งานพัฒนาและส่งเสริมการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น (มาตรา ๒๗ [๒]) พัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ (มาตรา ๓๐) จัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและให้บริการแก่ครูคัดเลือกรหัสแบบเรียนตามที่กระทรวงศึกษาธิการอนุมัติจัดหาวิทยากรและแหล่งประกอบการฝึกงานจัดบริการห้องสมุดและที่อ่านหนังสืออื่นๆ
๔. งานวัดและประเมินผล ได้แก่ จัดการประเมินผลการเรียนรู้ผู้เรียน โดยสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบความรู้ ควบคุมกระบวนการเรียนการสอน (มาตรา ๒๖) และดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (มาตรา ๔๘)
๕. งานอื่นๆ ได้แก่ ให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสารหลักฐานต่างๆ ทางวิชาการของสถานศึกษา ตามสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาหรือหน่วยงานภายนอกที่ทำการประเมิน (มาตรา ๕๐) ส่งเสริมและดำเนินงานเกี่ยวกับสิทธิการจัดการศึกษาของครอบครัวและชุมชน (มาตรา ๑๒)

<sup>๕๓</sup> กมล ภูประเสริฐ, *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร: เมธีทิปส์, ๒๕๔๔), หน้า ๑๖.

<sup>๕๔</sup> สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, *พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๕), หน้า ๑๐๐ - ๑๑๑.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์<sup>๕๕</sup> ได้กล่าวถึง ขอบข่ายงานวิชาการ ดังนี้

๑. การวางแผน เกี่ยวกับ งานวิชาการ โครงการสอน บันทึกการสอน
๒. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่ การปฏิบัติงานการจัดตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดแผนการเรียน การปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นต้น
๓. การจัดบริการสอน ได้แก่ การจัดสื่อการสอน การจัดห้องสมุด การนิเทศ การสอน เป็นต้น
๔. การจัดวัดผลและประเมินผล
๕. การติดตามผล ขอบข่ายของงานวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน<sup>๕๖</sup> ได้กำหนด หลักการและขอบข่าย แนวคิดในการนำภารกิจตามกฎหมายของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สู่การปฏิบัติโดยการยึดหลัก การกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาสำหรับงานด้านวิชาการ กล่าวคือ สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับการกระจายอำนาจจากปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านวิชาการที่กำหนดไว้ในกฎหมายระเบียบข้อบังคับประกาศ คำสั่งหรือมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องดังต่อไปนี้

๑. การวางแผนงานด้านวิชาการ
๒. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
๓. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
๔. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
๕. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
๖. การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
๗. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
๘. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
๙. การนิเทศการศึกษา
๑๐. การแนะแนวการศึกษา
๑๑. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
๑๒. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
๑๓. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
๑๔. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
๑๕. การจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการของสถานศึกษา
๑๖. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

<sup>๕๕</sup> ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี, ๒๕๔๖), หน้า ๑๘.

<sup>๕๖</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, การบริหารการศึกษาที่เป็นนิติบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๙), หน้า ๗ - ๘.

## ๑๗. การพัฒนาและสื่อเทคโนโลยี

**สรุปได้ว่า** งานบริหารวิชาการ มีขอบข่ายกว้างขวาง ซึ่งล้วนเป็นงานที่ต้องเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่จะเป็นผู้ริเริ่มในการดำเนินงานวิชาการให้เป็นไปอย่างราบรื่น ทั้งนี้ทั้งนี้วิชาการและองค์กรทางการศึกษาได้ให้ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการเอาไว้อย่างหลากหลาย มีการบริหารในด้านสายงานต่างๆ ที่มีการส่งเสริมสนับสนุนด้านการบริหารงานวิชาการ คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา เพราะเห็นว่ามีเหมาะสมเป็นประโยชน์และมีความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการ

สำหรับในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษา ได้กำหนดขอบข่ายของงานวิชาการที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ๔ ด้าน ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

**๑. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา** มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตรไว้หลายทัศนะ ดังนี้

**บรรพต สุวรรณประเสริฐ<sup>๕๗</sup>** กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานเดิมอยู่เลย

**จันทราณี สงวนนาม<sup>๕๘</sup>** ได้กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องศึกษาสาระการเรียนรู้ต่างๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรซึ่งเป็นองค์ความรู้เดิมที่จะต้องนำมาจัดให้เป็นระบบและมีการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้เป็นรายวิชาและช่วงชั้นโดยการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช ๒๕๔๒ ซึ่งสถานศึกษาจะต้องจัดทำสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชนและสังคมตลอดจนต้องคำนึงถึงความพร้อมและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการจัดทำคำอธิบายรายวิชาตามหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความสัมพันธ์กับวิถีชีวิตจริงในชุมชน แทนการเรียนรู้จริงจากสิ่งที่ใกล้ตัว สาระการเรียนรู้มีทั้งสิ้น ๘ กลุ่มสาระ ที่สถานศึกษาจะต้องใช้เป็นหลัก เพื่อเสริมสร้างพื้นฐานการคิดการเรียนรู้และการแก้ปัญหาตลอดจนการเสริมสร้างความเป็นมนุษย์ศักยภาพพื้นฐานในการคิดการทำงานและการพัฒนาตนเอง

**ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์<sup>๕๙</sup>** ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรว่าการพัฒนาหลักสูตรควรจะเกี่ยวกับในรูปคำถาม ๔ ประการ คือ

๑. วัตถุประสงค์ใดที่สถานศึกษาควรจัดให้กับผู้เรียน
๒. ประสพการณ์ใดที่สถานศึกษาจะจัดให้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

<sup>๕๗</sup> บรรพต สุวรรณประเสริฐ, การพัฒนาหลักสูตรโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ, (เชียงใหม่: The Knowledge Center, ๒๕๔๔), หน้า ๑๕

<sup>๕๘</sup> จันทราณี สงวนนาม, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๖.

<sup>๕๙</sup> ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี, ๒๕๔๕), หน้า ๔๑.

๓. ประสพการณ์การเรียนรู้ต่างๆจะจัดให้มีระบบระเบียบอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างไร

๔. จะมีเกณฑ์ใดตัดสินได้ว่าจุดมุ่งหมายต่างๆ เหล่านี้บรรลุแล้วและควรมีจุดเน้นของการพัฒนาหลักสูตร ๒ ข้อ คือ

๔.๑ การเน้นบทบาทของผู้เรียนในกระบวนการเรียนและต้องให้ผู้เรียนมีการพัฒนาหลักสูตรด้วย

๔.๒ การเน้นการสอนความรู้รอบคอบนั้นควรจะรวมถึงความรู้ซึ่งผู้เรียนได้รับจากนอกโรงเรียนด้วย ถ้าสิ่งนั้นมีความสัมพันธ์กับหลักสูตรที่เด็กได้เรียนอยู่

**สำนักงานปฏิรูปการศึกษา**<sup>๖๐</sup> ได้กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาบทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาจะต้องทำ ๔ ประการ คือ

๑. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียน

๒. ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๓. บริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

๔. นิเทศเพื่อการพัฒนาการใช้หลักสูตรภายในสถานศึกษาติดตามประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและรายงานให้เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

