

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารงานวิจัยหลายเล่ม และนำเสนอตามลำดับต่อไปนี้

1. บริบทของโรงเรียนเทศบาลวัดสุทธวราราม สำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์
2. ทฤษฎีทางการศึกษาทั่วไป
 - 2.1 ทฤษฎีทางการศึกษาของ กาย่
 - 2.2 ทฤษฎีทางการศึกษาของเคมพ์
 - 2.3 ทฤษฎีทางการศึกษาของอิริคสัน
 - 2.4 ทฤษฎีทางการศึกษาของเบอร์โล
 - 2.5 ทฤษฎีทางการศึกษาของธอร์นไคน์
 - 2.6 ทฤษฎีทางการศึกษาของมาสโลว์
 - 2.7 ทฤษฎีทางการศึกษาของบริกส์
3. ขอบเขตการดำเนินการของสถานศึกษา
 - 3.1 การบริหารงานวิชาการ
 - 3.2 การบริหารงานงบประมาณ
 - 3.3 การบริหารงานบุคคล
 - 3.4 การบริหารงานทั่วไป
4. การจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศไทย
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ
6. กรอบความคิดในการวิจัย

บริบทของโรงเรียนเทศบาลวัดสุทธวราราม

1. โรงเรียนเทศบาลวัดสุทธวราราม สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์ ตั้งอยู่ในบริเวณวัดสุทธวราราม หมู่ที่ 9 ตำบลนครสวรรค์ตก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ มีอาณาเขตทิศเหนือติดกับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ทิศใต้ติดกับวัดสุทธวราราม ทิศตะวันออกติดกับบ้านพักสัสดี ทิศตะวันตกติดกับชุมชนสะพานคำ โรงเรียนเทศบาลวัดสุทธวรารามปัจจุบัน โรงเรียนมีอาคารไม้ชั้นเดียว 1 หลัง ขนาด 8 ห้องเรียน อาคารเรียน 2 ชั้น ขนาด 8 ห้องเรียน 1 หลัง อาคารเรียน 4 ชั้น ขนาด 12 ห้องเรียน 1 หลัง อาคารอเนกประสงค์ โรงฝึกงาน และอาคารดนตรีอย่างละ 1 หลัง และบ้านพักครู บ้านนักรการภารโรง อย่างละ 1 หลัง เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ปัจจุบันมีนักเรียน 510 คน ครูผู้สอน 30 คน นักรการภารโรง 1 คน จุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลวัดสุทธวราราม ดำเนินการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติทางการศึกษาโดยมีจุดประสงค์สร้างโรงเรียนให้เกิดความมั่นใจ ฟังพอใจ และประทับใจต่อผู้ปกครอง ชุมชนว่าโรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ โรงเรียนจึงกำหนดจุดเน้นในการพัฒนาไว้ 4 ด้าน คือ จุดเน้นด้านอาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ จุดเน้นด้านบุคลากร จุดเน้นด้านหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอน จุดเน้นด้านการบริหาร และการจัดการ

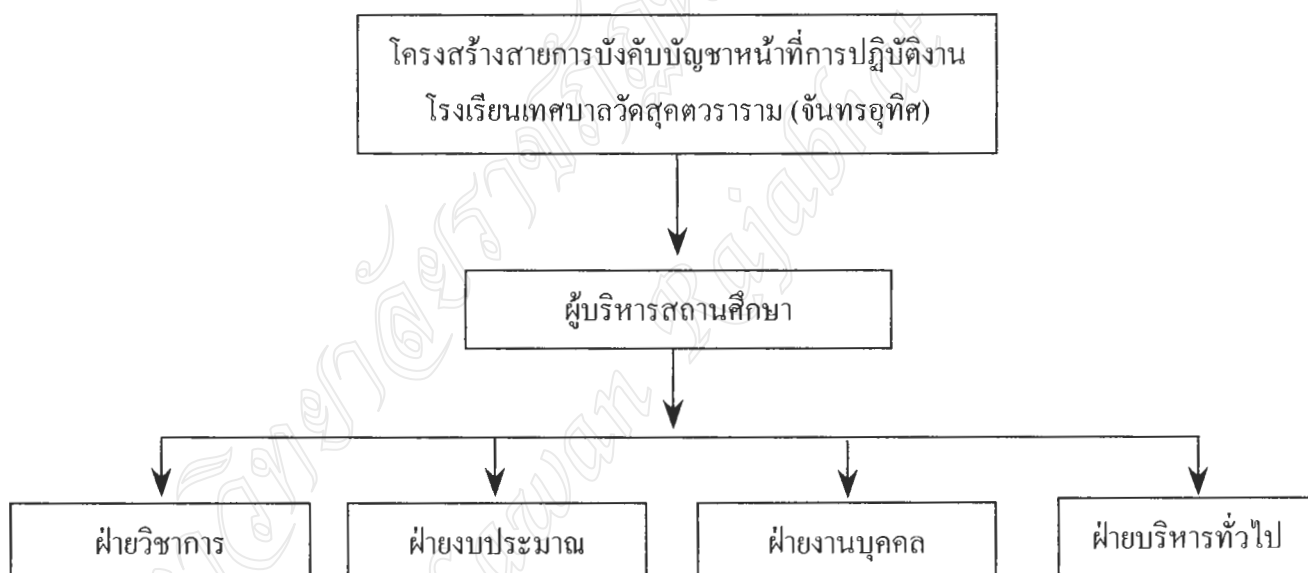
2. ข้อมูลบุคลากรในโรงเรียนเทศบาลวัดสุทธวราราม สำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์

ตารางที่ 2.1 ข้อมูลบุคลากรในโรงเรียนเทศบาลวัดสุทธวราราม สำนักงานการศึกษา เทศบาลนคร
นครสวรรค์

บุคลากรในโรงเรียน

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิ	วิชาเอก
1	นายสยาม บุญช่วย	ผู้อำนวยการ	ครุศาสตรบัณฑิต	บริหารการศึกษา
2	นางสุทัชชา ออเขาย้อย	รองผู้อำนวยการ	การศึกษามหาบัณฑิต	บริหารการศึกษา
3	นางชนิดี สิริชัย	ครู คศ 2	ครุศาสตรบัณฑิต	ภาษาไทย
4	นางสมพร ปิ่นวัฒนะ	ครู คศ 3	ครุศาสตรบัณฑิต	คหกรรม
5	นายกนกกรัตน์ ชัยพงศ์	ครู คศ 3	ครุศาสตรบัณฑิต	สังคม
6	นางนฤดี วันชูลี	ครู คศ 3	ครุศาสตรบัณฑิต	การประถมศึกษา
7	นางสิวิไล มัคเจริญ	ครู คศ 4	ครุศาสตรบัณฑิต	สังคม
8	นายพชร น้อยพลู	ครู คศ 2	ครุศาสตรบัณฑิต	การประถมศึกษา
9	นายไพโรจน์ จิระวงศ์ขจร	ครู คศ 2	ครุศาสตรบัณฑิต	พลศึกษา
10	นางวราภรณ์ บุญตาปวน	ครู คศ 2	ครุศาสตรบัณฑิต	ภาษาไทย
11	นางชุตติภรณ์ เฟื่องทา	ครู คศ 2	ครุศาสตรบัณฑิต	บริหารการศึกษา
12	นางผานิดี ธีรบุษพงศ์	ครู คศ 2	ครุศาสตรบัณฑิต	บริหารการศึกษา
13	นายสุทธิวิชัย ทับเจริญ	ครู คศ 2	พุทธศาสตรบัณฑิต	สังคมศึกษา
14	นางประสงค์ ทับทาบ	ครู คศ 2	ครุศาสตรบัณฑิต	สังคมศึกษา
15	นางทิพวรรณ อักนิษฐธีรพันธ์	ครู คศ 2	ครุศาสตรบัณฑิต	การประถมศึกษา
16	นางสายทอง วิระหะ	ครู คศ 2	ครุศาสตรบัณฑิต	วิทยาศาสตร์
17	นายอดิศักดิ์ วิสิทธิ์ตระกูล	ครู คศ 2	ครุศาสตรบัณฑิต	พลศึกษา
18	นายธงชัย เรืองฤทธิ์	ครู คศ 2	ครุศาสตรบัณฑิต	ภาษาอังกฤษ
19	นายชัยรัตน์ ชมภู	ครู คศ 2	ครุศาสตรบัณฑิต	ภาษาอังกฤษ
20	นางกำไร ไล่ทองคำ	ครู คศ 2	ครุศาสตรบัณฑิต	นาฏศิลป์
21	นางสาววรรณิ์ คงป้อม	ครู คศ 1	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	บริหารการศึกษา
22	นางสุมิตตา เสนาพรม	ครู คศ 2	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	จิตวิทยาแนะแนว
23	นางสาวศิริพร สีดาณี	ครู คศ 1	ครุศาสตรบัณฑิต	วิทยาศาสตร์
24	นางภัทรสุดี สาโรจน์	ครู คศ 2	ครุศาสตรบัณฑิต	การประถมศึกษา
25	นางสาวนลินี มีผิว	ครู คศ 1	ครุศาสตรบัณฑิต	คหกรรม
26	นางสาวหทัยรัตน์ บรรณศิลป์	ครูผู้ช่วย	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	บริหารการศึกษา

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิ	วิชาเอก
27	นายชนันต์ เชื้อล้นฟ้า	ครูพิเศษมัธยม	ครุศาสตรบัณฑิต	ดนตรีศึกษา
28	นางธนพร ช่วยไทย	ครูพิเศษมัธยม	ครุศาสตรบัณฑิต	สังคมศึกษา
29	นางนลพรรณ ชัยประดิษฐ์	ครูพิเศษมัธยม	ครุศาสตรบัณฑิต	ภาษาอังกฤษ
30	นางสาวลัดดา บุญเพิ่ม	ครูจ้างสอน	ครุศาสตรบัณฑิต	การประถมศึกษา
31	นางวิลาศลักษณ์ ภิริยะแสง	ครูจ้างสอน	ครุศาสตรบัณฑิต	การศึกษาปฐมวัย
32	นายวสุกิจ จารุจันทร์	ครูจ้างสอน	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	คอมพิวเตอร์
33	นายสุกศักดิ์ วิจารณ์ปรีชา	ครูจ้างสอน	ครุศาสตรบัณฑิต	วิทยาศาสตร์



จุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน (School Priorities) โรงเรียนเทศบาลวัดสุคตวราราม จะดำเนินการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. การศึกษาโดยมีจุดประสงค์สร้างโรงเรียนให้เกิดความมั่นใจ ฟังพอใจ และประทับใจต่อผู้ปกครอง ชุมชนว่าโรงเรียนสามารถจัดการศึกษา ได้อย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน ที่กำหนดไว้โรงเรียนจึงกำหนดจุดเน้นในการพัฒนาไว้ 4 งาน คือ 1) การพัฒนางานวิชาการ 2) การพัฒนาบริหารงบประมาณ 3) การพัฒนาบริหารงานบุคคล 4) การบริหารงานทั่วไป

เป้าหมายของโรงเรียน (School Goals)

โรงเรียนเทศบาลวัดสุคตวราราม (จันทรอุทิศ) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ มาตรฐานด้านปัจจัยทางการศึกษา มาตรฐานด้านกระบวนการบริหาร มาตรฐานด้าน

ผลผลิต (คุณลักษณะ) และมาตรฐานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน พร้อมทั้งตัวบ่งชี้ของมาตรฐาน ทั้ง 4 ด้าน รวมทั้งสิ้น 127 ตัวบ่งชี้ เพื่อเน้นเป้าหมายในการจัดการศึกษาให้บรรลุตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้คือ

1. ด้านโรงเรียน และสถานศึกษา

1.1 ของบประมาณก่อสร้างโรงเรียนอาคารหลังใหม่แทนอาคาร 1 (อาคารไม้) รวมทั้งปรับปรุงอาคารต่าง ๆ ที่มีอยู่เดิมให้เรียบร้อยสวยงาม

1.2 พัฒนาระบบสาธารณูปโภคภายในโรงเรียนให้พอเพียง และสะอาด เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน เช่น ติดตั้งเครื่องกรองน้ำสะอาด

1.3 จัดหาสื่อเทคโนโลยี ที่ทันสมัยประกอบการเรียนการสอน เช่น ติดตั้งสัญญาณไปห้องเรียนทุกชั้นเรียน จัดทำสื่อการสอนด้านไอที ทุกห้องเรียนระดับอนุบาล-มัธยมศึกษาปีที่ 3

1.4 พัฒนาห้องเรียนต่าง ๆ ห้องสนับสนุนการสอนให้ได้มาตรฐานมีประสิทธิภาพ

2. เป้าหมายด้านบุคลากรทางการศึกษา

2.1 ครู ผู้บริหาร และบุคลากรต่าง ๆ ในสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดีต่อการจัดการศึกษา และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

2.2 ครู ผู้ปกครอง และชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ครู และผู้บริหาร ต้องพยายามขยายผล หรือ จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน

3. เป้าหมายด้านหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอน

3.1 ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร กำหนดกิจกรรม และเนื้อหาโดยใช้วิทยากร และภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นหลัก

3.2 การเรียนการสอน เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง และให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน

3.3 เสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ให้เกิดขึ้นกับนักเรียนเพื่อให้สอดคล้องกับปรัชญาทางการศึกษา

3.4 จัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการในเนื้อหาวิชาที่สำคัญของแต่ละสาระวิชา ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม การงานและเทคโนโลยี สุขศึกษา และพลศึกษา ศิลปดนตรี และนาฏศิลป์ และภาษาต่างประเทศ

3.5 พัฒนารูปแบบการประเมินผลเป็นแบบวัดการเจริญก้าวหน้าของตนเอง

4. เป้าหมายด้านการบริหารและการจัดการศึกษา

4.1 พัฒนาระบบการบริหารงานทั้ง 4 งานคืองานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหาร งานบุคคล และงานบริหารงานทั่วไป

4.2 การจัดทำเอกสารสารสนเทศ การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ผลงานของโรงเรียนสู่ชุมชนภาคเรียนละ 2 ครั้ง

4.3 พัฒนาการบริหารงานในโรงเรียนตามแผนการศึกษาที่วางไว้ พร้อมติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเป็นระยะๆ

จุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน (School Priorities)

โรงเรียนเทศบาลวัดสุคตวราราม (จันทรอุทิศ) จะดำเนินการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. การศึกษา โดยมีจุดประสงค์สร้างโรงเรียนให้เกิดความมั่นใจ ฟังพอใจและประทับใจ ต่อผู้ปกครอง ชุมชน ว่าโรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ตามเกณฑ์มาตรฐาน ที่กำหนดไว้โรงเรียนจึงกำหนดจุดเน้นในการพัฒนาไว้ 4 ด้าน คือ

1. จุดเน้นด้านอาคารสถานที่ และวัสดุ อุปกรณ์
2. จุดเน้นด้านบุคลากร
3. จุดเน้นด้านหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอน
4. จุดเน้นด้านการบริหาร และการจัดการ

จุดเน้นด้านอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์

ของงบประมาณจัดสร้างอาคารเรียนแบบ สน.ศท. (3/18) สี่ชั้น ได้ถูกก่อสร้าง จำนวน 18 ห้องเรียน เพื่อจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี และพัฒนาอาคารที่มีอยู่ปัจจุบันให้เรียบร้อยสวยงาม บริเวณโรงเรียนจัดสวนหย่อม มีรั้วล้อมรอบ ปรับปรุงอุปกรณ์การเรียนให้ทันสมัย มีสื่อการสอนทางไกลครบทุกชั้นเรียน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

โรงเรียนมีอาคารเรียน อาคารประกอบ และ อุปกรณ์การเรียนการสอน ที่ทันสมัยได้มาตรฐาน พร้อมทั้งจะขยายการศึกษาเป็นภาคบังคับได้ถึง 9 และ 12 ปี ในอนาคต

ตารางที่ 2.2 แสดงข้อมูลจุดเน้นด้านอาคารสถานที่โรงเรียนเทศบาลวัดสุทธวราราม สำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์

แผนการดำเนินการ			
ยุทธศาสตร์	ปีการศึกษา 2545	ปีการศึกษา 2546	ปีการศึกษา 2545 - 2549
1. ปรับปรุงอาคารเรียน อาคารประกอบให้เหมาะสม	- ปรับปรุงโรงฝึกงาน - ปรับปรุงห้องสมุด - ปรับปรุงห้องพักครู - ซ่อมแซมทางเท้ารอบโรงอาหาร	- จัดทำรั้วล้อมรอบบริเวณโรงเรียน - ซ่อมแซมเครื่องเล่นสนาม - ทำสวนหย่อมข้างห้องสมุด	- สร้างห้องสุขาอนุบาล - สร้างอาคารเรียนใหม่ 3 / 18 - ซ่อมแซมห้องสุขานักเรียนประถม
2. พัฒนาระบบสาธารณูปโภค	- ปรับปรุงที่ปัสสาวะชาย - ปรับปรุงที่คั้นน้ำ	- จัดทำที่คั้นน้ำสะอาดให้นักเรียน - ปรับปรุงและทำถนนภายในโรงเรียน	- จัดทำรางระบายน้ำรอบอาคารเรียน
3. จัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย	- จัดทำกระดานแม่เหล็กติดห้องเรียนอนุบาล - ป.2 - เดินสายเคเบิล T.V. ภายในโรงเรียน เพื่อติดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมไทยคม	- ปรับปรุงห้องสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน - จัดทำ V.D.O. เกี่ยวกับการสอนเนื้อหาต่างๆ - ติดเครื่องปรับอากาศที่ห้อง Sound Lab	- จัดทำสื่อคอมพิวเตอร์ประกอบการเรียนการสอนห้อง Sound Lab - ติดเครื่องปรับอากาศที่ห้องคอมพิวเตอร์

จุดเน้นด้านบุคลากร

พัฒนาความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง และส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนจัดทำผลงานทางวิชาการ และ เข้าร่วมการอบรมทางวิชาการอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และความมั่นคง ในอาชีพให้แก่ครูในโรงเรียน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถ ทักษะอาชีพและมีความเจริญมั่นคงในอาชีพของตน

ตารางที่ 2.3 แสดงข้อมูลจุดเน้นด้านบุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดสุคตวราราม สำนักงานการศึกษา
เทศบาลนครนครสวรรค์

แผนการดำเนินการตามจุดเน้น			
ยุทธศาสตร์	ปีการศึกษา 2545	ปีการศึกษา 2546	ปีการศึกษา 2545 - 2549
1. ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา - กำหนดมาตรฐาน และธรรมเนียมโรงเรียน - ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมประชุมสัมมนาในโอกาสต่างๆ - ศึกษาคู่มือการจัดการศึกษาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง - ส่งเสริมการนิเทศภายใน 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา - ส่งเสริมเข้ารับการอบรมสัมมนา - ทัศนศึกษาโรงเรียนดีเด่น - ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ชีตเด็กเป็นศูนย์กลาง 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา - ส่งเสริมเข้ารับการอบรมสัมมนา - ทัศนศึกษาโรงเรียนดีเด่น - ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ชีตเด็กเป็นศูนย์กลาง
2. สร้างเสริมความสัมพันธ์กับชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> - ร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางชาติ ศาสนา กับทางวัด และชุมชน - จัดครูออกเยี่ยมเยียนประชาชนและผู้ปกครองนักเรียน - จัดทำเอกสาร แผ่นพับ แจกผู้ปกครองนักเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> - ร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางชาติ ศาสนา กับทางวัด และชุมชน - จัดครูออกเยี่ยมเยียนผู้ปกครองนักเรียน และชุมชน - จัดทำเอกสาร แผ่นพับ แจกผู้ปกครองนักเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> - ร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางชาติ ศาสนา กับทางวัด - จัดครูออกเยี่ยมเยียนผู้ปกครองนักเรียน และชุมชน - จัดทำเอกสาร แผ่นพับ แจกผู้ปกครองนักเรียน
3. สร้างเสริมสวัสดิการและขวัญกำลังใจให้กับเพื่อนครู	<ul style="list-style-type: none"> - จัดหาเงินสำรอง ค่ารักษาพยาบาล และการศึกษาแก่เพื่อนครูปีละ 5,000 บาท - จัดทัศนศึกษา - จัดทำของขวัญ อวยพรแก่เพื่อนครูในวันสำคัญต่างๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดหาเงินสำรอง ค่ารักษาพยาบาล และการศึกษาแก่เพื่อนครูปี ละ 5,000 บาท - จัดทัศนศึกษา - จัดทำของขวัญ อวยพรแก่เพื่อนครูในวันสำคัญต่างๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดหาเงินสำรอง ค่ารักษาพยาบาล และการศึกษาแก่เพื่อนครูปีละ 5,000 บาท - จัดทัศนศึกษา - จัดทำของขวัญ อวยพรแก่เพื่อนครูในวันสำคัญต่างๆ

จุดเน้นด้านหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอน

พัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มวิชาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นการเรียนการสอน จะพยายามเน้นให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง ให้มากที่สุด ปลูกฝังจริยธรรม คุณธรรม พัฒนา รูปแบบการวัดผล และการประเมินผลให้นักเรียนได้แข่งขันกับตัวเอง

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

นักเรียนได้รับการพัฒนา พร้อมกันทั้ง 4 ด้าน คือ สติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ และ สังคม สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ตารางที่ 2.4 แสดงข้อมูลจุดเน้นด้านหลักสูตรกระบวนการเรียนการสอน โรงเรียนเทศบาล วัดสุคตวราราม สำนักการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์

แผนการดำเนินการตามจุดเน้น			
ยุทธศาสตร์	ปีการศึกษา 2545	ปีการศึกษา 2546	ปีการศึกษา 2545 – 2549
1. พัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน โดยเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมผู้ปกครอง กรรมการ โรงเรียน เพื่อรับข้อเสนอแนะในการจัดการเรียน การสอน - ส่งเสริมให้มีการใช้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาเสริมในกิจกรรม การเรียนการสอน - พัฒนาแผนการสอน โดยเน้นนักเรียน เป็นศูนย์กลาง 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมผู้ปกครอง กรรมการ โรงเรียน เพื่อรับข้อเสนอแนะ ในการจัดการเรียน การสอน - ส่งเสริมให้มีการใช้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาเสริมในกิจกรรม การเรียนการสอนอย่าง ต่อเนื่อง - พัฒนาการเรียน การ สอน โดยเน้นนักเรียน เป็นศูนย์กลาง 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมผู้ปกครอง กรรมการ โรงเรียน เพื่อรับข้อเสนอแนะ ในการจัดการเรียน การสอน - ส่งเสริมให้มีการใช้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาเสริมในกิจกรรม การเรียนการสอนอย่าง ต่อเนื่อง - พัฒนาการเรียน การ สอน โดยเน้น นักเรียนเป็นศูนย์กลาง

แผนการดำเนินการตามจุดเน้น			
ยุทธศาสตร์	ปีการศึกษา 2545	ปีการศึกษา 2546	ปีการศึกษา 2545 – 2549
2. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เหมาะสม และสอดคล้องกับท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ส่งเสริมให้มีการออกกำลังกาย ทั้งในโรงเรียน และ นอกโรงเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> - สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ในกิจกรรม การเรียนการสอน ทุกวิชา - ส่งเสริมให้มีการออกกำลังกาย ทั้งในโรงเรียน และ นอกโรงเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> - สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ในกิจกรรม การเรียนการสอน ทุกวิชา - ส่งเสริมให้มีการออกกำลังกาย ทั้งในโรงเรียน และ นอกโรงเรียน

จุดเน้นด้านการบริหาร และการจัดการ

พัฒนาระบบการบริหารทั้ง 4 งาน ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ สร้างความสัมพันธ์ที่มีต่อชุมชน อย่างต่อเนื่อง

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

การบริหารงานของโรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2.5 แสดงข้อมูลจุดเน้นด้านการบริหารและการจัดการ โรงเรียนเทศบาลวัดสุคตวราราม สำนักการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์

แผนการดำเนินการตามจุดเน้น			
ยุทธศาสตร์	ปีการศึกษา 2545	ปีการศึกษา 2546	ปีการศึกษา 2545 – 2549
1. พัฒนาโครงสร้างการบริหารงาน 4 งาน ให้มีประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"> - จัดระบบการบริหารงานโรงเรียน ทั้ง 4 งาน ให้เหมาะสม - จัดบุคลากรรับผิดชอบงานให้ตรงตามความสามารถ - จัดระบบการทำงานของหัวหน้าสายชั้นก่อนประถม หลักสูตร ป.1-3 , ป.4-6 และมัธยมศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงระบบบริหารงานของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น - จัดบุคลากรรับผิดชอบงานให้ตรงตามความสามารถ - ปรับปรุงระบบการวางแผนของหัวหน้าสายชั้นทุกระดับชั้นให้เป็นที่ยอมรับของคนส่วนใหญ่ 	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงระบบบริหารงานของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น - ปรับปรุงระบบบริหารงานของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น - ปรับปรุงระบบการวางแผนของหัวหน้าสายชั้นทุกระดับชั้นให้ดีที่สุด

แผนการดำเนินการตามจุดเน้น			
ยุทธศาสตร์	ปีการศึกษา 2545	ปีการศึกษา 2546	ปีการศึกษา 2545 – 2549
2. พัฒนาระบบข้อมูล ข่าวสาร และการ ประชาสัมพันธ์	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำระบบข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน - จัดทำข่าวสารประชาสัมพันธ์ ผลงานของโรงเรียนสู่ชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> - ให้นักลกรทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการวางนโยบาย - ปรับปรุงระบบข้อมูลให้เรียบร้อย - จัดทำข่าวสารประชาสัมพันธ์ ของโรงเรียนสู่ชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> - ให้นักลกรทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการวางนโยบาย - ปรับปรุงระบบข้อมูลให้เรียบร้อย และเป็นปัจจุบัน - ประชาสัมพันธ์ผลงานของโรงเรียน โดยทำแผ่นพับแจกจ่าย
3. พัฒนาระบบการ นิเทศติดตามผลการ ปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน	<ul style="list-style-type: none"> - นิเทศ , ติดตามผลการสอน , การสอบ - ติดตามการจัดทำแผนการสอน , เพิ่ม สะสมผลงานของครู , นักเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> - นิเทศ , ติดตามผลการสอน , การสอบ - ติดตามการจัดทำแผนการสอน , เพิ่ม สะสมผลงานของครู , นักเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> - นิเทศ , ติดตามผลการสอน , การสอบ - ติดตามการจัดทำแผนการสอน , เพิ่ม สะสมผลงานของครู , นักเรียน
4. สร้างแบบประเมิน คุณภาพการศึกษาของ โรงเรียน ให้เป็นที่ ยอมรับของชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> - จัดตั้งคณะกรรมการ โรงเรียน - จัดทำธรรมเนียม โรงเรียน - จัดทำเอกสารคู่มือ ดำเนินการในการ ดำเนินกิจกรรมต่างๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมคณะกรรมการ โรงเรียนเพื่อประเมินผลการดำเนินงานในรอบปี - จัดทำแผนพัฒนา การศึกษา - รายงานผลต่อชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาความรู้ให้แก่ กรรมการโรงเรียน โดย จัดทัศนศึกษา - ทำแผนให้สอดคล้อง กับธรรมเนียมโรงเรียน - รายงานผลต่อชุมชน

แผนการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร (Curriculum Plan)

โรงเรียนเทศบาลวัดสุทธวราราม (จันทรอุทิศ) ได้จัดการเรียนการสอน 3 ระดับ คือ

1. ระดับก่อนประถมศึกษา
2. ระดับประถมศึกษา
3. มัธยมศึกษา

ในปีการศึกษา 2544 จะจัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาตามพระราชบัญญัติ การศึกษาฉบับใหม่ ที่ให้ท้องถิ่นขยายการศึกษาภาคบังคับเป็น 12 ปี ทางโรงเรียนจะเปิดการสอน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตั้งแต่ปีการศึกษา 2544 เป็นต้นไป

ระดับก่อนประถมศึกษา

โรงเรียนได้จัดการเรียนการสอน สำหรับเด็กอายุ 3 ขวบครึ่ง – 6 ปี เพื่อเป็นการเตรียมนักเรียนให้มีความพร้อมที่จะเรียนต่อในระดับประถมศึกษา

หลักสูตร

1. เป็นการพัฒนาเด็กให้มีความเจริญพร้อมกันทั้ง 4 ด้าน คือ ร่างกาย , อารมณ์ , สติปัญญา และสังคม
2. เป็นการเตรียมความพร้อมของนักเรียนที่จะเรียนต่อในระดับประถมศึกษา

จุดมุ่งหมาย

ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อต้องการให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้

1. มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง
2. ใช้กล้ามเนื้อ , อวัยวะต่างๆ ได้อย่างคล่องแคล่ว ถูกต้อง
3. มีจิตใจร่าเริง แจ่มใส มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง , คนอื่น และสังคม
4. มีระเบียบวินัยในตนเอง
5. ช่วยเหลือตนเองในการเข้าแถว , รับประทานอาหาร , ได้เหมาะสมกับวัย
6. อยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข
7. ใช้ภาษาในการสื่อสาร ได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม

ระยะเวลาในการเรียน

ประมาณ 1 – 3 ปีการศึกษา โดยประมาณขึ้นอยู่กับอายุของเด็กที่มาสมัครเข้าเรียน

ระดับประถมศึกษา

โรงเรียนได้จัดการเรียนการสอน ตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุงแก้ไข พ.ศ. 2533)

ระยะเวลาในการเรียน

ใช้เวลาประมาณ 6 ปี ปีละ 40 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 5 วัน วันละ 6 ชั่วโมง

ระดับมัธยมศึกษา

หลักสูตรระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีหลักสูตร ดังนี้

หลักสูตร

1. เป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถ ความถนัด ความสนใจของตนเอง

2. เป็นการศึกษาทั่วไป เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการประกอบอาชีพ หรือการศึกษาต่อ
3. เป็นการศึกษาที่สนองความต้องการของท้องถิ่น

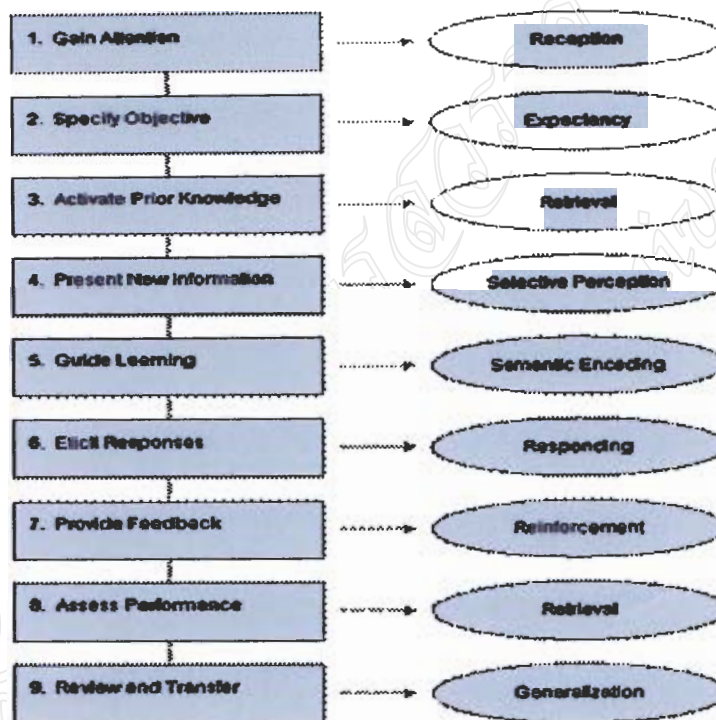
จุดมุ่งหมาย

ในการจัดการศึกษาตามหลักสูตรนี้ ปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. มีความรู้ และทักษะในวิชาสามัญ และทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ
2. สามารถปฏิบัติตนในการรักษา และเสริมสร้างสุขภาพอนามัย
3. สามารถวิเคราะห์ปัญหาของชุมชน
4. มีความภูมิใจในความเป็นไทย สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข
5. มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางปฏิบัติที่จะทำให้เกิดความเจริญแก่ตนเองและชุมชน
6. มีทัศนคติที่ดีต่อสัมมาชีพทุกชนิดมีนิสัยรักการทำงาน มีความสามารถในการเลือกอาชีพ
7. มีทักษะพื้นฐาน ในการประกอบอาชีพ มีความสามารถในการจัดการ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
8. เข้าใจสภาพ และการเปลี่ยนแปลงของสังคมในชุมชน

ทฤษฎีทางการศึกษาทั่วไป

1. ทฤษฎีทางการศึกษาของ โรเบิร์ต กาย่ (Robert Gagne)



ภาพที่ 2.1 รูปแบบการสอนของโรเบิร์ต กาย่

ที่มา : อภิชาติ อนุกุลเวช (2550 : 1)

โรเบิร์ต กาย่ (Robert Gagne) ได้นำเอาแนวแนวคิด 9 ประการ มาใช้ประกอบการออกแบบบทเรียนคอมพิวเตอร์ เพื่อให้ได้บทเรียนที่เกิดจากการออกแบบในลักษณะการเรียนการสอนจริง โดยยึดหลักการนำเสนอเนื้อหาและจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์ หลักการสอนทั้ง 9 ประการได้แก่

1. เร่งเร้าความสนใจ (Gain attention)
2. บอกวัตถุประสงค์ (Specify objective)
3. ทบทวนความรู้เดิม (Activate prior knowledge)
4. นำเสนอเนื้อหาใหม่ (Present new information)
5. ชี้แนะแนวทางการเรียนรู้ (Guide learning)
6. กระตุ้นการตอบสนองบทเรียน (Elicit response)

7. ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Provide feedback)
8. ทดสอบความรู้ใหม่ (Assess performance)
9. สรุปและนำไปใช้ (Review and transfer)

โดยในแต่ละการจะมีรายละเอียด ดังนี้

1. เร่งเร้าความสนใจ ก่อนที่จะเริ่มการนำเสนอเนื้อหาบทเรียน ควรมีการจูงใจและเร่งเร้าความสนใจให้ผู้เรียนอยากเรียน ดังนั้น บทเรียนคอมพิวเตอร์จึงควรเริ่มด้วยการใช้ภาพ แสง สี เสียง หรือใช้สื่อประกอบกันหลายๆ อย่าง โดยสื่อที่สร้างขึ้นมานั้นต้องเกี่ยวข้องกับเนื้อหาและนำเสนอซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อความสนใจของผู้เรียน นอกจากเร่งเร้าความสนใจแล้ว ยังเป็นการเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนพร้อมที่จะศึกษาเนื้อหาต่อไปในตัวอีกด้วย

2. บอกวัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์ของบทเรียน นับว่าเป็นส่วนสำคัญยิ่งต่อกระบวนการเรียนรู้ ที่ผู้เรียนจะได้ทราบถึงความคาดหวังของบทเรียนจากผู้เรียน นอกจากผู้เรียนจะทราบถึงพฤติกรรมขั้นสุดท้ายของตนเองหลังจบบทเรียนแล้ว จะยังเป็นการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าถึงประเด็นสำคัญของเนื้อหา รวมทั้งเค้าโครงของเนื้อหาอีกด้วย การที่ผู้เรียนทราบถึงขอบเขตของเนื้อหาอย่างคร่าวๆ จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถผสมผสานแนวความคิดในรายละเอียดหรือส่วนย่อยของเนื้อหาให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับเนื้อหาในส่วนใหญ่ได้ ซึ่งมีผลทำให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากจะมีผลดังกล่าวแล้ว ผลการวิจัยยังพบว่า ผู้เรียนที่ทราบวัตถุประสงค์ของการเรียนก่อนเรียนบทเรียน จะสามารถจำและเข้าใจในเนื้อหาได้ดีขึ้นอีกด้วย

3. ทบทวนความรู้เดิม การทบทวนความรู้เดิมก่อนที่จะนำเสนอความรู้ใหม่แก่ผู้เรียน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหาวิธีการประเมิน ความรู้ที่จำเป็นสำหรับบทเรียนใหม่ เพื่อไม่ให้ผู้เรียนเกิดปัญหาในการเรียนรู้ วิธีปฏิบัติโดยทั่วไปสำหรับบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนก็คือ การทดสอบก่อนบทเรียน (Pre-test) ซึ่งเป็นการประเมินความรู้ของผู้เรียน เพื่อทบทวนเนื้อหาเดิมที่เคยศึกษาผ่านมาแล้ว และเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับเนื้อหาใหม่ นอกจากจะเป็นการตรวจวัดความรู้พื้นฐานแล้ว บทเรียนบางเรื่องอาจใช้ผลจากการทดสอบก่อนบทเรียนมาเป็นเกณฑ์จัดระดับความสามารถของผู้เรียน เพื่อจัดบทเรียนให้ตอบสนองต่อระดับความสามารถของผู้เรียน เพื่อจัดบทเรียนให้ตอบสนองต่อระดับความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียนแต่ละคน แต่อย่างไรก็ตาม ในขั้นการทบทวนความรู้เดิมนั้นไม่จำเป็นต้องเป็นการทดสอบเสมอไป หากเป็นบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่สร้างขึ้นเป็นชุดบทเรียนที่เรียนต่อเนื่องกันไปตามลำดับ การทบทวนความรู้เดิม อาจอยู่ในรูปแบบของการกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดย้อนหลังถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้มาก่อนหน้านี้ก็ได้ การกระตุ้นดังกล่าวอาจแสดงด้วยคำพูด คำเขียน ภาพ หรือผสมผสานกันแล้วแต่ความเหมาะสม ปริมาณเล็กน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับเนื้อหา ตัวอย่างเช่น การนำเสนอเนื้อหาเรื่องการต่อตัวด้านทานแบบผสม ถ้าผู้เรียนไม่

สามารถเข้าใจวิธีการหาความต้านทานรวม กรณีนี้ควรจะมีวิธีการวัดความรู้เดิมของผู้เรียนก่อนว่ามีความเข้าใจเพียงพอที่จะคำนวณหาค่าต่างๆ ในแบบผสมหรือไม่ ซึ่งจำเป็นต้องมีการทดสอบก่อน ถ้าพบว่าผู้เรียนไม่เข้าใจวิธีการคำนวณ บทเรียนต้องชี้แนะให้ผู้เรียนกลับไปศึกษาเรื่องการต่อตัวต้านทานแบบอนุกรมและแบบขนานก่อน หรืออาจนำเสนอบทเรียนย่อยเพิ่มเติมเรื่องดังกล่าว เพื่อเป็นการทบทวนก่อนก็ได้

4. นำเสนอเนื้อหาใหม่ หลักสำคัญในการนำเสนอเนื้อหาของบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนก็คือ ควรนำเสนอภาพที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหา ประกอบกับคำอธิบายสั้นๆ ง่าย แต่ได้ใจความ การใช้ภาพประกอบ จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาง่ายขึ้น และมีความคงทนในการจำได้ดีกว่าการใช้คำอธิบายเพียงอย่างเดียว โดยหลักการที่ว่า ภาพจะช่วยอธิบายสิ่งที่เป็นนามธรรมให้ง่ายต่อการรับรู้ แม้ในเนื้อหาบางช่วงจะมีความยากในการที่จะคิดสร้างภาพประกอบ แต่ก็ควรพิจารณาวิธีการต่างๆ ที่จะนำเสนอด้วยภาพให้ได้ แม้จะมีจำนวนน้อย แต่ก็ยังดีกว่าคำอธิบายเพียงคำเดียว อย่างไรก็ตามการใช้ภาพประกอบเนื้อหาอาจไม่ได้ผลเท่าที่ควร หากภาพเหล่านั้นมีรายละเอียดมากเกินไป ใช้เวลามากไปในการปรากฏบนจอภาพ ไม่เกี่ยวข้องกับเนื้อหา ชับซ้อน เข้าใจยาก และไม่เหมาะสมในเรื่องเทคนิคการออกแบบ เช่น ขาดความสมดุลย์ องค์ประกอบภาพไม่ดี เป็นต้น

5. ชี้แนะแนวทางการเรียนรู้ ตามหลักการและเงื่อนไขการเรียนรู้ (Condition of learning) ผู้เรียนจะจำเนื้อหาได้ดี หากมีการจัดระบบการเสนอเนื้อหาที่ดีและสัมพันธ์กับประสบการณ์เดิมหรือความรู้เดิมของผู้เรียน บางทฤษฎีกล่าวไว้ว่า การเรียนรู้ที่กระจำชัด (Meaningful learning) นั้น ทางเดียวที่จะเกิดขึ้นได้ก็คือการที่ผู้เรียนวิเคราะห์และตีความในเนื้อหาใหม่ลงบนพื้นฐานของความรู้และประสบการณ์เดิม รวมกันเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ ดังนั้น หน้าที่ของผู้ออกแบบคอมพิวเตอร์ช่วยสอนในขั้นนี้ก็คือ พยายามค้นหาเทคนิคในการที่จะกระตุ้นให้ผู้เรียนนำความรู้เดิมมาใช้ในการศึกษาความรู้ใหม่ นอกจากนั้น ยังจะต้องพยายามหาวิถีทางที่จะทำให้การศึกษาคำรู้ใหม่ของผู้เรียนนั้นมีความกระจำชัดเท่าที่จะทำได้ เป็นต้นว่า การใช้เทคนิคต่างๆ เข้าช่วย ได้แก่ เทคนิคการให้ตัวอย่าง (Example) และตัวอย่างที่ไม่ใช่ตัวอย่าง (Non-example) อาจจะช่วยทำให้ผู้เรียนแยกแยะความแตกต่างและเข้าใจมโนคติของเนื้อหาต่างๆ ได้ชัดเจนขึ้น ผู้ออกแบบบทเรียนคอมพิวเตอร์มีมติมีเดียอาจใช้วิธีการค้นพบ (Guided discovery) ซึ่งหมายถึง การพยายามให้ผู้เรียนคิดหาเหตุผล ค้นคว้า และวิเคราะห์หาคำตอบด้วยตนเอง โดยบทเรียนจะค่อยๆ ชี้แนะจากจุดกว้างๆ และแคบลงๆ จนผู้เรียนหาคำตอบได้เอง นอกจากนั้น การใช้คำอธิบายกระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิด ก็เป็นเทคนิคอีกประการหนึ่งที่สามารถนำไปใช้ในการชี้แนะทางการเรียนรู้ได้ สรุปแล้วในขั้นตอนนี้ผู้ออกแบบจะต้องยึดหลักการจัดการเรียนรู้ จากสิ่งที่มีประสบการณ์เดิมไปสู่เนื้อหาใหม่ จากสิ่งที่ยากไปสู่สิ่งที่ง่ายกว่า ตามลำดับขั้น

6. กระตุ้นการตอบสนองบทเรียน นักการศึกษา กล่าวว่า การเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้นเกี่ยวข้องกับระดับและขั้นตอนของการประมวลผลข้อมูล หากผู้เรียนได้มีโอกาสร่วมคิด ร่วมกิจกรรมในส่วนที่เกี่ยวกับเนื้อหา และร่วมตอบคำถาม จะส่งผลให้มีความจำดีกว่าผู้เรียนที่ใช้วิธีอ่านหรือคัดลอกข้อความจากผู้อื่นเพียงอย่างเดียว บทเรียนคอมพิวเตอร์ มีข้อได้เปรียบกว่าสื่อทัศนูปกรณ์อื่นๆ เช่น วิทยุทัศน์ ภาพยนตร์ สไลด์ เทปเสียง เป็นต้น ซึ่งสื่อการเรียนการสอนเหล่านี้จัดเป็นแบบปฏิสัมพันธ์ไม่ได้ (Non-interactive media) แตกต่างจากการเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ผู้เรียนสามารถมีกิจกรรมร่วมในบทเรียนได้หลายลักษณะ ไม่ว่าจะเป็นการตอบคำถาม แสดงความคิดเห็น เลือกรายการ และปฏิสัมพันธ์กับบทเรียน กิจกรรมเหล่านี้เองที่ไม่ทำให้ผู้เรียนรู้สึกเบื่อหน่าย เมื่อมีส่วนร่วม ก็มีสมาธิจดจ่อหรือติดตามบทเรียน ย่อมมีส่วนผูกประสานให้ความจำดีขึ้น

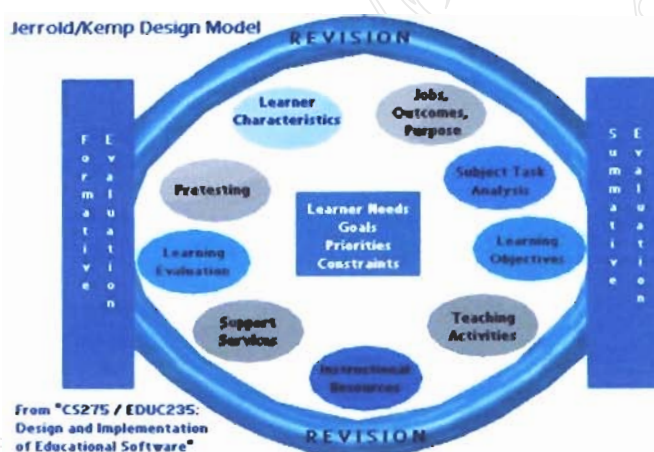
7. ให้ข้อมูลย้อนกลับ ผลจากการวิจัยพบว่า บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนจะกระตุ้นความสนใจจากผู้เรียนได้มากขึ้น ถ้าบทเรียนนั้นท้าทาย โดยการบอกเป้าหมายที่ชัดเจน และแจ้งให้ผู้เรียนทราบว่าขณะนั้นผู้เรียนอยู่ที่ส่วนใด ห่างจากเป้าหมายเท่าใด การให้ข้อมูลย้อนกลับดังกล่าว ถ้านำเสนอด้วยภาพจะช่วยเร่งเร้าความสนใจได้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะถ้าภาพนั้นเกี่ยวกับเนื้อหาที่เรียน อย่างไรก็ตาม การให้ข้อมูลย้อนกลับด้วยภาพ หรือกราฟิกอาจมีผลเสียอยู่บ้างตรงที่ผู้เรียนอาจต้องการดูผล ว่าหากทำผิด แล้วจะเกิดอะไรขึ้น ตัวอย่างเช่น บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนแบบเกมการสอนแบบแขวนคอสำหรับการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษ ผู้เรียนอาจตอบโดยการกดแป้นพิมพ์ไปเรื่อยๆ โดยไม่สนใจเนื้อหา เนื่องจากต้องการดูผลจากการแขวนคอ วิธีหลีกเลี่ยงก็คือ เปลี่ยนจากการนำเสนอภาพ ในทางบวก เช่น ภาพเล่นเรือเข้าหาฝั่ง ภาพขยับยานสู่วงจันทร์ ภาพหนูเดินไปกินเนยแข็ง เป็นต้น ซึ่งจะไปถึงจุดหมายได้ด้วยการตอบถูกเท่านั้น หากตอบผิดจะไม่เกิดอะไรขึ้น อย่างไรก็ตาม ถ้าเป็นบทเรียนที่ใช้กับกลุ่มเป้าหมายระดับสูงหรือเนื้อหาที่มีความยาก การให้ข้อมูลย้อนกลับด้วยคำเขียนหรือกราฟิกจะเหมาะสมกว่า

8. ทดสอบความรู้ใหม่ การทดสอบความรู้ใหม่หลังจากศึกษาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรียกว่า การทดสอบหลังบทเรียน (Post-test) เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทดสอบความรู้ของตนเอง นอกจากนี้จะยังเป็นการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่ เพื่อที่จะไปศึกษาในบทเรียนต่อไปหรือต้องกลับไปศึกษาเนื้อหาใหม่ การทดสอบหลังบทเรียนจึงมีความจำเป็นสำหรับบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนทุกประเภท นอกจากจะเป็นการประเมินผลการเรียนรู้แล้ว การทดสอบยังมีผลต่อความคงทนในการจดจำเนื้อหาของผู้เรียนด้วย แบบทดสอบจึงควรมีรูปแบบเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของบทเรียน ถ้าบทเรียนมีหลายหัวเรื่องย่อย อาจแยกแบบทดสอบ

ออกเป็นส่วนๆ ตามเนื้อหา โดยมีแบบทดสอบรวมหลังบทเรียนอีกชุดหนึ่งก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าผู้
ออกแบบบทเรียนต้องการแบบใด

9. สรุปและนำไปใช้ (Review and Transfer) การสรุปและนำไปใช้ จัดว่าเป็นส่วนสำคัญใน
ขั้นตอนสุดท้ายที่บทเรียนจะต้องสรุปมโนคติของเนื้อหาเฉพาะประเด็นต่างๆ รวมทั้งข้อเสนอ
แนะต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีโอกาสทบทวนความรู้ของตนเองหลังจากศึกษาเนื้อหาผ่าน
มาแล้ว ในขณะเดียวกัน บทเรียนต้องชี้แนะเนื้อหาที่เกี่ยวข้องหรือให้ข้อมูลอ้างอิงเพิ่มเติม เพื่อแนะ
แนวทางให้ผู้เรียนได้ศึกษาต่อไปในบทเรียนถัดไป หรือนำไปประยุกต์ใช้กับงานอื่นต่อไป

2. ทฤษฎีทางการศึกษาของเคมพ์ (Jerrold/Kemp)



ภาพที่ 2.2 หลักการสอนของเคมพ์

ที่มา : อภิชาติ อนุกุลเวช (2550 : 2)

เคมพ์ (Jerrold/Kemp) แบ่งขั้นตอนในการพิจารณาการจัดระบบการสอนเป็นสาระสำคัญ
10 ประการ คือ

1. ความต้องการในการเรียน จุดมุ่งหมายในการสอน สิ่งสำคัญ/ข้อจำกัด (Learner needs, goals, priorities, constraints) การประเมินความต้องการในการเรียน นับว่ามีส่วนสำคัญในการกำหนดจุดมุ่งหมายและ โปรแกรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการนั้น กล่าวได้ว่าการประเมินความต้องการการกำหนดจุดมุ่งหมายและการเผชิญกับ ข้อจำกัดต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งสำคัญขั้นแรกในการเริ่มต้นของกระบวนการออกแบบการสอนจึงจัดอยู่ในศูนย์กลางของระบบ และนับว่าเป็นพื้นฐานของข้อปลีกย่อยต่าง ๆ 9 ประการในกระบวนการออกแบบระบบการสอน

2. หัวข้อเรื่อง ภารกิจ และจุดประสงค์ทั่วไป (Topics-job tasks purposes) ในการสอนหรือโปรแกรมของการอบรมที่จัดขึ้นนั้นย่อมประกอบด้วยหัวข้อเรื่องของวิชาซึ่งเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับพื้นฐานความรู้ และ/หรือหัวข้องานที่เป็นพื้นฐานทางทักษะด้านกายภาพ

3. ลักษณะของผู้เรียน (Learner characteristics) เป็นการสำรวจเพื่อพิจารณาถึงภูมิหลังด้านสังคม การศึกษา และสภาพเศรษฐกิจของผู้เรียนแต่ละคน ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการจัดสภาพการเรียนรู้และวิธีการเรียนให้เหมาะสมตามความสามารถและความสนใจของผู้เรียน

4. เนื้อหาวิชาและการวิเคราะห์ภารกิจ (Subject content, task analysis) ในการวางแผนการสอน เนื้อหาวิชาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนับว่าเป็นสิ่งสำคัญมากอย่างหนึ่ง โดยที่ต้องมีการเรียบเรียงเนื้อหาตามลำดับขั้นตอนให้เหมาะสม และง่ายต่อความเข้าใจของผู้เรียน เนื้อหาวิชาและการวิเคราะห์งานนี้สามารถใช้เพื่อเป็นเกณฑ์ในการกำหนดวัตถุประสงค์ หรือเพื่อจัดหาวัสดุอุปกรณ์ และเพื่อเป็นการออกแบบเครื่องมือทดสอบเพื่อประเมินการเรียนรู้ก็ได้

5. วัตถุประสงค์ของการเรียน (Learning objectives) เป็นการตั้งวัตถุประสงค์ของการเรียนว่าผู้เรียนควรรู้หรือสามารถทำอะไรได้บ้างเมื่อเรียนบทเรียนนั้นจบแล้ว นอกจากนั้นผู้เรียนจะต้องมีพฤติกรรมอะไรบางอย่างที่สามารถวัด หรือสังเกตเห็นได้ วัตถุประสงค์นี้จึงต้องเป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมเพื่อเป็นการวางโครงร่างของการสอน นับว่าเป็นการช่วยในการวางแผนการสอนและการจัดลำดับเนื้อหาวิชา ตลอดจนเป็นแนวทางในการประเมินผลผู้เรียนและประสิทธิภาพของการเรียนการสอน

6. กิจกรรมการเรียนการสอน (Teaching / learning activities) ในการวางแผนและเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนนั้นผู้สอนควรคำนึงถึงแผนสำคัญ 3 อย่างคือ การสอนเนื้อหาในชั้นเรียนควรเป็นรูปแบบใด วิธีการเรียนของผู้เรียนควรเป็นอย่างไร และกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนควรมีอะไรบ้าง สิ่งต่างๆ เหล่านี้ย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสม เช่น ควรมีการเสนอเนื้อหาการเรียนในชั้นแก่ผู้เรียนพร้อมกันในคราวเดียวทั้งหมด หรือควรให้เป็นการเรียนรายบุคคล หรือการสร้างเสริมประสบการณ์แก่ผู้เรียนนั้นควรจะใช้วิธีการอภิปรายหรือวิธีการทำกิจกรรมกลุ่ม เป็นต้น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมย่อมขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ต่างๆ หลายประการ นับตั้งแต่จุดมุ่งหมาย ลักษณะของผู้เรียน เนื้อหาวิชา และการวัดผล โดยที่ผู้สอนต้องคำนึงถึงกลุ่มผู้เรียนว่ามีขนาดเท่าใด เพื่อที่จะสามารถจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของวิชาและความสนใจของกลุ่ม นอกจากนั้นการเลือกวัสดุอุปกรณ์สื่อการสอนก็ต้องให้สัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนการสอนด้วย

7. ทรัพยากรในการสอน (Instructional resources) ทรัพยากรในที่นี้หมายถึงสื่อการสอนที่จะช่วยสนับสนุนและส่งเสริมให้กิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างดี มีประสิทธิภาพ สื่อต่างๆ

เหล่านี้สามารถแยกได้เป็น 6 ประเภทคือ ของจริง สื่อที่ไม่ใช่เครื่องฉาย เครื่องเสียง ภาพนิ่งที่ใช้กับเครื่องฉาย ภาพเคลื่อนไหวที่ใช้กับเครื่องฉาย และการใช้สื่อประสม ผู้สอนต้องเลือกสื่อมาใช้ให้เหมาะสมโดยคำนึงถึงกลุ่มผู้เรียน และสถานการณ์การเรียนการสอนด้วย

8. บริการสนับสนุน (Support services) บริการสนับสนุนรวมถึงการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่ง ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับงบประมาณของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาแต่ละแห่งด้วยว่าจะมีงบประมาณในการจ้างบุคลากรและซื้อวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ในการศึกษามากน้อยเพียงใด บริการนี้รวมไปถึงค่าใช้จ่ายในการให้คำปรึกษาและวางแผนของนักวิชาการ การทดลองผลงาน การฝึกอบรม บริการสนับสนุนแบ่งได้เป็น 6 ประเภทคือ งบประมาณ สถานที่ สื่อวัสดุ อุปกรณ์ บุคลากร และตารางที่เหมาะสมในการทำงาน

9. การประเมินผลการเรียน (Learning evaluation) เป็นการประเมินผลว่าผู้เรียนนั้นได้รับความรู้ สามารถบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้หรือไม่เพียงใด โดยการสร้างเครื่องมือทดสอบและวัดผล ทั้งนี้เพื่อเป็นการทราบข้อบกพร่องต่างๆ ของระบบการสอน และเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขระบบการสอน

10. การทดสอบก่อนการเรียน (Pretesting) เป็นการทดสอบก่อนว่าผู้เรียนมีประสบการณ์เดิม และพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่จะสอนใหม่อย่างไรบ้าง หรือมีความรู้ความชำนาญอะไรบ้างเกี่ยวกับวิชาที่เรียนมาแล้ว การประเมินผลก่อนการเรียนเป็นเครื่องชี้ความพร้อมของผู้เรียนว่า ควรจะได้เรียนรู้อะไรเพิ่มเติมอีกบ้างจากความรู้เก่าที่เคยเรียนมา

ในการใช้ระบบการสอนทั้ง 10 ขั้นตอนนี้ ผู้สอนสามารถจะเริ่มใช้ในขั้นตอนใดก่อนก็ได้โดยไม่จำเป็นต้องเรียงลำดับกัน และสามารถพัฒนาการสอนในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นได้ด้วยการใช้การประเมินผล 2 ลักษณะคือ การประเมินผลในระหว่างดำเนินงานพัฒนาระบบการสอน (Formative evaluation) และการประเมินผลรวบยอดหลังจากการใช้ระบบการสอนนั้นสิ้นสุดลง (Summative evaluation) ทั้งนี้เพื่อเป็นการปรับปรุงระบบการสอนให้ใช้ได้ดีและมีคุณภาพ

3. ทฤษฎีทางการศึกษาของอีริกสัน (Erikson)

อีริกสันเป็นลูกศิษย์ของ فروยด์ ได้สร้างทฤษฎีขึ้นในแนวทางการคิดของ فروยด์ แต่ได้เน้นความสำคัญทางด้านสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจ (Psychological environment) ว่ามีบทบาทในพัฒนาการบุคลิกภาพมาก ความคิดของอีริกสันต่างกับ فروยด์ หลายประการ เป็นต้นว่า เห็นความสำคัญของ Ego มากกว่า Id และถือว่าพัฒนาการของคน ไม่ได้จบแค่วัยรุ่น แต่ต่อไปจน

กระทั่งวาระสุดท้ายของชีวิต คือ วัยชรา และตอนที่ยังมีชีวิตอยู่ บุคลิกภาพของคนก็เปลี่ยนไปเรื่อยๆ ทฤษฎีจิตสังคม (Psychological theory) ได้แบ่งพัฒนาทางบุคลิกภาพออกเป็น 8 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 ความไว้วางใจ – ความไม่ไว้วางใจ (Trust vs mistrust) ซึ่งเป็นขั้นในวัยทารก อิริคสันถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญของพัฒนาการในวัยต่อไป เด็กวัยทารกจำเป็นต้องมีผู้เลี้ยงดู เพราะช่วยตนเองไม่ได้ ผู้เลี้ยงดูจะต้องเอาใจใส่เด็ก ถึงเวลาให้นมก็ควรจะให้และปลดเปลื้องความเคียดแค้น ไม่สบายของทารกอันเนื่องมาจากการจับถ่าย เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความเป็นตัวของตัวเองอย่างอิสระ – ความสงสัยไม่แน่ใจตัวเอง (Autonomous vs shame and doubt) อยู่ในวัยอายุ 2-3 ปี วัยนี้เป็นวัยที่เริ่มเดินได้ สามารถที่จะพูดได้และความเจริญเติบโตของร่างกายช่วยให้เด็กมีความอิสระ พึ่งตัวเองได้ และมีความอยากรู้อยากเห็น อยากรับต้องสิ่งของต่างๆ เพื่อต้องการสำรวจว่าคืออะไร เด็กเริ่มที่อยากเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง

ขั้นที่ 3 การเป็นผู้ริเริ่ม – การรู้สึกผิด (Initiative vs guilt) วัยเด็กอายุประมาณ 3-5 ปี อิริคสันเรียกวัยนี้ว่าเป็นวัยที่เด็กมีความคิดริเริ่มอยากจะทำอะไรด้วยตนเอง จากจินตนาการของตนเอง การเล่นสำคัญมากสำหรับวัยนี้เพราะเด็กจะได้ทดลองทำสิ่งต่างๆ จะสนุกจากการสมมติของต่างๆ เป็นของจริง เช่น อาจจะใช้ถังกระดาษเป็นรถยนต์ ขับรถยนต์เหมือนผู้ใหญ่

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะทำกิจกรรมอยู่เสมอ – ความรู้สึกด้อย (Industry vs inferiority) อิริคสันใช้คำว่า Industry กับเด็กอายุประมาณ 6-12 ปี เนื่องจากเด็กวัยนี้มีพัฒนาการด้านสติปัญญาและทางด้านร่างกาย อยู่ในขั้นที่มีความต้องการที่จะอะไรอยู่เมื่อไม่เคยว่าง

ขั้นที่ 5 อัตภาพหรือการรู้จักว่าตนเองเป็นเอกลักษณ์ – การไม่รู้จักตนเองหรือสับสนในบทบาทในสังคม (Ego identity vs role confusion) อิริคสันกล่าวว่า เด็กในวัยนี้ที่มีอายุระหว่าง 12-18 ปี จะรู้จักตนเองว่า มีความเจริญเติบโต โดยเฉพาะทางด้านร่างกายเหมือนกับผู้ใหญ่ทุกอย่าง ร่างกายเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการเปลี่ยนแปลงทางเพศทั้งหญิงและชาย เด็กวัยรุ่นจะมีความรู้สึกในเรื่องเพศและบางคนเป็นกังวลต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

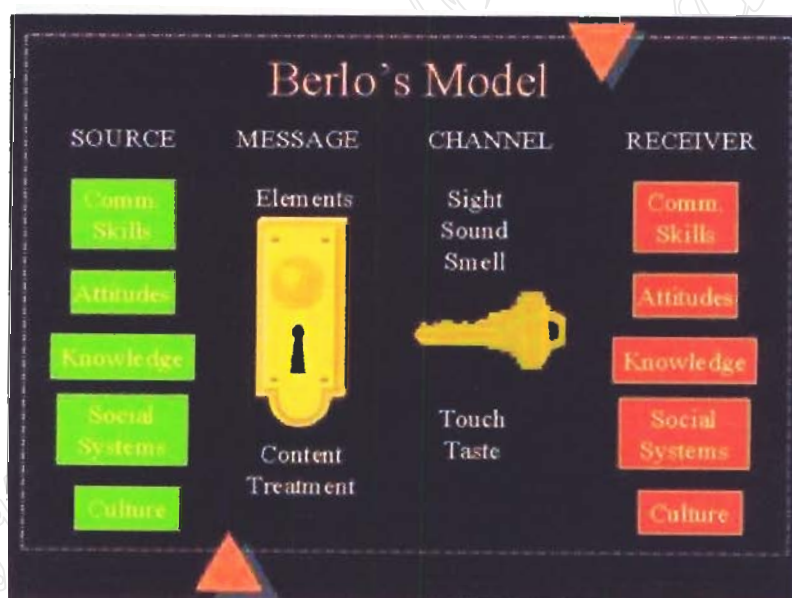
ขั้นที่ 6 ความใกล้ชิดผูกพัน – ความอ้างว้างตัวคนเดียว (Intimacy vs isolation) วัยนี้เป็นวัยผู้ใหญ่ระยะต้น (Young adulthood) เป็นวัยที่ทั้งชายและหญิงเริ่มที่จะรู้จักตนเองว่ามีจุดหมายในชีวิตอย่างไร เป็นวัยที่พร้อมที่จะมีความสัมพันธ์กับเพื่อนต่างเพศในฐานะเพื่อนสนิทที่จะเสียสละให้กันและกัน รวมทั้งสามารถยินยอมเห็นใจซึ่งกันและกันโดยไม่เห็นแก่ตัวเลย และมีความคิดตั้งตนเป็นหลักฐานหรือคิดสนใจที่จะแต่งงานมีบ้านของตนเอง

ขั้นที่ 7 ความเป็นห่วงชนรุ่นหลัง – ความคิดถึงแต่ตนเอง (Generativity vs stagnation) อิริคสันอธิบายคำว่า Generativity ว่าเป็นวัยที่เป็นห่วงเพื่อนร่วมโลกโดยทั่วไป หรือเป็นห่วงเยาวชนรุ่นหลัง อยากรู้อยากเห็น สอนคนรุ่นหลังต่อไป คนที่แต่งงานมีบุตรก็สอนลูกหลายคนที่ไม่แต่ง

งาน ถ้าเป็นครูก็สอนลูกศิษย์ ถ้าเป็นนายก็สอนลูกน้อง หรือช่วยทำงานทางด้านศาสนา เพื่อที่จะปลูกฝังให้คนรุ่นหลังเป็นคนดีต่อไป

ขั้นที่ 8 ความพอใจในตนเอง – ความสิ้นหวังและความไม่พอใจในตนเอง (Ego integrity vs despair) วัยนี้เป็นระยะบั้นปลายของชีวิต ฉะนั้น บุคลิกภาพของคนวัยนี้มักจะเป็นผลรวมของวัย 7 วัยที่ผ่านมา ผู้มีอาวุโสบางท่านยอมรับว่าได้มีชีวิตที่ดีและได้ทำดีที่สุด ยอมรับว่าตอนนี้แก่แล้ว และจะมีชีวิตอยู่อย่างมีความสุข จะเป็นนายของตนเองและมีความพอใจในสภาพชีวิตของตนเอง ไม่กลัวความตาย พร้อมที่จะตาย ยอมรับว่าคนเราเกิดมาแล้วก็ต้องตาย

4. ทฤษฎีทางการศึกษาของเบอร์โล



ภาพที่ 2.3 กระบวนการติดต่อสื่อสารของเบอร์โล

ที่มา : อภิชาติ อนุกุลเวช (2550 : 5)

เบอร์โล (Berlo) เป็นผู้คิดค้นกระบวนการของการติดต่อสื่อสารไว้ในลักษณะรูปแบบจำลอง S M C R model ซึ่งประกอบด้วย

1. ผู้ส่ง (Source) ต้องเป็นผู้ที่มีทักษะความชำนาญในการสื่อสาร โดยมีความสามารถในการเข้ารหัส (Encode) เนื้อหาข่าวสาร มีเจตคติที่ดีต่อผู้รับเพื่อผลในการสื่อสาร มีความรู้เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารที่จะส่ง และควรจะสามารถในการปรับระดับของข้อมูลนั้นให้เหมาะสมและง่ายต่อระดับความรู้ของผู้รับ ตลอดจนพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับผู้รับด้วย

2. ข้อมูลข่าวสาร (Message) เกี่ยวข้องทางด้านเนื้อหา สัญลักษณ์ และวิธีการส่งข่าวสาร
3. ช่องทางในการส่ง (Channel) หมายถึงการที่จะส่งข่าวสารโดยการให้ผู้รับได้รับข่าวสาร ข้อมูลโดยผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 หรือเพียงส่วนใดส่วนหนึ่ง คือ การได้ยิน การดู การสัมผัส การลิ้มรส หรือการได้กลิ่น
4. ผู้รับ (Receiver) ต้องเป็นผู้มีทักษะความชำนาญในการสื่อสารโดยมีความสามารถในการ “การถอดรหัสสาร” (Decode) เป็นผู้ที่มีเจตคติ ระดับความรู้ และพื้นฐานทางสังคม วัฒนธรรม เช่น เดียวหรือคล้ายคลึงกันกับผู้ส่งสารจึงจะทำให้การสื่อความหมายหรือการสื่อสารนั้นได้ผล

ตามลักษณะของ S M C R model นี้ มีปัจจัยหลักที่มีความสำคัญต่อขีดความสามารถของผู้ส่งและผู้รับ ที่จะทำให้การสื่อความหมายนั้นได้ผลสำเร็จหรือไม่เพียงใด ได้แก่

1. ทักษะในการสื่อสาร (Communication skills) หมายถึง ทักษะซึ่งทั้งผู้ส่งและผู้รับควรมี มีความชำนาญในการส่งและการรับสาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันได้อย่างถูกต้อง เช่น ผู้ส่งต้องมีความสามารถในการเข้ารหัส มีการพูด โดยการใช้ภาษาพูดที่ถูกต้อง ใช้คำพูดที่ชัดเจน ฟังง่าย มีการแสดงสีหน้าหรือท่าทางที่เข้ากับการพูด ทำนองลีลาในการพูด เป็นจังหวะน่าฟัง หรือการเขียนด้วยถ้อยคำสำนวนที่ถูกต้องสละสลวยน่าอ่าน ส่วนผู้รับก็ต้องมีความสามารถในการถอดรหัส และมีทักษะที่เหมือนกันกับผู้ส่งสาร โดยมีทักษะการฟังที่ดี ฟังภาษาที่ผู้ส่งพูดมารู้เรื่อง หรือสามารถอ่านข้อความที่ส่งมานั้นได้ เป็นต้น

2. เจตคติ (Attitudes) เป็นเจตคติของผู้ส่งและผู้รับซึ่งมีผลต่อการสื่อสาร ถ้าผู้ส่งและผู้รับมีเจตคติที่ดีต่อกัน ก็จะทำให้การสื่อสารได้ผลดี ทั้งนี้เพราะเจตคดีย่อมเกี่ยวข้องไปถึงการยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างผู้ส่งและผู้รับด้วย เช่น ถ้าผู้ฟังมีความนิยมชมชอบในตัวผู้พูดก็มักจะมีความเห็นที่สอดคล้องตามไปได้ง่ายกับผู้พูด แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้ฟังมีเจตคติที่ไม่ดีต่อผู้พูดก็จะฟังแล้วไม่เห็นชอบด้วย และมีความเห็นขัดแย้งในสิ่งที่พูดมานั้น หรือถ้าทั้งสองฝ่ายมีเจตคติที่ไม่ดีต่อกัน ท่วงทำนองหรือน้ำเสียงในการพูดก็อาจจะห้วนห้าว แต่ถ้ามีเจตคติที่ดีต่อกันก็มักจะพูดกันด้วยความไพเราะน่าฟัง

3. ระดับความรู้ (Knowledge levels) ถ้าผู้ส่งและผู้รับมีระดับความรู้ที่เท่าเทียมกัน ก็จะทำให้การสื่อสารนั้นลุล่วงไปด้วยดี แต่ถ้าหากความรู้ของผู้ส่งและผู้รับมีระดับที่แตกต่างกันย่อมจะต้องมีการปรับความยากง่ายของข้อมูลที่จะส่งในด้านความยากง่ายของภาษา และถ้อยคำ สำนวนที่ใช้ เช่น การไม่ใช้คำศัพท์ทางวิชาการ ภาษาต่างประเทศ หรือถ้อยคำยาวๆ สำนวนที่สลับซับซ้อน ทั้งนี้เพื่อให้สะดวกและง่ายต่อความเข้าใจ ตัวอย่างเช่น การที่หมอรักษาคนไข้แล้ว พูดแต่คำศัพท์ทางการแพทย์เกี่ยวกับโรคต่างๆ ย่อมจะทำให้คนไข้ไม่เข้าใจว่าตนเป็นโรคอะไรแน่ หรือการที่พัฒนากรจากส่วนกลางออกไปพัฒนาหมู่บ้านต่างๆในชนบท เพื่อให้คำแนะนำทางด้านวิชาการ

เกษตรและเลี้ยงสัตว์แก่ชาวบ้าน ถ้าพูดแต่ศัพท์ทางวิชาการโดยไม่อธิบายด้วยถ้อยคำ หรือภาษาที่ง่ายๆ ก็จะทำให้ชาวบ้านไม่สามารถเข้าใจหรืออาจเข้าใจผิดไปได้

4. ระบบสังคมและวัฒนธรรม (Socio - culture system) ระบบสังคมและวัฒนธรรมในแต่ละชาติเป็นสิ่งที่มีส่วนกำหนดพฤติกรรมของประชาชนในชาตินั้น ซึ่งเกี่ยวข้องไปถึงขนบธรรมเนียม ประเพณีที่ยึดถือปฏิบัติ สังคมและวัฒนธรรมในแต่ละชาติย่อมมีความแตกต่างกันไป เช่นการให้ความเคารพต่อผู้อาวุโส หรือวัฒนธรรมการกินอยู่ต่างๆ ดังนั้นในการติดต่อสื่อสารของบุคคลต่างชาติต่างภาษากัน จึงจะต้องมีการศึกษาระบบสังคมและวัฒนธรรมของบุคคลในแต่ละชาติ เพื่อการปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสม ทั้งนี้ย่อมรวมไปถึงกฎข้อบังคับทางศาสนาของแต่ละศาสนาด้วย

5. ทฤษฎีทางการศึกษาของธอร์นไคน์

ผู้ที่ทำการศึกษาทดลองในเรื่องนี้คือ ธอร์นไคน์ ได้กล่าวว่าการเรียนรู้คือการที่ผู้เรียนสามารถสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยง ระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนอง และได้รับความพึงพอใจที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น ในการทดลอง ธอร์นไคน์ได้สร้างกรงทดลองที่ทำด้วยไม้ ภายในกรงมีคานไม้ที่ยึดกับเชือก ซึ่งต่อไปยังประตู เพื่อให้เปิด - ปิดได้เมื่อเหยียบคาน นำแมวมาขังไว้ในกรง นอกกรงมีปลาวางให้แมวสังเกตเห็นได้ เมื่อแมวหิวมันจะพยายามหาทางออกมากินอาหาร โดยพฤติกรรมของมันจะมีลักษณะแบบลองผิดลองถูก ด้วยความบังเอิญไปเหยียบคานทำให้ประตูเปิด แมวจึงออกมากินอาหารได้ ในครั้งต่อมาเมื่อแมวหิว พฤติกรรมของมันจะไม่ใช่แบบครั้งแรกแต่จะใช้เวลาในการออกจากกรงได้เร็วขึ้นตามลำดับ แสดงว่า แมวเกิดการเรียนรู้แบบสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยง

กฎการเรียนรู้ ธอร์นไคน์ได้ตั้งกฎการเรียนรู้ที่สำคัญไว้ ดังนี้

1. กฎแห่งผล กฎนี้ให้ความสำคัญกับผลที่ได้หลังจากการตอบสนองแล้ว ถ้าผลที่ได้เป็นที่น่าพึงพอใจ บุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมมากยิ่งขึ้นตรงกันข้าม ถ้าผลที่ได้จากการตอบสนองไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ บุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นลดลง

2. กฎแห่งการฝึก กฎนี้ให้ความสำคัญกับการฝึก โดยการเน้นว่าสิ่งใดก็ตามที่คนเราฝึกบ่อย ๆ เราจะทำสิ่งนั้นได้ดี ตรงกันข้ามสิ่งใดก็ตามที่เรากระทำโดยขาดการฝึก เราย่อมทำไม่ได้ดีเหมือนเดิม นักจิตวิทยาได้แบ่งลักษณะการฝึกออกเป็น 2 ประเภท คือ การฝึกติดต่อกัน และการฝึกแบบให้พักเป็นระยะ ผลการศึกษาทดลองในเรื่องลักษณะการฝึกแสดงออกตามกราฟ

3. กฎแห่งความพร้อม กฎแห่งความพร้อมนี้มีสาระสำคัญดังนี้ “เมื่อบุคคลพร้อมที่จะกระทำแล้วได้ทำ เขาย่อมเกิดความพอใจ” “เมื่อบุคคลพร้อมจะกระทำแล้วไม่ได้ทำ เขาย่อมเกิดความไม่พอใจ” และ “เมื่อบุคคลไม่พร้อมที่จะกระทำ แต่ต้องกระทำ เขาย่อมเกิดความไม่พอใจ”

จากหลักการดังกล่าวจะเน้นเรื่องความพร้อม ทั้งทางกายและทางจิตใจด้วยการนำแนวความคิดของกลุ่มพฤติกรรมนิยมมาใช้ในการศึกษา สามารถกระทำได้ ดังนี้

ความเชื่อพื้นฐาน	ตัวอย่าง	การนำมาใช้กับการศึกษา
ความสำคัญของสิ่งแวดล้อม	สบโชคไม่ตั้งใจเรียนเพราะบรรยากาศไม่น่าสนใจ	พัฒนาสิ่งแวดล้อมในชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมกระสนใจเรียน
เน้นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ (สิ่งเร้าและการตอบสนอง)	สมหวังแสดงพฤติกรรมบางอย่างเช่น คุย ทำงานอื่น แหย่เพื่อน การตอบสนองของครู และเพื่อนในชั้นจะเป็นสิ่งเร้าต่อพฤติกรรมของสมหวัง	คิดถึงสิ่งเร้าต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นตัวก่อให้เกิดการตอบสนองที่เหมาะสมของผู้เรียน
การเรียนรู้คือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของสมนึกเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับ	อย่าเข้าใจว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นจนกว่าจะเห็นพฤติกรรมของผู้เรียนเปลี่ยนไป
ความต่อเนื่องของเหตุการณ์	ชัยแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมเพื่อต้องการได้รับความสนใจ	ถ้าต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ต้องจัดเหตุการณ์เพื่อส่งเสริมหรือ ขัดขวางทันทีทันใด
หลักการเรียนรู้ที่เหมือนกันสามารถนำไปใช้ร่วมกันได้	สมหวังแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมเพื่อเรียกร้องความสนใจเปรียบได้กับการที่หนูกดปุ่มเพื่อได้รับอาหาร	นำหลักการทดลองที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ ซึ่งศึกษาทดลองกับสัตว์ประเภทต่าง ๆ มาใช้กับสภาพการเรียนในชั้นเรียน

6. ทฤษฎีทางการศึกษาของมาสโลว์

แนวความคิดนี้เป็นของมาสโลว์ (Maslow) ที่ได้อธิบายถึงลำดับความต้องการของมนุษย์ โดยที่ความต้องการจะเป็น ตัวกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่ความต้องการนั้น ดังนี้ถ้าเข้าใจความต้องการของมนุษย์ก็สามารถ อธิบายถึงเรื่องแรงจูงใจของมนุษย์ได้เช่นเดียวกัน

ในเรื่องความต้องการ (Need) ของมนุษย์ ถ้าเรามีความเข้าใจเรื่องความต้องการของมนุษย์แล้ว เราจะสามารถเข้าใจ พื้นฐานพฤติกรรมของมนุษย์ได้มากยิ่งขึ้นความต้องการของมนุษย์ตามแนวความคิดของมาสโลว์ (Maslow) มาสโลว์ ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้นเรียงตามลำดับ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกาย (Physiological needs) คือความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต

ขั้นที่ 2 ความต้องการความ มั่นคงปลอดภัย (Safety and security needs) คือความต้องการที่จะมีชีวิต ที่มั่นคง ปลอดภัย

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม (Love and belonging needs) มนุษย์เมื่อเข้าไปอยู่ในกลุ่มใดก็ต้องการให้ตนเป็นที่รักและยอมรับในกลุ่มที่ตนอยู่

ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self-esteem needs) เป็นความต้องการในลำดับต่อมา ซึ่งความต้องการในขั้นนี้ถ้าได้รับจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจใจตนเอง

ขั้นที่ 5 ความต้องการในการเข้าใจและรู้จักตนเอง (Self-actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ ซึ่งน้อยคนที่จะประสบได้ถึงขั้นนี้