**สิทธิศักดิ์ จุลศิริพงษ์**<sup>๖๑</sup> กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตรว่า การพัฒนาหลักสูตรหมายถึง การเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงหลักสูตร ที่ใช้อยู่เดิมให้ใช้ผลดียิ่งขึ้นทั้งในด้านการกำหนดจุดมุ่งหมายถึงการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงหลักสูตรที่ใช้อยู่เดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้นทั้งในด้านการกำหนดจุดมุ่งหมายการจัดเนื้อหาวิชาการเรียนการสอนการวัดผลและประเมินผลตลอดจนปัจจัยเกื้อหนุนต่างๆ ที่จำเป็น เพื่อให้หลักสูตรบรรลุจุดมุ่งหมายอันใหม่ที่วางไว้

**เอกรินทร์ สีมหาศาล**<sup>๖๒</sup> ได้กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตรว่า การพัฒนาหลักสูตรจะต้องให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นสามารถกระทำได้หลายแนวทาง เช่น การปรับกิจกรรมการเรียนการสอนในหลักสูตรเดิมและกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น การปรับลดหรือเพิ่มเติมรายละเอียดของเนื้อหาบางเรื่องให้เป็นเรื่องราวของท้องถิ่น จัดทำคำอธิบายรายวิชาหรือสร้างรายวิชาใหม่เพิ่มเติมปรับปรุงและเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับท้องถิ่น โดยสื่อที่ใช้ควรสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

<sup>๖๐</sup>สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, แนวทางการบริหารและจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, ๒๕๔๕), หน้า ๑๓.

<sup>๖๑</sup>สิทธิศักดิ์ จุลศิริพงษ์, หลักสูตรและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (นครราชสีมา: คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๔๕), หน้า ๑๐.

<sup>๖๒</sup>เอกรินทร์ สีมหาศาล, กระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา: แนวคิดสู่การปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์, ๒๕๔๕), หน้า ๘๔.

**คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยทักษิณ**<sup>๒๓</sup> กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ว่าการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการวางแผนและพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนรู้ต่างๆ ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียน เกี่ยวกับการเลือกจุดมุ่งหมาย เนื้อหาวิชา กิจกรรมการเรียนรู้ การเรียนการสอน ตลอดจนการวัดผลประเมินผล การพัฒนาหลักสูตร มี ๒ ลักษณะ คือการทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นและการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่

**สรุปได้ว่า** การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์เอกสาร หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.๒๕๕๑ สารแกนกลางข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการของ ชุมชน กำหนดโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์จุดหมายและ คุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน จัดการนิเทศการใช้หลักสูตร มีการติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตร ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสม ทันสมัย และมีมาตรฐาน

**๒. ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้** มีผู้ให้ความหมาย ของการพัฒนาระบบการเรียนรู้ไว้ดังนี้

**สมน อมรวิวัฒน์**<sup>๒๔</sup> ได้สรุปให้เห็นความเปลี่ยนแปลง การเรียนการสอน จากสภาพเดิม ไปสู่การเปลี่ยนคุณภาพการเรียนการสอนใหม่ ดังนี้ จากบรรยากาศที่อับเฉาไปสู่บรรยากาศที่แจ่มใส มีชีวิตชีวา จากการเรียนที่นักเรียนเป็นผู้รับไปสู่ผู้เรียนเป็นผู้ร่วมเรียนรู้ และได้เรียนรู้ร่วมกัน จากการจำกัดการเรียนรู้ เฉพาะในห้องเรียนไปสู่การขยายวงกว้างสู่แหล่งการเรียนรู้เพิ่มขึ้น จากกิจกรรมที่เฉื่อยชา ซ้ำซาก ไปสู่กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย จากการใช้สื่อประกอบคำบรรยายไปสู่มิติใหม่ของการใช้สื่อที่เป็นเครื่องมือการเรียนรู้ จากความสัมพันธ์ที่เป็นปฏิปักษ์ระหว่างครูกับนักเรียนไปสู่การสอบเพื่อเราให้เกิดการเรียนรู้และสนใจใฝ่สัมฤทธิ์ ฯลฯ ครูที่ก้าวมันทันโลกของการสอนจะต้องเพียรพยายามยึดหลักและแนวทางการสอน เพื่อตอบสนองคนรุ่นใหม่ให้สามารถก้าวมันทันโลกในอนาคตได้อย่างที่ปรารถนา

**กมล สดประเสริฐ**<sup>๒๕</sup> ได้กล่าวถึง รูปแบบการเรียนการสอนไว้ว่า ครูต้องมีการจัดการเรียนการสอนให้เป็นการเรียนแบบผ่านประสบการณ์ของชีวิต โดยมีการบูรณาการวิชาต่างๆ ให้เป็นชีวิตจริงมากขึ้น เพราะในสภาพชีวิตจริงของคนเรานั้นไม่ได้มีการผานเดี่ยวอ่านเดี่ยวเขียนเดี่ยวคิดเลขเดี่ยวไปเข้าสังคมผสมผสานกันอยู่ตลอดเวลา หลักการสอนเปลี่ยนจากเดิม ที่ครูเป็นจุดศูนย์กลาง ครูเป็นผู้บอกบรรยายมาเป็นการสอนแบบให้เด็กเกิดประสบการณ์ โดยเด็กเป็นศูนย์กลาง เด็กเป็นผู้ปฏิบัติ เด็กเป็นผู้ค้นคว้า เด็กเป็นผู้บันทึก เด็กเป็นผู้อ่านหรือบรรยายมีการบูรณาการวิชาต่างๆ ให้อยู่ในหัวข้อเรื่องนั้นๆ ได้ ครูมีวิชาการสอนหลากหลายและนักเรียนก็มีวิธีการเรียนหลากหลายการเรียน

<sup>๒๓</sup>มหาวิทยาลัยทักษิณ, การวิจัยทางการศึกษา, วารสารศึกษาศาสตร์, (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๔๖) (สงขลา: คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๖), หน้า ๑๔.

<sup>๒๔</sup>สมน อมรวิวัฒน์, ความสำคัญของขอบข่ายของกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต เล่มที่ ๑ หน่วยที่ ๑. พิมพ์ครั้งที่ ๒, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช, ๒๕๓๘), หน้า ๑๘.

<sup>๒๕</sup>กมล สดประเสริฐ, นวัตกรรมโครงสร้างทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานประสานโครงการทรัพยากรมนุษย์กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๒), หน้า ๔๗.



การสอนหมุนเวียนไปไม่ซ้ำเหมือนแผ่นเสียงตรึงครุฑชี้แจงวิธีเรียนให้นักเรียนฟังว่านักเรียนต้องเรียนเองเรียนเป็นทีมเรียนค้นคว้าบันทึกและรายงานเรียนคิดเรียนทำและเรียนรู้ลึก

**จรรยพร ธรณินทร์<sup>๖๖</sup>** ได้กล่าวถึง การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ว่าปัญหาการจัดการศึกษาไทยเกิดจากคุณภาพการเรียนการสอน ไม่เป็นที่พอใจเนื่องจากอยู่ในกรอบของตารางสอน และห้องเรียนไม่เน้นกระบวนการให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดฝึกทำครูเป็นศูนย์รวมของการเรียนการสอนผู้เรียนเบื่อหน่ายและเคยชินกับการท่องจำการปฏิรูปการเรียนรู้จึงมีเป้าหมายใหม่ให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี มีความสุขโดยเน้นให้ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดและเป็นหลักในกระบวนการเรียนรู้และครูต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้สั่งมาเป็นผู้สนับสนุน

**วาณี ภูเสตว์<sup>๖๗</sup>** ได้ให้แนวทางของการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนตามแนวทางของคณะกรรมการปฏิรูปหลักสูตรและการเรียนการสอนที่ได้กำหนดแนวคิด หลักการจุดมุ่งหมาย แนวทางดำเนินการและแนวทางการประเมินผลการดำเนินงานในการจัดทำแผนการสอนที่เป็นขั้นตอนที่ ๒ ของการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนไว้ดังนี้

๑. แนวคิด / หลักการจัดทำแผนการสอนคือการแปลงหลักสูตรไปสู่ชั้นเรียนต้องอาศัยการวางแผนอย่างเป็นระบบและตามขั้นตอนวางแผนสำหรับการสอนของผู้สอนตลอดแนว ตั้งแต่การกำหนดเป้าหมายของการสอนต้องการให้ผู้เรียนเป็นอย่างไร จัดวิธีการเรียนการสอนวิธีใดใช้สื่อ / อุปกรณ์ ตลอดจนใช้วิธีการตรวจสอบอย่างไร ผู้เรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

๒. การพัฒนาการจัดแผนการสอนในสถานศึกษาเพื่อให้ผู้สอนสามารถเขียนแผนการสอนที่มีคุณภาพ

๓. แนวทางการดำเนินงานแบ่งเป็น ๔ ขั้นตอนคือ

- ๓.๑ ศึกษาหลักการจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
- ๓.๒ กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้รายวิชา
- ๓.๓ จัดทำโครงสร้างเนื้อหา / รายวิชา
- ๓.๔ ลงมือเขียนแผนการสอน

๔. แนวทางการประเมินผลการดำเนินงานจะพิจารณา ๒ ประเด็นหลัก ได้แก่

- ๔.๑ ผู้สอนมีการจัดทำแผนการสอนที่มีคุณภาพ
- ๔.๒ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

<sup>๖๖</sup> จรรยพร ธรณินทร์, ก้าวต่อไปของการปฏิรูปการศึกษาไทย: ปฏิรูปการศึกษาไทยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๒), หน้า ๙.

<sup>๖๗</sup> วาณี ภูเสตว์, การพัฒนาการเรียนการสอนโครงการพัฒนาศักยภาพครู, (จันทบุรี: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๖.

**ชนาธิป พรกุล**<sup>๒๘</sup> ได้กล่าวถึง กระบวนการเรียนรู้ว่ากระบวนการเรียนรู้ หรือ การจัดการสอนและกิจกรรมทางการศึกษาทุกวิชาทุกกิจกรรมจะต้องมีลักษณะ ดังนี้

๑. จัดกิจกรรมและเนื้อหาของการเรียนให้สอดคล้องกับ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน ซึ่งแตกต่างกันให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ บางเรื่องอาจจัดให้เรียนเป็นรายบุคคล บางเรื่องจัดเป็นกลุ่มย่อยกลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่ตามความถนัดและความสนใจ

๒. ฝึกกระบวนการคิด การจัดการการแก้ปัญหา อาจทำได้โดยกิจกรรมต่างๆ เช่น การถามตอบ การวิเคราะห์แยกแยะ การจัดกลุ่มการสังเคราะห์ การสรุปประเด็น การวางแผน การลงมือปฏิบัติ การทดลอง การสังเกต การบันทึกผล การรายงานผล เป็นต้น

๓. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ฝึกปฏิบัติให้คิดเป็นและทำได้ด้วยตนเอง อาจจัดเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มตามความเหมาะสม แต่ต้องให้ทุกคนได้คิดตัดสินใจ และปฏิบัติจริง

๔. ผสมผสานความรู้ด้านต่างๆ อย่างสมดุลได้สัดส่วนปลูกฝังค่านิยมคุณธรรมและสร้างนิสัยดีงามควบคู่กันไปกับการเรียนรู้วิชาต่างๆ ทุกวิชา

๕. จัดบรรยากาศและกิจกรรมการเรียนการสอน สื่ออุปกรณ์และสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนและผู้สอนเกิดการเรียนรู้ไปพร้อมกัน กล่าวโดยสรุป คือ ทั้งผู้เรียนและผู้สอน ต่างก็ได้รับความรู้เพิ่มเติม

๖. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ มีการร่วมมือและประสานสัมพันธ์กับบิดามารดาผู้ปกครองและชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

**จันทร์านิ สงวนนาม**<sup>๒๙</sup> ได้ให้ความหมาย ของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ไว้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การปฏิรูปการเรียนรู้ ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวิธีการเรียน การสอนของผู้เรียนและวิธีการสอนของครูซึ่งครูจะต้องสอนยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้ฝึกคิดวิเคราะห์และศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นผู้ควบคุมดูแล เป็นการฝึกปฏิบัติให้ผู้เรียน มีประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักวิธีคิด วิธีการดำเนินชีวิตและมีทักษะในการเผชิญปัญหา ต่างๆ จึงมีหลักและแนวปฏิบัติดังนี้ คือ

๑. เน้นการเรียนการสอนตามสภาพจริง

๒. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ ได้แสดงความคิดอย่างอิสระ สามารถสรุปและสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นได้จากข้อมูลที่มี

๓. นักเรียนเป็นผู้ปฏิบัติ ครูเป็นเพียงแหล่งข้อมูลจากหลายๆ แหล่ง และเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน

๔. เน้นการปฏิบัติที่ควบคู่ไปกับหลักการและทฤษฎี

๕. เน้นวิธีการสอนจากการเรียนรู้หลายๆ รูปแบบ

<sup>๒๘</sup> ชนาธิป พรกุล, **แคล์: รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ**, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๔๗.

<sup>๒๙</sup> จันทร์านิ สงวนนาม, **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๖-๑๔๗.