มาสโลว์ได้กล่าวเน้นว่า ความต้องการต่าง ๆ เหล่านี้ต้องเกิดเป็นลำดับขั้น และจะไม่มีการข้ามขั้น ถ้าขั้นที่ 1 ไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการในลำดับขั้นที่ 2-5 ก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้ การตอบสนองที่ได้รับในแต่ละขั้นไม่จำเป็นต้องได้รับทั้ง 100% แต่ต้องได้รับบ้างเพื่อจะได้เป็นบันไดนำไปสู่การพัฒนาความต้องการในระดับที่สูงขึ้นในลำดับขั้นต่อไป

7. ทฤษฎีทางการศึกษาของบริกส์ (Briggs Model)



ภาพที่ 2.4 หลักการเรียนรู้การสอนของบริกส์

ที่มา : อภิชาดิ อนุกุลเวช (2550 : 6)

ความเหมาะสมของหลักการเรียนการสอนในการประยุกต์ใช้ด้านการศึกษา

เลสลีย์ บริกส์ (Leslie Briggs) เป็นนักการศึกษาที่สำคัญในวงการออกแบบและพัฒนาระบบการเรียน การสอน ได้มีการดำเนินการออกแบบในแต่ละขั้นตอนอย่างละเอียด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในรูปแบบการเลือกใช้ สื่อการสอน ซึ่งได้มีการวางแผนเพื่อนำเอานวัตกรรมมาเผยแพร่ด้วย ระบบการเรียนการสอนของ Briggs เหมาะสำหรับการออกแบบการเรียนการสอนในระดับหน่วยวิชา หรือระดับโปรแกรมการเรียนรายวิชา ซึ่งถ้า สามารถดำเนินการตามคำแนะนำทุกขั้นตอนแล้ว การใช้ระบบของ Briggs จะได้ผลดีโดยเฉพาะในการพัฒนา โปรแกรมการเรียนการสอนรายวิชา

ขอบเขตการดำเนินการของสถานศึกษา

1. การบริหารงานวิชาการ

ขณะนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้ให้อำนาจในการบริหารงานวิชาการแก่สถานศึกษาอย่างมาก โดยกำหนดให้กระทรวงกำหนดเฉพาะหลักสูตรส่วนกลาง และให้สถานศึกษามีอิสระในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้เอง โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตร กำหนดแหล่งเรียนรู้ ออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน และออกแบบการประเมินผล ผู้เรียนซึ่งมีนักวิชาการได้ให้หลักการและแนวคิด ดังนี้ รุ่ง แก้วแดง (2546 : 58-59) ได้กล่าวว่า หัวใจสำคัญจริง ๆ ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นั้นอยู่ในหมวด 4 ซึ่งเป็นหมวดที่สถานศึกษาต้องดำเนินการ เพราะหน้าที่หลักของสถานศึกษา ก็คือ การจัดการศึกษาซึ่งในมาตรา 22 นั้น มีเรื่องหลักที่สำคัญอยู่ 3 เรื่อง คือ

1. ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ การที่กฎหมายกำหนดไว้แบบนี้สอดคล้องกับหลักจิตวิทยาพัฒนาการและจิตวิทยาการเรียนรู้ของมนุษย์ และหลักศาสนาที่ว่ามนุษย์นั้นเป็นสัตว์ที่สามารถฝึกฝนอบรมได้ แม้แต่คนที่ถือว่ามีปัญหาทางการเรียนก็ตาม เขาอาจเรียนได้ไม่มาก เรียนได้ไม่เร็วเท่ากับเด็กปกติหรือคนอัจฉริยะ แต่เขาก็เรียนรู้ได้ ดังนั้นครูและผู้บริหารต้องทำความเข้าใจในประเด็นนี้

2. ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด หมายถึง ในการจัดการศึกษาเราต้องให้ความสำคัญกับผู้เรียนมากกว่าอาคารสถานที่ หรือแม้แต่บุคลากรอื่น ๆ ผู้เรียนเข้ามาในโรงเรียนเพื่อเรียนรู้ ครูมีหน้าที่อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ หรือเป็นผู้จัดการการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน แต่ถ้าครูเปลี่ยนมาส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนก็เป็นไปเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนก็จะเป็นที่เรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง

3. กระบวนการจัดการศึกษา ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ หมายถึง สถานศึกษาต้องจัดกิจกรรมการเรียนที่สอดคล้องกับธรรมชาติ ความสนใจและความถนัดของผู้เรียน เนื่องจากผู้เรียนมีความแตกต่างกัน มีความสนใจและความถนัดไม่เหมือนกัน ถ้าโรงเรียนได้จัดการศึกษาที่สอดคล้องกับผู้เรียนแต่ละคน ประเทศของเราจะมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ มีความสามารถยอดเยี่ยม และหลากหลายและเราก็จะสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

ปัญญา แก้วกีร และสุภัทร พันธุ์พัฒนกุล (2545 : 10) ได้กล่าวถึง งานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษา ในระดับสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการ เป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียน ได้เรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายของการพัฒนาผู้เรียน โดยทั่วไปงานวิชาการจะประกอบด้วย การศึกษาปัญหาในชุมชน

และสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนาและการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการเรียนการสอน การจัดวัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน และสื่อการเรียนการสอน การส่งเสริมการสอน การวัดและประเมินผล การดำเนินงานเกี่ยวกับห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ การนิเทศติดตามผล การวางแผนและการกำหนดวิธีดำเนินงานทางด้านวิชาการ รวมถึงการประชุมทางวิชาการ ในระดับพื้นที่การศึกษา การบริหารงานวิชาการ จะประกอบด้วย การดำเนินงานเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายทางด้านวิชาการ การจัดทำมาตรฐานด้านวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา การส่งเสริมสนับสนุน กิจกรรมทางวิชาการ การพัฒนาสื่อต้นแบบ การเผยแพร่กิจกรรมการศึกษา และการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการ การนิเทศติดตามผล การวัดและประเมินคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา การบริหารงานวิชาการในยุคปฏิรูปการศึกษา โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะมีโอกาสในการตัดสินใจมากขึ้น ทั้งนี้เป็นไปตามหลักกระจายอำนาจทางการศึกษา ที่ให้สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับผิดชอบการบริหารงานวิชาการโดยตรง เป็นเรื่องที่สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องปรับตัวอย่างมาก ผู้บริหารจะต้องรู้ เข้าใจ และมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ โดยเฉพาะในเรื่องของการบริหารหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น และโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางวิชาการทั้งด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ซึ่งหมายความว่า ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องรู้และเข้าใจกรอบแนวความคิดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นอย่างดี จนสามารถนำไปดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลาง และในขณะเดียวกันก็สนองความต้องการ ความสนใจ และศักยภาพของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และท้องถิ่น รวมทั้งสามารถนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ ด้วยการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการเรียนรู้ที่เหมาะสมและการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ที่เพียงพอเหมาะสม

มัทนา สังฆะกฤษณ์ (2547) ได้กล่าวถึง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้ขยายการศึกษาภาคบังคับจากเดิม หกปี เป็นเก้าปีไว้ในมาตรา 17 พร้อมทั้งกำหนดแนวทางการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการจัดกระบวนการเรียนรู้ไว้ในมาตรา 24 ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการ ดังนั้น นับแต่นี้ไปนักเรียนทุกคนจะต้องได้รับบริการทางการศึกษาโดย

1. ได้เรียนรู้เนื้อหาสาระและกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดตามความแตกต่างของแต่ละคน
2. ได้ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้ไปใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

3. ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4. ได้เรียนรู้โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5. ได้เรียนรู้โดยผู้สอนจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

ทั้งนี้ ผู้สอนและนักเรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

6. ได้เรียนรู้ได้ทุกเวลาทุกสถานที่ โดยมีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนานักเรียนตามศักยภาพ

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 2-4) ได้กล่าวถึง การบริหารวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาโดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องมือ ซึ่งความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร โดยมีขอบข่ายของงานวิชาการจะประกอบด้วยงานต่อไปนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการเป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน มีรายละเอียดของงานดังนี้

1.1 แผนปฏิบัติงานวิชาการ ได้แก่ การประชุมเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดปฏิทินการศึกษา ความรับผิดชอบงานตามภาระหน้าที่ การจัดชั้นตอนและเวลาในการทำงาน

1.2 โครงการสอน เป็นการจัดรายละเอียดเกี่ยวกับวิชาที่ต้องสอนตามหลักสูตร

1.3 บันทึกการสอนเป็นรายละเอียดของการกำหนดเนื้อหาที่จะสอน ในแต่ละคาบเวลาของแต่ละวันหรือสัปดาห์ โดยวางแผนไว้ล่วงหน้า และยึดโครงการสอนเป็นหลัก

2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนเพื่อให้การสอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดีจึงต้องมีการจัดเกี่ยวกับการเรียนการสอน ดังนี้

2.1 การจัดตารางสอนเป็นการกำหนดวิชา เวลา ผู้สอน สถานที่ ตลอดจนผู้เรียนในแต่ละรายวิชา

2.2 การจัดชั้นเรียน เป็นงานที่ฝ่ายวิชาการต้องประสานกับฝ่ายอาคารสถานที่ รวมทั้งการจัด สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในห้องเรียน

2.3 การจัดครูเข้าสอน การจัดครูเข้าสอนต้องพิจารณาถึงความพร้อมของสถานศึกษาและความพร้อมของบุคลากร รวมถึงการเชิญวิทยากรภายนอกมาช่วยสอน

2.4 การจัดแบบเรียนโดยปกติสถานศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการจะใช้แบบเรียนที่กระทรวงกำหนด นอกจากนั้น ครูอาจใช้หนังสืออื่นเป็นหนังสือประกอบ หรือจากเอกสารที่ครูเตรียมเอง

2.5 การปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวทันวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ความก้าวหน้าของสังคม ธุรกิจ อุตสาหกรรม เป็นต้น

2.6 การฝึกงาน จุดมุ่งหมายของการฝึกงานเป็นการให้นักเรียน นักศึกษารู้จักนำเอาทฤษฎีมาประยุกต์ใช้กับชีวิตจริง ทั้งยังมุ่งให้ผู้เรียนได้เห็นปัญหาที่แท้จริงในสาขาวิชา และอาชีพนั้นเพื่อให้โอกาส ผู้เรียนได้เตรียมตัวที่จะออกไปเผชิญกับชีวิตจริงต่อไป

3. การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอนเป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและการส่งเสริมการจัดหลักสูตร และ โปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ได้แก่

3.1 การจัดสื่อการเรียนการสอน เป็นสิ่งที่เอื้อต่อการศึกษานักเรียน นักศึกษาเน้นเครื่องมือและกิจกรรมให้ครูได้เลือกใช้ในการสอน

3.2 การจัดห้องสมุดเป็นที่รวมหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์และวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นแหล่งวิทยาการให้นักเรียน นักศึกษาได้ศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติม

3.3 การนิเทศการสอน เป็นการช่วยเหลือแนะแนวครูให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน

4. การวัดและประเมินผล กระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียน

กมล ภูประเสริฐ (2544 : 6-17) ได้กล่าวถึง การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่คาดหวังนั้นประกอบด้วยงานเกี่ยวกับหลักสูตร ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแนวความคิดในการปฏิรูปการศึกษา สถานศึกษาจะต้องนำหลักสูตรแกนกลางมาจัดเป็นหลักสูตรสถานศึกษา ร่วมกับสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับท้องถิ่นที่สถานศึกษาเป็นผู้กำหนดขึ้น ซึ่งมีขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1. การบริหารหลักสูตร ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1.1 การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางระดับประเทศ ได้กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้โดยการจัดเป็นกลุ่ม ๆ ไว้ เช่น กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นต้น

1.2 การกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ทรัพยากร สภาพดำรงชีวิตและปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและท้องถิ่นโดยตรง แต่เนื่องจาก

มาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตรแกนกลางจะเขียนไว้ครอบคลุมค่อนข้างมาก ถ้าสถานศึกษาเห็นว่า มาตรฐานการเรียนรู้มีอยู่แล้ว ก็อาจกำหนดเฉพาะสาระการเรียนรู้เฉพาะท้องถิ่นที่จำแนกตาม ช่วงชั้น

1.3 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เป็นการนำผลงานใน 1.1 และ 1.2 มาจัดทำเป็นหลักสูตรสถานศึกษาโดยการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้เป็นรายปีกำหนดเวลา เรียนให้เหมาะสม สำหรับระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 ส่วนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จะต้องกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้เป็นภาคเรียน และกำหนดหน่วยกิจให้เหมาะสม

1.4 การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ โดยเฉพาะในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 ต้องนำเอกสารสาระการเรียนรู้ตาม 1.3 ที่เกี่ยวเนื่องกันมาบูรณาการเป็นหน่วยการเรียนรู้ย่อย ๆ เพื่อสะดวกแก่การจัดการเรียนการสอนที่สัมพันธ์กัน แต่ละหน่วยการเรียนรู้จะประกอบด้วยมาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้และเวลาเรียน ซึ่งเมื่อรวมทุกหน่วยเข้าด้วยกันจะสมบูรณ์ตามหลักสูตรที่กำหนดไว้เป็นรายภาคหรือรายปี แต่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ต้องทำเป็นรายวิชา นอกจากนั้นยังต้องดำเนินงานอื่น ๆ ตามที่กำหนดด้วย

2. การบริหารการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

2.1 การรวบรวมวิเคราะห์และกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นส่วนสำคัญ ได้แก่ กิจกรรมที่เน้นการให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง การให้ผู้เรียนได้สร้างความรู้ ความเข้าใจ จากการสอบถาม จากการอ่าน จากการค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำมาสรุปเป็นความรู้และความเข้าใจของตน การให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติการทดลองเพื่อให้เรียนรู้เกี่ยวกับทักษะกระบวนการและสรุปผลงานของตนเอง ให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดอย่างมีเหตุผล ในขณะเดียวกันก็ต้องคำนึงถึงการเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทางด้านค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมควบคู่ไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวนี้ล้วนแต่เป็นความต้องการในการปฏิรูปการศึกษาทั้งสิ้น

2.2 การเตรียมการและการจัดหาสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์เครื่องใช้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน เมื่อกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ สื่อและอุปกรณ์ก็เป็นสิ่งที่นักเรียนใช้ปฏิบัติ เช่น หนังสือค้นคว้าที่จัดมาให้ในการสอนแต่ละหน่วยการเรียนรู้ การเตรียมห้องปฏิบัติการต่าง ๆ การเตรียมขั้นตอนการปฏิบัติที่จะช่วยพัฒนาความคิด การเตรียมคำถามที่จะใช้กระตุ้นความคิด เป็นต้น

2.3 การกำหนดวิธีการวัดผลการเรียนในแต่ละหน่วยการเรียนรู้หรือรายวิชา ตามแนวคิดในปัจจุบันต้องการให้มีการประเมินผลการเรียนตามสภาพจริง ซึ่งเป็นการประเมินที่สอดคล้องกับ

จุดเน้นของกิจกรรมการเรียนการสอน เมื่อผู้เรียนค้นคว้า ทดลองปฏิบัติในสิ่งต่าง ๆ ก็ควรประเมินจากการปฏิบัติและผลงานที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจจะแตกต่างกันไปสำหรับผู้เรียนแต่ละคน ประกอบกับแต่ละหน่วยการเรียนรู้ / รายวิชา มีการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ไว้แล้ว การประเมินจึงต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ นั้น ๆ ด้วย

2.4 การจัดทำแผนการสอนหรือแผนการจัดการเรียนรู้ของครู ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามหลักสูตรสถานศึกษา จัดเป็นหน่วยการเรียนรู้ ซึ่งมีลักษณะของการบูรณาการฉะนั้นผู้สอนแต่ละคนสามารถนำเอาผลงานจาก 2.1 – 2.3 มาใช้ในการจัดทำแผนการสอนเชิงบูรณาการได้โดยตรง ส่วนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จัดทำแผนการสอนเป็นรายวิชา

2.5 การควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการสอน หรือแผนการจัดการเรียนรู้ โดยการเยี่ยมชั้นเรียน หรือการประชุมปรึกษาหารือกันเป็นระยะ

2.6 การร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนการสอน โดยการนิเทศภายใน การพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมด้านสื่อการเรียนการสอน และการแสวงหาความช่วยเหลือจากแหล่งภายนอก

3. การบริหารการประเมินผลการเรียน ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้/รายวิชาและกิจกรรมการเรียน การสอน รวมทั้งการร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อการพิจารณาในการเตรียมการขั้นต่อไป ทั้งนี้ต้องคำนึงถึง ตัวบ่งชี้ที่กำหนดในมาตรฐานการเรียนรู้ด้วย

3.2 การกำหนดวิธีการ และเครื่องมือที่จะใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อการเตรียมการในการสร้างเครื่องมือ และกำหนดวิธีการที่เป็นระบบ ในขั้นนี้ควรกำหนดช่วงเวลาในการประเมินผลการเรียนรู้ระหว่างดำเนินการสอนการประเมินปลายภาคเรียนและปลายปีด้วยเพื่อความสะดวกในการสังเกตการปฏิบัติงานของผู้เรียน และรวบรวมผลงานของผู้เรียนเป็นระยะ ๆ เพื่อแสดงถึงความก้าวหน้า หรือพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละคน

3.3 การควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการประเมินผลการเรียนตามวิธีการและเครื่องมือที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งการดูแลให้มีการบันทึกผลการเรียนการสอน การบันทึกการสังเกตและการรวบรวมผลงานของนักเรียนตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ

3.4 การจัดทำหลักฐานการศึกษาที่กระทรวง / กรม / หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดไว้

3.5 การนำผลการประเมินไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการประเมินที่ต้องการใช้ผลการประเมินเพื่อการพัฒนา ไม่ใช่การตัดสินได้-ตก ของผู้เรียนแต่อย่างใด

3.6 การกำหนดรูปแบบ ระยะเวลาการรายงานผลการเรียนรู้ทั้งการรายงานผู้ปกครอง ระหว่างปี และการรายงานผลของสถานศึกษาช่วงปลายปีต่อสาธารณะและหน่วยงานต้นสังกัด

4. การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

4.1 การทำความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในที่มีหลักการให้บุคลากรทุกคนร่วมกันรับผิดชอบในการนำสถานศึกษาไปสู่มาตรฐานการศึกษาาร่วมกัน ทุกคนจึงต้องร่วมกันคิดร่วมกันทำ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพึ่งตนเองได้ในทางวิชาการ แต่ละคนเป็นผู้นิเทศและเป็นผู้รับการนิเทศตามความสามารถเฉพาะตัวในแต่ละด้าน

4.2 การกำหนดวิธีการและระยะเวลาการนิเทศภายใน วิธีการที่จะนำไปใช้ควรเป็นวิธีการที่มีลักษณะเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน เช่น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิด การแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจจากการอ่าน การค้นคว้า การได้ไปประชุมอบรม/สัมมนา/ ปฏิบัติการในระดับต่าง ๆ การสาธิตรูปแบบการสอน เพื่อช่วยกันค้นหาข้อบกพร่องและปรับปรุงให้เป็นรูปแบบของสถานศึกษาร่วมกันการประชุมระดมสมองที่ไม่ต้องการมีการวิพากษ์วิจารณ์กันโดยตรง เป็นต้น

4.3 การควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการดำเนินการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ

4.4 การร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยถือเป็นปัญหาของสถานศึกษาโดยส่วนรวม

5. การบริหารการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

5.1 การวิเคราะห์ปัญหาาร่วมกันเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา โดยรวบรวมอุปสรรคข้อขัดข้องจากการบริหารในทุก ๆ เรื่องมาพิจารณา เพื่อหาข้อสรุปว่า ความรู้ความสามารถของบุคลากรด้านใดที่สถานศึกษาสามารถช่วยแก้ปัญหาได้เอง ด้านใดที่คิดว่าต้องพึ่งพาจากบุคคลภายนอก

5.2 การกำหนดช่วงเวลาของการพัฒนาบุคลากรเป็นระยะ ๆ ซึ่งควรกระทำอย่างสม่ำเสมอเพื่อส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกันได้ รวมทั้งการจัดส่งบุคลากรไปรับการอบรม ประชุมสัมมนา/ ปฏิบัติการ ที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด

5.3 การควบคุมดูแลให้การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามที่ได้กำหนดไว้

6. การบริหารการจัดวิจัยและพัฒนา ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

6.1 การทำความเข้าใจและส่งเสริมให้มีการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้สอนแต่ละคนควรทำการวิจัยในชั้นเรียนของตน โดยเริ่มจากประเด็นปัญหาการเรียนการสอน ซึ่งผู้สอนเห็นว่าควรมีการทดลองรูปแบบการสอนที่คิดว่าจะได้ผลดีกว่าเดิม หรือทดลองสื่อการเรียนการสอนที่ผู้สอนคัดแปลง ปรับปรุง หรือคิดค้นขึ้นใหม่เพื่อตรวจสอบว่า สิ่งที่ตนคิดขึ้นมา นั้น สามารถใช้พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนจนทำให้คุณภาพการศึกษาบรรลุมาตรฐาน

การเรียนรู้ได้จริงหรือไม่ อันเป็นการฝึกการทำงานเป็นระบบโดยอาศัยกระบวนการวิจัย ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นการวิจัยเต็มรูปแบบ ดังที่นักวิจัยหรือนักศึกษาปริญญาโท หรือปริญญาเอกกระทำกัน

6.2 การร่วมกันกำหนดประเด็นปัญหาที่เป็นข้อขัดข้องร่วมกันในสถานศึกษา หรือเป็นประเด็นที่ควรพัฒนาร่วมกันในสถานศึกษา เพื่อการวิจัยในภาพรวมของสถานศึกษา

6.3 การควบคุมดูแลและส่งเสริมการดำเนินการวิจัยที่ได้กำหนดไว้

7. การบริหารโครงการทางวิชาการอื่น ๆ ความจริงแล้วงานทางวิชาการทุกงาน สามารถจัดทำเป็นโครงการทางวิชาการได้ทั้งสิ้น เช่น โครงการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโครงการบริหารการเรียนการสอน โครงการประเมินการเรียน ฯลฯ ในหัวข้อนี้ จึงหมายความว่าเฉพาะโครงการที่นอกเหนือจากงานที่กล่าวแล้วในข้อ 1-6 และข้อ 8-9 เช่น โครงการที่เกี่ยวกับกิจกรรมส่งเสริมทางการของผู้เรียน โครงการประชาธิปไตยในโรงเรียน โครงการแข่งขันความสามารถทางความคิดของผู้เรียน เป็นต้น การบริหารโครงการทางวิชาการ ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

7.1 การกำหนดหัวข้อเรื่องทางวิชาการที่เป็นการสนับสนุนงานหลักที่กล่าวในข้ออื่น ๆ และที่คาดว่าจะเป็นเรื่องที่ส่งผลให้งานหลักนี้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

7.2 การกำหนดวิธีดำเนินการและระยะเวลาที่จะดำเนินการให้เหมาะสมกับการพัฒนาผู้เรียน

7.3 การควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการดำเนินงานตามที่กำหนดในข้อ 7.1 และข้อ 7.2

8. การบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ ได้แก่ การจัดให้มีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

8.1 การกำหนดข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการของงานบริหารทั้งหมดที่จะต้องจัดเก็บร่วมกันตลอดภาคเรียนและปีการศึกษา เพื่อมิให้เกิดการละเลยหรือละทิ้งข้อมูลและสารสนเทศที่มีความสำคัญต่อการพิจารณาและตัดสินใจในการดำเนินงานทางวิชาการ ระบบข้อมูลและสารสนเทศจะเกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ ตั้งแต่ข้อ 1- 7 และข้อ 9

8.2 การกำหนดเวลาในการรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศตามช่วงเวลาการดำเนินงานแต่ละงานให้เหมาะสม

8.3 การควบคุมดูแลและส่งเสริมการจัดเก็บข้อมูล และสารสนเทศให้ตรงกับสิ่งที่กำหนดและช่วงเวลาตามข้อ 8.1 และข้อ 8.2

8.4 การนำข้อมูลและสารสนเทศไปใช้ประกอบการดำเนินงานในข้ออื่น ๆ ใช้ประกอบการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษาในข้อ 9 และใช้ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาต่อไป

9. การบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา จัดให้มีการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

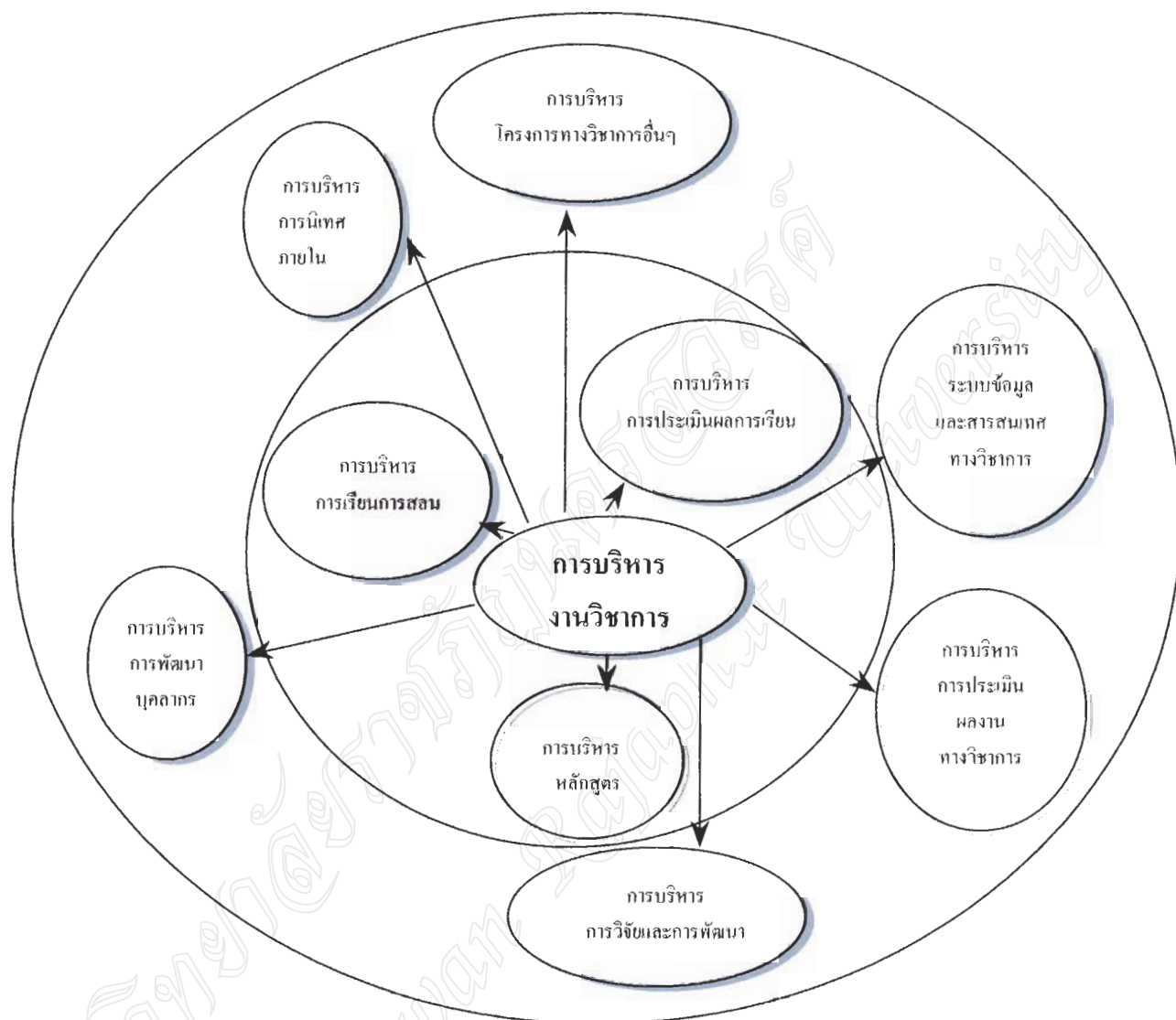
9.1 การกำหนดหัวข้อประเมินผลงานจากงานที่กล่าวแล้วในข้อ 1-8 ข้างต้น โดยคำนึงถึงการประเมินก่อนการดำเนินงาน (ควรทำ) การประเมินระหว่างการดำเนินงาน (ต้องทำ) และการประเมินผลหลังการดำเนินงาน (ต้องทำ)

9.2 การกำหนดวิธีการและเครื่องมือในการประเมิน รวมทั้งการจัดเตรียมในเรื่องดังกล่าว และการกำหนดช่วงเวลา เพื่อให้สามารถประเมินระหว่างการดำเนินงานได้

9.3 การควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการดำเนินการประเมินตามที่กำหนดในข้อ 9.1- 9.2

9.4 การสรุปผลและรายงานประจำปีเพื่อรายงานต่อสาธารณะและต่อหน่วยงานต้นสังกัด

9.5 การบริหารงานวิชาการทั้งหมดอาจสรุปเป็นแผนภาพดังต่อไปนี้ (กมล ภูประเสริฐ. 2544 : 17)



ภาพที่ 2.5 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

ที่มา : การบริหารวิชาการ กมล ภู่งประเสริฐ (2546 : 17)

จากภาพข้างบน จะเห็นว่าการบริหารวิชาการที่เป็นงานหลัก คือ การบริหารหลักสูตร การบริหารการเรียนการสอน และการบริหารการประเมินผลการเรียน ซึ่งอยู่ในวงกลมด้านใน การบริหารงานอื่น ๆ ที่เหลือจัดเป็นการบริหารงานรองที่ช่วยให้งานหลักมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นแต่ละงานมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานในวงกลมด้านนอกจะส่งผลกระทบต่องานในวงกลมด้านใน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 33-38) ได้กำหนดว่า งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วย

เจตนาที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการ ได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะ เป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง ในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีขอบข่าย / ภารกิจ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัด ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 : 12-13) ได้เสนอแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษา ในเขตพื้นที่และสถานศึกษาในด้านการบริหารงานวิชาการ คือ 1) ให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 2) มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญสูงสุด 3) มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้ 4) มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพ การจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้นทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา 5) มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนา การศึกษา โดยมี ขอบข่ายภารกิจ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
5. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
8. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การบริหารวิชาการถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอน เพื่อให้ นักเรียนได้เรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายของการพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาต้องจัดกิจกรรมการเรียนที่สอดคล้องกับธรรมชาติ ความสนใจและความถนัดของผู้เรียน เนื่องจากผู้เรียนมีความแตกต่างกัน มีความสนใจและความถนัดไม่เหมือนกัน การบริหารการศึกษาให้ผู้เรียนเกิดคุณภาพ การเรียนรู้หลักเกณฑ์ที่กำหนดที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นระบบที่จะสร้างความมั่นใจว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้คุณภาพ ผู้เรียนทุกคนเกิดการเรียนรู้ มีความสามารถและคุณภาพตามที่หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2. การบริหารงานงบประมาณ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 58 ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการและ การ ลงทุนด้านการศึกษางบประมาณ การเงินและ ทรัพย์สินทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครั้ว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศมาใช้เพื่อจัดการศึกษา

รุ่ง แก้วแดง (2546 : 110 – 113) ได้กล่าวถึง ในมาตรา 58 (1) ได้กำหนดให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยจัดเก็บภาษีเพื่อการศึกษาได้ตามความเหมาะสมตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งมาตรา 58 (2) กำหนดให้บุคคล ครอบครั้ว และสถาบันต่าง ๆ ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นให้แก่ สถานศึกษา และมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น รวมทั้งให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมและให้แรงจูงใจในการระดมทรัพยากรดังกล่าวโดยการสนับสนุน การอุดหนุนและใช้มาตรการลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีตามความเหมาะสมและความจำเป็น มาตรา 59 ให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล มี

อำนาจในการปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้ และจัดหาประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ทั้งที่เป็นที่ ราชพัสดุ ตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุ และที่เป็นทรัพย์สินอื่น รวมทั้งจัดการรายได้จากบริการของสถานศึกษา และเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์ และภารกิจหลักของสถานศึกษา ในส่วนของมาตรา 60 นั้น กำหนดให้รัฐจัดสรรงบประมาณแผ่นดินให้กับการศึกษา ในฐานะที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ โดยจัดสรรเป็นเงินงบประมาณเพื่อการศึกษาดังนี้

1. จัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไปเป็นค่าใช้จ่ายรายบุคคล (Block grant) ที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน การศึกษาภาคบังคับ และการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดโดยรัฐและเอกชนให้เท่าเทียมกัน

2. จัดสรรทุนการศึกษาในรูปของกองทุนกู้ยืมให้แก่ผู้เรียนที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อย ตามความเหมาะสมและตามความจำเป็น ซึ่งเฉพาะในรายการนี้ได้จัดสรรไว้ที่สำนักงานกองทุนฯ เพื่อจัดสรรลงไปให้ โรงเรียนตามนโยบายที่กำหนด

3. จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาอื่นเป็นพิเศษให้เหมาะสม และสอดคล้องกับความจำเป็นในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการเป็นพิเศษแต่ละกลุ่ม ตามมาตรา 10 วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ โดยคำนึงถึงความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา และความเป็นธรรม

รุ่ง แก้วแดง (2546 : 115 - 117) ได้กล่าวว่า ในคราวประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม 2545 ยืนยันมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2542 เรื่องนโยบายและแผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี และเห็นชอบวิธีการศึกษาและประมาณการ การใช้จ่ายต่อหัวการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับทุกประเภท ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการดำเนินการร่วมกับสำนักงบประมาณ ผลการประมาณการค่าใช้จ่ายเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ปีงบประมาณ 2546 สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐเป็นวงเงินทั้งสิ้น 23,140.67 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2545 จำนวน 7,315.14 ล้านบาท หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 46.22 โดยสรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

1. การศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ที่รัฐให้การอุดหนุนค่าใช้จ่ายระดับการศึกษาตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบโรงเรียน

2. ค่าใช้จ่ายสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ที่รัฐให้การอุดหนุนประกอบด้วย

2.1 ค่าใช้จ่ายพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเล่าเรียนและค่าอุปกรณ์การเรียน

2.2 ค่าใช้จ่ายเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. ผู้เรียนปกติจะได้รับเงินอุดหนุนรายหัวเท่ากับค่าใช้จ่ายพื้นฐานรวมกับเงินเดือนครู และบุคลากรทางการศึกษา

4. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ได้แก่ ผู้ด้อยโอกาสและยากจน ผู้เรียนที่พิการ ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษจะได้รับเงินเพิ่มเติมสำหรับผู้เรียนกลุ่มนี้ ประกอบด้วย ค่าเครื่องเขียน หนังสือ ตำรา แบบเรียน ค่าเสื้อผ้า ค่าอาหารกลางวัน ค่าอาหารเสริม (นม) ค่าอาหาร (ผู้เรียนประจำ) ค่าวัสดุอุปกรณ์การเรียนเฉพาะสำหรับผู้เรียนที่พิการตามความจำเป็น เป็นต้น

5. ค่าใช้จ่ายพื้นฐาน รัฐจัดสรรให้กับผู้เรียนในสถานศึกษาของรัฐและเอกชนอย่างเท่าเทียมกัน

6. ค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษา สำหรับสถานศึกษาของรัฐ จัดสรรให้ตามโครงสร้างและอัตราเงินเดือนครูในสถานศึกษาของรัฐ ส่วนการศึกษาเอกชน รัฐจัดสรรให้ตามเงินเดือนครู โดยเฉลี่ยต่อหัวที่คิดจากเงินเดือนครูในโรงเรียนเอกชนจริง

7. ค่าใช้จ่ายรายหัว ที่สถานศึกษาเอกชนได้รับอุดหนุนจะต่ำกว่าที่เคยได้รับอนุญาตให้เก็บตามเดิม จึงเปิดโอกาสให้สถานศึกษาเอกชน ที่ต้องการพัฒนาคุณภาพเรียกเก็บค่าใช้จ่ายจากผู้เรียนเป็นค่าธรรมเนียมอื่นเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ไม่เกินอัตราค่าใช้จ่ายต่อหัวภาครัฐ ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติกำหนด โดยบุตรข้าราชการสามารถเบิกเงินชดเชยได้ตามที่กรมบัญชีกลางกำหนด

8. สำหรับสถานศึกษาเอกชนที่ไม่ขอรับเงินอุดหนุน ให้สถานศึกษาเหล่านั้นพิจารณาเรียกเก็บค่าใช้จ่ายจากผู้เรียนได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

รุ่ง แก้วแดง (2546 : 122- 125) ได้กล่าวถึง แนวทางหนึ่งที่จะทำให้การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพก็คือ การนำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance-based budgeting) หรือ PBB มาใช้ ซึ่งเป็นระบบงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงาน ให้อิสระแก่ผู้บริหารในการบริหาร จัดการและรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน โดยเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากร (Resources) ที่ใช้ไปกับผลงานหรือผลผลิตที่จะได้รับ (Results) แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนระหว่างส่วนที่เพิ่มในงบประมาณกับส่วนที่เพิ่มขึ้นในผลผลิตหรือผลลัพธ์ จึงมีศัพท์ 2 คำที่สำคัญคือ ประสิทธิภาพ วัดได้โดยเปรียบเทียบผลที่ได้รับกับทรัพยากรที่ใช้ไป การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องได้ผลผลิตที่มากที่สุด โดยใช้ทรัพยากรที่น้อยที่สุด ประสิทธิภาพมุ่งเน้นการได้ผลตามที่ต้องการ ซึ่งกำหนดไว้ในนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงด้วยเพื่อให้การดำเนินงานจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้งบประมาณที่ค่อนข้างจำกัด และจะได้รับจัดสรรในลักษณะวงเงินรวม หน่วยงานต้องมีความพร้อมตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 ด้าน (7 Hurdles) คือ

1. การวางแผนงบประมาณ (Budget planning)
2. การคำนวณต้นทุนของกิจกรรมและผลิตผล (Activity costing)
3. การจัดการระบบการจัดซื้อจัดจ้าง (Procurement management)
4. การบริหารทางการเงิน/การควบคุมงบประมาณ (Financial management/fund control)
5. การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน (Financial and preferment reporting)
6. การบริหารสินทรัพย์ (Asset management)
7. การตรวจสอบภายใน (Internal audit)

ปัญญา แก้วกีร และสุภัทร พันธุ์พัฒนกุล (2545 : 32-35) ได้กล่าวถึง ในการบริหารงบประมาณ สถานศึกษาจัดตั้งงบประมาณภายใต้เขตพื้นที่การศึกษา และขอรับงบประมาณ โดยอนุมัติเงินประจำงวดจากสำนักงบประมาณโดยตรง ทั้งนี้สถานศึกษาอาจได้รับมอบหมายให้เบิกจ่ายจากสำนักงานคลังจังหวัดโดยตรง

1. รูปแบบของการจัดสรรเงินงบประมาณ แนวทางการบริหารงบประมาณเดิมที่มีการจัดสรรเป็นหมวดรายจ่าย 7 หมวด ตามแผนงานหรือโครงการ เมื่อเปลี่ยนไปสู่ความเป็นอิสระตามหลักการกระจายอำนาจ โดยมีแนวทางการบริหารจัดการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานจะมีรูปแบบการจัดสรรงบประมาณที่มีประเด็นสำคัญดังนี้

1.1 ให้อิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการทรัพยากรแก่สถานศึกษา ภายใต้ความรับผิดชอบ ความโปร่งใสและตรวจสอบได้