๖. ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดมากกว่าการค้นหาคำตอบที่ตายตัวเพียงคำตอบเดียว

๗. ถือว่ากระบวนการเรียนรู้ มีความสำคัญมากกว่าเนื้อหา เพื่อให้ผู้เรียนมีข้อมูลเพียงพอที่จะสร้างองค์ความรู้ใหม่

๘. ใช้กระบวนการกลุ่มในการเรียนรู้ร่วมกันและเรียนรู้ด้วยตนเอง

**สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน<sup>๗๐</sup>** กล่าวถึง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้ใช้วิธีการวิจัย เป็นส่วนหนึ่ง ของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

๒. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่น ตามความเหมาะสม โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้อง กับความสนใจความถนัดของผู้เรียน ตลอดจนผู้ที่มีความสามารถพิเศษและผู้ที่มีความบกพร่องหรือด้อยโอกาส

๓. ส่งเสริมกิจกรรมรักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องโดยการผสมผสานความรู้ต่างๆให้สมดุลกัน

๔. ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมค่านิยมที่ดีงาม

๕. ส่งเสริมการจัดบรรยากาศการใช้สื่อเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อมแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

๖. นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและประสานความร่วมมือเครือข่ายผู้ปกครอง

**สรุปได้ว่า** การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง ส่งเสริมให้ใช้วิธีการวิจัยเป็นส่วนหนึ่ง ของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีส่วนร่วมตามสาระและหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และจัดเตรียมสื่อการเรียนการสอน สอดคล้องกับกิจกรรมส่งเสริมกิจกรรมรักการอ่านและใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ให้สมดุลกัน ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมค่านิยมที่ดีงาม การจัดบรรยากาศการใช้สื่อเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อมแหล่งเรียนรู้ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและประสานความร่วมมือ เครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้

### ๓. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึง การวัดผลประเมินผลไว้หลายทัศนะ ดังนี้

**กิตติมา ปรีดีติลิก<sup>๗๑</sup>** ได้กล่าวถึง การวัดผลและประเมินผลว่า การวัดและประเมินผลเป็นหน้าที่ของครูที่จะต้องทำการวัดผลและประเมินผลการเรียนของนักเรียน ว่าได้รับผลแค่ไหนเพียงไรหรือจะต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไร การวัดผล หมายถึง การเปรียบเทียบผลที่ได้จากการเรียนกับมาตรฐานอันหนึ่งที่ยึดถืออยู่ ซึ่งมีลักษณะเป็นรูปธรรม คือ จะแสดงผลของการวัดออกมาเป็น

<sup>๗๐</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, แนวปฏิบัติด้านการจัดการศึกษาของสถานศึกษานิเทศก์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๙), หน้า ๑๔.

<sup>๗๑</sup> กิตติมา ปรีดีติลิก, การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร: อักษราพิพัฒน์, ๒๕๓๒), หน้า ๗๒.

ตัวเลข เพื่อแสดงว่านักเรียนมีความรู้มากน้อยเพียงใด จากที่ได้เรียนไปแล้วส่วนการประเมินผล เป็นการกำหนดค่าหรือราคาจากคะแนนที่เราได้จากการวัดผลนั้น เช่น เก่ง หรือ ไม่เก่ง ดี หรือ ไม่ดี

**จรรยาพร ธรณินทร์<sup>๗๒</sup>** ได้กล่าวถึง การเทียบโอนผลการเรียนว่า การเทียบโอน ผลการเรียน อยู่บนหลักการของการเทียบโอนให้ถ่ายโอนความรู้ ระหว่างรูปแบบการศึกษา กลุ่มเป้าหมายคือผู้พลาดโอกาสจากการศึกษาในโรงเรียน ผู้เรียน จากการศึกษาต่างรูปแบบ หรือต่าง หลักสูตร ผู้มีความชำนาญเฉพาะด้านและ ผู้เรียนที่ระบบการศึกษาที่จัดโดยบ้าน ส่วนที่มาของความรู้ และประสบการณ์คือทักษะชีวิตประจำวัน ทักษะจากการทำงาน หรือที่เรียนในสถาบันหรือ ทักษะ เฉพาะตัวประเภท ของการเทียบโอนมี ๔ ลักษณะ ความรู้ประสบการณ์ที่ไม่มีหลักฐาน ส่วนวิธีการ เทียบโอนทำได้ โดยการตรวจสอบหลักฐานทางการศึกษา การจัดทำแฟ้มสะสมงาน การทดสอบ ข้อเขียน การสาธิต การแสดงบทบาทสมมติ การสัมภาษณ์ การทำโครงการ การเสนอผลงานที่ทำแล้ว และการสังเกต

**จันทราณี สงวนนาม<sup>๗๓</sup>** ได้กล่าวถึง การวัดผลและประเมินผลว่า การวัดผล และ ประเมินการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยตรวจสอบคุณภาพของผู้เรียนว่าผู้เรียนมี ความก้าวหน้าทั้ง ด้านความรู้ทักษะกระบวนการคุณธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นผล เนื่องมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือไม่เพียงใดช่วยให้ครูรู้ข้อบกพร่องหรือความก้าวหน้าของ ผู้เรียนทำให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้และวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนาให้เหมาะสม ได้การประเมินผลการเรียนรู้สามารถทำได้ ๓ ระดับ คือ

๑. การประเมินผลระดับชั้นเรียน เป็นหน้าที่สำคัญ ของครูผู้สอน จะต้องประเมิน ผู้เรียนในแต่ละรายวิชา เพื่อรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยใช้วิธีการที่หลากหลายและควรทำอย่าง ต่อเนื่อง ควบคู่กันไปกับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน

๒. การประเมินผลระดับสถานศึกษา เป็นการประเมิน เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้า ด้านการเรียนรู้เป็นรายชั้นปีและช่วงชั้นของสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุงคุณภาพ ของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้ เพื่อนำผลการประเมินไปพิจารณาตัดสินการเลื่อน ช่วงชั้น กรณีที่ผู้เรียนไม่สามารถสอบผ่านมาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระต่างๆ สถานศึกษาจะต้อง จัดให้มีการสอนซ่อมเสริมและจัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ด้วย

๓. การประเมินระดับชาติ สถานศึกษาจะต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในปี สุดท้ายของแต่ละช่วงชั้นได้แก่ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓ ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ และ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ เข้ารับการประเมินระดับชาติในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สำคัญ ได้แก่ ภาษาไทยคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ภาษาต่างประเทศ ข้อมูลที่ ได้จากการประเมินจะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพในการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาแต่ละแห่ง

<sup>๗๒</sup>จรรยาพร ธรณินทร์, ก้าวต่อไปของการปฏิรูปการศึกษาไทย : ปฏิรูปการศึกษาไทยตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๒), หน้า ๘.

<sup>๗๓</sup>จันทราณี สงวนนาม, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๘-๑๔๙.

**ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์<sup>๗๔</sup>** ได้ให้ความหมาย ของการวัดผลและประเมินผล ไว้ว่า การวัดผล หมายถึง เป็นกระบวนการที่กำหนดจำนวนตัวเลข ให้กับวัตถุสิ่งของหรือบุคคลตามความมุ่งหมาย และเปรียบเทียบลักษณะความแตกต่างที่ปรากฏอยู่ในสิ่งที่จะวัดนั้นๆ ส่วนการประเมินผล หมายถึง เป็นการพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพคุณค่าความจริงและการกระทำ บางที่ขึ้นอยู่กับ การวัดเพียงอย่างเดียว เช่น คะแนนสอบ แต่โดยทั่วไปจะเป็นการรวมการวัดหลายๆ ทางโดยอาศัยข้อมูล หรือรายละเอียด จากการสังเกต การตรวจผลงาน การสัมภาษณ์หรือการทดสอบ ประกอบการพิจารณา

**สรุปได้ว่า** การวัดและประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้สาระการเรียนรู้การวัดและประเมินผลใช้วิธีการที่หลากหลาย เน้นการประเมิน ตามสภาพจริง ครอบคลุมสาระและเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน มีการเทียบโอนความรู้ ประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการอื่นๆ ตามแนวทางที่ กระทรวงศึกษาธิการกำหนด การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐานการพัฒนา เครื่องมือวัดและประเมิน

#### ๔. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

**กิตติมา ปรีดีติลภ<sup>๗๕</sup>** ได้ให้ความหมาย ของสื่อการสอนว่า สื่อการสอน หมายถึง วัตถุ สิ่งของ ภาพเครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจน หมายถึง ตัวบุคคลวิธีการสถานที่ต่างๆ ที่ใช้ในการประกอบ การเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนบังเกิดผลดี

**กิตานันท์ มะลิทอง<sup>๗๖</sup>** ได้ให้ความหมาย ของเทคโนโลยีการศึกษาว่า หมายถึง เป็นการประยุกต์เอาเทคนิควิธีการแนวความคิดอุปกรณ์และเครื่องมือใหม่ๆ มาใช้ เพื่อช่วยแก้ปัญหา ทางการศึกษา ทั้งในด้านการขยายงานและด้านปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอน ครอบคลุม เรื่องต่างๆ ๓ ด้าน คือการนำเอาเครื่องมือใหม่ๆ มาใช้ ในการเรียนการสอน การผลิตวัสดุการสอน แนวใหม่รวมถึง การใช้เทคนิคและวิธีการใหม่ๆ

**คมสัน อุดมสารเสวี<sup>๗๗</sup>** ให้ความหมาย ของสื่อการสอนและนวัตกรรมทางการศึกษา ไว้ว่าสื่อการสอน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ครูนำมาเป็นตัวกลางในการถ่ายทอดทักษะความรู้ และประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน ใช้เป็นตัวกลางในการเรียนรู้ อาจมีครูผู้สอนหรือเรียนรู้ด้วยตนเองว่า สื่อการสอน ส่วนนวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง วิธีการใหม่ๆ การปฏิบัติใหม่ๆ ทางการศึกษา

<sup>๗๔</sup>ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี, ๒๕๔๕), หน้า ๑๖๖.

<sup>๗๕</sup>กิตติมา ปรีดีติลภ, การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร: อักษราพิพัฒน์, ๒๕๓๒), หน้า ๖๘.

<sup>๗๖</sup>กิตานันท์ มะลิทอง, เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: อักษราพิพัฒน์, ๒๕๔๓), หน้า ๕.

<sup>๗๗</sup>คมสัน อุดมสารเสวี, เทคโนโลยีทางการศึกษา, (สกลนคร: สถาบันราชภัฏสกลนคร, ๒๕๔๓), หน้า ๔๔.

ซึ่งแปลกไปจากเดิม ซึ่งอาจจะเป็นการค้นพบใหม่ หรือการปรับปรุงของเก่าให้เหมาะสมและต้องมีการทดลองพัฒนาจนเป็นที่เชื่อถือได้ มีผลดีทางปฏิบัติเพียงแต่ยังไม่แพร่หลายยังไม่ถูกนำมาใช้วงการศึกษาโดยทั่วไป

**จันทราณี สงวนนาม**<sup>๗๘</sup> ได้กล่าวถึง สื่อการเรียนรู้ว่า ผู้บริหารจะต้องจัดให้สถานศึกษามีสื่อการเรียนการสอน เพราะสื่อเป็นสิ่งที่ช่วยให้ครูและผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนได้สะดวกยิ่งขึ้น สื่อเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับครูผู้สอน เช่น เอกสารหลักสูตรคู่มือครู บันทึกรายการสอน นอกจากนี้แหล่งการเรียนรู้ทุกรูปแบบ เครือข่ายการเรียนรู้ที่สามารถให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สื่อการเรียนรู้เป็นส่วนประกอบสำคัญที่จะช่วยให้การเรียนการสอนของครูดำเนินไปด้วยดี ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีตามกระบวนการต่างๆ ที่หลักสูตรต้องการ

**สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**<sup>๗๙</sup> กล่าวถึงขั้นตอนการดำเนินงาน เพื่อการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังนี้

๑. ศึกษาสำรวจวิเคราะห์สภาพปัญหาการจัดการเลือกการใช้และการประเมินคุณภาพสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเพื่อใช้ในการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สำหรับเด็กปกติและเด็กพิการเรียนร่วม
๒. จัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างหลากหลาย เพื่อใช้ในการเรียนการสอนและพัฒนางานด้านวิชาการ
๓. เลือกใช้สื่อเทคโนโลยีที่ผ่านการประเมินคุณภาพทางวิชาการจากคณะกรรมการสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ (สพท.) หรือกระทรวงศึกษาธิการแล้วโดยดำเนินการคัดเลือกในรูปของคณะกรรมการและประเมินการใช้สื่ออย่างสม่ำเสมอ
๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาครู เพื่อผลิตพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งประเมินคุณภาพสื่อ เพื่อเลือกใช้ประกอบการเรียนการสอน
๕. จัดให้มีศูนย์สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาในสถานศึกษา
๖. ประสานความร่วมมือในการผลิตจัดหาพัฒนาและแลกเปลี่ยนการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาที่ทันสมัย สำหรับใช้จัดการเรียนการสอนและพัฒนางานด้านวิชาการกับสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาผู้ปกครององค์กรในท้องถิ่น รวมทั้งหน่วยงานและสถาบันอื่นๆ
๗. กำกับติดตามประเมินผลการผลิตจัดหาและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
๘. การเผยแพร่สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาที่ครูผลิตและพัฒนาให้สถาบันการศึกษาทั้งภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษาได้ใช้ประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาชีพครู

<sup>๗๘</sup> จันทราณี สงวนนาม, **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: บัณฑิต, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๗.

<sup>๗๙</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **แนวทางการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช ๒๕๔๔**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, ๒๕๔๔), หน้า ๓๓.

**สรุปได้ว่า** การพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง ศึกษาสำรวจวิเคราะห์ ปัญหาการจัดการเลือกใช้ และการประเมินคุณภาพสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา เพื่อใช้จัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ สำหรับเด็กปกติและเด็กพิการเรียนร่วมมีการประสานความร่วมมือ ให้ผู้ปกครององค์กรในท้องถิ่น หน่วยงานและสถาบันอื่นมีส่วนร่วมในการจัดหาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษามีการ กำกับติดตามประเมินผลการผลิตจัดหาพัฒนา และใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา ตลอดจนการเผยแพร่สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาที่ครูผลิตและพัฒนา ให้สถานศึกษาทั้งภายใน และภายนอกเขตพื้นที่การศึกษาได้ใช้ประโยชน์ต่อการเรียนการสอน การพัฒนาวิชาชีพครู