1.2 จัดสรรผ่านอุปสงค์หรือผู้เรียน โดยลดงบประมาณที่จัดสรรผ่านด้านอุปทานหรือสถานศึกษาลงตามลำดับ เพื่อสนองความต้องการของผู้เรียนซึ่งถือว่าสำคัญที่สุดสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาได้แก่

1.2.1 จัดสรรอุดหนุนทั่วไป เป็นค่าใช้จ่ายรายบุคคล

1.2.2 จัดสรรทุนการศึกษาในรูปแบบของกองทุนกู้ยืมแก่ผู้เรียนที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อย

1.2.3 จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาขึ้นเป็นพิเศษสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ

1.2.4 จัดสรรงบประมาณ เป็นค่าใช้จ่ายดำเนินการและงบลงทุน

1.2.5 จัดสรรกองทุนกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ

1.2.6 จัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาการศึกษา

2. แนวทางการบริหารงบประมาณ การบริหารงบประมาณจะปรับเปลี่ยนให้สถานศึกษา/เขตพื้นที่การศึกษา มีความเป็นอิสระ คล่องตัว พร้อมทั้งมีกระบวนการตัดสินใจ โดยผู้บริหารสถานศึกษา ภายใต้ความรับผิดชอบเพื่อความโปร่งใส และตรวจสอบได้ ทั้งนี้ต้องให้สังคมทุกส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้รัฐไม่จำเป็นต้องจัดการศึกษาโดยตรง อาจให้บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ สถาบัน องค์กรต่าง ๆ ในสังคมเข้ามามีส่วนในการจัดการศึกษา ด้วยเหตุนี้ส่วนกลางจะทำหน้าที่ด้านกำกับดูแล ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลค่านโยบาย แผน และมาตรฐาน รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากร โดยสถานศึกษาเป็นหน่วยปฏิบัติ ซึ่งเป็นหน่วยบริหารการเงินที่ทำหน้าที่เสนอเป้าหมายและความต้องการผ่านเขตพื้นที่การศึกษา ในระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน พร้อมทั้งเจรจาต่อรองและมีข้อตกลงร่วมกัน ให้เขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่โอนเงินไปยังสถานศึกษา วางฎีกา และเบิกเงินจากคลังจังหวัดคลังอำเภอ เพื่อโอนเงินให้สถานศึกษา

3. กระบวนการงบประมาณ มีขั้นตอนคือเมื่อได้รับอนุมัติจากสำนักงบประมาณแล้วเขตพื้นที่การศึกษาจะจัดสรรเงินงบประมาณไปยังสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ตามข้อตกลงในเรื่องเป้าหมายการดำเนินการและวงเงินงบประมาณ สถานศึกษาแต่ละแห่งจะต้องทำแผนกลยุทธ์ เพื่อจัดทำแผนงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง (Medium term expenditure framework : MTEF) ซึ่งเป็นแผนที่เชื่อมการตัดสินใจของงบประมาณรายจ่ายประจำปีกับกลยุทธ์การจัดสรรทรัพยากรระยะปานกลาง (ระยะ 3 ปี) ซึ่งช่วยให้เกิดความมั่นใจต่อการตัดสินใจเพิ่มหรือลดงบประมาณในแต่ละปีสอดคล้องกับ เป้าหมาย นโยบายคลังระยะปานกลาง หรือจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่แสดงถึงพันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ผลผลิต ผลลัพธ์ และการติดตามผลการดำเนินการ ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 (2546 : 13-14) ได้กล่าวถึง การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบเขตพื้นที่การศึกษา ตามโครงสร้างใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษากระจายอำนาจจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีคำสั่งและแนวปฏิบัติ และมอบอำนาจให้กับสถานศึกษาโดยตรงในการบริหารงบประมาณ ดังนี้

1. ให้สถานศึกษามีอำนาจปกครอง ดูแล บำรุง รักษาใช้ และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้แก่สถานศึกษา เว้นแต่การจำหน่ายอสังหาริมทรัพย์ที่มีผู้อุทิศให้แก่สถานศึกษาต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจำหน่ายอสังหาริมทรัพย์แล้วให้สถานศึกษารายงานให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบโดยเร็ว

2. ในกรณีที่จะต้องมีการจดทะเบียนสิทธิขึ้นทะเบียนหรือดำเนินการทางทะเบียนใด ๆ เกี่ยวกับทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้แก่สถานศึกษา ให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการทางทะเบียนดังกล่าวได้ในนามนิติบุคคลสถานศึกษา

3. ในกรณีนิติบุคคลสถานศึกษาถูกฟ้องคดี ให้สถานศึกษารายงานให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแจ้งให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทราบ เพื่อดำเนินการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบดำเนินคดี โดยเร็ว

4. สถานศึกษามีอิสระในการบริหารงบประมาณ ในส่วนที่ตั้งไว้สำหรับสถานศึกษา ตามที่ได้รับบริหารกำหนดวงเงินและได้รับมอบอำนาจจากเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามหลักเกณฑ์ที่เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ทั้งนี้ยกเว้นงบประมาณหมวดเงินเดือน

5. สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการพัสดุในส่วนที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบหรืออยู่ในวงเงินงบประมาณที่ได้รับมอบหมายตามหลักเกณฑ์ในข้อ เนี้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. การรับบริจาคเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้แก่สถานศึกษา ให้สถานศึกษารับบริจาคตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการรับเงินหรือสินทรัพย์ที่มีผู้บริจาคให้ทางราชการ และตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

7. การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเงินและบัญชีของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกาศกำหนด

8. ให้สถานศึกษาจัดทำบัญชีแสดงรายการรับ จ่ายเงินและทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้ตามข้อ 1 ไว้เป็นหลักฐานและให้สรุปรายการบัญชีทรัพย์สินดังกล่าวรายงานให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สถานศึกษาสังกัดทราบทุกสิ้นปีงบประมาณ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 39-50) ได้กำหนดว่า การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหาผลประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้น ต่อผู้เรียน มีขอบข่ายภารกิจดังนี้

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ
 - 1.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา
 - 1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา
 - 1.3 การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ

2. การจัดสรรงบประมาณ
 - 2.1 การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
 - 2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
 - 2.3 การโอนเงินงบประมาณ
3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
 - 3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
 - 3.2 การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
4. การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา
 - 4.1 การจัดการทรัพยากร
 - 4.2 การระดมทรัพยากร
 - 4.3 การจัดหารายได้และผลประโยชน์
 - 4.4 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา
 - 4.5 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา
5. การบริหารการเงิน
 - 5.1 การเบิกเงินจากคลัง
 - 5.2 การรับเงิน
 - 5.3 การเก็บรักษาเงิน
 - 5.4 การจ่ายเงิน
 - 5.5 การนำส่งเงิน
 - 5.6 การกักเงินไว้เบิกเหลือมปี
6. การบริหารบัญชี
 - 6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน
 - 6.2 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
 - 6.3 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์
 - 7.1 การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา
 - 7.2 การจัดหาพัสดุ
 - 7.3 การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง
 - 7.4 การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัวโปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหาประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

3. การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นการจัดระเบียบและดูแลบุคคลให้ทำงานเพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์การอยู่ในฐานะได้เปรียบทางการแข่งขันและได้รับผลงานมากที่สุด รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับสูงสุดและต่ำสุด รวมตลอดถึงการดำเนินงานต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกับคนทุกคนในองค์การนั้น

เสนาะ ตียาว (2539 : 18 – 22) ได้กล่าวถึง การบริหารงานในปัจจุบันได้วิวัฒนาการมาจากแนวคิดแบบเก่าและมีการเปลี่ยนแปลงมาเรื่อย ๆ จากผู้บังคับบัญชาสูงสุดเป็นผู้ออกคำสั่งแต่ฝ่ายเดียว จนกระทั่งให้คนงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้เกิดจากนักศึกษา นักเขียน นักวิจัย นักอุตสาหกรรม รัฐบาล กฎหมาย และผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันมีลักษณะ ดังนี้

1. การบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ (Scientific management) ผู้ริเริ่มนำเอาวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้เป็นคนแรกก็คือ Frederick W. Taylor เขาได้ทำการทดลองค้นคว้าหาวิธีทำงานเวลาที่ใช้ในการทำงานหน้าที่ เครื่องมือ ระบบอัตราค่าจ้าง และอื่น ๆ เพื่อหาหลักเกณฑ์ที่ดีที่สุดที่จะนำมาใช้ในการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

2. งานด้านสวัสดิการ (Welfare movement) ความคิดเห็นทางด้านสวัสดิการเริ่มขึ้นตั้งแต่ ค.ศ.1900 เป็นต้นมา ซึ่งเป็นการริเริ่มจากนายจ้างประกอบกับนักกฎหมายและเรียกร้องจากฝ่ายคนงาน ในระยะแรกการให้สวัสดิการของนายจ้างก็เพื่อชดเชยการให้ค่าจ้างต่ำ เวลาทำงานต่อวันที่ยาว และสภาพการทำงานที่ไม่ดี การช่วยเหลือทางด้านสวัสดิการได้แก่ สุขภาพอนามัย ทางสังคม และสภาพการทำงาน เพื่อให้คนงานตั้งใจทำงาน ผลดีอีกอย่างหนึ่งก็คือเป็นการดึงความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้างและคนงานให้ใกล้ชิดกัน

3. การบริหารการจ้างงาน (Employment management) สมัยก่อนการจ้างแรงงานขึ้นอยู่กับแผนก ควบคุม นั่นคือ การรับทำงานและการไล่ออกจากงานเป็นที่ของหัวหน้าคนงาน ผลที่เกิดขึ้นก็คือ อัตราการหมุนเวียนการจ้างแรงงานสูง ทำให้เกิดความรู้สึกในระดับผู้บริหารชั้นสูงกว่า หัวหน้าคนงานต้องรับภาระหน้าที่หนักเกินไป นอกเหนือไปจากงานด้านการผลิต การฝึกอบรม

การบำรุงรักษาและการควบคุมและ เห็นว่าเป็นเรื่องไม่เหมาะสม หัวหน้าคนงานจะต้องเลิกหน้าที่ดังกล่าวเสีย ประกอบกับหลักการจัดการงานตามหลักวิทยาศาสตร์ ได้เน้นถึงความสำคัญในการเลือกและบรรจุคนงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง จึงคิดกันว่างานการจัดจ้างและปลดคนงานควรมีระดับที่สูงกว่าหัวหน้าคนงาน และควรมีแผนกหนึ่งต่างหาก ในที่สุดแผนกหรือฝ่ายการจ้างแรงงาน ก็ถูกจัดตั้งขึ้นเป็นหน่วยงานหนึ่งในบริษัททำหน้าที่รับคนเข้าทำงาน เลือกคนงาน บรรจุแต่งตั้ง การเก็บบันทึกเกี่ยวกับคนงาน การฝึกอบรม และสวัสดิการ

4. จิตวิทยาทางอุตสาหกรรม (Industrial psychology) ผู้ที่นำเอาความรู้ทางจิตวิทยามาใช้กับการบริหารงานบุคคลในวงการอุตสาหกรรมก็คือ Hugo Muster berg นักจิตวิทยาชาวเยอรมัน ผู้ได้ชื่อว่าบิดาแห่งจิตวิทยาทางอุตสาหกรรม วิชานี้มีส่วนสำคัญในการศึกษาถึงพฤติกรรมของคนแต่ละคนธรรมชาติของคน และการกระตุ้นให้คนทำงานตามความสามารถของตน ซึ่งเป็นประโยชน์ในการคัดเลือก อบรม บรรจุการส่งเสริมสมรรถภาพของคนและการแก้ปัญหาอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับคน

5. สุขภาพและความปลอดภัย (Health and safety) การจัดให้มีการประกันทางด้านสุขภาพและความปลอดภัยของคนงานเกิดจากกฎหมายของรัฐ ในสหรัฐอเมริกาที่มีกฎหมายในเรื่องนี้เมื่อประมาณ ปี 1910-1920 สารสำคัญก็คือให้นายจ้างจ่ายเงินชดเชยแก่คนงานที่ได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุใดๆ อันเกิดจากการทำงาน คือให้คนงานมีประกันอุบัติเหตุได้รับการรักษาพยาบาลเมื่อได้รับการบาดเจ็บได้มีรายได้เลี้ยงตัวขณะที่ได้รับการรักษาและไม่สามารถทำงานได้หรือในกรณีทุพพลภาพ

6. ระบบสหภาพแรงงาน (Unionism) การรวมกลุ่มของฝ่ายคนงานในรูปของสมาคมแรงงานหรือ สหบาลกรรมการ มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญเพื่อก่อให้เกิดอำนาจต่อรองกับนายจ้าง หรือเป็นการถ่วงดุลทางเศรษฐกิจของนายจ้าง เพราะโดยลักษณะทางเศรษฐกิจนายจ้างมีอำนาจต่อรองเหนือลูกจ้างในเรื่องการจ้างค่าจ้างชั่วโมงทำงาน สภาพการทำงานและเงื่อนไขอื่นเกี่ยวกับการจ้างแรงงานที่นายจ้างจะกำหนดอย่างไรก็ได้ หากลูกจ้างไม่เห็นด้วยก็ถูกนายจ้างได้ตอบด้วยการไล่ออกจากงาน การรวมอำนาจต่อรองของคนงานในรูปของสมาคมแรงงานจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงฐานะของนายจ้างและลูกจ้างให้เท่าเทียมกัน

7. การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (Wage and salary administration) ปัจจุบันการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนเป็นระบบที่ดีและเชื่อถือได้ อัตราค่าจ้างไม่ได้ขึ้นอยู่กับอิทธิพลอย่างใดอย่างหนึ่งแต่เพียงอย่างเดียว แต่อาศัยปัจจัยหลายอย่าง ๆ อย่าง เช่น ค่าครองชีพ ลักษณะงาน ความรู้ความสามารถของผู้ใช้แรงงาน และระดับค่าจ้างทั่วไป ในตลาดแรงงาน ทำให้ลูกจ้างรู้ได้ล่วงหน้า

หน้าว่า โครงสร้างของค่าจ้างและเงินเดือนเป็นอย่างไร ถ้าเขาทำงานดี มีความสามารถเขาจะได้ค่าจ้างเท่าไรในอีกกี่ปีข้างหน้า

8. การพัฒนาและฝึกอบรม (Development and training) การฝึกอบรมพนักงานในองค์กรธุรกิจได้ขยายตัวมาตั้งแต่สิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่แล้ว ในระยะแรกมักจะมีการฝึกอบรมกันในหน่วยงานที่ทำหน้าที่ผลิตทั้งคนงานและหัวหน้า เพราะเห็นกันโดยทั่วไปในระหว่างผู้เกี่ยวข้องกับการผลิตว่าคนงานไม่ค่อยได้เรียนรู้งานใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ความรู้ความชำนาญมักจะได้มาจากการประสบการณ์หรือจากความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในอดีตมาเป็นบทเรียน จึงน่าจะได้มีการจัดหลักสูตรหรือโครงการอบรมขึ้นมา ซึ่งเสียเวลาและค่าใช้จ่ายคุ้มกับผลเสียที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่เข้าใจวิธีการใหม่ ๆ หรือความผิดพลาดในการทำงาน

9. แรงงานสัมพันธ์ (Labor relation) ในปัจจุบันองค์การมีขนาดใหญ่ขึ้น นายจ้างกับลูกจ้างอยู่ห่างกัน และปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในเรื่องเกี่ยวกับการจ้างแรงงานอาจเกิดขึ้นได้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการปฏิบัติตามสัญญาจ้างงานที่ดี การตกลงข้อพิพาทด้านแรงงานที่ดี หรือการเจรจาต่อรองระหว่างฝ่ายนายจ้างกับสมาคมลูกจ้างที่ดี ล้วนเป็นงานที่ต้องอาศัยความเข้าใจเฉพาะด้านทั้งนั้น การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันจะต้องมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจในแง่ของกฎหมาย การเจรจาต่อรองหรือการเรียกร้องให้มีการปฏิบัติตามสัญญาไว้ทำหน้าที่นี้โดยเฉพาะ

รุ่ง แก้วแดง (2546 : 129) ได้กล่าวว่า ตามทฤษฎีการบริหารองค์การของศาสตราจารย์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารธุรกิจ การบริหารรัฐกิจ หรือการบริหารการศึกษา ถือว่า คน คือ ปัจจัยสำคัญที่สุดในการทำงาน องค์การใดมีกำลังคนที่มีคุณภาพ องค์การนั้นย่อมประสบความสำเร็จ กระบวนการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้ง การมอบหมายงาน การพัฒนาหรือฝึกอบรม การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การประเมินผลการทำงาน การยกย่องให้รางวัล และการพ้นจากงาน จะเห็นว่ากระบวนการทั้งหมดนี้เป็นไปเพื่อให้องค์กรได้คนดีมีคุณภาพเข้ามาทำงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถทำงานให้เต็มที่จนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยที่คนเหล่านั้น ก็ได้รับการตอบแทนอย่างคุ้มค่า มีความสุขและประสบความสำเร็จในชีวิตด้วย

รุ่ง แก้วแดง (2546 : 131-132) ได้กล่าวถึง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หมวด 7 มีกรอบแนวคิดที่เป็นหลักยึดในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 4 เรื่อง คือ

1. การผลิตและพัฒนาครู โดยกำหนดให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง รวมทั้งให้รัฐจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

2. การเน้นความเป็นมืออาชีพ โดยกำหนดให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด

3. การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ มาตรา 55 ได้กำหนดให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ

4. การยกย่องให้รางวัล กำหนดให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

5. การให้ความสำคัญกับผู้ทรงภูมิปัญญาในท้องถิ่น โดยมาตรา 59 กำหนดให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

รุ่ง แก้วแดง (2546 : 132 - 137) ได้กล่าวถึง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นกฎหมายลูกฉบับหนึ่งของ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของสถาน 57 ศึกษาในการบริหารบุคคลของโรงเรียนไว้หลายประการ หลายเรื่องเคยเป็นอำนาจของกรม แต่ใน พ.ร.บ. ฉบับนี้ กำหนดให้เป็นอำนาจของกรรมการสถานศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาดังมีสาระสำคัญ ๆ ได้แก่

1. บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล มาตรา 26 กำหนดว่า ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาดังต่อไปนี้

1.1 กำกับ ดูแลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย กฎ ระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษากำหนด

1.2 เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

1.3 ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาต่อผู้บริหารสถานศึกษา

1.4 ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามอบหมาย

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล มาตรา 27 ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 ควบคุม ดูแลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย กฎ ระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา กำหนด

2.2 พิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2.3 ส่งเสริม สนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.4 จัดทำมาตรฐานภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2.5 ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

2.6 ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือคณะกรรมการสถานศึกษามอบหมาย

3. บทบาทของสถานศึกษาด้านการบรรจุและแต่งตั้ง มาตรา 47 กำหนดว่า ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา แต่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา อาจมอบให้หน่วยงานทางการศึกษาเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ก็ได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด มาตรา 53 ได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังความในวรรค 4 ดังนี้

- การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยครู ตำแหน่งครู และตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตาม มาตรา 38 ค.

- ในสถานศึกษาให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งโดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มาตรา 55 ให้มีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง กรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีที่กำหนดให้ดำเนินการตามความเหมาะสมดังนี้

3.1 ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูผู้สอนให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อให้สามารถผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานได้

3.2 ให้ดำเนินการในมาตรการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือเงินเดือนประจำตำแหน่ง เงินวิทยฐานะ แล้วแต่กรณี

3.3 ในกรณีที่ผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับที่กำหนด ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ

4. การกำหนดตำแหน่งและเงินเดือน มาตรา 38 กำหนดว่า ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี 3 ประเภท คือ ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะมีบุคลากรดังนี้

4.1 ครูผู้ช่วย

4.2 ครู

4.3 อาจารย์

4.4 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

4.5 ผู้อำนวยการสถานศึกษา

และมาตรา 39 กำหนดให้ตำแหน่งครูมีวิทยฐานะ 4 ระดับ คือ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีวิทยฐานะ 7 ระดับ คือ รองผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการชำนาญการ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการชำนาญการ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญและ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

5. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มาตรา 73 บัญญัติว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณา โดยการพิจารณาให้ยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผยมุ่งโปร่งใส และพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลักและความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ การเลื่อนขั้นเงินเดือนตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลัก ตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 76 ให้หน่วยงานการศึกษามีหน้าที่จัด

สวัสดิการ ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

6. การดำเนินงานทางวินัย หมวด 7 ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดมาตรการในการดำเนินการไว้อย่างครบถ้วน เช่น กรณีที่ถูกกล่าวหาว่า

กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 53 เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน รวมทั้งกรณีต่าง ๆ และมาตรา 100 กำหนดว่า เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. มีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 53 หรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนสั่งหรือปฏิบัติไปตามมตินั้น เพราะฉะนั้น การสอบสวนจึงเป็นอำนาจของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการดำเนินการทางวินัยมากขึ้นกว่าเดิม

7. การออกจากราชการ มาตรา 108 กำหนดว่า ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 53 พิจารณาเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการ จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับตั้งแต่วันขอลาออกก็ได้ แต่ต้องแจ้งการยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก พร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบ และเมื่อครบกำหนดเวลาที่ยับยั้งแล้ว ให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันถัดจากวันครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง สารบัญญัตินี้หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 53 สามารถสั่งยับยั้งการลาออกได้

ปัญญา แก้วกิติย และสุภัทร พันธุ์พัฒนากุล (2545 : 21) ได้กล่าวถึง บุคลากรในสถานศึกษาและ เขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู เป็นบุคลากรที่เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารจัดการทุกระดับทำให้องค์กรประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้า และบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบริหารบุคคลในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา ต้องให้ความสำคัญทุกกระบวนการขั้นตอน ตั้งแต่การพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาเพื่อสรรหา การบริหารบุคคล และกระบวนการพัฒนาการส่งเสริมขวัญกำลังใจ เพื่อให้มีผลต่อการพัฒนางานตามที่คาดหวัง ทุกขั้นตอนเป็นลักษณะการบริหารโดย องค์คณะบุคคลที่ประชาชนมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น และยึดหลักตามระบบคุณธรรม 4 ประการ ได้แก่ หลักความสามารถ (Competence) หลักความเสมอภาค (Equity) หลักความมั่นคง (Security) และหลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political neutrality)

ปัญญา แก้วกิติย และสุภัทร พันธุ์พัฒนากุล (2545 : 22 – 23) ได้กล่าวถึง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาจะประสบความสำเร็จ มีปัจจัยที่ควรคำนึงถึง ดังนี้

1. การยึดหลักการสำคัญตามระบบคุณธรรม ได้แก่ หลักความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมือง
2. การวางแผนกำลังคน โดยมีข้อมูลที่ทันสมัย เพื่อให้สถานศึกษา/เขตพื้นที่การศึกษาใช้ในการบริหารจัดการบุคคลให้บรรลุเป้าหมาย
3. การพัฒนาบุคคล โดยกำหนดนโยบายเพื่อเน้นการสร้างคน เป็นการลงทุนระยะยาว มีการพัฒนาบุคคลอย่างทั่วถึง ตรงตามความต้องการเป็นรายบุคคล ติดตามประเมินผลอย่างเป็น

ระบบ ทั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อทำงานได้ ทำงานดี ทำงานเก่ง สอนงานได้ มีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การดูงาน การโยกย้ายงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนา

4. การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพและให้ขวัญกำลังใจ

5. การให้บุคลากรมีส่วนร่วมและปลูกฝังอุดมการณ์ความเป็นเจ้าของ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 :33 – 56) ได้กล่าวถึงหลักการและแนวคิดในการบริหารงานบุคคลยึดหลักการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของ เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามนโยบาย กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนดตามหลักธรรมาภิบาล มีขอบข่ายภารกิจดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง

2. การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

4.1 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

4.2 การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่าง

เข้ม

5. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.1 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

5.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่การศึกษา

6. การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ

7. เงินเดือนและค่าตอบแทน

8. การเลื่อนขั้นเงินเดือน

9. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

10. การลาศึกษาต่อ

11. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

12. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

13. มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

14. การส่งเสริมวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

15. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

15.1 การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้กระทำความ

ผิดวินัยไม่ร้ายแรง

1.5.2 การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

16. การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการ ไว้ก่อน
17. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
18. การอุทธรณ์
19. การร้องทุกข์
20. การออกจากราชการ
21. การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
22. งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
23. งานยกเว้นคุณสมบัติ
24. งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
25. งานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 51 – 63) ได้กำหนดว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญมีขอบข่าย/ภารกิจดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
 - 1.1 การวิเคราะห์และการวางแผนอัตรากำลังคน
 - 1.2 การกำหนดตำแหน่ง
 - 1.3 การขอลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 2.1 ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
 - 2.2 การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว
 - 2.3 การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 2.3.1 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

2.3.2 การโอนหรือการเปลี่ยนสถานะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา 58

2.4 การบรรจุกลับเข้ารับราชการ การบรรจุกลับเข้ารับราชการตามกฎหมายว่าด้วยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีออกจากราชการ (มาตรา 64) ออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี(มาตรา 65) ออกจากราชการเพื่อเข้ารับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร (มาตรา 66) และลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 67)

2.5 การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.1.1 การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่

3.1.2 การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ (ม. 79)

3.1.3 การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง (ม.80)

3.1.4 การพัฒนากรณีไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ (ม. 55)

3.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีปกติและกรณีพิเศษ

3.2.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม คูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย

3.3 การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

3.4 การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน

3.5 เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น

3.6 งานทะเบียนประวัติ

3.6.1 การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

3.6.2 การแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

3.7 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.8 การขอมิบัติประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ

3.9 งานขออนุญาตไปต่างประเทศ งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานขออนุญาตลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้

ได้รับเงินวิทยพัฒน์ และการจัดสวัสดิการ ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

4. วินัยและการรักษาวินัย

- 4.1 กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง
- 4.2 กรณีความผิดวินัยร้ายแรง
- 4.3 การอุทธรณ์
- 4.4 การร้องทุกข์
- 4.5 การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

5. งานออกจากราชการ

- 5.1 การลาออกจากราชการ
- 5.2 การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- 5.3 การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป
- 5.4 การให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 5.5 การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน
 - 5.5.1 กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ
 - 5.5.2 กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ
 - 5.5.3 กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 5.5.4 กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป กรณีสงสัยว่าเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (ม. 30 (3))
 - 5.5.5 กรณีมีเหตุสงสัยว่าหย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม
 - 5.5.6 กรณีมีมลทินมัวหมอง
 - 5.5.7 กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

จากแนวความคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารบุคคล คน คือปัจจัยสำคัญที่สุดในการทำงานองค์กรใดมีกำลังคนที่มีคุณภาพ องค์กรนั้นย่อมประสบความสำเร็จ กระบวนการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้ง การมอบหมายงาน การพัฒนาหรือฝึกอบรม การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การประเมินผลการทำงาน

การยกย่องให้รางวัล และการพ้นจากงาน จะเห็นว่ากระบวนการทั้งหมดนี้ เป็นไปเพื่อให้องค์กรได้ คนดีมีคุณภาพเข้ามาทำงาน การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้ สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการ บริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสรภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิ บาล

4. การบริหารงานทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนพัฒนาการศึกษา การจัดการศึกษาตาม มาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การบริหารทั่วไปจะเป็นกิจกรรม สันับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาและหน่วยงานให้เกิดความคล่องตัวสามารถดำเนินการไป ผู้เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัญญา แก้วกีร และ สุภัทร พันธุ์พัฒนกุล (2545 : 36) ได้กล่าวถึง สถานศึกษามักแบ่ง การบริหารงานออกเป็น 6 งาน คืองานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานธุรการการเงิน และพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน เมื่องานด้านวิชา การ งบประมาณและบริหารงานบุคคล ได้แยกออกไปต่างหากแล้ว การบริหารงานส่วนที่เหลือคือ งานบริหารทั่วไป ซึ่งอาจประกอบด้วย งานธุรการ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์กับชุมชน โดยจำแนกภาระงานย่อยได้ ดังนี้

1. งานธุรการ ประกอบด้วย งานสารบรรณ การดำเนินการทั่วไปของสถานศึกษาตาม ระเบียบแบบแผนของทางราชการ การควบคุมงานเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ เช่น สมุดหมายเหตุ ทะเบียนครู ทะเบียนนักเรียน บัญชีเรียกชื่อ สถิติต่าง ๆ เป็นต้น
2. งานอาคารสถานที่ ประกอบด้วย การจัดสำนักงาน ห้องธุรการ ห้องพัสดุ ห้องพยาบาล ห้องประชุมและห้องอื่น ๆ การดูแลรักษาและปรับปรุงอาคารสถานที่ อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย รวมทั้งการปรับปรุงบริเวณให้มีภูมิทัศน์ที่ดี ร่มรื่น สะอาดและปลอดภัย
3. งานความสัมพันธ์กับชุมชนประกอบด้วย การให้ความร่วมมือกับชุมชน เช่น ให้ความรู้ให้ยืมอุปกรณ์ อาคารสถานที่ ให้บุคลากรไปร่วมกิจกรรมในชุมชน รวมทั้งการรับความ ช่วยเหลือจากชุมชน เช่น ให้ชุมชนเข้ามาร่วมบริหารงานโรงเรียน เชิญมาเป็นวิทยากรวิชาชีพ เป็นต้น งานความสัมพันธ์กับชุมชน จะมีบทบาทสำคัญมากขึ้น ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่ง ชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้ชุมชนมีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมในการจัดการ ศึกษา โดยเป็นกรรมการสถานศึกษา และการระดมทุนและทรัพยากรทางการศึกษาซึ่งถือเป็นเรื่อง สำคัญที่ต้องตระหนักต่อความร่วมมือปฏิบัติงานกับชุมชน อย่างดี

ปัญญา แก้วกีธูร และ สุภัทร พันธุ์พัฒนกุล (2545 :38-39) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารทั่วไปในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องเป็นภาวะผู้นำสูงปัจจัยแรกของความสำเร็จขององค์กรทั้งสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คือ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีความรู้ ทักษะ และ ความสามารถในการดำเนินงานเป็นอย่างดี เป็นผู้วิสัยทัศน์ รู้พันธกิจของหน่วยงานชัดเจน เป็นผู้มีความสามารถ ครองคน และครองงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาตนเองให้ทันสมัย ทันทต่อเหตุการณ์ และ ทันความเปลี่ยนแปลงสามารถติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารระดับสูงได้ เข้าใจเพื่อนร่วมงานทุกระดับ และสามารถนำเสนองาน รวมทั้งการรายงานผลการปฏิบัติงาน ด้วยวาจาและเอกสารได้เป็นอย่างดี ในภาวะที่การบริหารทั่วไปอยู่ในระยะการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจะต้องศึกษาทำความเข้าใจในภารกิจที่กำหนดให้ เพื่อให้การบริหารทั่วไปสามารถส่งเสริมและสนับสนุนการบริการงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงบประมาณได้เป็นอย่างดี

2. การจัดบุคลากรปฏิบัติงานให้ตรงกับความสามารถและความถนัด การบริหารทั่วไปในระดับสถานศึกษาจะต้องมีบุคลากร /เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการมาดำเนินงานบริหารทั่วไปไม่ใช่ครูให้ครูผู้สอนมาทำหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี กล่าวคือครูผู้สอนจะได้มีเวลาปฏิบัติการสอนได้เต็มเวลา และเจ้าพนักงานธุรการก็จะได้รับผิดชอบงานสารบรรณ การจัดสำนักงาน รวมถึงการให้บริการงานอื่น เช่น การจัดรถรับส่งนักเรียน การจัดอาหารกลางวัน เป็นต้น การจัดบุคลากรให้รับผิดชอบงานบริหารทั่วไปเป็นเรื่องสำคัญจะต้องจัดให้มีบุคลากรที่รับผิดชอบงานนี้เป็นการเฉพาะ จึงจะทำให้การปรับเปลี่ยน และ พัฒนาทักษะการดำเนินงานในสำนักงานเป็นอย่างดีและบุคลากรดังกล่าว ควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น การเรียนรู้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในงาน เป็นต้น

3. การจัดระบบสำนักงานที่ดี ปัจจุบันมีการพัฒนาระบบการจัดสำนักงานใหม่ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น โดยเฉพาะระบบงานสารบรรณ ส่วนใหญ่งานเอกสารจะใช้คอมพิวเตอร์แทนพิมพ์ดีด ซึ่งทำให้การจัดเก็บรวบรวมข้อมูล และการจัดแบบฟอร์มการพิมพ์ มีความสะดวกรวดเร็ว บางสำนักงานได้มีการต่อเชื่อมโยงคอมพิวเตอร์เข้าด้วยกัน (ระบบ LAN) รวมทั้งการจัดระบบอินเทอร์เน็ตและอินทราเน็ตในสำนักงานด้วย ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดังกล่าวเป็นส่วนสำคัญในการจัดระบบสำนักงานให้ถูกต้องและเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี

4. การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทรัพยากรซึ่งรวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก สาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ กระดาษ เป็น

ปัจจัยหลักในการบริหารงานที่มีกฏกติกาและสถานศึกษาและหน่วยงานจึงควรสอดคล้องดูแล และสร้างความตระหนักให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าและประหยัด

5. การประเมินตรวจสอบผลการดำเนินงานเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง การประเมินและตรวจสอบการดำเนินงานเป็นวิธีการที่ถือว่าเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กร โดยเทียบเคียงกับเป้าหมายที่กำหนด สถานศึกษาจำเป็นต้องประเมินและตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการทางวิชาการ ว่าส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนมากน้อยเพียงใดแล้วปรับปรุงเป็นระยะ ๆ ให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้มากขึ้น

6. การนำผลการประเมินมาปรับปรุงกระบวนการบริหารทั่วไป การนำผลการประเมินมาปรับปรุงกระบวนการบริหารทั่วไปนั้น มุ่งเพื่อให้เกิดความคล่องตัว สะดวก และรวดเร็ว ดังจะเห็นได้ว่าปัจจุบันมีการปฏิรูประบบการบริหารภาครัฐ ก็มุ่งเน้นในการปรับบทบาท อำนาจหน้าที่ และขนาดขององค์กรให้เล็กกะทัดรัดและคล่องตัว การแก้ไขและพัฒนาโดยนำผลการประเมินมาใช้จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรทั้งสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานใด ๆ มิได้หมายถึง คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการเท่านั้น แต่ต้องหมายรวมถึงวัฒนธรรมขององค์กร และวัฒนธรรมในการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้น ๆ ด้วยจึงจะประสบความสำเร็จโดยแท้

การจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion FGD.)