## ๒.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

**จิณณวัตร ปะโคทั้ง**<sup>๘๐</sup> ใดศึกษา รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้น พื้นฐานของโรงเรียนดีเด่น โรงเรียนกันทรารมณ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วม ของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่นมี อยู่ ๕ กลุ่ม ใหญ่ คือ (๑) การมีส่วนร่วม กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๒) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (๓) การมี ส่วนรวมแบบเครือข่ายผู้ปกครองนักเรียน (๔) การมีส่วนร่วมในการระดมทุนและ (๕) การมีส่วนร่วม ในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนโดยทั้ง ๕ กลุ่มมีความเกี่ยวข้องและมีปฏิสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่าง กัน และยังพบว่า มีรูปแบบที่เป็นกระบวนการ การมีส่วนร่วมของชุมชน ในการจัดการศึกษาขั้น พื้นฐานของ โรงเรียนดีเด่น ๕ ประการคือ (๑) การระดมความคิด (๒) การรวมวางแผน (๓) การรวม ลงมือทำ (๔) การรวมติดตามประเมินผล (๕) การรับประโยชน์ร่วมกัน ส่วนเงื่อนไขการมีส่วนร่วมของ ชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่น พบว่า เงื่อนไขการมีส่วนร่วมมากของชุมชนใน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นเงื่อนไขที่ส่งเสริมและสนับสนุนอยู่ ๕ ประการคือ (๑) การมีผู้นำทาง ศาสนาให้การสนับสนุน และเห็นความสำคัญของการศึกษา (๒) ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ ผู้นำชุมชนช่วยเหลือสนับสนุนอย่างจริงจัง (๓) การมีการรวมกลุ่มกันเองในชุมชนหลายกลุ่ม (๔) คณะ ครุมีความสามัคคีและรวมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ (๕) ผู้บริหาร เป็นที่ยอมรับของคณะครูและชุมชน ส่วนเงื่อนไขการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พบว่า มี ๒ ประการ คือ (๑) การ ที่ชุมชนขาดความรู้เรื่องการดำเนินการของโรงเรียนในเรื่องการจัดการเรียนการสอน (๒) เงื่อนไข เกี่ยวกับระบบราชการ

<sup>๘๐</sup>จิณณวัตร ปะโคทั้ง, “รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ดีเด่น โรงเรียนกันทรารมณ จังหวัดศรีสะเกษ”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันราชภัฏ นครราชสีมา, ๒๕๔๙), หน้า ๑๑๓ – ๑๑๔.

**สมชาย คำปลิว<sup>๘๑</sup>** ได้ศึกษา บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อำเภอราศีไศล จังหวัดศรีสะเกษ โดยกำหนดการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามภาระงานการบริหารงานวิชาการ ๑๒ งาน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การสนับสนุนงานวิชาการแก่ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การแนะแนวการศึกษา ผู้บริหารมีบทบาทสูงสุด และรองลงมา คือ การนิเทศการศึกษา โดยครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกัน

**หิรัญ เชิดฉันท<sup>๘๒</sup>** ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารวิชาการตามแนวปฏิรูปการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ ๑-๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ตามแนวปฏิรูปการศึกษาในภาพรวม ๕ ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัด ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ผลการเปรียบเทียบ ระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการ ตามแนวปฏิรูปการศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน ปัญหาที่พบมากที่สุดและแนวทางการแก้ปัญหา การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ ปัญหาด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คือ ครูไม่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

**ทิพย์รัตน์ ชมภูแสง<sup>๘๓</sup>** ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนเทศบาล จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า

๑. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนเทศบาล จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดงานด้านต่างๆ ได้ดังนี้

<sup>๘๑</sup>สมชาย คำปลิว, “การศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อำเภอราศีไศล จังหวัดศรีสะเกษ”, *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: วิทยาลัยเฉลิมกาญจนา, ๒๕๔๙), หน้า ๑๑๐.

<sup>๘๒</sup>หิรัญ เชิดฉันท, “การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ตามแนวปฏิรูปการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ ๑-๒ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, ๒๕๔๙), ๙๗-๙๙.

<sup>๘๓</sup>ทิพย์รัตน์ ชมภูแสง, “การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนเทศบาล จังหวัดนนทบุรี”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, ๒๕๕๐), หน้า ๙๘-๑๐๐.



- ๑.๑ งานบริหารจัดการหลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมาก
- ๑.๒ งานบริหารจัดการการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก
- ๑.๓ งานวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก
- ๑.๔ งานพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก
- ๑.๕ งานพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับ

มาก

- ๑.๖ งานจัดแหล่งเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก
- ๑.๗ งานวิจัยเพื่อการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก
- ๑.๘ งานนิเทศภายในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก
- ๑.๙ งานประกันคุณภาพการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

๒. ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนเทศบาล จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า

- ๒.๑ ครูที่มีเพศต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโดยรวมไม่แตกต่างกัน
- ๒.๒ ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕
- ๒.๓ ครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโดยรวมไม่แตกต่างกัน
- ๒.๔ ครูที่สอนในระดับช่วงชั้นที่ต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕
- ๒.๕ ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕
- ๒.๖ ครูที่สังกัดโรงเรียนต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

**พลอยงาม พะลายานนท์<sup>๔๔</sup>** ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ผลการวิจัย พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านการนิเทศภายใน อยู่ในระดับมาก การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกันการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

<sup>๔๔</sup>พลอยงาม พะลายานนท์, “การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต ๑”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, ๒๕๕๐), หน้า ๑๐๘.

ด้านการจัดการเรียนการสอนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ๑๐ ปีขึ้นไป มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ๑-๕ ปี และด้านการนิเทศภายในครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ๑๐ ปีขึ้นไป มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ๑-๕ ปี และ ๖-๑๐ ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ยกเว้นด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ และด้านการวัดผลและประเมินผลไม่แตกต่างกัน

**ภูติษ พันแสน**<sup>๔๕</sup> ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนชุมชนวัดดักคะนน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท กลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนชุมชนวัดดักคะนน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาทจำนวน ๑๗ คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู ครูแกนนำ และครูต้นแบบ ทั้ง ๔ ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการตัดสินใจ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน ด้านการประเมินผลต่องานวิชาการ ๙ งาน ได้แก่ งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ งานการเรียนการสอน งานวัสดุประกอบหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานด้านวางแผน และดำเนินงาน งานส่งเสริมการสอน และงานประชุมอบรมทางวิชาการ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมด้านการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมด้านการประเมินผล และการมีส่วนร่วมด้านการวางแผนตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของประเภทครู ก็พบว่า ครูต้นแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการมากกว่าครู และครูแกนนำ

**ศิริพร ศรีอินทร์สุทธิ**<sup>๔๖</sup> ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาภาครัฐ ในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ๑) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนประถมศึกษาภาครัฐ ในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน ๒) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนประถมศึกษาภาครัฐ ในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

<sup>๔๕</sup> ภูติษ พันแสน, “การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนชุมชนวัดดักคะนน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท กลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนชุมชนวัดดักคะนน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม , ๒๕๕๐), ๖๓-๖๔.

<sup>๔๖</sup> ศิริพร ศรีอินทร์สุทธิ, “การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาภาครัฐ ในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี”, *ภาคานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, ๒๕๕๐), หน้า ๕๒.

**กายสิทธิ์ ศุภเดชวิวัฒน์<sup>๘๗</sup>** ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต ๔ ผลการวิจัยพบว่า ๑) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต ๔ มีส่วนรวมในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ๒) การเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต ๔ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .๐๕ ปรากฏว่า ๒.๑) ครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ๒.๒) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดสื่อ การเรียน การสอน ด้านการนิเทศภายใน และด้านการวัดผล ไม่แตกต่างกัน ๒.๓) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความเห็นด้านหลักสูตรและการนำไปใช้แตกต่างกันเพียงด้านเดียว

**ยอดจิต พิมพิลา<sup>๘๘</sup>** ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต ๑ อำเภอเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ครูวิชาการ จำนวน ๑๒ คน และครูผู้สอนจำนวน ๘๖ คน และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารจำนวน ๑๒ คน ผลการวิจัยพบว่า ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต ๑ อำเภอเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงรายมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การมีส่วนร่วมในงานพัฒนางานวิชาการ รองลงมา ได้แก่ การมีส่วนร่วมในงานประเมินผล ส่วนข้อที่มีส่วนร่วมปานกลาง ได้แก่ การมีส่วนร่วมในงานนิเทศและแนะแนวการศึกษา

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การดำเนินงาน การรับผลประโยชน์ และการประเมินผลในการบริหารงานวิชาการระหว่างครูผู้สอนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยครูวิชาการมีส่วนร่วมสูงกว่าครูผู้สอนทั้งในงานพัฒนาวิชาการ งานนิเทศ และแนะแนวการศึกษาและงานประเมินผลปัญหาของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ คือ ครูยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร ขาดทักษะ เทคนิค และแนวทางการพัฒนาทางวิชาการ และไม่กล้าริเริ่มงานวิชาการใหม่ๆ ไม่กระตือรือร้นที่จะเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำงานวิชาการ

<sup>๘๗</sup> กายสิทธิ์ ศุภเดชวิวัฒน์, “การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต ๔”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, ๒๕๕๑), หน้า ๑๐๓.

<sup>๘๘</sup> ยอดจิต พิมพิลา, “การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต ๑ จังหวัดเชียงราย”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, ๒๕๕๑), หน้า ๘๙.

**เสาวลักษณ์ กมลศิลป์<sup>๘๙</sup>** ได้ศึกษา สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ๕ ด้าน บุคลากรทางการศึกษาที่มีสถานภาพ ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านประสบการณ์การทำงาน และด้านการศึกษา ต่างกัน เห็นว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสระบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีปัญหาอยู่ในระดับกลาง ๑ ด้าน น้อย ๕ ด้าน บุคลากรทางการศึกษาที่มี ตำแหน่งต่างกันและสังกัดเทศบาลต่างกัน เห็นว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสระบุรี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สวนกลุ่มที่อยู่ในโรงเรียนที่จัดการศึกษาช่วงชั้นต่างกัน เห็นว่า มีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

**สถิตย์ ทรายทอง<sup>๙๐</sup>** ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเทศบาลบ้านศรีตะกั่วป่า การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ และศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเทศบาลบ้านศรีตะกั่วป่า แบบการวิจัยที่ใช้เป็นแบบวิจัยเชิงสำรวจ มีวิธีการวิจัยดังนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนเทศบาลบ้านศรีตะกั่วป่า จำนวน ๓๐ คน ใช้หลักเกณฑ์ครูปฏิบัติการสอน ๓ ระดับชั้น คือ ระดับชั้นอนุบาลศึกษา ระดับชั้นประถมศึกษา และระดับชั้นมัธยมศึกษา โดยใช้แบบสอบถามประเภทปลายปิดที่เป็นมาตราส่วน ๕ ระดับเป็นเครื่องมือของการวิจัย ความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม มีค่าเท่ากับ ๐.๙๗ การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าสถิติ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### ผลการวิจัยพบว่า

๑. ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนเทศบาลบ้านศรีตะกั่วป่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความรู้เข้มแข็งทางวิชาการ

<sup>๘๙</sup>เสาวลักษณ์ กมลศิลป์, “การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดสระบุรี”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, ๒๕๕๑), ๑๐๑.

<sup>๙๐</sup>สถิตย์ ทรายทอง, การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเทศบาลบ้านศรีตะกั่วป่า, เอกสารอัดสำเนา.

๒. ครูเพศชายมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเทศบาลบ้านศรีตะกั่วป่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้าน พบว่า มีส่วนรวมในระดับมาก ๗ ด้าน มีส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความรู้ทางวิชาการ ส่วนครูเพศหญิงมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

๓. ครูประสบการณ์การสอนน้อยมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเทศบาลบ้านศรีตะกั่วป่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้าน พบว่า มีส่วนรวมในระดับมาก ๗ ด้าน มีส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านส่งเสริมชุมชนให้มีความรู้เชิงทางวิชาการ ส่วนครู ที่มีประสบการณ์การสอนมาก มีส่วนรวมโดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

๔. ครูระดับชั้นอนุบาล มีส่วนรวมในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนเทศบาลบ้านศรีตะกั่วป่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้าน พบว่า มีส่วนรวมในระดับมาก ๗ ด้าน ด้านส่งเสริมชุมชนให้มีความรู้เชิงทางวิชาการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ครูที่สอนระดับชั้นประถมศึกษา มีส่วนรวมโดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนครูที่สอนระดับชั้นมัธยมศึกษา มีส่วนรวมโดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน

๕. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนเทศบาลบ้านศรีตะกั่วป่า จำแนกตามเพศ โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ รายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์การสอนโดยรวม ไม่แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามระดับชั้นประถมศึกษา และระดับชั้นมัธยมศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ รายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

**ปาณิสรา เกิดมรกต<sup>๑๑</sup>** ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี และ ๒) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ที่มีสถานภาพทั่วไปแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จำนวน ๑๕๕ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า ๕ ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test และ F-test ผลการวิจัย พบว่า

๑. ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรีมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

<sup>๑๑</sup>ปาณิสรา เกิดมรกต, “การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, ๒๕๕๒), หน้า ๑๑๒.

๒. ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ที่มีประเภทตำแหน่ง หน้าที่ประสพการณ์การทำงาน และมีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

**สุดหทัย ดาราพงษ์<sup>๔๒</sup>** ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตเทศบาลเมืองตรารัต จังหวัดตรารัต ผลการวิจัยพบว่า

๑. ครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตเทศบาลเมืองตรารัต จังหวัดตรารัต โดยรวมมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดด้านต่างๆ ได้ดังนี้

๑.๑ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

๑.๒ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยรวมครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

๑.๓ ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

๑.๔ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวมครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

๑.๕ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยรวมครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

๑.๖ ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ โดยรวมครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

๑.๗ ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

๑.๘ ด้านการแนะแนวการศึกษา โดยรวมครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

๑.๙ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยรวมครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

**มานิตา สุทธิหา<sup>๔๓</sup>** ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา เขต ๑ ผลการวิจัยพบว่า

<sup>๔๒</sup>สุดหทัย ดาราพงษ์, “การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตเทศบาลเมืองตรารัต จังหวัดตรารัต”, *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๕), หน้า ๙๙ – ๑๐๒.

<sup>๔๓</sup>มานิตา สุทธิหา, “การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา เขต ๑”, *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๖), หน้า ๙๘-๑๐๑.