การสนทนากลุ่ม เป็นวิธีการเก็บข้อมูลของการวิจัยเชิงคุณภาพวิธีหนึ่ง ซึ่งได้รับความสนใจอย่างมากในวงการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และการวิจัยการตลาดของวงการธุรกิจ เพราะเป็นวิธีการศึกษาให้ได้มาซึ่งข้อมูลเพื่อวัดความรู้ ทักษะและพฤติกรรมของมนุษย์ รวมทั้งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมนั้น ๆ โดยอาศัยหลักของการเชิญผู้เป็นกลุ่มเป้าหมายมานั่งคุยกัน โดยมีผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) บริหารกลุ่มให้สนทนาครอบคลุมเนื้อหาสาระที่ต้องการผู้ร่วมสนทนาจะได้ออกมาจากการเลือกสรรตามหลักเกณฑ์ที่นักวิจัยกำหนดไว้ว่าจะเป็นผู้สามารถให้คำตอบที่เป็นความรู้ และทัศนคติตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา และเป็นตัวอย่างที่ดีจากชุมชนหรือกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ

เทคนิคที่ใช้การจัดสนทนากลุ่มคือ การใช้พลวัตของกลุ่ม (Group dynamic) เป็นสิ่งกระตุ้นให้คนแสดงความคิดเห็น และทัศนะของตนออกมาอย่างเปิดเผย และจริงใจ คำตอบที่ได้จากการสนทนากลุ่มจะเป็นคำตอบในเชิงเหตุผลที่ได้รับจากการกลั่นกรองจากสมาชิกในวงสนทนา

ซึ่งการสนทนาจะมีการบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และบันทึกไว้ในเทปบันทึกเสียงเพื่อนำไปวิเคราะห์หาข้อสรุปของสาระคำตอบนั้น

ประวัติความเป็นมาของการสนทนากลุ่ม

การสนทนากลุ่มถูกนำมาเผยแพร่ครั้งแรกในงานเขียนของ โรเบิร์ต เมอร์ตันและคณะ (Robert Merton and others อ้างถึงใน Vaughn, Schumm และ Sinagub 1996 : 3-4) กล่าวว่า เมอร์ตัน (Merton) ได้ชื่อว่าเป็นบิดาของการสนทนากลุ่ม ในครั้งแรกที่เขาไปทำงานที่มหาวิทยาลัยโคลัมเบีย Paul Lazarsfeld เป็นโปรเฟสเซอร์ที่นั่นอยู่แล้ว ได้เชิญ Merton ไปรับประทานอาหารเย็นที่บ้านขณะนั้น Lazarsfeld ก็ได้รับโทรศัพท์จาก the Office of Facct and Figures (the predecessor of the Office of War Information) จึงได้สนทนากับ Merton ว่าสำนักงานดังกล่าวต้องการประเมินการตอบสนองของสาธารณชนเกี่ยวกับโปรแกรมจิตวิทยาในวิทยุในสภาวะสงคราม (Radio War Morale Programs) และ Lazarsfeld ได้เชิญให้ Merton ร่วมงานในการประเมินครั้งนี้ด้วย

เมื่อ Merton ได้เข้าไปใน Radio studio เป็นครั้งแรกเขาได้เห็นกลุ่มประชาชนประมาณ 12 คน นั่งเป็นแถวบนเก้าอี้ที่มีปุ่มอยู่ข้าง ๆ เมื่อเขา (ประชาชน) ได้ยินโปรแกรมวิทยุที่เขาคิดว่าเป็นการตอบสนองในทางลบจะกดปุ่มแดง ถ้าคิดว่าเป็นการตอบสนองในทางบวกจะกดปุ่มเขียว จากเหตุการณ์นี้ทำให้ Merton ได้ริเริ่มสถานการณ์การสนทนาแบบใหม่ และเมื่อสิ้นสุดกระบวนการสนทนา Merton ได้เสนอว่ากระบวนการประเมินแบบนี้เป็นที่น่าสนใจ และผลที่ได้เป็นสิ่งค้นพบที่สำคัญ เขาจึงได้แนะนำให้ใช้กระบวนการสนทนาแบบนี้เป็นการค้นหาคำตอบ เป็นการเริ่มต้นการนำ Focus group interview มาใช้โดย Merton ได้แสดงให้เห็นว่า Focus group interview เป็นการออกแบบที่สนับสนุน 2 บทบาท คือ เป็นการตรวจสอบการประเมินประสบการณ์ที่มีอยู่เดิม (Concrete experiment) เช่น การตอบสนองต่อ Radio programs และการตอบสนองให้ประสบการณ์กลับคืนมา (Recurrent experiment)

ความหมายของการจัดสนทนากลุ่ม

มอร์แกน (Morgan. 1988 : 9) กล่าวว่า ในรูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพ การสนทนากลุ่ม เป็นพื้นฐานของการสนทนา เป็นกลุ่ม ซึ่งไม่ใช่ความรู้สึก ของการสลับสับเปลี่ยนระหว่างคำถามของผู้วิจัย และการตอบสนองของผู้ร่วมวิจัย แต่เป็นการปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่ม ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการ โดยใช้บทบาทของผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) เป็นผู้คอยซักถามและจุดประเด็น

เบิร์ก (Berg. 1995 : 68) กล่าวว่า การสนทนากลุ่มเป็น วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพในสิ่งแวดล้อม หรือสถานการณ์หนึ่ง ๆ โดยใช้กลุ่มคนที่เป็นผู้รู้เรื่องที่จะศึกษาชัดเจนเข้ากลุ่มสนทนา ภายใต้การนำของผู้ดำเนินการสนทนาภายในเวลาจำกัดเมื่อมีการเลือกกลุ่มที่เหมาะสมจะเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สนทนาภายในกลุ่ม ความคิดเห็นของคนๆ หนึ่งในกลุ่มจะไปกระตุ้นให้ผู้ร่วมกลุ่มคนอื่นๆ อยากแสดงความคิดเห็นเป็นการระดมสมองของสมาชิกในกลุ่ม

วอห์น ชัมม์ และ ซินากับ (Vaughn, Schumm and Sinagub. 1996 : 5) กล่าวว่า การสนทนากลุ่มเป็นกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นการรวบรวมบุคคลที่เป็นเป้าหมายที่ได้รับการถูกขอร้องจำนวน 6-12 คน โดยมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน (Relatively homogeneous) มีผู้ดำเนินการสนทนาพร้อมด้วยคำถามที่ได้รับการจัดเตรียมเพื่อนำไปสู่การตอบสนองของผู้ร่วมสนทนา โดยมีจุดมุ่งหมายในการให้ผู้สนทนาแสดงการรับรู้ ความรู้สึก ทศนคติ และความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่ศึกษาการสนทนากลุ่มจะไม่ก่อให้เกิดข้อมูลเชิงปริมาณที่สามารถอ้างอิงไปยังประชากรกลุ่มใหญ่ได้

วีรสิทธิ์ สิทธิไตรย์ และโยธิน แสงวดี (2530 : 47) กล่าวว่า การสนทนากลุ่ม คือ การรวบรวมข้อมูลจากนั่งสนทนากับผู้ให้ข้อมูลเป็นกลุ่ม ซึ่งผู้ร่วมสนทนากลุ่มได้มาจากการเลือกสรรตามหลักเกณฑ์ที่นักวิจัยกำหนดไว้ว่าจะเป็นผู้ที่สามารถให้คำตอบตรงประเด็นและสามารถตอบวัตถุประสงค์ที่สนใจศึกษามากที่สุด

โยธิน แสงวดี (2536 : 47) กล่าวว่า การสนทนากลุ่มเป็นเทคนิคอันหนึ่งในการวิจัยเชิงคุณภาพมีลักษณะเป็นการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง และเป็นอิสระในหัวข้อที่กำหนดให้ของกลุ่มบุคคลที่ได้รับการเลือกสรร ในวงสนทนาจะมีพิธีกรเป็นผู้ดำเนินการสนทนาให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระที่ต้องการ และเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด สาระจากการสนทนากลุ่มจะมีการบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์ และอยู่ในเทปบันทึกเสียงเพื่อนำไปวิเคราะห์หาข้อสรุปของหัวข้อวิจัยนั้น

ภาณี วงษ์เอก (2531 : 400) กล่าวว่า การสนทนากลุ่ม เป็นการนั่งสนทนากันระหว่างผู้ให้สัมภาษณ์เป็นกลุ่ม ในระหว่างการสนทนากันของผู้ให้สัมภาษณ์นั้นจะมีผู้ดำเนินการสนทนาเป็นผู้คอยจุดประเด็นการสนทนา เพื่อเป็นการชักจูงใจให้บุคคลกลุ่มนี้ได้แสดงความคิดเห็นต่อประเด็นหรือ แนวทางในการสนทนาได้กว้างขวางลึกซึ้ง และละเอียดที่สุดที่จะเป็นไปได้ในการสนทนาคงกล่าวมีลักษณะเปิดกว้างที่จะให้ผู้เข้าร่วมสนทนาแต่ละคนวิพากษ์วิจารณ์ หรือ มีข้อสงสัยถามผู้เข้าร่วมสนทนาอื่น ๆ หรือตอบข้อวิพากษ์นั้น ๆ ได้รวมทั้งตั้งผู้ดำเนินการสนทนาด้วยการที่ผู้ร่วมสนทนาเหล่านี้มีปฏิริยาโต้ตอบกันในการสนทนานั้น จะเป็นสิ่งที่เราใจให้เกิดการสนทนาในระดับลึก ยิ่งขึ้นในแต่ละประเด็น

จากนิยามดังกล่าว สรุปได้ว่า การสนทนากลุ่ม เป็นวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพวิธีหนึ่งโดยใช้กลุ่มคนที่เป็นผู้รู้เรื่องที่จะศึกษาชัดเจนเข้ากลุ่มสนทนา ภายใต้การนำของผู้ดำเนินการสนทนาเป็นผู้คอยจุดประเด็นการสนทนา เพื่อเป็นการชักจูงใจให้บุคคลกลุ่มนี้ได้แสดงความคิดเห็นต่อประเด็นหรือแนวทางในการสนทนาได้กว้าง ขวางลึกซึ้ง และครอบคลุมเนื้อหาสาระที่ต้องการ

วัตถุประสงค์ของการจัดสนทนากลุ่ม

วีรสิทธิ์ สิทธิไตรย์ และโยธิน แสงวงดี (2536 : 9) กล่าวว่า

1. ใช้เพื่อสร้างให้เกิดสมมุติฐานใหม่ (Generating Hypothesis)
2. ใช้เพื่อสำรวจความคิดเห็น ทักษะคิของกลุ่มประชากรต่อปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นที่สนใจจะศึกษา
3. ใช้ในการทดสอบแนวคิดในเรื่องที่เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ที่ผลิตขึ้นมาใหม่
4. ใช้ในการบำบัดรักษา เป็นการรวมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการช่วยแก้ปัญหาชีวิตแก่กันและกัน
5. ใช้ในการประเมินผลการวิจัยต่าง ๆ หรือโครงการพัฒนา หรือประเมินผลทางด้านธุรกิจ
6. ใช้ในการพัฒนาแบบสอบถาม และสัมภาษณ์
7. ใช้เพื่อเป็นการค้นหาคำตอบที่ยังคลุมเครือ หรือไม่แน่ชัดในการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อช่วยเสริมงานวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
8. ใช้ประโยชน์ในการทำการศึกษานำร่อง (Pilot study) ศึกษาบางเรื่องเพื่อเป็นแนวทางในการทำกรณีศึกษา (Case study) ต่อไป

องค์ประกอบของการจัดสนทนากลุ่ม (Components of Conducting Focus Group Discussion)

1. สิ่งแรกที่ต้องทำในเรื่องของการสนทนากลุ่ม คือ การกำหนดเรื่องที่จะทำการศึกษากำหนดหัวข้อเรื่องนี้ อาจเกิดมาจากสภาพปัญหาต่าง ๆ ในสังคมขณะนั้น หรือเรื่องที่ผู้วิจัยสนใจตลอดจนแนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ
2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยกำหนดจากปัญหาการวิจัย ซึ่งในการสนทนากลุ่ม จำนวนวัตถุประสงค์ที่ดีที่สุดควรมีประมาณ 2-3 หัวข้อ (Vaughn, Schumm และ Sinagub. 1996 : 120)
3. กำหนดประเด็น หรือตัวแปร หรือตัวบ่งชี้ที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะทำการศึกษาเพื่อมาสร้างเป็นแนวทางในการสนทนา ซึ่งกำหนดประเด็น หรือ ตัวแปรนั้น ทำได้โดยจำแนก

แยกแยะมาจากวัตถุประสงค์ของการศึกษา วัตถุประสงค์ต้องการทราบอะไร ก็กำหนดประเด็น หรือ สมมติฐาน และตัวแปรออกมาแล้วนำมาสร้างเป็นแนวคำถามย่อย ๆ

4. แนวคำถาม หรือ กรอบคำถาม และ การเรียงคำถาม คือ แนวทางในการสนทนาซึ่ง เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บรรยากาศของกลุ่มราบรื่นสนุก ไม่เคร่งเครียด มีการนั่งถกประเด็นปัญหา กันแบบจับเข่าคุยกันที่แท้จริง เป็นการแลกเปลี่ยนความเห็นอย่างจริงจัง และจริงใจ แนวทางการ สนทนานี้ได้จากการนำคำถามที่ร่างไว้มาเรียงเป็นข้อย่อยจัดลำดับ หรือผูกเป็นเรื่องราว เพื่อนำการ สนทนาเป็นขั้นตอน และ จัดตามลำดับความคิดเป็นหมวด หรือหัวข้อใหญ่ วิธีการแนวคำถาม หรือ การกำหนดปัญหาย่อย ๆ นั้น ผู้วิจัยจะต้องศึกษาจากทฤษฎีแนวความคิด ตลอดจนงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับเรื่องที่กำลังศึกษาอยู่นั้น กล่าวคือ จะต้องมีการรอบในการวิจัย หรือเมื่อต้องการศึกษาใน เรื่องใดนั้นจะต้องนำแนวคิดใดบ้างมาใช้ศึกษา หรือ นำคำถามใดบ้างมาซักถาม หรือมาใช้เป็นคำ ถามในการวิจัย และที่สำคัญในการที่ตั้งคำถามใดขึ้นมาหนึ่ง จะต้องนำวัตถุประสงค์ของการวิจัยมา พิจารณาเสมอ (Morgan, 1988 : 55) นั่นคือนำวัตถุประสงค์ของการวิจัยแต่ละข้อ ไปจำแนกแตก เป็นตัวแปรแล้วมาสร้างเป็นคำถาม โดยคำถามแต่ละคำมีสมมติฐานไว้ในตัวเองว่าทำไมเป็นอย่าง นี้ เพราะอะไร อย่างไร (โยธิน แสงวดี, 2536 : 89) วอห์น ชัมม์ และซินากับ (Vaughn , Schumm and Sinagub, 1996 : 40) กล่าวว่าข้อสรุปที่สำคัญ ในการตั้งคำถามในการสนทนา กลุ่มไว้ดังนี้ 1) ระบุแนวคิดสำคัญ (Key idea) ที่จะสัมพันธ์กับประเด็นที่ต้องการศึกษา 2) แนวคิดสำคัญต้องได้รับการอธิบายที่ชัดเจน 3) ระบุคำถามที่กระตุ้นให้ผู้ร่วมสนทนาได้คิด และแสดงออกมาอย่างเข้มข้น (Strongly) เกี่ยวกับแนวคิดสำคัญนั้น 4) ต้องมีความชัดเจนในภาษา และคำศัพท์ที่ใช้สนทนา ตลอดจนการสื่อสารภายในกลุ่ม 5) คำถาม และข้อมูลจากผู้ร่วมสนทนา คาดว่าสามารถใช้ ตอบคำถามการวิจัย และจุดประสงค์การวิจัย 6) ข้อมูลที่ได้จากผู้ร่วม สนทนาคาดว่าสามารถพิสูจน์สมมติฐาน หรือ ชัดเกลา (Refining) สมมติฐานได้

5. การคัดเลือกผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนา และจำนวนผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนา (นภกรณี หะวานนท์, 2534 : 16 ,Vaughn , Schumm and Sinagub, 1966 : 58) กล่าวว่า การ สนทนากลุ่ม คือ การเชิญคนมานั่งคุยกันเป็นกลุ่ม ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลจากกลุ่มที่มานั่งคุยกัน ดัง นั้น การเลือกกลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนาเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะได้คำตอบที่ตรงประเด็นกับเรื่อง ที่ ต้องการศึกษา โดยทั่วไปผู้วิจัยจะต้องกำหนดกฎเกณฑ์ในการเลือกผู้ร่วมสนทนาในแต่ละกลุ่มไว้ ล่วงหน้า กฎเกณฑ์ ดังกล่าวจะขึ้นกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หลักสำคัญประการหนึ่งในการ จัดคนเข้ากลุ่มสนทนาคือภายในกลุ่มแต่ละกลุ่มผู้ร่วมสนทนาควรมีภูมิหลังและคุณลักษณะบาง ประการที่คล้ายคลึงกัน (Homogenous) เพราะการมีภูมิหลัง และประสบการณ์ที่คล้ายคลึงกันจะมี ส่วนทำให้ผู้ร่วมสนทนารู้สึกสบายใจ และแสดงความคิดเห็นสนับสนุน หรือโต้แย้งซึ่งกันและกัน

อย่างเปิดเผย และ ยังเป็นการแก้ไขปัญหาไม่ให้เกิดความครอบงำทางปัญญา หรือ ความคิดของผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนาด้วยตนเอง เช่น ถ้าในวงสนทนามีผู้มีความรู้สูง มีระดับการศึกษาสูงกว่าคนอื่น ๆ สมาชิกคนอื่นก็ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น เพราะเกรงว่าจะพุดผิด อีกประการหนึ่งคนที่มีความรู้สูงมาก ๆ อาจจะเป็นคนพุดมาก รู้มากทำให้สมาชิกคนอื่น ๆ ไม่อยากแสดงความคิดเห็น หรือถ้าในวงสนทนามีผู้นำชุมชนร่วมสนทนาด้วย จะทำให้สมาชิกคนอื่น ๆ แสดงความคิดเห็น คล้อยตามผู้นำชุมชนทุกอย่าง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความเคารพนับถือ ศรัทธา หรือความเกรงใจ ความกลัวในอำนาจของตัวผู้นำ นภากรณ์ หะวานนท์ (2534 : 15) ได้กล่าวว่า การสนทนากลุ่ม ไม่ใช่เป็นกลุ่มที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ แต่เป็นกลุ่มที่นักวิจัยได้จัดขึ้น โดยเชิญผู้ให้ข้อมูลมานั่งคุยกัน แล้วซักถามพุดคุยและสร้างบรรยากาศในวงสนทนาให้เป็นธรรมชาติ ให้ทุกคนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันรวมกันถกประเด็นปัญหาการวิจัย จำนวนผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนามีจำนวน 6-12 คน วีระสิทธิ์ สิทธิไตรย์ และ โยธิน แสงวดี (2536 : 3) กล่าวว่ากลุ่มของวงสนทนาประกอบด้วยผู้เข้าร่วมสนทนา 7-8 คน เพราะเป็นขนาดพอเหมาะที่จะก่อให้เกิดการถกประเด็นปัญหาและเสวนากลุ่ม และมอร์แกน (Morgan . 1988 : 43) ได้กล่าวว่ากลุ่มที่มีประสิทธิภาพที่สุดที่ทำให้เกิดการอภิปรายอย่างกว้างขวาง (Dynamic of discussion) คือ มีผู้เข้าร่วมสนทนา 6-10 คน

6. บุคลากรในการจัดกลุ่มสนทนา ในการจัดกลุ่มสนทนาแต่ละครั้งควรประกอบด้วย บุคคลต่อไปนี้

6.1 ผู้ดำเนินการสนทนาเป็นผู้เปิดการสนทนากลุ่ม เป็นผู้ตั้งคำถามตลอดจนกำกับการสนทนาของกลุ่ม ให้เป็นไปตามแนวทางของหัวข้อการศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนละเอียดที่สุดในเวลาที่กำหนด ดังนั้นผู้ดำเนินการสนทนาควรมีคุณลักษณะดังนี้

6.1.1 ต้องเป็นผู้มีบุคลิกดี สุภาพอ่อนน้อม และมีมนุษยสัมพันธ์ดี บุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญมากในการสร้างบรรยากาศการสนทนา โดยไม่ถือเป็นเรื่องการทำงาน หรือเรื่องที่เครียดและต้องเป็นผู้พูดและฟังภาษาถิ่นได้ (ภาษาท้องถิ่นที่ศึกษา)

6.1.2 ต้องเป็นผู้รู้จักปัญหา รู้จักทฤษฎีและรู้จักวิธีการควบคุมประเด็นควบคุมการสนทนาแบบกลุ่มเป็นอย่างดี สามารถชักจูงให้สมาชิกกลุ่มอธิบายความรู้สึกในประเด็นที่ซักถามนั้นออกมาให้ได้ว่ามีความคิดเห็นหรือมีทัศนคติอย่างไร

6.1.3 ต้องเข้าใจในปัญหา วัตถุประสงค์ และแนวทฤษฎี ตลอดจนประเด็นหรือสมมติฐานของงานศึกษานั้น ๆ ต้องทราบถึงข้อคำถามตามแนวคำถามอย่างละเอียด ในระหว่างที่นั่งสนทนากับ ผู้ดำเนินการสนทนาจะต้องคิดวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับไปด้วยตลอดเวลา และมีการตั้งคำถามย้อนกลับเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการอย่างละเอียดและตรงประเด็น

6.2 ผู้จดบันทึกการสนทนา (Note taker) จะทำหน้าที่จดคำพูดทุกคำพูดที่จะจดบันทึกตลอดจนจดอากัปกริยาท่าทางของสมาชิกผู้เข้าร่วมกลุ่มด้วย เพราะการไม่พูดและการนั่งเฉย ๆ อาจไม่ใช่การไม่มีความเห็น เพราะแววตา ท่าทางก็อาจจะแสดงถึงความเห็น หรือคำตอบได้ การพยักหน้า การส่ายหน้า และสีหน้าก็เป็นการแสดงออกถึงความเห็นหรือคำตอบได้ ผู้จดบันทึกต้องทำหน้าที่จดบันทึกอย่างเดียว ไม่ควรสนทนาด้วย

6.3 ผู้ช่วยทั่วไป (Assistant) จะทำหน้าที่ทั่วไป เป็นบุคคลที่คอยเอื้ออำนวยและให้ความสะดวกแก่ผู้ที่อยู่ในกลุ่มสนทนา เช่น คอยบริการเครื่องดื่มของขบเคี้ยวแก่ผู้ร่วมสนทนา บันทึกเทป เปลี่ยนเทป ตลอดจนคอยกันไม่ให้ผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องในวงสนทนามุ่งเข้าไปเสนอความคิดในกลุ่ม หรือเข้าไปรบกวนสมาธิของสมาชิกในกลุ่ม

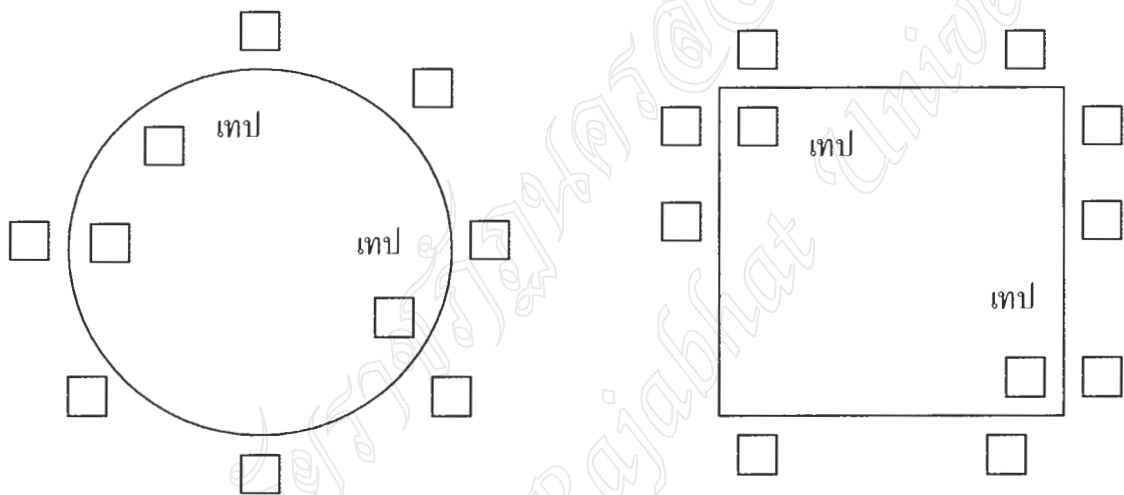
7. อุปกรณ์ในการรวบรวมข้อมูล (Instruments) ในการจัดกลุ่มสนทนาอุปกรณ์ในการรวบรวมข้อมูล คือ

7.1 เครื่องบันทึกเสียง เทปเปล่า ถ่านแบตเตอรี่สำหรับบันทึกเสียงขณะที่การสนทนา กำลังดำเนินการอยู่ ตลอดจนเสร็จสิ้นการสนทนา ขณะการดำเนินกลุ่มสนทนาจะมีการถกประเด็น ปัญหาการโต้แย้งเป็นกระแสความคิดสวนกันไปมา หลายเสียง หลายความคิดเห็น ดังนั้น จึงต้องบันทึกเสียงเอาไว้ เพราะคำตอบที่เป็นกระแสโต้แย้งหรือการถกประเด็นกันด้วยเหตุผล ความเห็นที่สอดคล้องเหล่านี้เป็นหัวใจสำคัญของการสนทนากลุ่ม เทปบันทึกเสียงจึงเป็นอุปกรณ์บันทึกข้อมูลที่ดีที่สุดที่สามารถเก็บรายละเอียดได้หมด ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดในการวิเคราะห์ข้อมูล

7.2 สมุดบันทึก ดินสอ ปากกา ยางลบ สำหรับผู้จดบันทึก และผู้ดำเนินการสนทนา เพราะการจดบันทึกจะเป็นแนวทางในการถอดเทปได้ง่ายขึ้น และได้ทราบบรรยากาศของการสนทนากลุ่มจากบันทึก การบันทึกวิดีโอ แม้ว่าเป็นการบันทึกข้อมูลที่ได้ทั้งภาพและเสียง ซึ่งมีประโยชน์สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลมาก แต่มีเหตุผลหลายประการและควรหลีกเลี่ยงการใช้ เช่น การรุกรานสิทธิส่วนบุคคลของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม การไม่ได้สภาพที่เป็นธรรมชาติในกลุ่มสนทนา เพราะผู้ร่วมสนทนาจะกังวลกับการบันทึกเทปวิดีโอ นอกจากการวิจัยตลาด มีการนิยมใช้โดยแจ้งให้ลูกค้าทราบก่อน และจะติดตั้งกล้องวิดีโอไว้ด้านหลังของผู้ดำเนินการสนทนา เพื่อให้กล้องจับที่ผู้ร่วมสนทนาได้หมดทุกคน (Morgan, 1988 : 61)

8. อุปกรณ์เสริมการสนทนากลุ่ม เป็นอุปกรณ์ที่ช่วยให้วงสนทนากลุ่มดำเนินไปด้วยบรรยากาศราบรื่นและดูเป็นธรรมชาติไม่เคร่งเครียด สร้างบรรยากาศให้เป็นการจับเข่าคุยกัน อุปกรณ์ที่ช่วยเสริมการสนทนากลุ่มให้ดูเป็นธรรมชาติ ได้แก่ เครื่องดื่ม ขนม บุหรี่ ของขบเคี้ยวเล็ก ๆ น้อย ๆ หรืออาจรวมไปถึงรูปภาพ ภาพยนตร์ ผังการกระจายเสียง บทความ หรือหนังสือ ซึ่งจะช่วยใหสมาชิกกลุ่มได้เข้าใจเรื่องหรือประเด็นที่ผู้วิจัยสนใจศึกษามากยิ่งขึ้น

9. สถานที่ที่จะจัดสนทนากลุ่ม (Morgan. 1988 : 60-61) ได้กล่าวว่าควรเป็นสถานที่ที่สมดุลในความต้องการของผู้ร่วมสนทนากลุ่มและผู้วิจัย เช่น สถานที่ทำงานของผู้วิจัย บ้านของผู้ร่วมสนทนากลุ่ม วัดหรือห้องประชุมในโรงแรม ควรเป็นสถานที่ที่ผู้ร่วมกลุ่มทุกคนรู้จักดี เงียบ อากาศถ่ายเท สะดวก ไม่มีเสียงรบกวน แดดไม่ร้อน ไม่มีมด ยุง ห่างไกลจากความพลุกพล่าน โยธิน แสงวดี (2536 : 94 – 95) กล่าวว่า การนั่งสนทนาอาจจัดแบบเป็นวงกลม นั่งบนพื้นหรือบนเก้าอี้และมีโต๊ะกลางนั่งรับประทานอาหารร่วมกันดังแสดงตามภาพที่ 2.6



นั่งเป็นวงกลมบนพื้น

นั่งคุยกันแบบมีโต๊ะตรงกลาง

ภาพที่ 2.6 แสดงการจัดสถานที่สนทนากลุ่ม

ที่มา : โยธิน แสงวดี (2536 : 94-95)

การนั่งสนทนาแบบวงกลมจะเป็นธรรมชาติมากกว่า ให้บรรยากาศเป็นการนั่งสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้มากกว่า วงสนทนาจะมีลักษณะเป็นกันเอง เข้าทำนอง “จับเข่าคุยกัน” แต่ถ้านั่งเก้าอี้มีโต๊ะตรงกลาง ให้ลักษณะของการนั่งสนทนามีความรู้สึกว่าเป็นทางการ โดยเฉพาะถ้าทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มชาวบ้านในชนบท เพราะไม่ใช่บรรยากาศที่คุ้นเคยมาก่อน ทำให้ไม่เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมากนัก ส่วนการนั่งเก้าอี้และมีโต๊ะตรงกลางเหมาะสำหรับการสนทนากลุ่มกับบุคคลบางระดับ เช่น ผู้มีความรู้มีการศึกษา

10. ของสมนาคุณแก่ผู้ร่วมสนทนา (Remuneration) เพื่อเป็นการตอบแทนแก่ผู้เข้าร่วมสนทนา แม้จะเป็นสิ่งที่เล็กน้อย แต่ในทางจิตวิทยาแล้ว เป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับการแสดงออกซึ่งความมีน้ำใจของผู้วิจัย จะมอบให้ก่อนจากกัน แสดงความขอบคุณที่ผู้ร่วมสนทนาได้สละเวลามากครั้งนี้

11. ระยะเวลาของดำเนินการสนทนากลุ่ม (Morgan. 1988 : 56) กล่าวว่า ควรใช้เวลาสนทนาประมาณ 1 – 2 ชั่วโมง ถ้าเกินเวลา 2 ชั่วโมง ต้องแจ้งให้กลุ่มสนทนาทราบว่าใช้เวลาสนทนา 2 ชั่วโมง ซึ่งผู้วิจัยจะต้องจัดแบ่งเวลาในการสนทนาจริง ๆ 1 ชั่วโมง 30 นาที ส่วนเวลา 30 นาที เป็นเวลาที่เผื่อไว้สำหรับผู้ร่วมสนทนาที่ลุดจากวงสนทนาก่อนกำหนด ภาณี วงษ์เอก (2531 : 405) กล่าวว่าระยะเวลาในการสนทนาไม่ควรเกิน 2 ชั่วโมงและวีรสิทธิ์ สิทธิไตรย์ และโยธิน แสงวดี (2536 : 8) กล่าวว่า ระยะเวลาในการสนทนาไม่ควรเกิน 2 ชั่วโมง กับ 15 นาที นับแต่เริ่มคำถามแรก เช่น เริ่มเวลา 09.00 น.ควรจะจบสิ้นในเวลา 11.30 น. เป็นต้น รวมระยะเวลาตั้งแต่ต้อนรับสมาชิกจนจบการสนทนาประมาณ 2 ชั่วโมง 30 นาที พอดี เพราะถ้าช้ากว่านี้หรือนานกว่านี้สมาชิกกลุ่มจะเหนื่อยล้า คำตอบที่ได้ตอนท้ายจะเป็นคำตอบที่ไม่ได้ตั้งใจคิดก่อน ตอบเพื่อให้เสร็จสิ้นการสนทนา และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจะน้อยลง

วิธีการจัดกลุ่มสนทนา

นภาพรณ์ หะวานนท์ (2534 : 17) กล่าวว่า ในการการจัดกลุ่มสนทนามีขั้นตอนต่าง ๆ ที่ต้อง ดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ

1. การจัดเตรียมกลุ่มสนทนา
2. การจัดกลุ่มสนทนา
3. การเตรียมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์

การจัดเตรียมกลุ่มสนทนา ก่อนจะเริ่มจัดกลุ่มสนทนา ผู้วิจัยจะต้องเตรียมสิ่งต่าง ๆ ให้พร้อมได้แก่ องค์ประกอบของการจัดกลุ่มสนทนาซึ่งได้กล่าวไปในหัวข้อที่ผ่านมาแล้ว จึงขอเน้นองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. แนวถามหรือแนวทางในการสนทนา ที่จะใช้ในการดำเนินการสนทนา ต้องนำมาทดสอบ (Pretest) แนวคำถามก่อนที่จะจริง โดยการจัดกลุ่มสนทนา หรือทำการสนทนาแบบเจาะลึกกับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างหลาย ๆ คน เพราะถ้าวางรูปแบบคำถามไม่ราบรื่นและไม่ต่อเนื่องกันแล้ว จะทำให้การถามวทวน ผู้ร่วมสนทนาจะงง ทำให้ผลที่ได้จากกลุ่มไม่ชัดเจน หรืออาจจะไม่ได้ข้อสรุปเลย

2. ผู้ดำเนินการสนทนา วอห์น ชัมม์ และชินากับ (Vaughn , Schumm and Sinagub. 1996: 120) กล่าวว่า ผู้ดำเนินการสนทนา เป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จของการสนทนากลุ่มจะต้องเป็นผู้กำกับการณ์การสนทนาของกลุ่มให้เป็นไปตามแนวทางของหัวข้อศึกษาและควบคุมการดำเนินการสนทนาในกลุ่ม (Control dynamic of group discussion)ให้อยู่ในบรรยากาศการพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้สาระและความสนุกสนานเป็นกันเอง Morgan (1988 : 48) กล่าวว่าผู้ดำเนินการสนทนาจะต้องมีความพร้อมในทุกด้าน ทั้งความเข้าใจในปัญหาการวิจัย เข้าใจเหตุผลที่มาของ

คำถามแต่ละข้อเป็นอย่างดี มีความสามารถต่อถามกลุ่มสนทนา เพื่อให้ได้คำตอบหรือความคิดเห็นที่ลึกซึ้ง ซึ่งต้องมีทักษะในด้าน Interviewing skills และ group processing skills ดังนั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะมีการฝึกอบรมผู้ดำเนินการสนทนา เพื่อให้มีลักษณะข้างต้น

การจัดกลุ่มสนทนา ควรมีขั้นตอนดังนี้

1. การต้อนรับผู้ร่วมสนทนา เมื่อผู้เข้าร่วมสนทนามาถึงยังสถานที่จัดกลุ่มสนทนา ผู้วิจัยต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองให้กับผู้ร่วมสนทนา มีการต้อนรับผู้เข้าร่วมสนทนาอย่างอบอุ่น เชื้อเชิญให้นั่งประจำที่ พูดคุยซักชวนให้ดื่มน้ำและรับประทานของขบเคี้ยว เมื่อผู้ร่วมสนทนาครบแล้ว ผู้ดำเนินการสนทนาจึงเริ่มการสนทนา

2. การเริ่มการสนทนา ผู้ดำเนินการสนทนาแนะนำตนเองและทีมงาน อันประกอบด้วยตัวผู้ดำเนินการสนทนาเอง ผู้บันทึกการสนทนา และผู้ช่วยทั่วไป และอธิบายถึงจุดหมายในการมาทำการสนทนา วัตถุประสงค์ของการศึกษา และบอกให้ทราบว่า จะมีการบันทึกเทปคำสนทนาตลอดการถกประเด็นปัญหา แล้วจึงเริ่มเกริ่นนำด้วยคำถามอันเครื่องสร้างบรรยากาศให้เป็นกันเอง สร้างความคุ้นเคยให้เกิดขึ้นในการสนทนา หลังจากพิจารณาว่ากลุ่มเริ่มคุ้นเคยกับผู้ดำเนินการสนทนาแล้ว จึงเริ่มคำถามในแนวการสนทนาที่จัดเตรียมไว้แล้ว

3. การสนทนากลุ่ม ผู้ดำเนินการสนทนาเริ่มคำถามที่จัดเตรียมไว้ไปที่ละคำถาม โดยกรท้วงท้วงให้มีการถกประเด็นการสนทนาเท่านั้น ไม่ควรแสดงความคิดเห็นใด ๆ ของตนเองออกมา และไม่ควรแสดงท่าทีที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับผู้สนทนาคนใด แต่ควรใช้วิธีต่อถามผู้ร่วมสนทนาเพื่อให้ ผู้ร่วมสนทนาพูด เพราะจะทำให้บทบาทของผู้นำการสนทนาเด่นชัดเกินไป (Morgan, 1988 : 48) กล่าวไว้ว่า ผู้ดำเนินการสนทนาควรมี บทบาทในการสนทนาที่น้อยที่สุด ไม่แสดงความคิดเห็นในลักษณะชี้แนะ

4. การปิดการสนทนา หลังจากดำเนินการสนทนา ตามเวลาที่กำหนดเรียบร้อยแล้ว ผู้ดำเนินการสนทนาต้องระบุมุมความคิดเห็น ทศนคติ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของกลุ่มสนทนาอย่างย่อ ๆ เพื่อให้ผู้ร่วมสนทนาได้รับทราบ และมีมติว่าเป็นความคิดเห็นของกลุ่มสนทนาไม่ใช่บุคคลบุคคลหนึ่ง หลังจากนั้นแล้วก็จะปิดการสนทนา โดยการขอบคุณผู้เข้าร่วมสนทนาทุกท่าน และมอบของกำนัลหรือของที่ระลึกให้แก่ผู้ร่วมสนทนาทุกคนก่อนจาก ซึ่งไม่ใช่ค่าจ้าง แต่มอบให้ระลึกถึงกันว่า เราเคยนั่งถกประเด็นปัญหาด้วยกันเมื่อโอกาสหนึ่ง

การเตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ หลังจากเสร็จสิ้นการจัดกลุ่มสนทนาแล้ว ผู้วิจัยควรเริ่มการจัดเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของการจัดกลุ่มสนทนา ได้แก่บทสนทนาซึ่งได้รับการบันทึกเทปไว้ และในแบบจดบันทึกคำสนทนาของผู้จัดบันทึกคำสนทนา ข้อมูลที่อยู่ในเทปควรจะถูกละเอียดออกมาเป็นบทสนทนา(Transcription) โดยละเอียดทุกคำพูดทุกบททุกตอน โดยทั่วไป

ผู้จัดบันทึกการสนทนาควรเป็นผู้ถอดเทปบันทึกการสนทนา โดยขณะที่ถอดเทปจะต้องจดสรุปจดบันทึกการสนทนาควบคู่ไปด้วย เหตุผลที่ถอดละเอียดทุกคำพูด เพราะจุดประเด็นสำคัญของคำตอบในการวิเคราะห์อยู่ที่ข้อมูลสนทนาของสมาชิกภายในกลุ่ม การถอดละเอียดทุกคำพูดจะช่วยให้อ่านแล้วได้เข้าใจ และสามารถอธิบายภาพของการสนทนาดังนั้น ๆ ได้ว่ามีบรรยากาศเป็นอย่างไร การมีส่วนร่วมในการถกประเด็นปัญหาของสมาชิกกลุ่มเป็นอย่างไร มีการโต้แย้งกันดีหรือไม่ และการเลือกใช้คำ ลักษณะการเรียงลำดับตัวอย่างหรือเหตุผลความตะกุกตะกักของคำพูด และจำนวนวาจาจะช่วยให้ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์และเข้าใจข้อมูลประเด็นคำตอบหรือแม้แต่นำเสนอข้อดีของคำตอบ ดีขึ้น

วอห์น ชัมม์ และ ซินากับ (Vaughn, Schumm and Sinagub, 1996 : 102-103) กล่าวว่า เมื่อถอดบทสนทนาโดยละเอียดแล้ว ควรนำมาพิจารณาในประเด็นต่าง ๆ ก่อนการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การค้นหาความคิดที่สำคัญ (Find the big ideas) ในบทสนทนา ความคิดที่สำคัญมาจากหลาย ๆ แหล่งของข้อมูล เช่น ในถ้อยคำพูดของผู้ร่วมสนทนา ในระดับอารมณ์ร่วมกันของกลุ่ม ในความเข้มข้นของการแสดงความคิดเห็น ความคิดเห็นที่สอดคล้องกันจากหลาย ๆ คน ในกลุ่ม (ไม่จำเป็นต้องทั้งหมด) อย่างสม่ำเสมอ เพื่อค้นหารูปแบบของข้อมูลที่ได้มากกว่า จำนวนครั้งของการพูดในกลุ่มสนทนา

2. การพิจารณาการเลือกใช้คำและความหมายของคำ (Consider the choice and meaning of words) หลังจากอ่านบทสนทนาแล้วต้องพิจารณาคำต่าง ๆ ที่ผู้ร่วมสนทนาเลือกใช้ในเรื่องสาระต่าง ๆ ว่ามีความหมายอย่างไร เพื่อให้เข้าใจตรงกันระหว่างผู้วิจัยและผู้ร่วมสนทนาและเพื่อความถูกต้องชัดเจนในการวิเคราะห์ข้อมูล

3. การพิจารณาในบริบท (Consider the context) ซึ่งผู้วิจัยต้องพิจารณาอิทธิพลที่มีต่อความคิดเห็นของกลุ่มสนทนา คือ คำพูดของใครในสถานการณ์ หรือเงื่อนไขใดในการจัดกลุ่มสนทนาครั้งนี้

4. พิจารณาในความสม่ำเสมอของการตอบสนอง (Consider the consistency of responses) ผู้วิจัยต้องพิจารณาว่า อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้การตอบสนองของกลุ่มมีอย่างสม่ำเสมอตลอดการสนทนา ภายใต้สถานการณ์อะไร ผู้สนทนาได้เปลี่ยนที่นั่งบ้างหรือไม่ มีอะไรกระตุ้นการเกิดการเปลี่ยนแปลง (ที่นั่ง) ของ ผู้ร่วมสนทนาทั้งหลาย

การวิเคราะห์ข้อมูล

นภากรณี หะวานนท์ (2534), Morgan (1988), โยธิน แสงวดี (2536) กล่าวว่า การวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มสนทนา นภภรณ์ หะวานนท์ (2534 : 19) กล่าวว่า หน่วยของการวิเคราะห์ข้อมูลคือ กลุ่มสนทนาแต่ละกลุ่มไม่ใช่ปัจเจกบุคคล ผู้วิจัยควรเริ่มการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการอ่านบทสนทนาบางกลุ่ม หรือในกรณีที่มีจำนวนกลุ่มไม่มาก อาจอ่านบทสนทนาทั้งหมดไปรอบหนึ่งก่อน เพื่อให้ได้ภาพรวมเกี่ยวกับเรื่องที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา

2. กำหนดเค้าโครงเรื่องการวิเคราะห์อย่างละเอียดว่าจะมีหัวข้อใดบ้าง โดยทั่วไปแล้วแนวทางวิเคราะห์นี้ควรเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยมีอยู่ตั้งแต่เริ่มเขียนแนวทางการสนทนา ดังนั้นผู้วิจัยอาจใช้หัวข้อในแนวทางการสนทนาเป็นหลักในการวิเคราะห์ก็ได้

3. เมื่อผู้วิจัยสามารถจัดหมวดหมู่หัวข้อต่าง ๆ ของบทสนทนาได้แล้วคัดเลือกประเด็นคำสนทนาที่คิดว่าให้รายละเอียดได้ดีที่สุด ในแต่ละหัวข้อลงในบัตรรายการ แต่ละหัวข้ออาจจะมีบัตรรายการสีต่างกันออกไป เพื่อให้สะดวกในการนำมาวิเคราะห์

4. เริ่มทำการวิเคราะห์ โดยนำบัตรรายการเรื่องเดียวกัน หัวข้อเดียวกันมารวมไว้ด้วยกัน แล้ววิเคราะห์อาจเริ่มจากการพิจารณาความคล้ายคลึง และความแตกต่างกันของทัศนคติและความคิดเห็น ต่าง ๆ รวมทั้งพยายามหาคำอธิบายว่ามีปัจจัยอะไรบ้าง ที่ทำให้ผู้ร่วมสนทนาแต่ละกลุ่มมีทัศนคติและความคิดเห็นบางอย่างที่คล้ายคลึงกัน และมีความคิดเห็นบางอย่างที่ขัดแย้งกัน ให้แยกวิเคราะห์ทีละกลุ่ม แล้ววิเคราะห์ร่วมกันในภายหลัง เพื่อหาความแตกต่างหรือขัดแย้งในทัศนคติต่าง ๆ นั้น

ข้อดีของการจัดสนทนากลุ่ม

1. เป็นการนั่งสนทนาระหว่างนักวิจัยกับผู้ผู้ให้ข้อมูลหลาย ๆ คนที่เป็นกลุ่ม ดังนั้นจึงก่อให้เกิดการสนทนาในเรื่องที่น่าสนใจ ไม่มีการปิดบังหรือไม่ค่อยปิดบังเพราะทุก ๆ คนก็เปิดเผยเรื่องเดียวกันออกมา เพราะกลุ่มใหญ่มีการแสดงความคิดเห็น และถ้าประเด็นต่าง ๆ ยังไม่ชัดเจนเพียงพอก็สามารถซักถามต่อไปได้ เพื่อหาคำตอบที่ชัดเจนที่ดีที่สุดในกลุ่ม คำตอบที่ถกประเด็นซึ่งกันและกันถือว่าเป็นการ กลั่นกรองซึ่งแนวคิดและเหตุผล โดยไม่มีการตีประเด็นปัญหาผิดไปเป็นอย่างอื่น

2. ในการจัดสนทนากลุ่มแตกต่างจากวิธีอื่น ๆ คือ ผู้ร่วมสนทนามีสภาพต่างๆ ที่คล้ายคลึงกัน ดังนั้น จะไม่ค่อยมีความรู้สึกขัดใจ หรือมีความขุ่นเคือง อันเนื่องมาจากความคิดที่ว่าผู้วิจัยมีการศึกษาคิดว่า และมีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูงกว่า เพราะเป็นการเผชิญหน้ากันในลักษณะของกลุ่มมากกว่าตัวต่อตัวเหมือนวิธีสัมภาษณ์รายบุคคล หรือสัมภาษณ์ระดับลึก

3. การใช้วิธีสนทนากลุ่ม แม้ว่าจะยังไม่อาจสร้างคำถามที่ละเอียดหรือครอบคลุมประเด็นปัญหาได้ดีเท่าที่ควร แต่เมื่อดำเนินการไปแล้ว นักวิจัยสามารถคิดสร้างคำถามขึ้นมาได้ โดยการตั้งคำถามแตกต่างจากคำถามที่สมาชิกกลุ่มตอบมาหรือวิพากษ์คำถามนั้น โดยการถามโต้แย้ง เมื่อถาม

ไปที่เข้าใจประเด็นมากขึ้น ก็คิดตามได้มากขึ้น จนในที่สุดก็ได้ข้อมูลละเอียดและสอดคล้องกับจุดประสงค์ของการศึกษาได้สำเร็จได้ดียิ่งขึ้น

4. ลักษณะของการเปิดโอกาสให้มีปฏิริยาโต้ตอบกันในการสนทนากลุ่มนั้น ทำให้มีการถกเถียงกันในเนื้อหาสาระอย่างกว้างขวาง ดังนั้นจึงทำให้ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น และสามารถจะเก็บความเองจากการวิพากษ์วิจารณ์ที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มมาวิเคราะห์ได้

5. คำตอบจากการสนทนากลุ่ม มีลักษณะเป็นคำตอบเชิงเหตุผล ซึ่งใช้ประโยชน์เสริมในการอธิบายข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ หรือใช้ก่อนการดำเนินการสำรวจข้อมูลเชิงปริมาณ คือ นำไปใช้เป็นการทดสอบความใช้ได้ของคำถาม และหาคำตอบมาเป็นแนวทางในการร่างแบบสอบถามและแต่งคำถาม นอกจากนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยแบบกรณีศึกษา หรือใช้ในการศึกษานำร่องนั่นเอง

6. ประหยัดเวลาและงบประมาณของนักวิจัยแทนที่จะใช้วิธีการสังเกตการณ์โดยการมีส่วนร่วมโดยเข้าไปใช้ชีวิตทำความสนิทสนมเป็นหลายเดือนหรือเป็นปีนั้นเพียงแต่ใช้การสนทนากลุ่ม และวางรูปแบบประเด็นคำถามให้เหมาะสม พิจารณาเลือกสมาชิกกลุ่มให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และดำเนินการสนทนากลุ่มอย่างดี ก็อาจได้คำตอบ และข้อมูลที่ละเอียดลึกซึ้งพอสมควรในกรณีที่ไม่มียงบประมาณ และความสามารถในการทำวิจัยโดยการไปอยู่อาศัยกับชาวบ้านนาน ๆ

ข้อจำกัดของการสนทนากลุ่ม

1. พฤติกรรมหรือความคิดเห็นบางอย่าง ซึ่งเป็นส่วนที่ไม่ยอมรับของชุมชน อาจจะไม่ได้รับการเปิดเผยในการจัดสนทนากลุ่ม ถ้าหากไปสัมภาษณ์ตัวต่อตัวจะได้รับการเปิดเผยมากกว่า

2. คำตอบในกลุ่มสนทนา บางคำตอบอาจจะไม่ได้มาจากการสนทนากลุ่ม เพราะผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนาคิดว่าสิ่งที่ตอบไปนั้นนักวิจัยรู้เอง รู้ที่อยู่แล้วเกรงว่าตอบไปแล้วจะเป็นการ “เอามะพร้าวไปขายสวน” นักวิจัยก็เลยไม่ได้คำตอบ

3. เหตุการณ์ หรือพฤติกรรมหรือคำตอบ ในบางประเด็นคำถามที่สมาชิกคิดว่าเป็นเรื่องธรรมดาและ เคยชินอยู่แล้ว บางทีสมาชิกกลุ่มนึกไม่ถึงถึงลืมหิบบมาตอบ ทำให้นักวิจัยไม่ได้คำตอบในประเด็นดังกล่าวนั้น

4. ภาษาในการพูดคุยนับว่าเป็นสิ่งสำคัญมาก ดังนั้นผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) ควรจะสร้างพุดภาษาท้องถิ่นของสมาชิกในกลุ่มสนทนา หรือในพื้นที่ที่ทำการศึกษา เพราะจะเป็นการง่ายต่อการสื่อความหมาย การสร้างบรรยากาศให้เป็นกันเอง ตลอดจนการควบคุมการสนทนาให้อยู่ในกรอบวัตถุประสงค์

บทสรุป

การจัดสนทนากลุ่มมีจุดเด่นคือ การนำเอาพลวัตรของกลุ่มมาเป็นตัวกระตุ้นให้กับผู้ร่วมกลุ่มสนทนาแสดงความคิดเห็นและทัศนะของตนออกมาอย่างเปิดเผยและจริงใจ ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มสนทนาเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงทัศนคติ ความคิดเห็น และแบบแผนพฤติกรรมที่อยู่เบื้องหลัง แต่อย่างไรก็ตามการใช้กลุ่มสนทนาเป็นวิธีการให้ได้มาซึ่งข้อมูลก็มีข้อจำกัดในตัวของมันเอง เพราะในการสนทนาผู้ร่วมสนทนาจะแสดงความคิดเห็นและทัศนะของตนออกมาต่อหน้าผู้ร่วมสนทนาคนอื่น ๆ ซึ่งอาจมีผลทำให้ผู้ร่วมสนทนาไม่ยอมพูดในสิ่งที่ตนถือเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเป็นความลับ ดังนั้นหัวข้อที่เหมาะสมที่จะใช้พูดคุยในกลุ่มสนทนาจึงไม่ควร เป็นเรื่องทะเลาะเถียงกันมาก ๆ หรือเรื่องที่คุณคิดว่ามีความลับ ซึ่งเมื่อเปิดเผยแล้วจะเกิดความเสียหาย

การวิจัยแบบจัดกลุ่มสนทนาสามารถนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งที่ใช้ร่วมกับข้อมูลแบบอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์ระดับลึกได้เป็นอย่างดี ความจริงแล้ววิธีการจัดกลุ่มสนทนาเป็นวิธีการศึกษาวิจัยที่มีศักยภาพสูง หากผู้วิจัยได้มีการวางแผน และเลือกหัวข้อที่จะใช้ศึกษาให้เหมาะสมแล้ว วิธีการจัดกลุ่มสนทนาเป็นวิธีวิจัยเชิงคุณภาพที่จะสามารถให้คำตอบที่มีคุณค่าแก้ปัญหาที่ผู้วิจัยต้องการจะศึกษาได้เป็นอย่างดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ทัตยา ปรีดิศรี (2547) ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ เพื่อศึกษาและสร้างรูปแบบ ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีปัญหาในระดับน้อย พิจารณารายด้าน พบว่า ปัญหาด้านการบริหารทั่วไปมีปัญหาสูงที่สุด รองลงมาคือด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านงบประมาณ รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา คือ สำรวจ วิเคราะห์ปัญหา ประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจ และสร้างความตระหนักในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประชุมแต่งตั้ง คณะกรรมการด้านต่าง ๆ จากผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การดำเนินการ การติดตาม สรุป และประเมินผล วิเคราะห์และเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร

ประสิทธิ์ ศรีจันทร์ (2547) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบรรพตพิสัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ทั้ง 4 ด้านในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สูงที่สุด คือ ด้านวิชาการ รองลงมาคือ ด้านการบริหารทั่วไป

ด้านงบประมาณ และด้านบริหารงานบุคคลตามลำดับ ในด้านวิชาการข้อที่มีปัญหา คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านการเรียนการสอน และแผนปฏิบัติการโรงเรียน รองลงมาคือ การจัดหาวิทยากรบุคคลภายนอก ทั้งในและนอกท้องถิ่นมาให้ความรู้กับนักเรียน และการมีส่วนร่วมในการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน และการมีส่วนร่วมในการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนเป็นอันดับ 3 ซึ่งรูปแบบมีความเหมาะสม 4.87

ศศิธร มีสมสืบ (2547) ได้วิจัยเรื่องแผนกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนนิมิตศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 เพื่อศึกษาผลกระทบและปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนนิมิตศึกษา และเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารงานของโรงเรียน พบว่าผลกระทบการบริหารงานของโรงเรียนจากสภาพแวดล้อมภายนอกภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3 ลำดับแรก คือ ด้านการเมืองและกฎหมายอยู่ในระดับมาก ด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับปานกลาง ด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลกระทบปัญหาการบริหารงานของโรงเรียน จากสภาพแวดล้อมภายในอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านโครงสร้าง และ นโยบายอยู่ในระดับปานกลาง ด้านวัตถุประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการให้บริการและคุณลักษณะของผู้เรียนอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ SWOTโรงเรียนตกอยู่ในสภาพวัวแม่ลูกอ่อน หมายถึง โรงเรียนมีสมรรถนะภายในที่เข้มแข็ง

วิรวี ชาวไชยมหา (2545) ได้ศึกษาความพร้อมการบริหารงานตามมาตรฐานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเทศบาล จังหวัดนครราชสีมา พบว่า 1) ความพร้อมการบริหารบริหารงานตามมาตรฐานของโรงเรียนเทศบาล มีความพร้อมในระดับมาก 2) ความพร้อมการบริหารงานตามมาตรฐานการจัดการศึกษาจำแนกตามประเภทของพนักงานครูเทศบาลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัญหาการบริหารงานตามมาตรฐานการจัดการศึกษาด้านปัจจัยคือ ครูไม่มีเวลาพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ด้านกระบวนการคือ ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณ์ญาณน้อย

ทำเนียบ มหาพรหม (2543 : 78-79) ทำการวิจัยเกี่ยวกับติดตามการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาปัญหาการปฏิบัติงาน และประมวลข้อเสนอแนะ กลุ่มตัวอย่าง 267 คน ประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการจำนวน 36 คน หัวหน้าแผนงานโรงเรียนจำนวน 36 คน และหัวหน้า หมวดวิชา 195

คน ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาโดยภาพรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับ “ปานกลาง” เรียงลำดับคือ ด้านกระบวนการ ด้านปัจจัยและด้านผลผลิต การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา มีปัญหาอยู่ในระดับ “ปานกลาง” ทุกด้าน เรียงลำดับ คือ ด้านบริหาร และการจัดการด้านหลักสูตร และ การสอน ด้านอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อม และด้านบุคลากร และเพื่อให้การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาดีขึ้น ควรดำเนินการดังนี้คือ ให้อาจารย์ตระหนักในบทบาทหน้าที่และ ปฏิบัติงานให้ดีมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ในด้านผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่ให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรักสามัคคีกัน รักในเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นอาจารย์ มีจิตใจมุ่งมั่น ในการพัฒนาองค์การร่วมกัน ในด้านโรงเรียนควรจัดฝึกอบรมสัมมนา และประชุมชี้แจง รวมทั้งประชุมวางแผนงานเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา ควรกำหนด และประกาศคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ให้นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนได้รับทราบ และร่วมกันปฏิบัติตามอย่างจริงจัง

จากผลการวิจัยดังกล่าวสรุปว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งด้านปัจจัย ด้านกระบวนการและด้านผลผลิต ผู้บริหาร และครูผู้สอนรับรู้ความสำคัญในการ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานในระดับที่ต่างกัน โรงเรียนมีปัญหาในการปฏิบัติในแต่ละด้านต่างกัน ปัญหาที่สำคัญในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคือ ปัญหาด้านงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์

อุทิศ ไชยศรีสุทธิ์ (2543 : 92-99) ทำการวิจัยเกี่ยวกับ การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษา ด้านกระบวนการบริหาร ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการจัดการศึกษา ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษา และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน การจัดการศึกษา กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 220 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ หัวหน้าหมวดวิชาการ และครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษา ด้านกระบวนการบริหารภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” ทุกด้าน โดยเฉพาะด้านวิชาการมีการปฏิบัติสูงสุด รองลงมาคือ ด้านบุคลากร และต่ำสุดคือ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษาด้านกระบวนการบริหาร มีปัญหาอุปสรรคด้านทรัพยากรการบริหาร คือ ขาดครูและบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ขาดงบประมาณในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ขาดวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมทางด้านวิชาการ ขาดความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชน ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษา คือ ครูควรมีความรู้ความ

สามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับเงินควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอเหมาะสมกับงาน

ทองหนัก สิริมาตร์ (2537) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวางแผนและปัญหาการวางแผนในโรงเรียนเอกชน การกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในประเทศไทยผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนเอกชน การกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในประเทศไทย จัดโครงสร้างระบบบริหารและสายงานการวางแผนของโรงเรียนเป็นรูปแบบคล้าย ๆ กัน และไม่มีการจัดทำแผนพัฒนาระยะ 5 ปี มีแผนพัฒนาประจำปี และแผนปฏิบัติการประจำปี โดยแผนปฏิบัติการประจำปีจัดทำในลักษณะ แผนงาน / โครงการ และปฏิทินงานประจำปีของโรงเรียนส่วนในด้านปัญหา ปรากฏว่าเป็นปัญหาในด้านการเงิน หรืองบประมาณ บุคลากร และการบริหารงานภายในโรงเรียน

สมบูรณ์ จำทรัพย์ (2537) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาของกระบวนการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของศูนย์วิชาการเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ระบุว่า

2. ขั้นตอนการวางแผน มีการมอบหมายให้ประธานฝ่ายต่าง ๆ รับผิดชอบในการวางแผน มีการให้ความรู้ก่อนการวางแผนมีการจัดระบบสารสนเทศ มีการใช้ข้อมูลจากการประเมิน และมีการกำหนดระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

3. ขั้นตอนการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ในการวางแผน กำหนดตามสภาพและปัญหาของศูนย์วิชาการเขต แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร นโยบายของกรุงเทพมหานครและจุดเน้นของสำนักงานการศึกษา มีการจัดทำแผนระยะ 5 ปี ไม่มีแผนงานและโครงการที่ต่างจากนโยบายของกรุงเทพมหานคร

4. ขั้นตอนการนำแผนไปปฏิบัติ ผู้ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานไปตามบทบาท และหน้าที่ที่กำหนด และปฏิบัติงานตามแผนงาน และโครงการอย่างครบถ้วน

5. ขั้นตอนการประเมินผล มีการติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยคณะกรรมการ มีการ ตรวจสอบ และการประเมินผลด้วยตนเอง มีการสรุปผลและรายงานไปยังสำนักงานเขต และสำนักงานการศึกษา และนำข้อมูลไปวางแผนครั้งต่อไป

ปัญหาที่พบที่มีความถี่สูงสุดในแต่ละขั้นตอน จากการสัมภาษณ์ พบว่า

1. บุคลากรที่มีทักษะในการวางแผนไม่เพียงพอ
2. บุคลากรส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผน
3. งบประมาณไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานตามแผนงาน และโครงการ
4. การติดตามประเมินผลไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน

ประกาศิต สุทัศน์ (2538) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 6 ผลการวิจัยปรากฏว่า กระบวนการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอนั้น เป็นไปตามขั้นตอนที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนดคือ ดำเนินการเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นเตรียมการวางแผน
2. ขั้นวางแผน
3. ขั้นปฏิบัติตามแผน
4. ขั้นติดตามและประเมินผล

ปัญหาการวิจัยส่วนใหญ่ที่พบว่าในกระบวนการวางแผนปฏิบัติการประจำปี ปรากฏในเรื่องสำคัญ ๆ ต่อไปนี้ คือมีการเก็บรวบรวมข้อมูลไม่เป็นระบบล่าช้า และข้อมูลไม่สมบูรณ์ บุคลากรขาดความรู้ และทักษะในการเขียนโครงการวิเคราะห์ข้อมูล และการประเมินผลโครงการ ผู้แทนจากกลุ่มโรงเรียนไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การจัดสรรงบประมาณล่าช้า จัดทำคู่มือปฏิบัติงานล่าช้ากว่าปฏิทิน ทรัพยากรไม่เพียงพอ บุคลากรขาดขวัญกำลังใจ ขาดการติดตามรายงานความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานขาดเครื่องมือประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ และขาดการประชาสัมพันธ์ผลงานที่สรุปในรอบปี

2. งานวิจัยต่างประเทศ

แอนน์ (Ann. 1997) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมของผู้อำนวยความสะดวกในการปรับปรุงโรงเรียน จุดมุ่งหมายในการศึกษา เพื่อตรวจสอบบทบาทของผู้อำนวยความสะดวกที่รับผิดชอบในการดูแลจัดการศึกษา ต่อการปรับปรุงโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาไปจนถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา ในรัฐแคลิฟอร์เนียพบว่า พฤติกรรมที่สนับสนุนอำนวยความสะดวกในการปรับปรุงโรงเรียนของผู้อำนวยความสะดวกที่รับผิดชอบในการดูแลจัดการศึกษาของรัฐ (Superintendent) คือ การช่วยเหลือสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับองค์กร ในด้านให้เกิดวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การให้อิสระภาพในการกระทำหน้าที่การงานของโรงเรียน และผู้อำนวยความสะดวกต้องเป็น ผู้นำรูปแบบการร่วมมือ และการอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงโรงเรียน

ลอว์เรนซ์ (Lawrence. 1997) ได้ทำการศึกษาเรื่องความรู้ และหลักเกณฑ์ในการดำเนินงานของ คณะกรรมการการศึกษาท้องถิ่นในรัฐจอร์เจีย เพื่อตรวจสอบความรู้และหลักเกณฑ์การดำเนินงานของคณะกรรมการการศึกษา โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ คณะกรรมการ ครูผู้สอน ในระบบโรงเรียนรัฐจอร์เจีย 18 แห่ง โดยสำรวจความรู้ความสามารถ 41 รายการ ใน 6 ด้านคือ ด้านโปรแกรมต่าง ๆ ด้านการปกครอง

โรงเรียน ด้านความสามารถต่างๆ เกี่ยวกับการปกครองและความสามารถด้านจัดการพบว่าอาจารย์ใหญ่ และ คณะกรรมการมีความเห็นแตกต่างกันในทั้ง 6 ด้าน ซึ่งความเห็นที่แตกต่างกันดังกล่าวก็คือ ปัญหา ของการบริหารการศึกษา

มาโลน (Malon. 1997) ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการปฏิบัติงานพิเศษของผู้บริหาร โรงเรียนในรัฐมิสซิสซิปปี โดยศึกษาจากผู้บริหาร โรงเรียนและครู ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหาร โรงเรียนเข้าเยี่ยมชั้นเรียนน้อย ประชุมครูเพื่อนิเทศการสอนน้อย ส่วนการอบรมครู และการปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศทั่ว ๆ ไป ผู้บริหาร โรงเรียน และครูมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการจัดกิจกรรมนิเทศการศึกษา

แพททริเซีย (Patricia. 1994) ได้ศึกษาการประเมินการก้าวไปสู่การประกันคุณภาพการศึกษา และการควบคุมการปฏิบัติในประเทศเยอรมัน สวีเดน ฝรั่งเศส นิวซีแลนด์ และออสเตรเลีย พบว่ามีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างเห็นได้ชัดในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาโดย กลไกทางสังคมช่วยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ประเทศเยอรมันมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องนี้อย่างมากทุกพื้นที่ การประกันคุณภาพการศึกษา และควบคุมการประเมินถือว่าเป็นสิ่งสำคัญของครู ที่ต้องดำเนินไปอย่างมีเหตุผล และกระบวนการที่ชัดเจน ประเทศสวีเดนมีการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาอย่างชัดเจนในการประกันคุณภาพการศึกษา จนถึงการประเมินครูในสถานศึกษา ซึ่งต้องเกิดการพัฒนาอย่างชัดเจน ประเทศฝรั่งเศสให้ความสำคัญ และเชื่อถือกับการใช้ข้อสอบภายนอกโรงเรียน มีการควบคุมจากส่วนกลาง ประเทศนิวซีแลนด์ให้ความสำคัญกับการประเมินบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา นำเอากระบวนการสอบมาตรฐานกลาง ซึ่งอ้างอิงไปสู่การยอมรับที่เป็นมาตรฐาน และประเทศออสเตรเลีย มีการนำเอากระบวนการประเมินผลโดยใช้ข้อสอบมาตรฐานมีการ เตรียมการอย่างมีแบบแผนสู่การควบคุม และการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา และการศึกษาชั้นสูงต่อไป

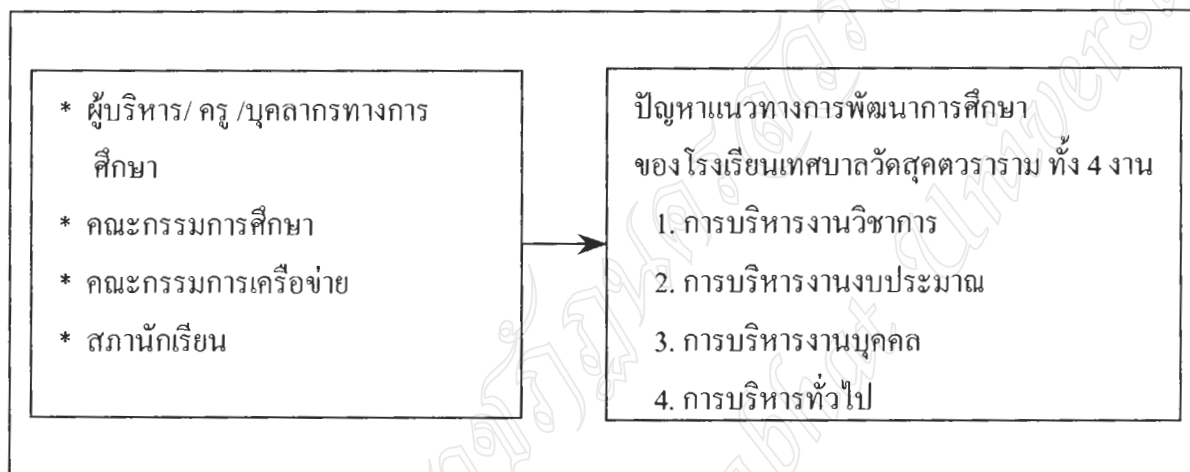
มินูดิน (Minudin. 1987 : 240) ได้ทำการวิจัยบทบาททางด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในรัฐซบาห์ มาเลเซีย พบว่า ส่วนใหญ่ผู้บริหารมีหน้าที่หลักในด้านการประเมินผลโครงการของโรงเรียน สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการศึกษาประสบการณ์เพิ่มขึ้น กำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างชัดเจนควบคุมโครงการและกิจกรรมอื่น ๆ ทั้งหมดในโรงเรียน สอนในระดับชั้น รู้และเข้าใจกฎข้อบังคับในการเรียนรายวิชาต่าง ๆ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพอจะสรุปได้ว่าแนวทางการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา จะให้เกิดผลสำเร็จขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารสถานศึกษา และรูปแบบการบริหารสถานศึกษา รวมทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งจะนำเสนอในกรอบความคิด ดังนี้

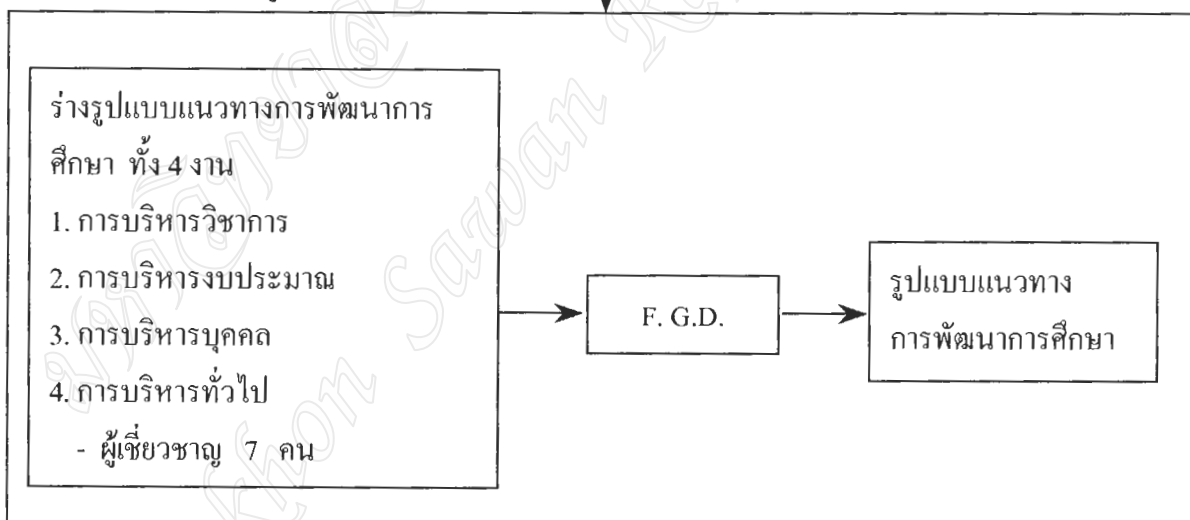
กรอบความคิดในการวิจัย

กรอบความคิดในการวิจัย และศึกษาเกี่ยวกับปัญหา และสร้างรูปแบบแนวทางการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลวัดสุคตวราราม มีดังแผนภาพ ดังนี้

ช่วงที่ 1 (ศึกษาปัญหา)



ช่วงที่ 2 (สร้างรูปแบบ)



ภาพที่ 2.7 แสดงกรอบความคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพัฒนาโดยผู้วิจัยศึกษาความคิดเห็นต่อการศึกษาแนวทางการพัฒนาการศึกษาของผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญนำมาสร้างแนวทางการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลวัดสุทธวราราม สำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์ โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการวิจัยที่นำมาเสนอดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนของการวิจัย
2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ขั้นตอนของการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาลวัดสุทธวราราม สำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์ ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนของการวิจัยเป็น 2 ช่วง คือ

ช่วงที่ 1 ศึกษาการดำเนินงานเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการศึกษา ทำการศึกษางาน 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งมีขั้นตอนของการวิจัยในช่วงที่ 1 ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
2. กำหนดหัวข้อในการวิจัย และกำหนดกลุ่มประชากรที่จะทำการวิจัย
3. จัดสร้างเครื่องมือ เพื่อศึกษาสภาพการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
4. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ
5. นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาสรุป

ช่วงที่ 2 กำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาได้รับการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ดังนี้

1. นำผลสรุปในช่วงที่ 1 มาร่างเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
2. นำเสนอแนวทางในการพัฒนาการศึกษากับผู้เชี่ยวชาญ โดยกระบวนการสนทนากลุ่ม จำนวน 7 คน
3. สรุปแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ช่วงที่ 1

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 10 คน คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง จำนวน 30 คน บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 30 คน และสถานักเรียน จำนวน 12 คน รวมทั้งสิ้น 82 คน

ช่วงที่ 2

ประชากร ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลทางด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 7 คน โดยกำหนดเกณฑ์ในการเลือกผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์ และมีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารการศึกษามาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ
2. เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์ และมีประสบการณ์เป็นผู้บริหารสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ
3. ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญดังรายนามต่อไปนี้

- | | |
|----------------------------|---|
| 1. นายไพฑูรย์ สายเชื้อ | ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี เทศบาลนครนครสวรรค์ |
| 2. นางจิรวรรณ ดวงแก้ว | ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์ |
| 3. นายสุรศักดิ์ อยู่ศักดิ์ | หัวหน้างานบริหารทั่วไป สำนักงานการศึกษา
เทศบาลนครนครสวรรค์ |
| 4. นายสมเกียรติ คาวสุข | หัวหน้างาน โรงเรียน สำนักงานการศึกษา
เทศบาลนครนครสวรรค์ |
| 5. นายมงคล แสงสว่าง | ศึกษานิเทศก์ชำนาญพิเศษ เทศบาลนครนครสวรรค์ |
| 6. นายชนะ ทานะวงศ์ | ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาล
วัดวรรณาถบรรพต |

7. นายเกียรติ จันทนา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาล
วัดสุทธวราราม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ 1 การศึกษาปัญหาแนวทางการพัฒนาการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาลวัดสุทธวราราม สำนักการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป เรื่อง สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ในการทำงานลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัญหาการดำเนินการแนวทางการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลวัดสุทธวราราม สำนักการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์ เกี่ยวกับปัญหาการบริหารแผนงาน ทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบประมาณค่า และใช้มาตราส่วนประมาณค่าโดยมีความหมาย ดังนี้ (สำราญ มีแจ้ง. 2544 : 37)

4	หมายถึง	มีปัญหาในระดับมากที่สุด
3	หมายถึง	มีปัญหาในระดับมาก
2	หมายถึง	มีปัญหาในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีปัญหาในระดับน้อยที่สุด

ช่วงที่ 2 การสร้างรูปแบบแนวทางในการพัฒนาการศึกษา

จากปัญหาที่พบนำมาสังเคราะห์รูปแบบแนวทางพัฒนาการศึกษา โดยผู้วิจัยนำมาสร้างรูปแบบ มีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดประเด็นปัญหา แนวทางการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลวัดสุทธวราราม สำนักการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์

2. จัดทำแบบแสดงข้อเสนอแนะ โดยนำปัญหาแนวทางการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลวัดสุทธวราราม สำนักการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์ สูงสุด 3 อันดับแรก ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านงานวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคล และด้านงานบริหารทั่วไป

3. นำแบบแสดงข้อเสนอแนะเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน โดยการจัดสนทนากลุ่ม เพื่อพิจารณากำหนดความสำคัญก่อนหลัง และเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาหรือเห็นชอบ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือ เพื่อสอบถามถึงรูปแบบการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ดำเนินการดังนี้

ช่วงที่ 1 การศึกษาปัญหาพัฒนาการศึกษา

1. ศึกษาเอกสารพัฒนาการศึกษา เกี่ยวกับงานวิชาการ แผนงบประมาณ งานบุคคล งานบริหารทั่วไป และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มากำหนดกรอบความคิด และให้ครอบคลุมเนื้อหาของกรวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามซึ่งมี 2 ตอน ตามกรอบความคิด และให้ครอบคลุมขอบเขตของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ประกอบด้วย

4.1 รองศาสตราจารย์เจเลีย พิมพ์พันธุ์ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์อวยชัย วยสุวรรณ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

4.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปรีชา สนธิรักษ์ รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

4.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธันศ มีศรีสวัสดิ์ รองผู้อำนวยการสำนักบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

4.5 นายสยาม บุญช่วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลวัดสุทธวราราม เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหา

นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมากำหนดหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร จำนวน 30 คน ในโรงเรียนเทศบาลวัดวรรณบรรพต เทศบาลนครนครสวรรค์ เพื่อหาความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยง 0.98

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำมาเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

ช่วงที่ 2 การสร้างรูปแบบพัฒนาการศึกษา

เครื่องมือเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาการศึกษาที่ได้รับจากแบบสอบถามของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง มูลนิธิสถานศึกษา และสถานักเรียนที่เป็นปัญหาสูงสุด 3 ลำดับแรกของแต่ละด้าน โดยวิธีการสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยได้ร่างแบบบันทึกขึ้น โดยศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง และให้อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยขออนุมัติเก็บข้อมูลตามขั้นตอน และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ 1 การศึกษาปัญหาพัฒนาการศึกษา

1. ผู้วิจัยเขียนคำร้องขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุคตวราราม สำนักการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล วันที่ 16 ตุลาคม 2549

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยกำหนดให้ตอบแบบสอบถามภายใน 3 วัน ครบทุกฉบับ เริ่มเก็บในวันที่ 20 พฤษภาคม 2549 สถานที่เก็บข้อมูลในโรงเรียนเทศบาลวัดสุคตวราราม จำนวน 82 ฉบับ ได้ข้อมูลคืนมาจำนวน 82 ฉบับ

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับ ตอบกลับมาตรวจสอบความถูกต้อง และสมบูรณ์ของการตอบคำถามเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ช่วงที่ 2 การสร้างรูปแบบแนวทางการพัฒนาการศึกษา

จากการศึกษาปัญหาในช่วงที่ 1 นำมาจัดเรียงระดับปัญหาสูงสุดถึงต่ำสุด 3 ระดับ นำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบแนวทางการพัฒนาการศึกษา สำนักการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์ โดยผู้วิจัยนำมาสร้างรูปแบบซึ่งมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ปัญหาแนวทางการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลวัดสุคตวราราม สำนักการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์
2. จัดทำร่างแนวทางการพัฒนาการศึกษาโรงเรียนเทศบาลวัดสุคตวราราม สำนักการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์ ให้ครอบคลุม 4 ด้าน คือ งานด้านวิชาการ งานด้านงบประมาณ งานด้านบุคคล และงานด้านการบริหารทั่วไป
3. ขออนุญาตจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เชิญผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสร้างรูปแบบแนวทางการพัฒนาการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาลวัดสุคตวราราม สำนักการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์
4. จัดทำบันทึกข้อความถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลวัดสุวรรณบรรพต ขออนุญาตใช้ห้องประชุมวิชาการ จัดประชุมสนทนากลุ่ม ในวันที่ 12 ธันวาคม 2549 เวลา 10.30 น.
5. นำปัญหาแนวทางการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลวัดสุคตวราราม สำนักการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์ ของแต่ละด้าน เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน โดยการประชุมสนทนากลุ่ม เพื่อพิจารณากำหนดความสำคัญก่อนหลัง และเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา
6. นำข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหามาสังเคราะห์ และขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการที่ปรึกษา ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อสร้างรูปแบบแนวทางการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลวัดสุคตวราราม สำนักการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ช่วงที่ 1 การศึกษาปัญหาการแนวทางการพัฒนาการศึกษา

- 1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ซึ่งได้รับกลับมาสมบูรณ์ทุกฉบับ
- 1.2 ใส่รหัสของข้อกระทงต่าง ๆ แล้วนำไปวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรม SPSS
- 1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละด้าน ใช้เกณฑ์ประมาณค่าของ ตำราญ มีแจ้ง

วิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูล ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.51 – 4.00	หมายถึง	มีปัญหามากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายถึง	มีปัญหามาก
คะแนนเฉลี่ย	1.51 – 2.50	หมายถึง	มีปัญหาน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายถึง	มีปัญหาน้อยที่สุด

ช่วงที่ 2 การสร้างแนวทางการพัฒนาการศึกษา

2.1 จัดบันทึกสาระสำคัญที่ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

2.2 สรุปความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องต้อง

กันในประเด็นต่าง ๆ

2.3 สังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนาการศึกษา

สถิติที่ใช้

1. ค่าร้อยละ (%)
2. ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X})
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

บทที่ 4

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล วัดสุคตวราราม สำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์ ครั้งนี้ได้แสดงผลตามลำดับ ดังนี้

ช่วงที่ 1 การศึกษาปัญหาการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลวัดสุคตวราราม สำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์ เสนอผลการวิเคราะห์เป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล วัดสุคตวราราม สำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์ ซึ่งจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม 4 ด้าน
- 2.2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม จำแนกรายด้าน
- 2.3 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาสูงสุด 3 ลำดับแรกของแต่ละด้าน

ช่วงที่ 2 สร้างรูปแบบแนวทางพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลวัดสุคตวราราม สำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอและแปลความหมาย ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

%	=	ค่าร้อยละ
\bar{X}	=	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	=	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ช่วงที่ 1 การศึกษาปัญหาแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลวัดสุคตวราราม สำนักงาน
การศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ และระดับการศึกษา ดังตารางที่ 4.1-4.3 ต่อไป

นี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
Nakhon Sawan Rajabhat University

ตารางที่ 4.1 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	1.1 ชาย	45	54.9
	1.2 หญิง	37	45.1
	รวม	82	100.00
2	อายุ		
	2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	17	20.7
	2.2 30-39 ปี	22	26.8
	2.3 40-49 ปี	30	36.6
	2.4 50-59 ปี	13	15.9
	รวม	82	100.00
3	ระดับการศึกษา		
	3.1 ประถมศึกษา	7	8.5
	3.2 มัธยมศึกษา	14	17.1
	3.3 อนุปริญญา / เทียบเท่า	11	13.4
	3.4 ปริญญาตรี	42	51.2
	3.5 สูงกว่าปริญญาตรี	8	9.8
	รวม	82	100.00
4	สถานภาพ		
	4.1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	10	12.2
	4.2 คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง	30	36.6
	4.3 บุคลากรทางการศึกษา	30	36.6
	4.4 สถานักเรียน	12	14.6
	รวม	82	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 45 คน คิดเป็น ร้อยละ 54.9 เพศหญิง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1 ในด้านของระดับการศึกษาผู้ตอบแบบ สอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 และระดับมัธยมศึกษา จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 และข้อมูลสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 เท่ากับคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาแนวทางการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล วัดสุทธวราราม สำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์

2.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม 4 ด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาแนวทางการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลวัดสุทธวราราม สำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์ ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาแนวทางการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลวัดสุทธวราราม ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง บุคลากรทางการศึกษา และสถานักเรียน

ปัญหาการวางแผนพัฒนาการศึกษา	ระดับปัญหา			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านวิชาการ	2.14	0.50	น้อย	1
2. ด้านงบประมาณ	1.99	0.57	น้อย	4
3. ด้านงานบุคคล	2.10	0.65	น้อย	2
4. ด้านบริหารทั่วไป	2.08	0.84	น้อย	3
รวมเฉลี่ย	2.02	0.53	น้อย	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัญหาแนวทางการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลวัดสุทธวราราม สำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.02$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีปัญหาสูงสุด คือ ด้านที่ 1 ด้านวิชาการ ($\bar{X} = 2.14$) ซึ่งอยู่ในระดับน้อย รองลงมา คือ ด้านที่ 3 งานบุคคล ($\bar{X} = 2.10$) อยู่ในระดับน้อย ด้านที่ 4 งานด้านบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 2.08$) อยู่ในระดับน้อย และต่ำสุด คือ ด้านที่ 2 งบประมาณ มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.99$)

2.2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม จำแนกรายด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาพัฒนาการศึกษาของ โรงเรียนเทศบาล วัดสุคตวราราม ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง บุคคลทางการศึกษา และสถานักเรียนในแต่ละด้านปรากฏผลดังตารางที่ 4.3-4.6

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในปัญหาด้านที่ 1 ด้านวิชาการ ของโรงเรียนเทศบาลวัดสุคตวราราม ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง บุคลากรทางการศึกษา และสถานักเรียน

ข้อที่	รายการปัญหา	ระดับปัญหา			
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	แนวทางกำหนดนโยบายด้านการเรียนการสอน และแผนปฏิบัติการโรงเรียน	2.17	0.66	น้อย	4
2	การให้ความเห็น ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น	2.21	0.68	น้อย	2
3	แนวทางปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ด้านวิชาการ	2.01	0.76	น้อย	9
4	แนวทางจัดทำหลักสูตรแกนกลางและการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น	2.17	0.68	น้อย	5
5	แนวทางจัดหาวัสดุ และอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกแก่การเรียนการสอน	1.96	0.92	น้อย	10
6	แนวทางการจัดหาสื่อประกอบการเรียนการสอน	2.20	0.79	น้อย	3
7	แนวทางดำเนินงาน ส่งเสริมสนับสนุนในการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม กระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น	2.16	0.66	น้อย	7

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อที่	รายการปัญหา	ระดับปัญหา			
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
8	แนวทางเพื่อจัดหาวิทยากร บุคคลภายนอก ทั้งในและนอกห้องถิ่นมาให้ความรู้กับผู้เรียน	2.30	0.78	น้อย	1
9	แนวทางเกี่ยวกับการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาร่วม ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	2.09	0.88	น้อย	8
10	แนวทางเกี่ยวกับการจัดระบบ และการดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	2.17	0.72	น้อย	6
	เฉลี่ยรวม	2.14	0.50	น้อย	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัญหาแนวทางพัฒนาการศึกษา ด้านที่ 1 งานวิชาการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.14$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 8 แนวทางเพื่อจัดหาวิทยากร บุคคลภายนอก ทั้งในและนอกห้องถิ่นมาให้ความรู้กับผู้เรียน มีปัญหาเป็นอันดับสูงสุด มีปัญหาน้อย ($\bar{X} = 2.30$) รองลงมาได้แก่ ข้อ 2 การให้ความเห็น ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.21$) และต่ำสุด คือ ข้อ 5 แนวทางจัดหาวัสดุ และอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกแก่การเรียนการสอนมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.96$)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในปัญหาด้านที่ 2 งบประมาณ ของโรงเรียนเทศบาลวัดสุคตวราราม ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง บุคลากรทางการศึกษา และสถานักเรียน

ข้อที่	รายการปัญหา	ระดับปัญหา			
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	การบริหารงบประมาณการใช้จ่ายของสถานศึกษา	2.02	0.82	น้อย	3
2	การจัดตั้ง และการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา	1.91	0.88	น้อย	8
3	การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนด้านงบประมาณ	2.00	0.72	น้อย	4
4	การบริหารการเงิน และงบประมาณของโรงเรียน เช่น เป็นคณะกรรมการจัดซื้อ คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ-อุปกรณ์	1.89	0.72	น้อย	9
5	การจัดหางบประมาณ สนับสนุนด้านการเงิน วัสดุครุภัณฑ์ เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน	1.98	0.82	น้อย	5
6	การดำเนินงาน ติดตาม กำกับ ดูแลการใช้เงินงบประมาณต่าง ๆ ภายในโรงเรียน	2.11	0.82	น้อย	2
7	การให้ความเห็นข้อเสนอแนะในการออกระเบียบข้อบังคับ ประกาศ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารการเงิน และจัดหารายได้จากทรัพย์สินของสถานศึกษา	2.12	0.74	น้อย	1
8	การกำหนดนโยบายการพัฒนางานด้านงบประมาณของโรงเรียน	1.94	0.76	น้อย	6
9	การจัดระเบียบงานด้านงบประมาณของโรงเรียน	1.94	0.76	น้อย	7
	เฉลี่ยรวม	1.99	0.57	น้อย	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัญหาแนวทางการพัฒนาการศึกษา ด้านที่ 2 ด้านงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.99$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 7 การให้ความเห็น ข้อเสนอแนะในการออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารการเงิน และจัดการรายได้จากทรัพย์สินของสถานศึกษามีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.12$) รองลงมาคือ ข้อที่ 6 การดำเนินงาน ติดตาม กำกับ ดูแลการใช้เงินงบประมาณต่าง ๆ ภายในโรงเรียน มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.11$) และข้อที่ 4 การบริหารการเงิน และงบประมาณของโรงเรียน เช่น เป็นคณะกรรมการจัดซื้อ คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ-อุปกรณ์ มีปัญหาอยู่ในอันดับต่ำสุด มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.89$)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในปัญหาด้านที่ 3 ด้านงานบุคคล ของโรงเรียนเทศบาลวัดสุคตวราราม ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง บุคลากรทางการศึกษา และสถานักเรียน

ข้อที่	รายการปัญหา	ระดับปัญหา			
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	การกำหนดนโยบายด้านการจัดบุคลากรทำงานในโรงเรียน	2.24	0.90	น้อย	2
2	การจัดบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษมาทำงานในโรงเรียน	2.13	0.91	น้อย	4
3	การดำเนินงานจัดอบรมให้ความรู้ด้านต่าง ๆ แก่บุคลากรในโรงเรียน	1.99	0.75	น้อย	7
4	การกำหนดรูปแบบการตรวจสอบการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน	20.9	0.79	น้อย	5
5	การดำเนินการช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่บุคลากรในโรงเรียน	1.90	0.81	น้อย	9
6	การให้ความร่วมมือทำงานร่วมกันกับบุคลากรของโรงเรียน	1.94	0.82	น้อย	8
7	การจัดหาปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานของบุคลากรในโรงเรียน	2.20	0.81	น้อย	3
8	การจัดหาสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรในโรงเรียน	2.34	0.88	น้อย	1
9	การประเมินผลการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน	2.07	0.83	น้อย	6
	เฉลี่ยรวม	2.10	0.65	น้อย	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัญหาแนวทางการพัฒนาการศึกษา ด้านที่ 3 ด้านงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 8 แผนการจัดหาสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรในโรงเรียน มีปัญหาเป็นอันดับสูงสุด มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.34$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 1 การกำหนดนโยบายด้านการจัดบุคลากรทำงานในโรงเรียน มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.24$) และข้อที่ 5 การดำเนินการช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่บุคลากรในโรงเรียน มีปัญหาอยู่ในอันดับต่ำสุด มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.90$)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในปัญหาด้านที่ 4 ด้านการบริหารงานทั่วไป ของโรงเรียนเทศบาลวัดสุทธวราราม ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง บุคลากรทางการศึกษา และสถานักเรียน

ข้อที่	รายการปัญหา	ระดับปัญหา			
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	บริหารงานจัดทำนโยบายแผน	2.05	0.86	น้อย	6
2	เพื่อปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษา	2.07	0.99	น้อย	5
3	เพื่อประสาน ส่งเสริม สนับสนุน	2.09	0.96	น้อย	4
4	การจัดการปกครอง ดูแลบำรุงรักษา	2.10	1.03	น้อย	3
5	เพื่อให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และให้คำปรึกษาในการออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ กำหนด	2.10	1.00	น้อย	2
6	การมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และให้คำปรึกษาในการส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชน และสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอื่นในชุมชน และท้องถิ่น	2.17	1.06	น้อย	1
7	การดำเนินงาน การจัดกิจกรรมด้านต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา และการประเมินผล	1.96	1.04	น้อย	7
	เฉลี่ยรวม	2.08	0.84	น้อย	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัญหาแนวทางพัฒนาการศึกษา ด้านที่ 4 ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.08$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 6 การมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และให้คำปรึกษาในการส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชน และสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอื่นในชุมชน และท้องถิ่น มีปัญหาเป็นอันดับสูงสุด มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.17$) รองลงมาได้แก่ ข้อ 5 เพื่อให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และให้คำปรึกษาในการออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ กำหนด ซึ่งอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.10$) และปัญหาอยู่ในอันดับต่ำสุดคือ ข้อที่ 7 ในการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมด้านต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา และการประเมินผล ซึ่งอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.96$)

2.3 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาสูงสุด 3 อันดับแรกของแต่ละด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาสูงสุด 3 ลำดับแรกของแต่ละด้าน เพื่อนำไปเป็นกรอบเสนอผู้เชี่ยวชาญ สร้างพัฒนาการศึกษา โดยการสนทนากลุ่ม ปรากฏผลดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาสูงสุด 3 อันดับแรกของแต่ละด้าน

ลำดับ	ปัญหาพัฒนาการศึกษา	\bar{x}
	พัฒนาการศึกษาด้านวิชาการ	
1	เพื่อจัดหาวิทยากรบุคคลภายนอก ทั้งในและนอกท้องถิ่นมาให้ความรู้กับผู้เรียน	2.30
2	การให้ความเห็น ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น	2.21
3	จัดหาสื่อประกอบการเรียนการสอน	2.20
	พัฒนาการศึกษาด้านงบประมาณ	
1	การให้ความเห็น ข้อเสนอแนะในการออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารการเงิน และจัดหารายได้จากทรัพย์สินของสถานศึกษา	2.12
2	เพื่อดำเนินงาน ติดตาม กำกับ ดูแลการใช้เงินงบประมาณต่าง ๆ ภายในโรงเรียน	2.11
3	แผนงานบริหารงบประมาณการใช้จ่ายของสถานศึกษา	2.02
	พัฒนาการศึกษาด้านงานบุคคล	
1	จัดหาสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรในโรงเรียน	2.34
2	ในการกำหนดนโยบายด้านการจัดบุคลากรทำงานในโรงเรียน	2.24
3	เพื่อจัดหาปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานของบุคลากรในโรงเรียน	2.20
	พัฒนาการศึกษาด้านการบริหารทั่วไป	
1	การมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และให้คำปรึกษาในการส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชน และสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอื่น ๆ ในชุมชน และท้องถิ่น	2.17

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ลำดับ	ปัญหาพัฒนาการศึกษา	\bar{X}
2	เพื่อให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และให้คำปรึกษาในการออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติ ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ กำหนด	2.10
3	การจัดการปกครอง ดูแลบำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ กำหนด	2.10

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาสูงสุด 3 ลำดับแรกของแต่ละด้าน ปรากฏผล ดังนี้ ด้านวิชาการ ข้อที่มีปัญหามากที่สุด คือ เพื่อจัดหาวิทยากรบุคคลภายนอก ทั้งในและนอกห้อง ถิ่นมาให้ความรู้กับผู้เรียน ($\bar{X} = 2.30$) รองลงมา คือ การให้ความเห็น ข้อเสนอแนะในการพัฒนา หลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น ($\bar{X} = 2.21$) และการจัดหาสื่อประกอบการเรียนการสอน ($\bar{X} = 2.20$) ด้านงบประมาณ ข้อที่มีปัญหามากที่สุด คือ การให้ความเห็น ข้อเสนอแนะในการออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารการเงิน และจัดหารายได้จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ($\bar{X} = 2.12$) รองลงมา คือ เพื่อดำเนินงาน ติดตาม กำกับ ดูแลการใช้เงินงบประมาณต่าง ๆ ภายใน โรงเรียน ($\bar{X} = 2.11$) และงานบริหารงบประมาณการใช้จ่ายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 2.02$) ด้านงาน บุคคล ข้อที่มีปัญหามากที่สุด คือ จัดหาสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 2.34$) รองลงมา คือ แผนในการกำหนดนโยบายด้านการจัดบุคลากรทำงานในโรงเรียน ($\bar{X} = 2.24$) และเพื่อจัดหาปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานของบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 2.20$) และ ด้านการบริหารทั่วไป ข้อที่มีปัญหามากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และให้คำปรึกษาในการส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชน และสร้างความสัมพันธ์กับ สถาบันอื่น ๆ ในชุมชน และท้องถิ่น ($\bar{X} = 2.17$) รองลงมา คือ เพื่อให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และให้คำปรึกษาในการออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติ ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของ สถานศึกษาตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ กำหนด ($\bar{X} = 2.10$) และ การจัดการปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ กำหนด ($\bar{X} = 2.10$)

ช่วงที่ 2 สร้างแนวทางพัฒนาการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาลวัดสุทธวราราม สำนักการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์ โดยวิธีการสนทนากลุ่ม (FGD.) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน โดย การนำผลการวิเคราะห์ปัญหาสูงสุด 3 ลำดับแรกของแต่ละด้าน ทั้ง 4 ด้าน เป็นกรอบให้ผู้เชี่ยวชาญให้คำชี้แนะ ในการแก้ปัญหา ดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงจากผู้เชี่ยวชาญ ด้านงานวิชาการ

ประเด็นปัญหา	แนวทาง
1. การดำเนินการจัดหาวิทยากร บุคคลภายนอก ทั้งในและนอก ห้องเรียนมาให้ความรู้กับผู้เรียน	<p>1.1 สํารวจแหล่งชุมชนในท้องถิ่น เพื่อดูความต้องการของ ชุมชน นำมาเป็นฐานข้อมูลในการจัดหาวิทยากร</p> <p>1.2 จัดหาบุคลากร ในชุมชนที่มีความเชี่ยวชาญใน ภูมิปัญญานั้น ๆ มาเป็นวิทยากรให้ความรู้กับผู้เรียน</p> <p>1.3 จัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าตอบแทนให้กับวิทยากร ที่มาให้ความรู้กับผู้เรียนอย่างเหมาะสม</p> <p>1.4 มีการประเมินผล และติดตามผลการดำเนินงานเพื่อนำ มาปรับปรุงให้ดีขึ้นในครั้งต่อไป</p>
2. แนวทางในการพัฒนาหลักสูตร ของสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น	<p>2.1 ประชุมผู้ปกครอง สํารวจความต้องการของผู้เรียน และ มีการวางแผนการจัดทำหลักสูตร</p> <p>2.2 จัดทำหลักสูตรแกนกลางให้สอดคล้องกับความต้องการ ของชุมชน และความพร้อมของโรงเรียน</p> <p>2.3 วิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง เพื่อจัดทำหลักสูตรของ สถานศึกษา</p> <p>2.4 มีการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาเป็นระยะ 1 ปี 3 ปี และ 5 ปี</p>
3. การจัดหาสื่อประกอบการเรียน การสอน	<p>3.1 มีการส่งเสริมครู เพื่อผลิตสื่อประกอบการเรียน การสอน ทุกสาระการเรียนรู้ทุกระดับชั้น</p> <p>3.2 จัดการอบรมให้ความรู้ ในการใช้สื่อประกอบการ เรียนการสอนให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษา จัดให้มีการประกวดสื่อการเรียนการสอนในกลุ่มโรง</p> <p>3.3 เรียนเทศบาลนครนครสวรรค์ และทั่วไปมีการประเมิน ผลการใช้สื่อในการพัฒนาการเรียน การสอน</p>

ประเด็นปัญหา	แนวทาง
ตารางที่ 4.9 แสดงจากผู้เชี่ยวชาญ ด้านงบประมาณ	
ประเด็นปัญหา	ข้อเสนอแนะ
<p>1. การระดมความเห็นในการออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารการเงิน และจัดหารายได้จากทรัพย์สินของสถานศึกษา</p> <p>2. การดำเนินงาน ติดตาม กำกับ ดูแลการใช้เงินงบประมาณต่าง ๆ ภายในโรงเรียน</p> <p>3. งานบริหารงบประมาณการใช้จ่ายของสถานศึกษา</p>	<p>1.1 มีการดำเนินงานตามแผนด้วยความโปร่งใส ถูกต้อง และตรวจสอบได้</p> <p>1.2 การเพิ่มงบประมาณ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีอำนาจในการอนุมัติงบประมาณมากขึ้น</p> <p>1.3 สรุปความคิดเห็นของการระดมความคิดเห็น</p> <p>2.1 มีคณะกรรมการการเงินของโรงเรียนร่วมตรวจสอบให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์</p> <p>2.2 มีการสรุป ประเมินผลงานต่าง ๆ ในวันประชุมประจำเดือนอย่างชัดเจนเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณภายในโรงเรียน</p> <p>3.1 สถานศึกษามีการจัดการวางแผนงบประมาณล่วงหน้า 3 ปี 5 ปี และ 10 ปี</p> <p>3.2 ผู้ดำเนินการบริหารงบประมาณควรศึกษาระเบียบและวิธีการจัดการบริหารงบประมาณให้เข้าใจ</p> <p>3.3 ควรมีการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรภายในสถานศึกษาในการจัดสรรงบประมาณทุกครั้ง</p> <p>3.4 สรุปการดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินผลงานงบประมาณ</p>

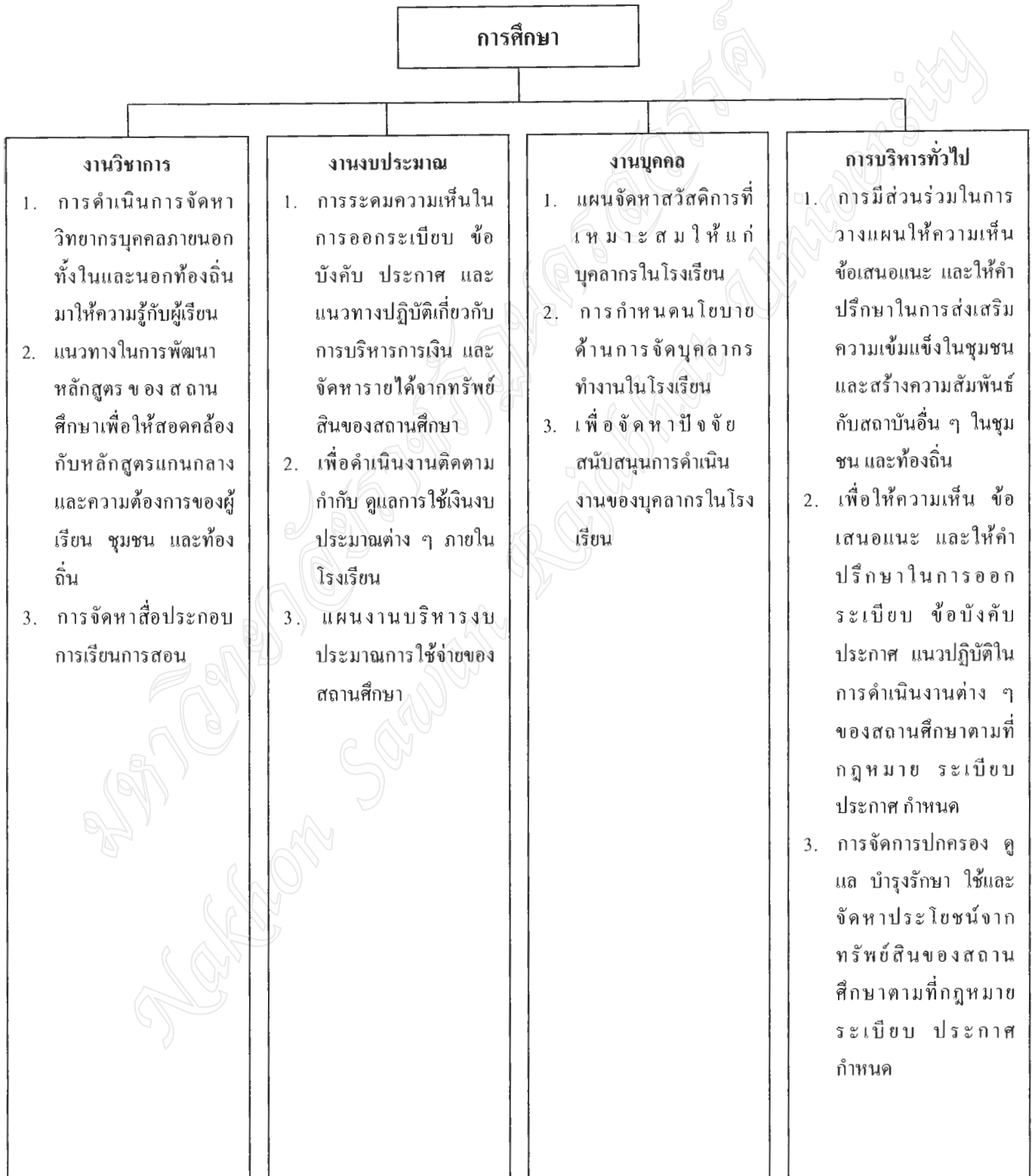
ตารางที่ 4.10 แสดงจากผู้เชี่ยวชาญ ด้านงานบุคคล

ประเด็นปัญหา	ข้อเสนอแนะ
1. จัดหาสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรในโรงเรียน	1.1 สำรวจความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น โครงการออมทรัพย์ให้กู้ สวัสดิการงานประเพณี 1.2 ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น 1.3 มีการติดตามการประเมินผลการทำงานของโครงการที่จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในโรงเรียน
2. การกำหนดนโยบายด้านการจัดบุคลากรในโรงเรียน	2.1 มีการสอบถามความต้องการ ความถนัดทางการเรียนการสอนของบุคลากรในโรงเรียน 2.2 มอบหมายงาน หน้าที่ให้ตรงกับความสนใจ ความถนัด และความรู้ความสามารถของบุคลากร 2.3 มีการชี้แจง ทำความเข้าใจในงานที่มอบหมายกับบุคลากรในโรงเรียนในการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง 2.4 มีการประเมินผลการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเป็น
3. การจัดหาปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานของบุคลากรในโรงเรียน	3.1 สำรวจความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน และวางแผนการจัดหาปัจจัยสนับสนุน 3.2 ดำเนินการจัดหาปัจจัยตามลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อนำรายได้มาสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอน 3.3 จัดตั้งองค์กรที่สนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ ของบุคลากรในโรงเรียน เช่น การตั้งชมรมศิษย์เก่าภายในโรงเรียน

ตารางที่ 4.11 แสดงจากผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารทั่วไป

ประเด็นปัญหา	ข้อเสนอแนะ
1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษาในการส่งเสริม ความเข้มแข็งในชุมชน และ สร้างความสัมพันธ์กับสถาบัน อื่นในชุมชนและท้องถิ่น	<p>1.1 มีการวางแผนร่วมกันระหว่างกรรมการสถานศึกษา และโรงเรียนในการกำหนดรูปแบบการพัฒนาโรงเรียน</p> <p>1.2 เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้แสดงความคิดเห็น เสนอแนะในการมีส่วนร่วม และส่งเสริม ความเข้มแข็งให้กับชุมชน</p> <p>1.3 มีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน เช่น โครงการเยี่ยมบ้าน</p>
2. การวางแผน จัดการ ปกครอง ดูแล บำรุงรักษา และจัดหา ประโยชน์จากทรัพย์สินของ สถานศึกษาตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ได้กำหนด	<p>2.1 มีการแต่งตั้งบุคลากรเพื่อรับผิดชอบ ดูแล การทำงาน และมอบหมายงานอย่างชัดเจน</p> <p>2.2 จัดทำบัญชี ทะเบียนให้เป็นระบบ ระเบียบ และเป็น ปัจจุบันสามารถตรวจสอบได้</p> <p>2.3 สรุปผลการดำเนินงานในแต่ละปีการศึกษาในที่ ประชุม</p>
3. การให้คำปรึกษา การออก ระเบียบบังคับ ประกาศ แนว ปฏิบัติในการดำเนินงานด้าน ต่าง ๆ ของสถานศึกษา ตามที่ กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ได้กำหนด	<p>3.1 จัดให้มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายให้บุคลากรภายในสถานศึกษาได้ทราบ</p> <p>3.2 เมื่อมีระเบียบ กฎหมายใดออกมา ผู้บริหารควร ศึกษาระเบียบกฎหมายนั้นก่อน แล้วนำมาชี้แจงให้ บุคลากรในสถานศึกษาได้ทราบ</p> <p>3.3 ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือกับบุคลากรทาง การ ศึกษา ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ กฎหมาย</p>

สรุปแนวทางพัฒนาการศึกษา
ของโรงเรียนเทศบาลวัดสุทธวราราม สำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์



ภาพที่ 4.1 สรุปแนวทางพัฒนาการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาลวัดสุทธวราราม
 สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์ ในภาพรวม

ข้อเสนอแนะทางพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลวัดสุทธวราราม
 สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์

ด้านที่ 1 งานวิชาการ

การวางแผนงานวิชาการ

การดำเนินการจัดการ
 วิทยากรบุคคลภายนอก ทั้ง
 ในและนอกท้องถิ่นมาให้
 ความรู้กับผู้เรียน

แนวทางในการพัฒนาหลัก
 สูตรของสถานศึกษา เพื่อ
 ให้สอดคล้องกับหลักสูตร
 แกนกลางและความ
 ต้องการของผู้เรียน ชุมชน
 และท้องถิ่น

การจัดการสื่อประกอบ
 การเรียนและการสอน

1. ดำรงแหล่งชุมชนในท้องถิ่น
 ดูความต้องการของชุมชน เพื่อนำ
 มาเป็นหลักฐานข้อมูลในการจัดการ
 วิทยากร
2. จัดหาบุคลากรในชุมชนที่มีความ
 เชี่ยวชาญในภูมิปัญญานั้น ๆ มา
 เป็นวิทยากรให้กับผู้เรียน
3. จัดสรรงบประมาณ ค่าตอบแทนให้
 กับวิทยากรที่มาให้ความรู้กับผู้
 เรียนอย่างเหมาะสม
4. มีการประเมินผลและติดตามผล
 การดำเนินงาน เพื่อนำมาปรับปรุง
 ในครั้งต่อไป

1. ประชุมผู้ปกครอง ดำรงความ
 ต้องการของผู้เรียน และมีการวาง
 แผนการจัดการจัดทำหลักสูตร
2. วิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางในการ
 จัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา
3. จัดทำหลักสูตรแกนกลางให้สอด
 คล้องกับความต้องการของชุมชน
 และความพร้อมของโรงเรียน
4. มีการประเมินการใช้หลักสูตร
 สถานศึกษาเป็นระยะ 1 ปี 3 ปี และ
 5 ปี

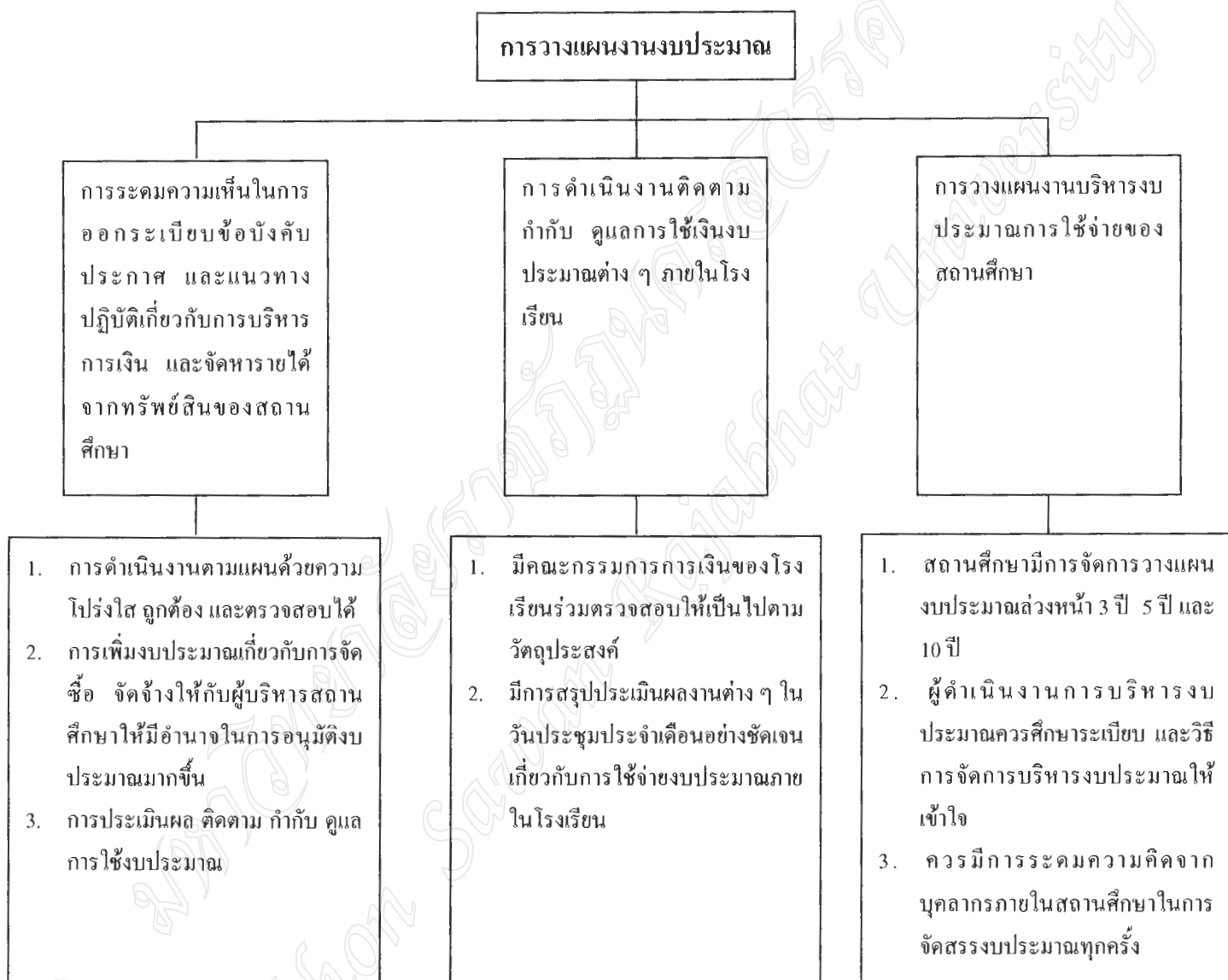
1. มีการส่งเสริมบุคลากรเพื่อผลิตสื่อ
 การเรียนการสอนทุกสาระ
 การเรียนรู้และทุกระดับชั้น
2. มีการอบรมให้ความรู้ในการใช้สื่อ
 ประกอบการเรียนการสอนให้กับ
 บุคลากรทางการศึกษา
3. มีการจัดการประกวดสื่อการเรียน
 การสอนในกลุ่มโรงเรียนสังกัดเทศ
 บาลนครสวรรค์
4. ประเมินผลการใช้สื่อ ช่วยในการ
 พัฒนาการเรียนการสอน

ภาพที่ 4.2 แสดงข้อเสนอแนะทางการบริหารงานวิชาการ

ข้อเสนอแนะทางพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลวัดสุคตวราราม

สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์

ด้านที่ 2 งานงบประมาณ

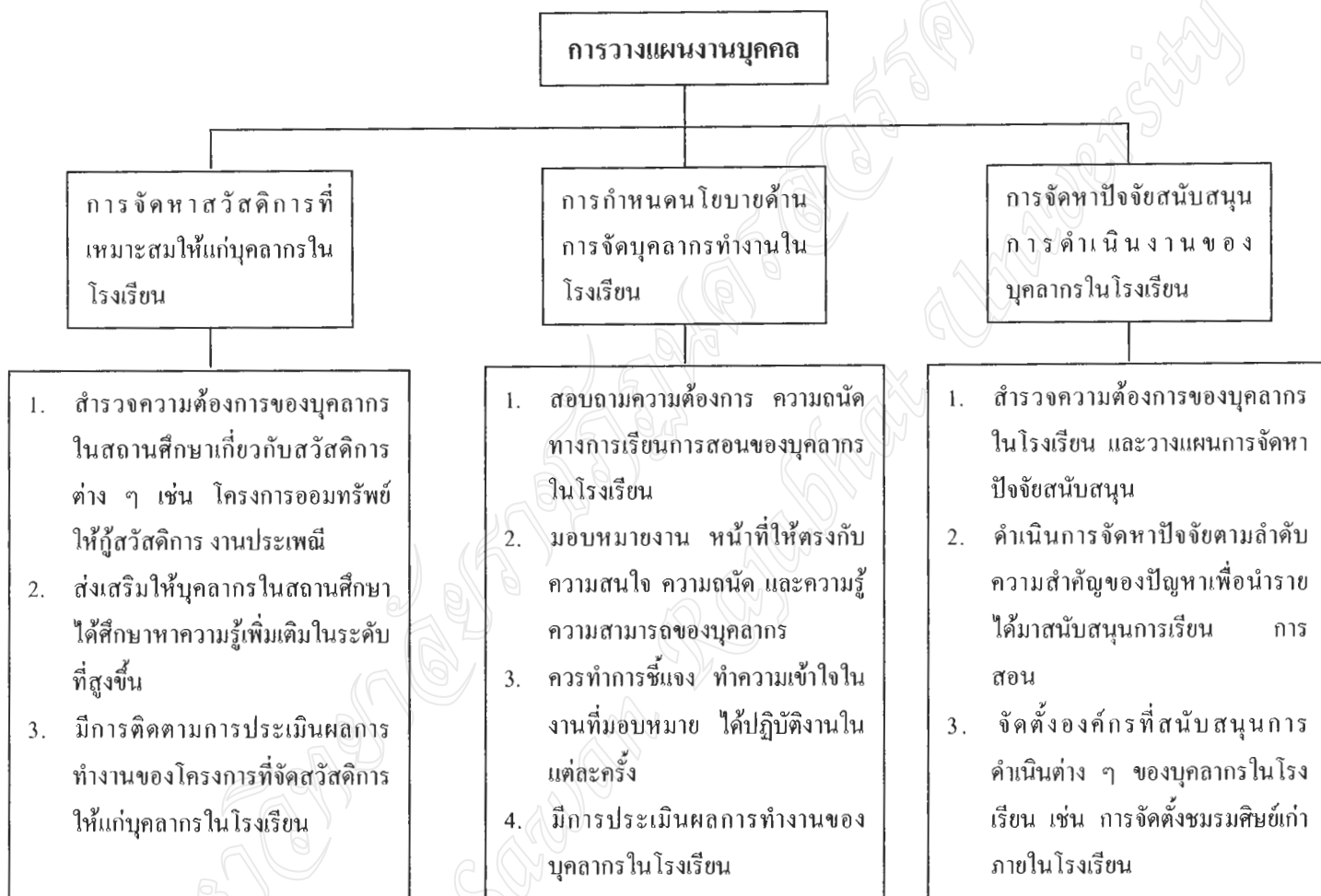


ภาพที่ 4.3 แสดงข้อเสนอแนะทางการบริหารงานงบประมาณ

ข้อเสนอแนะทางพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลวัดสุคตวราราม

สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์

ด้านที่ 3 งานบุคคล

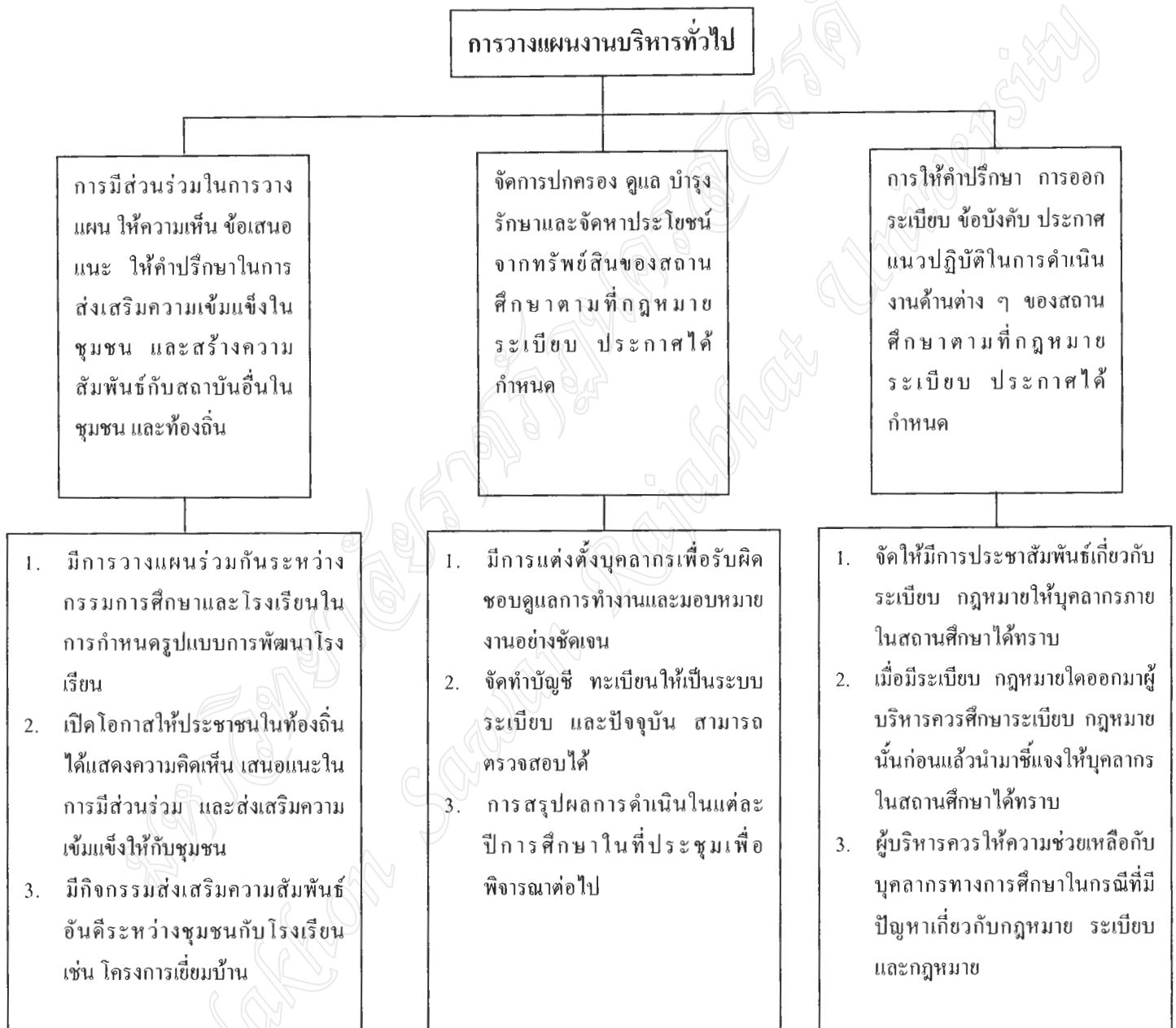


ภาพที่ 4.4 แสดงข้อเสนอแนะทางบริหารงานบุคคล

ข้อเสนอแนะทางพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลวัดสุทธวราราม

สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์

ด้านที่ 4 งานบริหารทั่วไป



ภาพที่ 4.5 แสดงข้อเสนอแนะทางการบริหารงานบริหารทั่วไป

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย คือ

1. เพื่อศึกษาปัญหาแนวทางพัฒนาการศึกษาของ โรงเรียนเทศบาลวัดสุคตวราราม สำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์
2. เพื่อสร้างแนวทางพัฒนาการศึกษาของ โรงเรียนเทศบาลวัดสุคตวราราม สำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ช่วงที่ 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง บุคลากรทางการศึกษา และสภานักเรียนของ โรงเรียนเทศบาลวัดสุคตวราราม จำนวน 82 คน

ช่วงที่ 2 สร้างรูปแบบแนวทางพัฒนาการศึกษา

ประชากร ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา ได้แก่ ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี เทศบาลนครนครสวรรค์ ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป หัวหน้างานโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ 1 การศึกษาปัญหา เป็นแบบสอบถาม มี 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถามเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นแนวทางพัฒนาการศึกษาของ โรงเรียนเทศบาลวัดสุคตวราราม สำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์ ทั้ง 4 ด้าน ลักษณะของแบบสอบถาม โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ คือ ปัญหาระดับมากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุด

ช่วงที่ 2 การสร้างรูปแบบแนวทางพัฒนาการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ช่วงที่ 1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกและรับคืนด้วยตนเอง แบบสอบถามที่ได้รับคืนเป็นฉบับที่สมบูรณ์ จำนวน 82 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แบบสอบถามมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบ นำมาแจกแจงความถี่ค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น การศึกษาของ โรงเรียนเทศบาลวัดสุคตวราราม ทั้ง 4 ด้าน โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 35 ข้อ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ทั้งหมดมาหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

ช่วงที่ 2 นำผลการวิเคราะห์ในช่วงที่ 1 โดยเลือกปัญหาสูงสุด 3 ลำดับแรกของแต่ละด้านเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อสร้างพัฒนาการศึกษา โดยวิธีการสนทนากลุ่ม

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการศึกษาของ โรงเรียนเทศบาลวัดสุคตวราราม สำนักการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์ มาวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และเลือกปัญหามากที่สุด 3 ลำดับแรกของแต่ละด้าน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ช่วงที่ 1 วิเคราะห์ปัญหาแนวทางการพัฒนาการศึกษา

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย ร้อยละ 54.9 อายุระหว่าง 40-49 ปี ร้อยละ 36.6 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 51.2 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง และบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 36.6

ตอนที่ 2 ปัญหาแนวทางการพัฒนาการศึกษาของ โรงเรียนเทศบาลวัดสุคตวราราม สำนักการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีปัญหาสูงสุด คือ ด้านวิชาการ รองลงมาคือ ด้านงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป และต่ำสุด คือ ด้านงบประมาณ ซึ่งอยู่ในระดับน้อย

ปัญหาแนวทางการพัฒนาการศึกษาของ โรงเรียนเทศบาลวัดสุคตวราราม สำนักการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์ ด้านการวางแผนงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การจัดหาวิทยากรบุคคลภายนอก ทั้งในและนอกท้องถิ่น มาให้ความรู้กับผู้เรียน

รองลงมา คือ การให้ความเห็น ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น และแนวทางการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกแก่การเรียนการสอนมีปัญหาต่ำสุด

ปัญหาแนวทางการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลวัดสุคตวราราม สำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์ ด้านงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าแนวทางการจัดหาวัสดุการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรในโรงเรียนมีปัญหาสูงสุด รองลงมาคือ แนวทางการกำหนดนโยบายด้านการจัดบุคลากรทำงานในโรงเรียน และเพื่อดำเนินการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่บุคลากรในโรงเรียนมีปัญหาต่ำที่สุด

ปัญหาแนวทางการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลวัดสุคตวราราม สำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์ การบริหารทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าการมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และให้คำปรึกษาในการส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชน และสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอื่น ๆ ในชุมชนและท้องถิ่นมีปัญหาสูงสุด รองลงมา คือ เพื่อให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และให้คำปรึกษาในการออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ กำหนดและการวางแผนในการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมด้านต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา และการประเมินผลในการดำเนินกิจกรรม มีปัญหาต่ำสุด

ปัญหาแนวทางการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลวัดสุคตวราราม สำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์ ด้านงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าการให้ความเห็น ข้อเสนอแนะในการออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารการเงิน และจัดหารายได้จากทรัพย์สินของสถานศึกษามีปัญหาสูงสุด รองลงมาคือ แนวทางเพื่อดำเนินงาน ติดตาม กำกับ ดูแลการใช้เงินงบประมาณต่าง ๆ ภายในโรงเรียน และแผนบริหารการเงิน และงบประมาณของโรงเรียน เช่น เป็นคณะกรรมการจัดซื้อ คณะกรรมการรับพัสดุ-อุปกรณ์ มีปัญหาต่ำที่สุด

ช่วงที่ 2 สร้างรูปแบบแนวทางการพัฒนาการศึกษา

ผู้วิจัยนำปัญหามากที่สุด 3 ลำดับแรกของแต่ละด้านมาจัดทำร่างรูปแบบแนวทางการพัฒนาการศึกษา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญในการประชุมสนทนากลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะข้อแก้ไขและปรับปรุงรูปแบบฉบับร่าง ผู้วิจัยได้นำมาแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา

งานวิชาการ

1. เพื่อจัดหาวิทยากรบุคคลภายนอก ทั้งในและนอกท้องถิ่นมาให้ความรู้กับผู้เรียน

1.1 ดำรวจแหล่งชุมชนในท้องถิ่น ดูความต้องการของชุมชนเพื่อนำมาเป็นฐานข้อมูลในการจัดหาวิทยากร

1.2 จัดหาบุคลากรในชุมชนที่มีความเชี่ยวชาญในภูมิปัญญานั้น ๆ มาเป็นวิทยากรให้กับผู้เรียน

1.3 จัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าตอบแทนให้กับวิทยากรที่มาให้ความรู้กับผู้เรียนอย่างเหมาะสม

1.4 มีการประเมินผล และติดตามผลการดำเนินงานเพื่อนำมาปรับปรุงในครั้งต่อไป

2. แนวทางในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น

2.1 ประชุม ผู้ปกครอง ดำรวจความต้องการของผู้เรียน และมีการวางแผน การจัดทำหลักสูตร

2.2 จัดทำหลักสูตรแกนกลางให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และความพร้อมของโรงเรียน

2.3 วิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางเพื่อจัดทำเป็นหลักสูตรของสถานศึกษา

2.4 มีการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาเป็นระยะ 1 ปี 3 และ 5 ปี

3. การจัดหาสื่อประกอบการเรียนการสอน

3.1 มีการส่งเสริมการผลิตสื่อประกอบการเรียนการสอนทุกสาระการเรียนรู้ และทุกระดับชั้น

3.2 จัดการอบรมให้ความรู้ในการใช้สื่อประกอบการเรียนการสอนให้กับบุคลากรทางการศึกษา

3.3 จัดให้มีการประกวดสื่อการเรียนการสอนในกลุ่มโรงเรียนเทศบาลนครสวรรค์

3.4 ประเมินผลการจัดทำสื่อช่วยในการพัฒนาการเรียนการสอน

งานงบประมาณ

1. การระดมความคิดเห็นในการออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารการเงิน และจัดหารายได้จากทรัพย์สินของสถานศึกษา

1.1 มีการดำเนินงานตามแผนงานด้วยความโปร่งใส ถูกต้อง และตรวจสอบได้

1.2 ควรเพิ่มงบประมาณเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีอำนาจในการอนุมัติงบประมาณมากขึ้น

2. การดำเนินงาน ติดตาม กำกับ ดูแลการใช้เงินงบประมาณต่าง ๆ ภายในโรงเรียน

2.1 มีคณะกรรมการการเงินของโรงเรียนร่วมตรวจสอบให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

2.2 มีการสรุป ประเมินผลงานต่าง ๆ ในวันประชุมประจำเดือนอย่างชัดเจน เกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณภายในโรงเรียน

3. บริหารงบประมาณการใช้จ่ายของสถานศึกษา

3.1 สถานศึกษามีการจัดการวางแผนงบประมาณล่วงหน้า 3 ปี 5 ปี และ 10 ปี

3.2 ผู้ดำเนินการบริหารงบประมาณควรศึกษาระเบียบ และวิธีการจัดการบริหารงบประมาณให้เข้าใจ

3.3 ควรมีการระดมความคิดจากบุคลากรภายในสถานศึกษาในการจัดสรรงบประมาณทุกครั้ง

งานบุคคล

1. การจัดหาสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรในโรงเรียน

1.1 สํารวจความถูกต้องของบุคลากรในสถานศึกษา เกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น โครงการออมทรัพย์ ให้กู้ สวัสดิการงานประเพณี

1.2 ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น

1.3 มีการติดตามการประเมินผลการทำงานของโครงการที่จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในโรงเรียน

2. การกำหนดนโยบายด้านการจัดบุคลากรทำงานในโรงเรียน

2.1 มีการสอบถามความต้องการ ความถนัดทางการเรียนการสอนของบุคลากรในโรงเรียน

2.2 มอบหมายงาน หน้าที่ ให้ตรงกับความสนใจ ความถนัด และความรู้ความสามารถของบุคลากร

2.3 ควรทำการชี้แจง ทำความเข้าใจในงานที่มอบหมายได้ปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง

2.4 มีการประเมินผลการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน

3. เพื่อจัดหาปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานของบุคลากรในโรงเรียน

3.1 สํารวจความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน และวางแผนการจัดหาปัจจัยสนับสนุน

3.2 ดำเนินการจัดหาปัจจัยตามลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อนำรายได้มาสนับสนุนการเรียนการสอน

3.3 จัดตั้งองค์กรที่สนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ ของบุคลากรในโรงเรียน เช่น การตั้งชมรมศิษย์เก่าภายในโรงเรียน

งานบริหารทั่วไป

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษาในการส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชน และสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอื่นในชุมชน และท้องถิ่น

1.1 มีการวางแผนร่วมกันระหว่างกรรมการสถานศึกษา และ โรงเรียนในการกำหนดรูปแบบการพัฒนาโรงเรียน

1.2 เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้แสดงความคิดเห็น เสนอแนะในการมีส่วนร่วม และส่งเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชน

1.3 มีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชนกับโรงเรียน เช่น โครงการเยี่ยมบ้าน

2. การวางแผน จัดการ ปกครอง ดูแลบำรุงรักษา และจัดหาประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศได้กำหนด

2.1 มีการแต่งตั้งบุคลากรเพื่อรับผิดชอบ ดูแลการทำงาน และมอบหมายงานอย่างชัดเจน

2.2 จัดทำบัญชี ทะเบียนให้เป็นระบบ ระเบียบ และปัจจุบัน สามารถตรวจสอบได้

2.3 สรุปผลการดำเนินงานในแต่ละปีการศึกษาในที่ประชุมเพื่อพิจารณาต่อไป

3. ให้คำปรึกษา การออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ได้กำหนด

3.1 จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายให้บุคลากรภายในสถานศึกษาได้ทราบ

3.2 เมื่อมีระเบียบ กฎหมายใดออกมา ผู้บริหารควรศึกษาระเบียบ กฎหมายนั้นก่อนแล้วนำมาชี้แจงให้บุคลากรในสถานศึกษา

3.3 ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือกับบุคลากรทางการศึกษาในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และกฎหมาย

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

ปัญหาแนวทางพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลวัดสุทธาวาราม สำนักการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากกระเปียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2547 เพิ่งเริ่มประกาศใช้ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอาจจะยังสับสนในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และทางโรงเรียนก็จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อปรึกษาหารืองานน้อยเกินไป และกรรมการสถานศึกษามีภารกิจงานส่วนตัวจนไม่สามารถปลีกเวลาเข้ามาประชุม หรือมีส่วนร่วมในการวางแผนบริหารงานโรงเรียนได้ อีกประการหนึ่งคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจรูปแบบการบริหารงานโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ สอนง เครือมาก (2540) ที่พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการดำเนินการประชุมสัมมนาคณะกรรมการโรงเรียนเพียง ไม่กี่ครั้ง ผู้ทำหน้าที่เป็นกรรมการสถานศึกษามีภารกิจหรืองานอื่น ๆ ที่จะต้องทำ ไม่สามารถเข้าร่วมประชุมสัมมนาตามที่กำหนดได้ และสอดคล้องกับผลวิจัยของ วราภรณ์ วงษ์ใหญ่ (2540) ที่พบว่า ผู้นำชุมชนและกรรมการศึกษาไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และไม่มีความรู้เรื่องปัญหาและนโยบายการศึกษาใหม่ ๆ จึงส่งผลกระทบต่อให้การวางแผนการจัดการศึกษาอยู่ในระดับน้อย ปรากฏผลอภิปรายด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ปัญหาด้านวิชาการ

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัย พบว่าปัญหาแนวทางพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลวัดสุทธาวาราม สำนักการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยข้อที่มีปัญหา 3 อันดับ ได้แก่

- 1) ปัญหาเพื่อจัดหาวิทยากรภายนอก ทั้งในและนอกท้องถิ่น มาให้ความรู้กับผู้เรียน
- 2) ปัญหาแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น
- 3) ปัญหาการจัดหาสื่อประกอบการเรียนการสอน

จากปัญหาทั้ง 3 ข้อ ถึงแม้ผลวิเคราะห์จะอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ แต่หากพิจารณาในแบบสอบถามแบบปลายเปิด พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองส่วนหนึ่งได้ระบุว่าไม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดทำหลักสูตร การวางแผนการจัดการศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งไม่ได้ติดตามข่าวสารความเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการ รัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติจากการจัดการศึกษา เทคโนโลยีทางการศึกษา และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ซึ่งอาจรวมถึงไม่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่น

และสื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วราภรณ์ วงษ์ใหญ่ (2540) ที่พบว่า ปัญหาผู้นำชุมชน และคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน และไม่มีความรู้เรื่องปัญหาและนโยบายของรัฐเกี่ยวกับการจัดการศึกษาใหม่ ๆ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สอนง เครือมาก (2540) พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ โรงเรียนปฏิบัติได้เป็นบางเรื่องเท่านั้นในเรื่องต่าง ๆ แต่ละด้านนั้นยังไม่ได้ลงมือปฏิบัติอย่างเต็มที่ เพราะว่าโรงเรียนส่วนมากมีการประชุมบ่อยมากในแต่ละปีการศึกษา อีกประการหนึ่งคณะกรรมการอาจมีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอที่จะร่วมพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น หรือติดตามผลการปฏิบัติการเรียนการสอนครู หรือร่วมประเมินคุณภาพโรงเรียน และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ ชัญญาส อภิบาลกุม (2545 : 103-105) ที่พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีปัญหาการวางแผนการศึกษาจากการมีส่วนร่วมที่มาจากปัญหาส่วนตัว 5 ประเด็น ได้แก่ ไม่มีความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรและวิธีสอน ไม่มีทักษะความเป็นทักษะวิทยากร การนำบุคคลในท้องถิ่นมาร่วมสอนหรือการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น มีรายได้น้อยหรือทักษะทางเศรษฐกิจค่อนข้างต่ำ ไม่เอื้อต่อการวางแผนการมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา และการที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานรู้สึกว่ามีปัญหาการมีส่วนร่วม การวางแผนจัดการด้านวิชาการน้อย อาจเป็นเพราะคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นเห็นว่าการวางแผนบริหารสถานศึกษาเป็นหน้าที่โดยตรงของโรงเรียนที่ต้องดำเนินการอยู่แล้ว และที่ผ่านมาก็สามารถทำได้ดีในระดับหนึ่ง ซึ่งเป็นความเห็นที่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประกอบ คุณารักษ์ และคณะ (2532 : 8) และสัมพันธ์ อุปลา (2541 : ก) กล่าวถึงปัจจัยอื่น ๆ เกี่ยวกับสถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านอายุ และอาชีพก็อาจบ่งบอกถึงสาเหตุของปัญหาอื่นอีกก็ได้ กล่าวคือ ผลการวิจัยในครั้งนี้ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยส่วนมากมีอายุอยู่ในเกณฑ์ 31-40 ปี และ 41-50 ปี ซึ่งถือเป็นวัยทำงาน เป็นวัยที่มีความมุ่งมั่นในการสร้างเนื้อสร้างตัว ประกอบกับส่วนใหญ่มีอาชีพค้าขาย มีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบมากมาย จึงเป็นเหตุทำให้ไม่มีเวลามากพอที่จะให้เวลากับการประชุม วางแผนดำเนินงานตามหน้าที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับผลวิจัยที่ผ่านมาหลายเรื่อง เช่น สวัสดิ์ วงศ์วิจนสุนทร (2540) เมตต์ การุณจิต (2541) สัมพันธ์ อุปลา (2541) จักรอล เงินคำ (2543) สวัสดิ์ แก้วชนะ 2544 สมชิต ชันชวา 2544 และธัญญา อภิบาลกุล (2545) ที่ต่างพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไม่มีเวลาเข้าร่วมประชุม หรือวางแผนทำกิจกรรมร่วมกับทางโรงเรียน เพราะต้องประกอบอาชีพ แต่ทั้งนี้ปัญหาที่เกิดขึ้นอาจไม่ได้มีสาเหตุมาจากตัวคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแต่เพียงฝ่ายเดียว เพราะจากความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังระบุนึกความคิดเห็นถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูอีกด้วย โดยระบุว่าผู้บริหาร (บางคน) ขาดวิสัยทัศน์ ขาดภาวะผู้นำ และขาดการติดต่อประสานงานที่ดี ส่วนครูให้ความ

สำคัญกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานน้อย ไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพราะฉะนั้นโรงเรียนซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาจะต้องทบทวนบทบาทหน้าที่ที่ผ่านมาเกี่ยวกับ การปฏิบัติต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และบทบาทในการดำเนินการวางแผนพัฒนาการศึกษาทั้งทางด้านวิชาการ และด้านอื่น ๆ และให้ความเชื่อมั่น ให้เกียรติในความรู้ความสามารถ และความภาคภูมิใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งต้องพิจารณาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนว่ามีสภาพอย่างไร มีช่องทางการติดต่อสื่อสารเพียงพอหรือไม่ ทั้งนี้ผลการวิจัยดังกล่าวต่างพบว่า ปัญหาการเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอีกทางหนึ่งเกิดจากการที่โรงเรียนไม่เชื่อในศักยภาพของผู้ที่เข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมบริหารจัดการเป็นบางส่วน ไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของทางโรงเรียนให้แก่คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานและชุมชน ทราบก็ยังมีน้อยไม่ต่อเนื่อง และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนก็ ไม่ดีเท่าที่ควร

สำหรับการศึกษาด้านวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะว่าการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในด้านนี้ คือ หน่วยงานที่รับผิดชอบในสายการบังคับบัญชา เช่น สำนักงานการศึกษา ศึกษานิเทศก์ ต้องสนใจดูแล และสนับสนุนด้านวิชาการกับโรงเรียนให้มากกว่านี้ โดยเฉพาะเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนของสถานศึกษา การเป็นแนวทางเดียวกัน นโยบายที่ทางหน่วยงานที่รับผิดชอบควรใช้หลักการเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นการให้โอกาสกับทางโรงเรียนจัดหาวิทยากรมาให้กับผู้เรียนเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น การจัดหาสื่อประกอบการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสนับสนุนให้ครูได้ใช้สื่อและวิธีการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุณ พลรงค์ (2545) ที่พบว่า สถานศึกษาของบุคลากรในการวางแผนผลิตสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอนจากระบบบริหารศูนย์สื่อขาดเครื่องมือที่มีคุณภาพในการวัดและประเมินผล ขาดการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และขาดงบประมาณในการจัดซื้อหนังสือ และการจัดประชุมอบรมทางวิชาการ

2. ปัญหาด้านงบประมาณ

ในภาพรวมจากการวิเคราะห์ ผลการวิจัย ปัญหาแนวทางการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลวัดสุทธวราราม สำนักการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ข้อที่เป็นปัญหาสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่

- 1) ปัญหาการระดมความคิดเห็นในการออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารการเงิน และจัดหารายได้จากทรัพย์สินของสถานศึกษา
- 2) ปัญหาการดำเนินงาน ติดตาม กำกับ ดูแลการใช้เงินงบประมาณต่าง ๆ ภายในโรงเรียน
- 3) ปัญหาการบริหารงบประมาณ การใช้จ่ายของสถานศึกษา

ซึ่งปัญหาด้านงบประมาณ นอกจากจะมีปัญหาในภาพรวม และรายชื่ออยู่ในระดับน้อยแล้ว ยังเป็นด้านที่มีปัญหาน้อยที่สุดอีกด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานโรงเรียนเทศบาลทุกแห่งของเทศบาลนครนครสวรรค์ ดำเนินงานเองภายใต้ระเบียบและนโยบายที่รับจากเทศบาลนครนครสวรรค์ ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้น ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไม่มีบทบาทในการเข้าร่วมประชุมวางแผนการพิจารณางบประมาณต่าง ๆ ในระดับเทศบาลแต่เข้าร่วมประชุมในโรงเรียน ทำให้ทั้งครู และบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทเพียงร่วมรับฟังรายงานการใช้จ่ายงบประมาณจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ สกฤต หล้าปวงศ์ (2540) ที่ว่าการมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดการศึกษาของชุมชน ได้แก่ การสนับสนุนด้านการเงิน (บริจาคทรัพย์สิน) รองลงมา คือ การสนับสนุนด้านแรงงาน และวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่าง ๆ ส่วนการแสดงความคิดเห็นและความต้องการของชุมชน การกำหนดกรอบนโยบายและการวางแผนการจัดการด้านต่าง ๆ รวมถึงการควบคุมและติดตามตรวจสอบนั้นเกิดขึ้นน้อยที่สุด ซึ่งไม่ใช่ว่าการสนับสนุนด้านการเงิน แรงงาน และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ไม่มีความจำเป็น เพราะโรงเรียนยังต้องการสนับสนุนเหล่านี้อยู่ แต่ควรเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้มากกว่าที่เป็นอยู่ ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมวางแผนการจัดการศึกษาน้อยก็คือผู้บริหารโรงเรียน และครูขาดความเชื่อมั่นในแนวคิดและหลักการมีส่วนร่วมรับผิดชอบของชุมชนในการจัดการศึกษา ขาดความเชื่อมั่นในภูมิปัญญาของชุมชน ซึ่งชุมชนได้เข้าร่วมเฉพาะที่ความต้องการเท่านั้น การแก้ไขควรเริ่มต้นปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและชุมชนเสียก่อน แล้วจึงปรับความคิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเข้าใจ ปัจจัยที่ควรคำนึงถึงอีกอย่างหนึ่ง คือ คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในเรื่องภาวะผู้นำ ความโปร่งใส ตรวจสอบได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เมตต์ เมตต์การุณจิต (2541) และธัญญา อภิปาลกุล (2545)

ต่างก็พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ให้ความสำคัญกับผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ และดำเนินการด้านงบประมาณอย่างบริสุทธิ์ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่เข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาได้ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการวางแผนการจัดการศึกษา มีความผูกพันและรู้สึกรักโรงเรียน จึงมีความห่วงใยโรงเรียนต่อผลกระทบที่เกิดขึ้น

รูปแบบงบประมาณนี้ ผู้เชี่ยวชาญเสนอวิธีการแก้ปัญหา คือ มีการวางแผนงบประมาณล่วงหน้า 3 ปี 5 ปี ผู้บริหารควรศึกษาระเบียบวิธีการจัดการงบประมาณให้เข้าใจ และควรมีการระดมความคิดจากบุคคลภายใน-ภายนอกสถานศึกษาในการจัดสรรงบประมาณแต่ละครั้ง ฉะนั้นการวางแผนงบประมาณในโรงเรียนจึงต้องทำด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ทุกเมื่อ เป็นไปตามที่สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 48) ที่กำหนดหลักการบริหารงบประมาณไว้ คือ ตรงตามวัตถุประสงค์ ตรงตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขถูกต้องตามระเบียบทันตามเวลาที่กำหนดมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลทุกชั้นตอน

3. ปัญหางานบุคคล

ในภาพรวมจากการวิเคราะห์ ผลการวิจัย ปัญหาแนวทางการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลวัดสุคตวราราม สำนักการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ข้อที่เป็นปัญหาสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่

- 1) ปัญหาการจัดหาสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรในโรงเรียน
- 2) ปัญหาการกำหนดนโยบายด้านการจัดบุคลากรทำงานในโรงเรียน
- 3) ปัญหาการจัดหาปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานของบุคลากรในโรงเรียน

ซึ่งปัญหางานบุคคล ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความเห็นว่า การปฏิบัติงานด้านนี้ยังไม่มีความชัดเจนมากนัก เพราะการวางแผนงานด้านบุคคลในโรงเรียนเป็นอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารจัดการด้านบุคคล ส่วนนโยบายด้านการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอนจะมีการทำงานร่วมกัน เมื่อมีปัญหาจะมีการปรึกษาหารือ รวมทั้งการแก้ปัญหาด้วยกัน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพียงแต่ดูแลอยู่ภายนอกอีกประการหนึ่ง โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ส่วนใหญ่ดำเนินการเองอยู่แล้ว คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสนใจด้านอื่น ๆ เช่น งานสัมพันธ์ชุมชน กิจกรรมนักเรียน และกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ มากกว่า สอดคล้องกับการวิจัยของ สนอง เครือมาก (2540) พบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่ปรึกษาหารือกับกรรมการโรงเรียนในเรื่องการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียนเกี่ยวกับอาคารสถานที่มากที่สุด คณะกรรมการโรงเรียนต้องการให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น

รูปแบบงานด้านบุคคล ผู้เชี่ยวชาญเสนอวิธีการแก้ปัญหาว่า อันดับแรกควรสำรวจความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาว่ามีความต้องการในเรื่องใดมากที่สุด และจัดลำดับความต้องการนั้น ๆ ต่อจากนั้นทำความเข้าใจชี้แจงในงานที่มอบหมายตรงกับความสนใจ ความต้องการของบุคลากรนั้น ๆ รวมทั้งมีการประเมินผลการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น เพราะหัวใจสำคัญของการวางแผนงานด้านบุคคลต้องดำเนินด้วยความโปร่งใส สร้างสรรค์ และเสมอภาค มิใช่ทำงานเพื่อจ้องจับผิดซึ่งกันและกัน และผู้บริหารสถานศึกษาเอง ในฐานะผู้กำกับหรือผู้บังคับบัญชา ควรใช้อำนาจอันชอบธรรมและควรตั้งอยู่ในความพอดี มีคุณธรรม จริยธรรม เหมาะสมกับภาวะของผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับกฎระเบียบต่าง ๆ นโยบาย เป้าหมาย และความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน ชุมชนให้เป็นไปในทางเดียวกัน

4. ปัญหาด้านการบริหารทั่วไป

ในภาพรวมจากการวิเคราะห์ ผลการวิจัย ปัญหาแนวทางพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลวัดสุครุขาราม สำนักการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ข้อที่เป็นปัญหาสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่

- 1) ปัญหาการมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษาในการส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชน และสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอื่นในชุมชน และท้องถิ่น
- 2) ปัญหาการวางแผนจัดการ ปกครอง ดูแลบำรุงรักษา และจัดหาประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศได้กำหนด
- 3) ปัญหาการให้คำปรึกษา การออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศได้กำหนด

จากปัญหาด้านการบริหารทั่วไป ภาพรวมมีปัญหอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัญหาการมีส่วนร่วมในการวางแผนให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษาในการส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชน และสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอื่นในชุมชนและท้องถิ่นนั้น แนวทางในการแก้ปัญหของผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะให้มีการวางแผนร่วมกันระหว่างกรรมการศึกษา และโรงเรียนในการกำหนดพัฒนาโรงเรียน เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้แสดงความคิดเห็น เสนอแนะการมีส่วนร่วม และส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาสาพิทย์ เกษมทรัพย์ (2524) และผลการวิจัยของ เมตต์ เมตต์การุณจิต (2541) ซึ่งพบว่าการที่ประชาชน บุคคลในชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่เป็นศิษย์เก่า มีบุตรหลานกำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียน และเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์อันดีกับโรงเรียน ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษามากยิ่งขึ้น ส่วนปัญหาการวางแผนจัดการ

ปกครอง ดูแลบำรุงรักษา และจัดหาประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งบุคลากรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่ในโรงเรียนมีความเข้าใจ และมีการแบ่งงานกันทำ สามารถตรวจสอบได้ เพราะในการประชุมในแต่ละครั้งคณะผู้บริหารจะมีการชี้แจงรายละเอียดในที่ประชุมให้ทราบ จะมีก็เพียงคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังไม่ค่อยมีความเข้าใจ อาจจะเป็นเพราะโรงเรียนยังไม่มีการประชุมไปยังคณะกรรมการ โดยเฉพาะโรงเรียนในเขตเทศบาลนคร นครสวรรค์ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไม่มีเวลาให้กับโรงเรียนเท่าที่ควร เพราะการประกอบอาชีพของแต่ละบุคคลทำให้สละเวลามาทำการประชุมต่าง ๆ มีน้อย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สวัสดิ์ วงศ์วัจนสุนทร (2540) ที่ว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นได้มาจากการขอร้องของโรงเรียน มากกว่าการแต่งตั้งตามระเบียบที่กำหนดไว้ จึงได้ผู้ที่ไม่มีความรู้ ขาดประสบการณ์ ไม่มีเวลาร่วมประชุม และไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ และผลการวิจัยของ จรัส ต้นสีลา (2523) กล่าวว่ากรรมการที่มีอยู่ไม่หลากหลาย และได้มาอย่างไม่เป็นประชาธิปไตย ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาจึงควรปรับทัศนคติ คิด และหาวิธีการในรูปแบบคณะกรรมการเพื่อเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีบทบาท และการมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการศึกษาใหม่ โดยการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจร่วมกำหนดนโยบาย และการวางแผนงานต่าง ๆ ร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องแนวทางพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลวัดสุคตวราราม สำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับบุคลากรหรือหน่วยงาน

1.1 เทศบาลนครนครสวรรค์ ควรส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และสร้างความตระหนักในเรื่องการวางแผนพัฒนาการศึกษา ของโรงเรียนเทศบาลในสังกัด ให้มีความเข้าใจ สนใจในปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการวางแผนกับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำมาประยุกต์ แก้ไข และนำไปใช้ในสถานศึกษาอื่น ๆ ต่อไป

1.2 ผู้บริหารโรงเรียน ควรเปลี่ยนทัศนคติต่อครูผู้สอน ให้การยอมรับการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน และฟังเสียงสะท้อน ข้อคิดเห็นจากครูผู้สอนให้มากกว่านี้

1.3 ครู และบุคลากรทางการศึกษา ควรใส่ใจในหน้าที่ของตน ทำงานให้เต็มความสามารถ ตลอดจนเข้าใจรูปแบบการทำงานของผู้บริหารมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัย การศึกษาในโรงเรียนที่ยังไม่มีการวิจัยในเขตเทศบาลอื่น ๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ด้านต่าง ๆ ของการทำงานของแต่ละโรงเรียน

2.2 ควรทำการวิจัยเฉพาะด้านให้ละเอียดมากกว่านี้ เช่น การวางแผนงานวิชาการ ควรทำการวิจัยเฉพาะงานวิชาการอย่างละเอียด ทำให้เห็นภาพของงานวิจัยละเอียดดีขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
Nakhon Sawan Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล ภูประเสริฐ. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. ม.ป.ท. 2544.
- กนกทิพย์ พัฒนาพัวพันธ์. เทคนิคการได้กลุ่มตัวอย่าง. เชียงใหม่ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2539.
- เขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1, สำนักงาน. “วารสารเพื่อการประชาสัมพันธ์”. (1) (กรกฎาคม-สิงหาคม. 2546) : 3
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2542.
- ชัยัญญา อภิบาลกุล. รูปแบบการพัฒนาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการบริหารและการจัดการศึกษาภายใต้โครงสร้างการกระจายอำนาจการบริการ การบริหารการศึกษา : กรณีศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ปริญญาคุชฎีบัณฑิต. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2545.
- ดิลก บุญเรืองรอด. การวางแผนการศึกษาระดับสถาบันการศึกษา. กรุงเทพฯ : แสงสัทธิต การพิมพ์, 2535.
- ทัตยา ปรีดีศรี. การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเทศบาลนครนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2547.
- ทองอินทร์ วงศ์โสธร และ ธิดิรัตน์ วิศาลเวทย์. “แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการวางแผน” ในประมวลสาระชุดวิชานโยบายและการวางแผนการศึกษาหนังสือที่ 6. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2537.
- ทำเนียบ มหาพรหม. การติดตามการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2543.
- ธีรยุทธ พึ่งเทียร และ สุรพล สุขะพรหม. แผนและโครงการ. กรุงเทพฯ : สุตรไพศาล, 2544
- นรินทร์ แจ่มจำรัส. การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2544.
- ปกรณ ปรียากร. การวางแผนกลยุทธ์ : แนวคิดและแนวทางเชิงประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร : เสมาธรรม, 2544.

- ประกอบ คุณารักษ์ และคณะ. โครงการศึกษารูปแบบความร่วมมือขององค์กรชุมชน (คณะกรรมการศึกษา) ต่อการพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา : รายงานฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ : เอช.เอ็น, 2538.
- ประกาศิต สุทัศน์. การศึกษากระบวนการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- ประชุม รอดประเสริฐ. นโยบายและการวางแผน : หลักการและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : เนติกุล, 2535.
- ประธานงานปรับระบบงบประมาณ, ศูนย์. แนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 ด้าน. ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา, 2545.
- _____. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สยามสปอร์ต ซินดิเคท, 2545.
- _____. ชุดปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์และกรอบประมาณการรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง (อัดสำเนา)
- ประสิทธิ์ คงยิ่งศิริ. การวิเคราะห์และประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2540.
- ประสิทธิ์ ศรีจันทร์. รูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบรรพตพิสัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2547.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี, 2543.
- มัณฑนา ศังขะกฤษณ์. บทความ เรื่อง จะจัดการศึกษาภาคบังคับให้มีคุณภาพได้จริงหรือ. (Online) Available : <http://www.moe.go.th/main2/article/quaeda/Htm>.
- พวงรัตน์ เกษรแพทย์. การวางแผนกลยุทธ์สำหรับนักศึกษา. กรุงเทพฯ : สุวีริสาส์น, 2543.
- ภาณี วงษ์เอก. "วิธีการศึกษาแบบการจัดสนทนากลุ่ม" การศึกษาเชิงคุณภาพ : เทคนิคการวิจัยภาคสนาม กรุงเทพฯ : โครงการเผยแพร่ข่าวสารและการศึกษาด้านประชากร สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2531.
- มาลัย หุวะนันทน์. การวางแผน. (Online) 2547. Available : <http://www.Geocities.Com/>
- โยธิน แสงวงศ์. "การสนทนากลุ่ม" ปฏิบัติการเหนือตำราการวิจัยทางสังคม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2536.

รุ่ง แก้วแดง. “การวางแผนเพื่อการบริหารโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา” ในการ
บริหารโรงเรียนประถมศึกษา. หน้า 2- 4. ม.ป.ป.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริม
วิชาการ, 2536.

วิรวี ชาวไชยมหา “การศึกษาความพร้อมการบริหารงานตามมาตรฐานการจัดการศึกษาขั้น
พื้นฐาน ของโรงเรียนเทศบาล จังหวัดนครราชสีมา” วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต. นครราชสีมา : สถาบันราชภัฏนครราชสีมา, 2545.

วิโรจน์ สารรัตนะ. การวางแผนการศึกษาระดับจุลภาค (หลักการและแนวคิดเชิงประยุกต์)
กรุงเทพมหานคร : อักษรวิพัฒน์, 2539.

วีรสิทธิ์ สิทธิไตรย์ และโยธิน แสงดี. การสนทนากลุ่ม : เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ.
กรุงเทพฯ : สมาคมเชิงวิจัยเชิงคุณภาพแห่งประเทศไทย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2536.

ศศิธร มีสมสืบ แผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนนิมิตศึกษา จังหวัด
นครสวรรค์ เขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. นครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2547.

สนานจิตร์ สุคนธ์ทรัพย์. “แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการวางแผน”, ในเอกสารประกอบการสอนการ
วางแผน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ม.ป.ป. (อัดสำเนา)

สมเดช สีแสง. เอกสารการวางแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ชัยนาท : ชัยนาทการพิมพ์,
2541.

สมพงษ์ เกษมสิน. การวางแผน (Online) 2547. Available : [http // www.Geocities.com /
webpp5](http://www.Geocities.com/webpp5).

สัมพันธ์ อุปลา. การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานประถมศึกษา อำเภอชนบท จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2541.

ตำราญ มีแจ้ง. การประเมินโครงการทางการศึกษา. เลย : ภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา
คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครูเลย, 2544.

สุนันทา เลานันท์. การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : ดิดี, 2541.

สุพาดา สิริกุดตา. การวางแผนและการบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว,
2543.

เสนาะ ดิยาวี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.

อนันต์ เกตุวงศ์. หลักและเทคนิคการวางแผน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.

อภิชาติ อนุกุลเวช **ทฤษฎีทางการศึกษา : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท**มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ , กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ , 2550

(Online) 2550. Available : <http://www.drpaition.com/>

อุทิศ ไชยศรีสุทธิ **การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษาด้าน
กระบวนการบริหารในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2543.**

อุทัย บุญประเสริฐ. **การปฏิรูปการศึกษา : แนวคิดและหลักการตามพระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติ พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ : วิญญูชน, 2542.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. **“ การบริหารทักษะและการปฏิบัติ ”** พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร :
สุภาพใจ , 2538.

Ann, Hoffman Christine **Superintendent Personality Traits Identified on Myers – Briggs
Type Indicator : Relationship to Board Relations and District Management.**
Doctoral Dissertation, The University of Northern Arizona, 1997.

Berg , Bruch , L “ Focus Group Interviewing , **Qualitative Research Methods for the
Social Science.** Boston : Simon and Schuster, 1995.

Lawrence , Buck Michael. **Knowledge and Performance Aspects of Local Board of
Education Membership. to Board Relation and District Management.**
Doctoral Dissertation. The University of Northern Arizona , 1997.

Malon , Bobby Cray. “Supervisory Practices of Principals in Selected Accredited
Secondary School in Mississippi”, **Dissertation Abstracts International**
55 (4) November 1997) : 1200.

Morgan, David. L. **Focus Group. Discussion As Qualitative Research.** California :
SAGE, 1988.

Patricia, Broadfoot “Approach to Quality Assurance and Control in Other Country” In
**Paper Present at the Annual Meeting of the American Education Research
Association.** pp 4-8 , 1994.

Vaughn, Schumm and Sinagub. **Focus Group Interviews in Education and
Psychology.** California : SAGE, 1996.