๑. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านใน ๓ อันดับแรก คือ ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรการศึกษา และอันดับที่สาม ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดด้านต่างๆ ได้ดังนี้

๑.๑ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมทุกรายการอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสมยิ่งขึ้น รองลงมามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดทำสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น

๑.๒ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่ มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมา มีส่วนร่วมในการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้

๑.๓ ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการกำหนดการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง รองลงมา กิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ การจัดทำแผนการวัดผล และประเมินผล แต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา และการปรับปรุงระเบียบการและแนวปฏิบัติในการวัดผลประเมินผลให้มากขึ้น

๑.๔ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวมทุกรายการอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาและเผยแพร่งานวิจัยของโรงเรียนให้มากขึ้น รองลงมา มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการกำหนดนโยบายคุณภาพการศึกษา

๑.๕ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยรวมทุกรายงานอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการนำเสนอและใช้สื่อการเรียนรู้ใหม่ๆ รองลงมา มีส่วนร่วมในการตรวจสอบติดตามการใช้สื่อการเรียนรู้ การตรวจสอบติดตามการใช้สื่อการเรียนรู้ และมีส่วนร่วมในการเข้ารับการอบรมใช้สื่อการเรียนรู้ใหม่ๆ

๑.๖ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่ มีส่วนร่วมในการสำรวจแหล่งเรียนรู้เพื่อนำนักเรียนไปศึกษาแหล่งเรียนรู้ให้มากขึ้น ส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนมากขึ้น การวางแผนพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน และมีส่วนร่วมในการจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้

๑.๗ ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมและทุกรายการ อยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่ มีส่วนร่วมในการนิเทศการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย รองลงมา มีส่วนร่วมในการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศงานวิชาการของโรงเรียนให้มากขึ้น

๑.๘ ด้านการแนะแนวการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยแยกรายละเอียดส่วนใหญ่ อันดับแรกอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการจัดกิจกรรมแนะแนวให้มากขึ้น ส่วนถัดไปอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดบริการแนะแนวของโรงเรียน และมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการแนะแนว

๑.๙ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมากส่วนใหญ่ มีส่วนร่วมในการวางแผนระบบการประกันคุณภาพภายในให้มากขึ้น รองลงมา มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับทั้งภายใน และภายนอก และมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการประกันคุณภาพภายใน ครอบคลุมระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

๑.๑๐ ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่ในอันดับแรกมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีส่วนร่วมในการจัดให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญา และนำวิทยาการต่างๆ มาใช้เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รองลงมาและลำดับถัดไป อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินการบริการความรู้สู่ชุมชนให้มากขึ้น และมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน

๑.๑๑ ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แยกรายละเอียดตามลำดับ พบว่า อันดับแรก อยู่ในระดับมากส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการวางแผนความร่วมมือเพื่อพัฒนาวิชาการกับโรงเรียนอื่นให้มากขึ้น รองลงมา และลำดับถัดไป การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการสนับสนุนวิทยากรที่ช่วยในการพัฒนาวิชาการ และมีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่าย และการแลกเปลี่ยนข้อมูล

๑.๑๒ ด้านการส่งเสริม สนับสนุนงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยแยกรายละเอียดตามลำดับ พบว่า อยู่ในระดับมาก ดังนี้ อันดับแรก มีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่ครอบครัว รองลงมา มีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการ แก่องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาให้มากขึ้น มีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อใช้มาตรการสนับสนุน ส่งเสริม และสร้างความรู้ความเข้าใจให้ครู และอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อนำข้อมูลมาวางแผน

๒. การเปรียบเทียบ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา เขต ๑ สรุปได้ ดังนี้ การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการกับปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีเพศ และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนประถมที่มีอายุ และสถานภาพต่างกัน



มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อการทำงานและความสำเร็จของงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้มีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำ และร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และพบว่า ในการบริหารงานวิชาการ มีขอบข่ายของการบริหารงานที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งผู้วิจัยทำการศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสหวิทยาเขตท่าศาลา - นบพิตำ จังหวัดนครศรีธรรมราช ยึดหลักแห่งประสิทธิผลที่เน้นให้ครูเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ โดยได้กำหนดขอบข่ายภารกิจของโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการ ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ๒) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ๓) ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และ ๔) ด้านการพัฒนา และ ใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งหากว่าโรงเรียนสามารถบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการทั้ง ๔ ด้านได้ ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานตามเป้าหมายของโรงเรียน

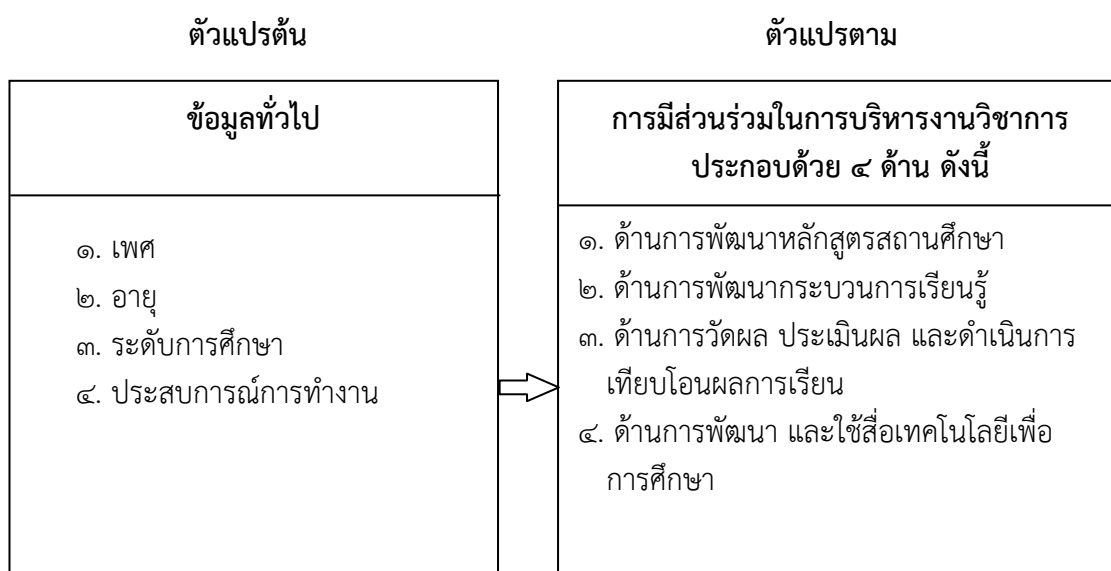
การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจหลักของการบริหารงานงานในโรงเรียนที่จำเป็นที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความสนใจ ตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ ปรับปรุงตนเองให้รู้และเข้าใจงานวิชาการ สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการทั้งด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม เน้นประสิทธิภาพขององค์กรและผลที่เกิดขึ้นกับชุมชนและสังคมในอนาคตต่อไปได้อย่างมีคุณภาพตามที่คาดหวังของส่วนรวมต่อไป

## ๒.๔ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตท่าศาลา-นบพิตำ จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้แก่ ๑) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ๒) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ๓) ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และ ๔) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

**ตัวแปรต้น** ได้แก่ ๑) เพศ ๒) อายุ ๓) ระดับการศึกษา และ ๔) ประสบการณ์การทำงาน

**ตัวแปรตาม** ได้แก่ ๑) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ๒) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ๓) ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และ ๔) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา



ภาพที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย