

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอหัวข้อตามลำดับดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษา
2. การบริหารงานวิชาการ
 - 2.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
 - 2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
 - 2.3 ขอบข่ายงานวิชาการ
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 3.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 3.3 ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
4. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 4.1 รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
5. บทบาทของครูในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก
6. ความผูกพันต่อองค์กร (โรงเรียน)
 - 6.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 6.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 6.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
 - 6.4 องค์ประกอบของความผูกพันต่อโรงเรียนของครู
 - 6.5 ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อโรงเรียนของครู
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ
 - 7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
8. สรุปแนวคิดที่นำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

1. การบริหารสถานศึกษา

ในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้มีการจัดโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาไทย ให้มีเอกภาพเชิงนโยบาย และ มีความหลากหลายในการปฏิบัติมีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546ก : 6 – 9) การกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จึงถือเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาเพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดขอบข่ายการบริหารจัดการศึกษารวม 4 ด้าน โดยสรุปดังนี้

1.1 การบริหารงานวิชาการ งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหาร และการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์

1.1.1 เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น

1.1.2 เพื่อให้การบริหาร และการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐาน และมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินจากหน่วยงานภายนอก

1.1.3 เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ

1.1.4 เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง

1.2 การบริหารงบประมาณ การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน โดยมีวัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้

1.2.2 เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ

1.2.3 เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้ อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

1.3 การบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีวัตถุประสงค์

1.3.1 เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้องรวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

1.3.2 เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.3.3 เพื่อส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

1.3.4 เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.4 การบริหารทั่วไป การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การ ให้บริการ บริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการ การศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหาร และการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีวัตถุประสงค์

1.4.1 เพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.4.2 เพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิด ความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาจากการศึกษาการบริหารสถานศึกษา สรุปว่าการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคลากรและการบริหารงานทั่วไป ทั้งนี้คุณภาพของการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับ การบริหารงานวิชาการเป็นสำคัญ สำหรับการบริหารงานด้านอื่น ๆ นั้นเป็นงานเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานวิชาการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากคณะครูในสถานศึกษาให้มีส่วนร่วมในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานวิชาการนั้น ถือเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับครูโดยตรง ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดทำการศึกษาเฉพาะการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเท่านั้น เพื่อความสำเร็จตรงตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

2. การบริหารงานวิชาการ

ภารกิจของสถานศึกษา คือ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยมีหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแนวในการจัดการศึกษา การบริหารงานวิชาการ เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร และการจัดการศึกษา ผู้บริหารทุกระดับจะต้องดำเนินการหรือถือว่าเป็นภารกิจที่สำคัญลำดับแรกที่ครู ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้เกี่ยวข้องจะต้องตระหนัก เพราะการบริหารจัดการงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร งานวิชาการเป็นงานหลักหรือภารกิจหลักของโรงเรียน จึงมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมถึงนักการศึกษาได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความหมายของการบริหารงานวิชาการ และขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้สอดคล้องและแตกต่างในรายละเอียด ดังนี้

2.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

อำภา บุญช่วย (2537 : 2) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุด

เทศ แก้วกสิกรรม (2538 : 70) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา หรือโรงเรียน โดยมีการจัดกิจกรรมทั้งหลายทั้งมวลที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน และหลักสูตรซึ่งเป็นงานหลักของสถานศึกษาหรือโรงเรียน

อนุศักดิ์ สมิตสันต์ (2540 : 2) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกประเภทในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา การปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการสอน หลักสูตร รวมทั้งการพัฒนาครูเพื่อนำผลแห่งการพัฒนาทั้งหลายทั้งปวงนั้นมาเอื้ออำนวย และปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดีมากยิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 84) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่บุคคลหลายฝ่ายร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อการพัฒนาเยาวชนให้เจริญงอกงามในทุกด้าน เมื่อเติบโตขึ้นจะได้เป็นพลเมืองดีของสังคม การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา จึงเป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร

เชอูไร กนกกังวานโรจน์ (2542 : 18) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การจัดการกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ อบรม ศิลธรรม จรรยา และความประพฤติของนักเรียน ตลอดจนการปรับปรุงพัฒนา การเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2542 : 60) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานทุกประเภทที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนของครู และนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วินิจ เกตุขำ (2543 : 1) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในโรงเรียน หรือสถานศึกษา เพื่อให้การเรียนการสอนเกิดผลดีมีประสิทธิภาพ

กมล ภูประเสริฐ (2545 : 6) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 8) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

จากการศึกษาความหมายของการบริหารงานวิชาการ สรุปว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนที่เกี่ยวกับการพัฒนา ปรับปรุงการเรียนการสอน ให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ

2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องปฏิบัติเป็นอันดับแรก ซึ่งมีนักการศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษากล่าวถึงความสำคัญไว้ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2540 : 8) อธิบายว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของโรงเรียน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มาตรฐานคุณภาพการศึกษา จะปรากฏเด่นชัดเมื่อการบริหารงานวิชาการประสบผลสำเร็จ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 85) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจของการบริหารงานโรงเรียนที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ส่วนงานอื่น ๆ มีความสำคัญในลักษณะที่เป็นงานสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

วินิจ เกตุขำ (2542 : 84) ได้อธิบายว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของการบริหารงานโรงเรียน เพราะงานวิชาการครอบคลุมด้านการเรียนการสอนของนักเรียน และการสอนของครูทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนจึงเป็นงานวิชาการ มีข้อสรุปเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการว่าในเวลา 1 สัปดาห์ (35 ชั่วโมง) ใช้เวลา 12 – 13 ชั่วโมง ในการบริหารงานวิชาการ หรือผู้บริหาร โรงเรียนต้องใช้เวลา 35 – 40 เปอร์เซ็นต์ ของเวลาที่ใช้ในการบริหารงานทั้งหมดมาบริหารงานวิชาการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 11) กล่าวว่า การใช้เวลาในการบริหารงานและการให้ความสำคัญของงานในสถานศึกษา งานในความรับผิดชอบของผู้บริหารโดยแยกงานออกเป็น 7 ประเภท พบว่า การบริหารงานวิชาการคิดเป็นร้อยละ 40 งานบริหารบุคลากรร้อยละ 20 งานบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาร้อยละ 20 งานบริหารการเงิน งานบริหารอาคารสถานที่ งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน และงานบริหารทั่วไปแต่ละงานคิดเป็นร้อยละ 5 จากงานทั้ง 7 งานดังกล่าว จะเห็นได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ และกำหนดสัดส่วนไว้มากที่สุดเมื่อเทียบกับงานอื่น ๆ

จากการศึกษาความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ สรุปว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจของการบริหารงานในโรงเรียน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และควรให้เวลาในการบริหารงานวิชาการมากกว่าการบริหารงานอื่น ๆ ส่วนงานอื่นเป็นงานสนับสนุนงานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารงานวิชาการจะเป็นเครื่องมือชี้วัดความสำเร็จให้เห็นถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของโรงเรียนนั้น ๆ

2.3 ขอบข่ายงานวิชาการ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 บัญญัติไว้ว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

จากแนวคิดดังกล่าว เพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระและมีความเข้มแข็ง รัฐจึงให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล โดยได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 บัญญัติว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตาม มาตรา 34 (2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อมีการยุบสถานศึกษาตามวรรคหนึ่ง ให้ความเป็นนิติบุคคลสิ้นสุดลง

สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล (Juristic person) หมายถึง โรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ที่กฎหมายยอมรับ ให้สามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองภายในขอบข่าย และวัตถุประสงค์ มีสิทธิหน้าที่ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายระเบียบการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และกฎหมายอื่นซึ่งกำหนดสิทธิหน้าที่ของสถานศึกษาได้เป็นการเฉพาะ

กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 58) กล่าวว่า ขอบข่ายของงานวิชาการประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านแผนปฏิบัติงานด้านวิชาการด้านหลักสูตรและการสอน
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน
3. ด้านสื่อการสอน
4. ด้านการปรับปรุงการเรียนการสอน
5. ด้านการนิเทศการสอน
6. ด้านวัดผลและประเมินผล

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 4) ได้กำหนดขอบข่ายของงานวิชาการโรงเรียนประถมไว้ 7 งาน ดังนี้

1. งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
2. งานด้านการเรียนการสอน
3. งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการสอน
4. งานวัดและประเมินผล
5. งานห้องสมุด
6. งานนิเทศภายใน
7. งานประชุมอบรมทางวิชาการ

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2537 : 16 - 17) ได้กำหนดขอบข่ายของงานวิชาการไว้ 9 งาน ดังนี้

1. งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
2. งานการเรียนการสอน
3. งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน
4. งานวัดผลและประเมินผล
5. งานห้องสมุด
6. งานนิเทศการศึกษา
7. งานด้านวางแผนและกำหนดวิธีดำเนินงาน
8. งานส่งเสริมการสอน
9. งานประชุมอบรมทางวิชาการ

เทศ แก้วกสิกรรม (2538 : 78) ได้สรุปขอบข่ายของงานวิชาการเป็น 6 ประการ ดังนี้

1. การทำแผนปฏิบัติงานด้านวิชาการ
2. หลักสูตรและการสอน
3. การจัดการเรียนการสอน
4. สื่อการสอน
5. การปรับปรุงการเรียนการสอน
6. การวัดและประเมินผล

อุทัย บุญประเสริฐ (2540 : 36) กล่าวว่า ขอบข่ายของงานวิชาการประกอบด้วย 6 งาน

ดังนี้

1. งานความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ในโรงเรียน
2. งานการสอนและการจัดการเรียนการสอน
3. งานกิจกรรมนักเรียน
4. งานสื่อการเรียนการสอน
5. งานวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้
6. งานการนิเทศการศึกษา

เรื่อง เจริญชัย และเสรี ลาซโรจน์ (2540 : 224) ได้แบ่งงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา

ออกตามลักษณะของงานได้ 4 กลุ่ม คือ

1. งานการสอนและกิจกรรมนักเรียน
2. งานการวัดและประเมินผล

3. งานเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน

4. งานส่งเสริมงานวิชาการ

อมรา เล็กเริงสิทธิ์ (2540 : 73) กล่าวว่า ขอบข่ายของงานวิชาการ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม

ดังนี้

1. งานด้านการสอนและกิจกรรมนักเรียน

2. การวัดผลและประเมินผล

3. งานเกี่ยวกับสื่อการสอน

4. งานส่งเสริมวิชาการ

วิชัย ธรรมเจริญ (2541 : 15) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ 4 ด้าน

ดังนี้

1. หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้

2. การเรียนการสอน

3. ห้องสมุด

4. การวัดผลและประเมินผล

วินิจ เกตุขำ (2542 : 1 - 2) ได้แบ่งขอบข่ายของงานวิชาการไว้ดังนี้

1. งานเกี่ยวกับการบริหารครูอาจารย์

2. งานเกี่ยวกับหลักสูตร

3. งานเกี่ยวกับการเรียนการสอน

4. งานเกี่ยวกับการสนับสนุนการเรียนการสอน

5. งานเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการศึกษา

6. งานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับชุมชน

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2542 : 61) ได้แบ่งขอบข่ายของงานวิชาการไว้ดังนี้

1. การเรียนการสอน

2. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางการเรียนการสอน

3. การส่งเสริมลักษณะที่ดีของผู้เรียน

4. การนิเทศการศึกษาและตรวจเยี่ยม

5. การสนับสนุนงานวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 32 - 38) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจของการบริหาร

และการจัดการด้านวิชาการไว้ 12 งาน คือ

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

จากคำกล่าวของนักวิชาการข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ขอบข่ายของงานวิชาการมีความคล้ายคลึงกัน และสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพยายามอย่างยิ่งที่จะทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ภายใต้ขอบข่ายงานวิชาการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผล ด้านการนิเทศการศึกษาและด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังรายละเอียดของแต่ละด้าน ดังนี้

2.3.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เป็นหลักสูตรแกนกลาง (Core curriculum) ที่ได้เลือกสรรความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และเจตคติ (Attitude) อันจำเป็นสำหรับเยาวชนไทยที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ การบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ในปัจจุบันจะเน้นการกระจายอำนาจหรือบทบาทหน้าที่ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School based management : SBM) กล่าวคือโรงเรียนเป็นผู้สร้าง ผู้ใช้ ผู้ประเมินและผู้ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรด้วยตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการจำเป็น ทรัพยากร ภูมิปัญญาท้องถิ่น (Local wisdom) หรือบริบทอื่นๆ ที่มีอยู่จริง ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา (School curriculum) และกำหนดแผนพัฒนาบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มี 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อม ได้แก่

1. การสร้างมาตรฐานแก่นักเรียน
 - 1.1 ประชุมชี้แจงความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษาแก่ผู้เกี่ยวข้อง
 - 1.2 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรสถานศึกษา และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
 - 1.3 พัฒนาบุคลากร หรือผู้เกี่ยวข้องด้วยวิธีการอันหลากหลาย
2. ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น
3. ศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หรือบริบทของสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์
4. การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือธรรมนูญโรงเรียน (School charter) และแผนปฏิบัติการ (Operational plan or action plan)
5. การแต่งตั้งคณะกรรมการของสถานศึกษา
 - 5.1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 5.2 คณะกรรมการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา
 - 5.3 คณะกรรมการบริหารหลักสูตร และงานวิชาการของสถานศึกษา
 - 5.4 คณะอนุกรรมการระดับกลุ่มวิชา / กลุ่มสาระการเรียนรู้ มี 9 สาระจาก 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ 1 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
6. การประชุมชี้แจงคณะกรรมการให้ทราบบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ
 - ขั้นที่ 2 การจัดทำสาระหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่
 1. การจัดสาระของหลักสูตร
 - 1.1 ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ
 - 1.2 กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมาย
 - 1.3 กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์
 - 1.4 กำหนดโครงสร้างหลักสูตร
 - 1.5 จัดทำสาระการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง
 - 1.6 กำหนดเวลาเรียนรายปี หรือรายภาคเรียน
 - 1.7 จัดทำคำอธิบายรายวิชา
 - 1.8 จัดทำหน่วยการเรียนรู้
 - 1.9 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
 2. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
 - 2.2 กิจกรรมแนะแนว
 - 2.2 กิจกรรมนักเรียน

- 2.2 ลูกเสือ/เนตรนารี/ยุวกาชาด
- 2.4 ผู้บำเพ็ญประโยชน์/ชุมนุม/ฯลฯ
3. การเรียบเรียงรายละเอียด เป็นหลักสูตรสถานศึกษา
 - 3.1 วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย/จุดหมาย
 - 3.2 คุณลักษณะอันพึงประสงค์
 - 3.3 โครงสร้างหลักสูตร
 - 3.4 รายวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้
 - 3.5 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
 - 3.6 แนวทางการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้
 - 3.7 การวัดผลและประเมินผล
 - 3.8 การบริหารจัดการหลักสูตร
 - 3.9 ภาคผนวก/อื่น ๆ

ขั้นที่ 3 การวางแผนและการดำเนินการใช้หลักสูตร ได้แก่

1. การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้
2. การจัดหา เลือก ผลิต ใช้ และพัฒนาสื่อ
3. การจัดกระบวนการเรียนรู้
4. การวัดผลและประเมินผล
5. การนิเทศ ติดตามผล
6. การวิจัยเพื่อพัฒนา
7. การประชุมสัมมนา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ขั้นที่ 4 การบริหารจัดการหลักสูตร ได้แก่

1. การบริหารงานวิชาการ
 - 1.1 การจัดทำแผนงาน/โครงการพัฒนาวิชาการประจำโรงเรียน
 - 1.2 การจัดการการสอน ควรยืดหยุ่น เหมาะสมโดยคำนึงถึง
 - 1.2.1 หลักธรรมชาติของวิชาหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้
 - 1.2.2 หลักจิตวิทยาการเรียนรู้ หรือจิตวิทยาพัฒนาการ
 - 1.2.3 เทคนิควิธีการสอนในแต่ละรูปแบบ
 - 1.3 การจัดกลุ่มผู้เรียนและห้องเรียน
 - 1.4 การลงโทษและให้รางวัลนักเรียน
 - 1.5 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดี

- 1.6 การจัดกิจกรรมวิชาการทั้งในและนอกโรงเรียน การจัดนิทรรศการการเข้าค่าย
วิชาการ ฯลฯ
- 1.7 การจัดเครือข่ายหลักสูตรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
2. การบริหารทั่วไป
- 2.1 จัดทำแผนงาน/โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่ บรรยากาศ หรือ
บริบทอื่น ๆ ที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการ
- 2.2 จัดศูนย์สื่อ ห้องปฏิบัติการ หรือแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับ
ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
- 2.3 จัดหาและพัฒนาบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ หรือทรัพยากรอื่น ๆ ที่
เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- 2.4 ประสานการดำเนินงานกับบุคลากร ชุมชน องค์กร หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
อย่างสม่ำเสมอ
- 2.5 การตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานตามภารกิจ และรายงานผลต่อผู้เกี่ยวข้อง
ได้รับทราบ
- ขั้นที่ 5 การนิเทศ ติดตาม กำกับและประเมินผล ได้แก่
1. จัดทำแผนงาน/โครงการนิเทศ ติดตาม กำกับการใช้หลักสูตร
 2. แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา
 3. สร้างและใช้สื่อ เครื่องมือนิเทศ ติดตามผล
 4. นิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ
 5. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ จัดทำเป็นสารสนเทศเพื่อการพัฒนา
- ขั้นที่ 6 การสรุปผลการดำเนินงาน ได้แก่
1. จัดเก็บ รวบรวม ข้อมูลสารสนเทศที่ได้ดำเนินการมาแล้ว
 2. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลสารสนเทศที่ได้
 3. สรุปผลและจัดทำเอกสาร / หลักฐานผลการดำเนินงาน
 4. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงาน
 - 4.1 เอกสาร/แผนพับ
 - 4.2 ป้ายนิเทศ/นิทรรศการ
 - 4.3 วิทยุ/โทรทัศน์/หนังสือพิมพ์
 - 4.4 วีดิทัศน์/VCD
 - 4.5 CD – ROM/Internet

5. รายงานผลให้ชุมชนหรือผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ

ขั้นที่ 7 การปรับปรุงพัฒนา ได้แก่

1. ประชุมสัมมนา / ระดมความคิดเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรและกำหนดจุดพัฒนา
2. กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และแผนงาน/โครงการ เพื่อพัฒนา

หลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาผู้วิจัยสรุปว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การวางแผนการปฏิบัติตามแผน การส่งเสริมสนับสนุน การติดตามผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง และการปรับปรุงพัฒนา เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาตามโครงสร้างหลักสูตรและกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่โรงเรียนกำหนดขึ้น การดำเนินงานเกี่ยวกับการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาตามโครงสร้างหลักสูตรและกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่โรงเรียนกำหนดขึ้น

2.3.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 4 บัญญัติไว้ว่า การศึกษา หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรมการสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุน ให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จะเห็นว่าการศึกษา เป็นวิถีของการพัฒนาคนให้มีความเจริญงอกงาม (Growth) ทั้งทางด้านร่างกายอารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา คุณธรรมและจริยธรรม ผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา หรือจัดกระบวนการเรียนรู้ คือ ครู ครูมีความสำคัญต่อสังคมมาก สังคมไทยจึงได้ยกย่องครูโดยให้สมญานามต่าง ๆ นานา

ธีรศักดิ์ เลื่อยไธสง (2549 : 2 - 3) กล่าวว่า บทบาทสำคัญที่สุดของครู คือ การอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนดี มีความรู้ความสามารถในสรรพวิทยา และดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ครูจึงเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change agent) ปรับบทบาทจากผู้สอน (Teacher) มาเป็นผู้จัดการ (Manager) หรือผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ให้แก่นักเรียน เพื่อให้นักเรียน จะได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (Construct) ตามความต้องการ ความถนัด ความสนใจ และศักยภาพ ครูจึงเป็นผู้จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child centered approach) ตามแนว พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยเฉพาะมาตรา 24 ได้กล่าวถึงบทบาทของครูในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ดังนี้

มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดเนื้อหาและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหา
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
4. จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียน การสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ
6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

ทิสนา แจมมณี และคณะ (2544 : 32 -36) ได้กำหนดรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Child centered) หรือเรียกว่าโมเดล ชิปปา (CIPPA Model) โดยมีรายละเอียดดังนี้

C – Construct : ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

I – Interaction : ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

P – Physical participation : ผู้เรียนมีโอกาสได้เคลื่อนไหวร่างกายหรือมีส่วนร่วม

ในการเรียนรู้มากที่สุด

P – Process /Product : ผู้เรียนได้เรียนรู้กระบวนการควบคู่กับผลงาน ข้อสรุป ความรู้

A – Application : ผู้เรียนได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

เทคนิคการสอน หรือการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมีหลายรูปแบบ

เช่น

1. การจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project work)
2. การจัดการเรียนรู้แบบแก้ปัญหา (Problem solving)
3. การจัดการเรียนรู้แบบวิทยาศาสตร์ (Scientific method)
4. การจัดการเรียนรู้แบบระดมสมอง (Brainstorming method)
5. การจัดการเรียนรู้แบบอภิปรายกลุ่มย่อย (Small group discussion method)

6. การจัดการเรียนรู้แบบบทบาทสมมุติ (Role play method)
7. การจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ความรู้ (Constructive method)
8. การจัดการเรียนรู้แบบศูนย์ความรู้ (Learning centre method)
9. การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Co – operative learning method)
10. การจัดการเรียนรู้แบบใช้สื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer assisted instruction : CAI)

กรมวิชาการ (2543 : 11 - 12) กล่าวว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ของครู จะด้วยเทคนิควิธีการใด ๆ แล้วแต่ธรรมชาติของวิชาสถานการณ์ ความพร้อม และศักยภาพของครู แต่มีตัวชี้วัด (Indicator) การสอนของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังนี้

1. ครูเตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการ
2. ครูจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลูกเร้าใจและเสริมแรงให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้
3. ครูเอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคล และแสดงความเมตตาต่อนักเรียนอย่างทั่วถึง
4. ครูจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้นักเรียนได้แสดงออก และคิดอย่างสร้างสรรค์
5. ครูส่งเสริมให้นักเรียนฝึกหัด ฝึกทำ และฝึกปรับปรุงตนเอง
6. ครูส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม พร้อมทั้งสังเกตส่วนดี และปรับปรุงส่วนด้อย

7. ครูใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้

8. ครูใช้แหล่งเรียนรู้หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง

9. ครูสังเกตและประเมินพัฒนาการของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549 : 30) ได้กำหนดให้ปี พ.ศ. 2549 เป็นปีแห่งการปฏิรูปการเรียนการสอน ครูจึงควรมีบทบาทสำคัญ ดังนี้

1. จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนให้รู้จักคิดวิเคราะห์ ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง ฝึกการคิดวิเคราะห์ ลดการท่องจำ ให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติเพื่อพัฒนาความสามารถอย่างเต็มตามศักยภาพ
2. ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ โดยสอดแทรกไปในการจัดการเรียนการสอน และโดยการจัดกิจกรรมเสริม ตลอดจนปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี
3. รู้จักนำเอาสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดความเข้าใจได้ง่ายและน่าสนใจ
4. จัดกิจกรรมส่งเสริมรักการอ่าน จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ภายในห้องเรียน โรงเรียน รวมทั้งจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

5. มีการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน และพัฒนาผู้เรียน

ครูเป็นนักปฏิบัติในสนามรบทางการศึกษา เพราะครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาการศึกษาของชาติให้เจริญก้าวหน้า ดังนั้น คำว่า ครู (Teacher) จึงมีความหมายตามรูปคำในภาษาอังกฤษ ดังนี้

T – Teaching : เป็นผู้ทำการสอนหรือถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักเรียน

E – Education : เป็นผู้หมั่นศึกษาอบรมสัมมนาหรือแสวงหาความรู้

A – Authority : เป็นผู้มีความคุณลักษณะที่เป็นต้นตำรับ หรือแบบอย่างที่ดีแก่ลูกศิษย์และสังคม

C – Control : เป็นผู้ให้การปกครอง ควบคุม ดูแลเด็ก ให้ปลอดภัย มีระเบียบวินัย

H – Healthy : เป็นผู้มีความสุขกายและสุขภาพจิตที่ดี

E – Efficiency : เป็นผู้มีความสามารถและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

R – Relation ship : เป็นผู้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน

จากการศึกษาผู้วิจัยสรุปว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้ การจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมและดำเนินงานในการปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียนให้เป็นไปได้ไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.3 ด้านการวัดผลประเมินผล

กระทรวงศึกษาธิการ (2546ข : 33 – 38) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดแนวปฏิบัติ และแนวทางสำหรับดำเนินงานการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ให้บรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา
2. ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผล และประเมินผลแต่ละรายวิชา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
3. ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง จากกระบวนการ การปฏิบัติ และผลงาน
4. จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด
5. พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

จากศึกษาผู้วิจัยสรุปว่า การวัดผลประเมินผล หมายถึง การกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลของโรงเรียน การส่งเสริมการจัดทำแผนการวัดผลประเมินผล และพัฒนาเครื่องมือวัดผลประเมินผลให้ได้ตามมาตรฐานที่โรงเรียนกำหนด

ระเบียบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้การวัดประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษา กระบวนการของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และถูกต้องตามหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ จึงกำหนดหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม
 2. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ต้องสอดคล้อง และครอบคลุมมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดในหลักสูตร
 3. การประเมินผลการเรียนรู้ต้องประกอบด้วย การประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนาผู้เรียน การจัดการเรียนการสอน และการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนรู้
 4. การประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอนต้องดำเนินการด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัดธรรมชาติของวิชา และระดับช่วงชั้นของผู้เรียน
 5. ให้มีการประเมินความสามารถของผู้เรียน ในการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน สื่อความในแต่ละช่วงชั้น
 6. ให้มีการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในแต่ละช่วงชั้น
 7. ให้มีการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติ ในแต่ละช่วงชั้น
 8. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนตรวจสอบผลการประเมินผลการเรียนรู้ได้
 9. ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างสถานศึกษาและรูปแบบการศึกษาต่าง ๆ
- แนวปฏิบัติการ แผนการดำเนินการวัดผลประเมินผล เป้าหมายสำคัญของการประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 คือ เพื่อนำผลการประเมินไปพัฒนา ผู้เรียนให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยการนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง แก้ไข ส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนาการของผู้เรียน โดยตรง และนำผลไปปรับปรุงแก้ไขการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งนำไปใช้ในการพิจารณาตัดสินความสำเร็จทางการศึกษาของผู้เรียนอีกด้วย
- การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

1. การประเมินผลการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม สถานศึกษาควรดำเนินการให้มีการประเมินผล ดังต่อไปนี้

1.1 การประเมินผลก่อนเรียน เป็นหน้าที่ของครูผู้สอนในแต่ละวิชา ทุกกลุ่มสาระที่ต้องประเมิน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อหาสารสนเทศของผู้เรียนในเบื้องต้น สำหรับไปจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับผู้เรียนตามแนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การประเมินความพร้อม และพื้นฐานของผู้เรียนก่อนเรียนมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1.1.1 วิเคราะห์ความรู้และทักษะที่เป็นพื้นฐานของเรื่องที่จะต้องเรียน

1.1.2 เลือกวิธีการและจัดทำเครื่องมือสำหรับประเมินความรู้ และทักษะพื้นฐานอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

1.1.3 ดำเนินการประเมินความรู้ และทักษะพื้นฐานของผู้เรียน

1.1.4 นำผลการประเมินไปดำเนินการปรับปรุงผู้เรียนให้มีความรู้ และทักษะพื้นฐานอย่างพอเพียงก่อนดำเนินการสอน

1.1.5 จัดการเรียนการสอนในเรื่องที่จัดเตรียมไว้

1.2 การประเมินระหว่างเรียน มีแนวทางในการปฏิบัติตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 วางแผนการสอนและการประเมินผลระหว่างเรียน ผู้สอนจัดทำแผนการสอน และแนวทางการประเมินผลให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ ซึ่งในแผนการสอนควรระบุภาระงานที่จะทำให้ผู้เรียนบรรลุตามผลการเรียนรู้ที่มุ่งหวัง

ขั้นที่ 2 เลือกวิธีการประเมินที่สอดคล้องกับภาระงานหรือกิจกรรมหลักที่กำหนดให้ผู้เรียนปฏิบัติ วิธีการประเมิน ดังนี้

1. การประเมินด้วยการสื่อสารส่วนบุคคล ได้แก่

1.1 การถามตอบระหว่างทำกิจกรรมการเรียน

1.2 การสนทนาพบปะพูดคุยกับผู้เรียน

1.3 การสนทนาพบปะพูดคุยกับผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียน

1.4 การสอบปากเปล่าเพื่อประเมินความรู้

1.5 การอ่านบันทึกเหตุการณ์ต่าง ๆ ของผู้เรียน

1.6 การตรวจแบบฝึกหัดและการบ้าน พร้อมให้ข้อมูลย้อนกลับ

2. การประเมินจากการปฏิบัติ (Performance assessment) เป็นวิธีการประเมินที่ผู้สอนมอบหมายงาน หรือกิจกรรมให้ผู้เรียนทำเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้น้อยเพียงใด การประเมินการปฏิบัติผู้สอนต้องเตรียมสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ ภาระงานหรือกิจกรรมที่จะให้ผู้เรียนปฏิบัติ

2.1 เกณฑ์การให้คะแนน

2.2 การประเมินสภาพจริง (Authentic assessment) การประเมินสภาพจริง เป็นการประเมินจากการปฏิบัติอย่างหนึ่งเพียงแต่งงานหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนได้ปฏิบัติจะเป็นงานหรือสถานการณ์ที่เป็นจริง (Real life) หรือใกล้เคียงกับชีวิตจริง ดังนั้น งานหรือสถานการณ์ จึงมีสิ่งจำเป็น สิ่งที่ซับซ้อน (Complexity) และเป็นองค์รวม (Holistic) มากกว่างานปฏิบัติทั่วไป

3. การประเมินด้วยแฟ้มสะสมงาน (Portfolio assessment) การประเมินด้วยแฟ้มสะสมงาน เป็นวิธีการประเมินที่ช่วยส่งเสริมให้การประเมินตามสภาพจริง มีความเป็นไปได้มากขึ้น โดยการให้ผู้เรียนได้เก็บรวบรวม (Collect) ผลงานจากการปฏิบัติจริง ทั้งนี้ในชั้นเรียนหรือในชีวิตจริง ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ มาจัดแสดงอย่างเป็นระบบ (Organized) ทั้งนี้ โดยมีจุดประสงค์เพื่อสะท้อนให้เห็น (Reflect) ความพยายาม เจตคติ แรงจูงใจ พัฒนาการ และความสัมฤทธิ์ผล (Achievement) ของการเรียนรู้ ตามสิ่งที่มุ่งหวังจะให้แฟ้มสะสมงานนั้นสะท้อนออกมา ซึ่งผู้สอนสามารถประเมินจากแฟ้มสะสมงานแทนการประเมินจากการปฏิบัติจริงก็ได้

ขั้นที่ 3 กำหนดสัดส่วนการประเมินระหว่างเรียนกับการประเมินผลปลายภาคเรียนหรือปลายปี การประเมินระหว่างเรียนเป็นการประเมินที่มีวัตถุประสงค์สำคัญ เพื่อมุ่งนำสารสนเทศมาพัฒนาผู้เรียนและปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้สอน ดังนั้น ควรให้น้ำหนักความสำคัญของการประเมินในสัดส่วนที่มากกว่าการประเมินตอนปลายภาคเรียนหรือปลายปี ทั้งนี้โดยคำนึงถึงธรรมชาติของวิชาและผลการเรียนรู้ที่พึงประสงค์เป็นสำคัญ

ขั้นที่ 4 จัดทำเอกสารบันทึกข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน ผู้สอนต้องจัดทำเอกสารบันทึกข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการประเมินผลระหว่างเรียนอย่างเป็นระบบชัดเจน เพื่อใช้เป็นแหล่งข้อมูลในการปรับปรุง แก้ไข ส่งเสริมผู้เรียน ใช้เป็นหลักฐานสำหรับการสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้อง การประเมินเพื่อสรุปผลการเรียน ดังนี้

1. การประเมินเพื่อสรุปผลการเรียนเป็นการประเมินเพื่อมุ่งตรวจสอบความสำเร็จของผู้เรียน เมื่อผ่านการเรียนรู้ในระยะเวลาหนึ่ง ประกอบด้วย

1.1 การประเมินหลังเรียน

1.2 การปรับปรุงแก้ไขซ่อมเสริมผู้เรียนให้มีผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง หรือจุดประสงค์ของการเรียนรู้

1.3 การปรับปรุงแก้ไขวิธีเรียนของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.4 การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียน

1.5 การประเมินผลการเรียนปลายปี/ปลายภาค

2. การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เป็นกิจกรรมที่สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนในทุกช่วงชั้นการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถของตนเองตามความถนัด และความสนใจอย่างเต็มศักยภาพโดยมุ่งเน้นการพัฒนาองค์รวมของความเป็นมนุษย์ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษา จะต้องดำเนินการอย่างมีเป้าหมาย มีรูปแบบ และวิธีการที่เหมาะสมผู้เรียนต้องผ่านเกณฑ์การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามที่สถานศึกษากำหนด จึงจะผ่านเกณฑ์การประเมินช่วงชั้น

3. การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นการประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่สถานศึกษา กำหนดขึ้นสำหรับพัฒนาผู้เรียนเป็นกรณีพิเศษ เพื่อแก้ปัญหา หรือสร้างเอกลักษณ์เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้แก่ผู้เรียนสถานศึกษา และชุมชนของสถานศึกษาโดยเป็นการประเมินโดยเชิงวินิจัย

4. การประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนสื่อความ เป็นการประเมินศักยภาพของผู้เรียนในการอ่านหนังสือ เอกสารและสื่อต่าง ๆ แล้วนำมาคิดสรุปเป็นความรู้ความเข้าใจของตนเอง ความสามารถในการคิดวิเคราะห์เนื้อหาสาระของเรื่องที่อ่าน ซึ่งนำไปสู่การแสดงความคิดเห็น การสังเคราะห์สร้างสรรค์ในเรื่องต่าง ๆ และความสามารถในการถ่ายทอด ความคิดเหล่านั้นด้วยการเขียนสื่อความ ที่สะท้อนถึงสติปัญญา ความรู้ ความเข้าใจความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ แก้ปัญหา และสร้างสรรค์จินตนาการเหมาะสมและมีคุณค่าแก่ตนเอง สังคม และประเทศชาติ พร้อมด้วยประสบการณ์และทักษะในการเขียนที่มีสำนวนภาษาถูกต้อง มีเหตุผล และลำดับขั้นตอนในการนำเสนอ สามารถสร้างความเข้าใจแก่ผู้อ่านได้อย่างชัดเจนตามระดับของ มาตรฐานช่วงชั้นอย่างแท้จริง

เครื่องมือวัดผลประเมินผล เกณฑ์การผ่านช่วงชั้นและการจบหลักสูตรการศึกษายกขึ้นพื้นฐานการจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งใช้เวลาประมาณ 12 ปี ผู้เรียนสามารถจบ การศึกษาได้ 2 ช่วง คือ จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ถือว่า จบการศึกษาภาคบังคับ และจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งถือว่า จบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้เรียนผ่านการศึกษาแต่ละช่วงชั้นตามเกณฑ์ ดังนี้

1. เกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นที่ 1, 2 และ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3 (จบการศึกษาภาคบังคับ)

1.1 ผู้เรียนต้องเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม และได้รับการตัดสินผลการเรียนให้ได้ตามเกณฑ์ได้ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

1.2 ผู้เรียนต้องผ่านการประเมินการอ่าน คิด วิเคราะห์ เขียน ให้ได้ตามเกณฑ์

ที่สถานศึกษากำหนด

1.3 ผู้เรียนต้องผ่านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

1.4 ผู้เรียนต้องเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

2. เกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นที่ 4 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 – 6 (จบการศึกษาขั้นพื้นฐาน)

2.1 ผู้เรียนต้องเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม และได้หน่วยกิตครบตามหลักสูตรที่สถานศึกษากำหนด และได้รับการตัดสินผลการเรียนให้ได้ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

2.2 ผู้เรียนต้องผ่านการประเมินการอ่าน คิด วิเคราะห์ เขียน ให้ได้ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

2.3 ผู้เรียนต้องผ่านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

2.4 ผู้เรียนต้องเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

จากความคิดของผู้วิจัย สรุปว่า การวัดผลประเมินผล หมายถึง การมีส่วนร่วมวางแผน ดำเนินกิจกรรมเพื่อตรวจสอบ ความรู้ความสามารถของผู้เรียน ความก้าวหน้าและความสำเร็จของการพัฒนาผู้เรียน การจัดอบรมให้ความรู้กับครูถึงหลักเกณฑ์ในการวัดและประเมินผลผู้เรียนการนำผลการวิเคราะห์ และประเมินมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน โดยมีหลักเกณฑ์การวัด และประเมินผลจากการใช้เพิ่มผลงานเพื่อประเมินเกณฑ์ตามสภาพจริง การนิเทศ ควบคุม กำกับ การวัดและประเมินผลในโรงเรียน โดยมีการเก็บข้อมูลเพื่อวิเคราะห์นำไปพัฒนาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

2.3.4 ด้านการนิเทศการศึกษา

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ จะต้องอาศัยกระบวนการทางการศึกษา 3 กระบวนการ คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา โดยมีกระบวนการเรียนการสอนเป็นแกนกลาง หรือกระบวนการหลัก ส่วนกระบวนการบริหารและกระบวนการนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการส่งเสริมสนับสนุนให้การเรียนการสอนมุ่งไปสู่คุณภาพการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานที่พึงประสงค์ การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่ทำให้เกิดการปรับปรุงพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครู โดยมุ่งให้ครูได้

เข้าใจสภาพปัญหาการเรียนการสอนและหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง การศึกษา การนิเทศการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้นำเสนอเรื่องการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. ความหมายการนิเทศการศึกษา
2. ความมุ่งหมายการนิเทศการศึกษา
3. หลักการนิเทศการศึกษา
4. กระบวนการนิเทศการศึกษา
5. ประเภทการนิเทศการศึกษา

1. ความหมายของการนิเทศการศึกษา

มาร์คส, สทูปส์ และสทูป (Marks, Stoops and Stoop. 1978 : 14) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา คือ การช่วยเหลือแนะนำให้ครูพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และส่งผลสะท้อนไปถึงการพัฒนาด้านนักเรียนด้วย

สังัด อุทรานันท์ (2530 : 12) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการทำงานกับครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียน

บันลือ พลุทชะวัน (2537 : 12) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความพยายามทั้งหลายที่ผู้นิเทศจะทำให้ผู้สอนและเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนรับผิดชอบ มีความเป็นผู้นำในการปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพด้วยการกระตุ้น และส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้า โดยสามารถที่จะเลือกใช้จุดประสงค์ในการสอน สื่อการสอน ระเบียบวิธีการสอน และการประเมินผล ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง

ปรีชา นิพนธ์พิทยา (2537 : 7 – 8) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความพยายามของผู้เชี่ยวชาญที่จะประสานประโยชน์ของครู อาจารย์ และผู้บริหารการศึกษาให้มีความสุขในการทำงาน มีผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนให้บรรลุผลตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรอย่างภาคภูมิใจ

ซัด บุญญา (2538 : 43) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การดำเนินการใด ๆ ที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจ และมีกำลังใจที่จะพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาการดำเนินงานใด ๆ ของโรงเรียน ให้เป็นไปตามมาตรฐานใด ๆ ของโรงเรียน และของบุคลากรให้สูงขึ้นและรักษาไว้จนส่งผลให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของผู้รับประโยชน์จากโรงเรียนทุกฝ่าย อีกทั้งผ่านการประเมินทั้งภายในและภายนอก

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 : 3) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงาน และความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อประสิทธิภาพอันสูงสุดในกิจกรรมการเรียนการสอน

อุทัย บุญประเสริฐ และ ชโลมใจ กิงคารวัฒน์ (2538 : 3) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการแนะนำ การให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาหารือ ช่วยฝึกฝน ช่วยเตรียมงาน ให้การสนับสนุน ช่วยประสานงาน เป็นผู้นำในการคิด การปฏิบัติโดยตรงในบางกรณี ตลอดจนอาจเป็นเรื่องการจัดการและควบคุม เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูง บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งได้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 1) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การที่ผู้นิเทศใช้กระบวนการกระตุ้น ชักจูง ริเริ่ม ร่วมทำ สนับสนุน ให้มีการพัฒนาคุณภาพนักเรียนตามความจำเป็นของการพัฒนา โดยผ่านครูและผู้บริหารโรงเรียน

ซารี มณีศรี (2538 : 22 - 26) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนา การเรียนการสอนให้ดีขึ้น เป็นการร่วมมือระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องโดยใช้หลักประชาธิปไตยในการนิเทศความสำเร็จของงานอยู่ที่ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยมีความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาครูในด้านวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพโดยตรง มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งก็คือ การพัฒนาคนและพัฒนางาน

จากความคิดของผู้วิจัยสรุปว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุน การปรับปรุงและแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการกระตุ้น ให้มีการศึกษาค้นคว้า เข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และนำความรู้ไปพัฒนาปรับปรุง การเรียนการสอน และการส่งเสริมการพัฒนาตนเองโดยร่วมเป็นผู้นิเทศร่วมกับผู้ร่วมงานในการพัฒนาตนเอง

2. ความมุ่งหมายการนิเทศการศึกษา

สังัด อุทรานันท์ (2530 : 12) ได้กำหนดความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ 4 ประการ คือ

1. เพื่อพัฒนาคน
2. เพื่อพัฒนางาน
3. เพื่อประสานสัมพันธ์
4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ

บริกส์ และจัสแมน (Briggs and Justman. 1952 : 2 - 3) ได้สรุปความมุ่งหมายของการนิเทศไว้ 4 ข้อ คือ

1. เพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า และความเป็นผู้นำทางอาชีพ
2. เพื่อส่งเสริมและช่วยเหลือความเจริญของงานทางวิชาการของครู
3. เพื่อพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้ดีขึ้น

4. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
กูด (Good. 1959 : 19) ได้ให้ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า
 1. ช่วยให้เกิดความงอกงามทางอาชีพ
 2. ช่วยพัฒนาความสามารถของครู
 3. ช่วยในการเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา
 4. ช่วยเหลือและจัดสรรสื่อ เครื่องมือ หรืออุปกรณ์การศึกษา
 5. ช่วยเหลือ และปรับปรุงวิธีการสอนของครู
 6. ช่วยประเมินผลการเรียนการสอน

จากข้อกำหนดความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาที่กล่าวมา สรุปได้ดังนี้ 1) เพื่อพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาทักษะกระบวนการทำงาน และประสานความร่วมมือกับครู โรงเรียน หน่วยงาน หรือองค์กรอื่น ๆ 2) เพื่อเสริมสร้างแนวคิด ความรู้ และประสบการณ์อันหลากหลายให้แก่ครู และได้ตระหนักถึงการพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นครูมืออาชีพ และ 3) เพื่อสร้างเสริมขวัญและกำลังใจ ให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

3. หลักการนิเทศการศึกษา

ซารี มณีสรี (2538 : 27 - 28) ได้ให้หลักการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

1. การนิเทศเป็นการช่วยกระตุ้นเตือน การประสานงาน และการแนะนำให้เกิดความเจริญงอกงาม แก่ครู
2. การนิเทศตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย
3. การนิเทศเป็นกระบวนการส่งเสริมและสร้างสรรค์
4. การนิเทศกับการปรับปรุงหลักสูตรเป็นงานที่เกี่ยวข้องพันกัน
5. การนิเทศ คือ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ (Human relationship)
6. การนิเทศมุ่งส่งเสริมบำรุงขวัญกำลังใจ (High staff morales)
7. การนิเทศมุ่งจัดช่องว่างระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539 : 15) ได้กำหนดหลักการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาต้องเป็นประชาธิปไตย
2. การนิเทศการศึกษาต้องพัฒนาบุคลากร เทคนิควิธี โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพนักเรียน

เป็นสำคัญ

3. การนิเทศการศึกษาต้องมีการวางแผน การทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยเน้นกระบวนการกลุ่มมากกว่ารายบุคคล

4. การนิเทศการศึกษาต้องการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู

จากแนวคิดของนักการศึกษา และหน่วยงานดังกล่าว สรุปได้ว่า การนิเทศศึกษามีหลักการ ดังนี้ 1) การนิเทศศึกษามุ่งเน้นพัฒนาครู เทคนิควิธีเพื่อนำไปสู่คุณภาพนักเรียน 2) การนิเทศศึกษา เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบมีแบบแผนและบรรยากาศแบบประชาธิปไตย 3) การนิเทศศึกษาคควรตั้งอยู่บนหลักการและเหตุผลถูกต้องตามหลักวิชาการ ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ 4) การนิเทศศึกษามุ่งส่งเสริมขวัญกำลังใจและสร้างเสริมมนุษยสัมพันธ์

4. กระบวนการนิเทศนิเทศการศึกษา

ซารี มณีสรี (2538 : 80 - 82) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการศึกษาโดยนำแนวคิดกระบวนการบริหารงานของ แอลเลน (Allen) มาใช้ เรียกว่า POLCA มี 5 ประการ ดังนี้

1. การวางแผน (Planning : P)

- 1.1 การคิดออกแบบในการวางแผนนิเทศ
- 1.2 การจัดทำตารางงาน รายการและกำหนดการนิเทศ
- 1.3 การจัดทำโครงการ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ
- 1.4 การนำแผนงาน โครงการไปสู่การปฏิบัติ
- 1.5 การปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

2. การจัดการ (Organizing : O)

- 2.1 การจำแนกบทบาทหน้าที่ และลักษณะงานให้ชัดเจน
- 2.2 การประสานงาน เพื่อสร้างความเข้าใจ ขจัดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อน
- 2.3 การเสนอแหล่งข้อมูลวิชาการ การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก
- 2.4 การสร้างสัมพันธภาพ ความเป็นปึกแผ่นของหน่วยงานการนิเทศ
- 2.5 การทำหน้าที่เป็นตัวแทนทางการศึกษา ทั้งด้านการบริหาร วิชาการ วิทยาการ

และการประสานงาน

3. การนำ (Leading : L)

- 3.1 การนำในการตัดสินใจ
- 3.2 การเสนอแนะให้คำปรึกษาแนะนำ
- 3.3 การสร้างแรงจูงใจหรือให้กำลังใจ
- 3.4 การสื่อความหมายใช้ความสามารถในการสื่อสาร

3.5 การคิดริเริ่มงานหรือเทคนิควิธีการใหม่ ๆ

3.6 การสาธิต เป็นการเผยแพร่งานวิชาการแก่ครู หรือชุมชน

4. การควบคุม (Controlling : C)

4.1 การปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น

4.2 การส่งเสริมสนับสนุนงานที่ปฏิบัติได้ถูกต้องแล้ว

4.3 การกล่าวโทษเป็นลายลักษณ์อักษร

4.4 การใช้บทกำหนดโทษ เมื่อแนะนำช่วยเหลือโดยประการต่างๆ แล้ว

แต่ไม่มีการปรับปรุงแก้ไข

5. การประเมินผล (Assessing : A)

5.1 การประเมินค่าผลงานว่าดี - เลว ประการใด

5.2 การวัดผลสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 7 - 8) ได้กำหนดกระบวนการ

นิเทศการศึกษาไว้ 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการพัฒนา

ขั้นที่ 2 การวางแผน และกำหนดทางเลือก

ขั้นที่ 3 การสร้างสื่อ เครื่องมือ และพัฒนาวิธีการ

ขั้นที่ 4 การปฏิบัติการนิเทศการศึกษา

ขั้นที่ 5 การประเมินผลและรายงานผล

กระบวนการนิเทศการศึกษาจะดำเนินการตามลำดับขั้นตอน โดยเริ่มจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการพัฒนา จนถึงขั้นตอนสุดท้าย คือ การประเมินผลและรายงานผล ทุกขั้นตอนหากได้มีการนิเทศ ติดตาม กำกับ และประเมินผลด้วยจะทำให้กระบวนการนิเทศการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

แฮร์ริส (ซารี มณีศรี, 2538 : 82 - 83 ; อ้างอิงจาก Harris, 1975. **Supervisory Behavior in Education.** pp. 14-15) ได้เสนอกระบวนการนิเทศไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. ประเมินการทำงาน (Assessing) เป็นการศึกษาสถานที่เป็นอยู่ รวบรวมข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล ความสอดคล้องประสานสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อม และพฤติกรรมการทำงาน

2. จัดลำดับความสำคัญของงาน (Priority) เรียงลำดับความสำคัญ กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และกำหนดทางเลือก

3. แบบวิธีทำงาน (Designing) จัดระบบงาน แผนการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน การนำทฤษฎีสู่การปฏิบัติ การเตรียมการที่จะปฏิบัติงาน

4. การจัดทรัพยากร (Allocating resources) การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสอดคล้องของทรัพยากรในการทำงาน

5. การประสานงาน (Coordinating) การนิเทศเป็นกระบวนการประสานการใช้ทรัพยากร ให้บังเกิดผล การประสานงานที่ดีควรมีทั้งการประสานแผน ประสานคน และประสานงบประมาณ

6. การนำในการทำงาน (Directing) การตั้งเกณฑ์มาตรฐานในการทำงาน การกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติงาน และการกำหนดผู้รับผิดชอบงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541 : 270 - 273) กล่าวถึงขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียน ว่ามี 4 ขั้นตอน คือ

1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศ ซึ่งถือว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญก่อนที่จะดำเนินการนิเทศ โดยศึกษานโยบายของโรงเรียนในการนิเทศ ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ตลอดจนผลการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อสภาพปัญหา และความต้องการ

2. วางแผนและจัดทำโครงการนิเทศ เป็นการแจกแจงกิจกรรมการนิเทศ กำหนดหน่วยปฏิบัติ ค่าใช้จ่าย เวลาและสถานที่ในการนิเทศ

3. ดำเนินการนิเทศ เป็นการนำแผนงานและโครงการไปปฏิบัติ เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการให้ความรู้ในการปฏิบัติงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

4. การประเมินผลการนิเทศ โดยอาศัยข้อมูลที่น่าเชื่อถือ มีจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ชัดเจน ใช้เครื่องมือในการประเมินอย่างเหมาะสม มีการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย กรมวิชาการ (2543) กล่าวถึงกระบวนการการนิเทศการศึกษาว่ามี 5 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นเตรียมการนิเทศ
2. ขั้นวางแผนการนิเทศ
3. ขั้นปฏิบัติการตามแผนการนิเทศ
4. ขั้นประเมินผลการนิเทศ
5. ขั้นปรับปรุงแก้ไขวิธีการนิเทศ

จากความคิดของผู้วิจัยสรุปว่า กระบวนการนิเทศการศึกษา มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศการศึกษา ได้แก่ การศึกษานโยบายของโรงเรียน ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ข้อมูลสภาพปัจจุบัน

2. การวางแผนและจัดระบบการนิเทศการศึกษา ได้แก่ การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในโรงเรียน

3. การดำเนินการนิเทศการศึกษา ได้แก่ คัดเลือกครูเป็นคณะกรรมการการนิเทศ การอบรมสัมมนา การสาธิตการสอน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และสร้างเครื่องมืองานวิชาการ และการเรียนการสอนในโรงเรียน

4. การประเมินผลการนิเทศการศึกษา ได้แก่ ประเมินผลการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในโรงเรียนเพื่อปรับปรุงพัฒนา

5. ประเภทของการนิเทศการศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2536 : 115) ได้แบ่งลักษณะการนิเทศเป็น 3 ประเภท คือ

1. การนิเทศภายนอก เป็นการดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษาของบุคลากร นอกหน่วยงาน ร่วมกับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีพฤติกรรมเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น

2. การนิเทศภายใน เป็นการนิเทศที่บุคลากรในหน่วยงานร่วมมือกันปรับปรุงการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ

3. การนิเทศทางไกล เป็นการนิเทศที่ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศไม่สามารถพบกัน โดยตรง ด้วยข้อจำกัดต่าง ๆ จึงใช้สื่อประสมทางไกลหลายประเภทช่วยในการนิเทศ

ซารี มณีศรี (2538 : 47 - 48) ได้แบ่งประเภทของการนิเทศการศึกษา โดยแยกตามวิธีการ ปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์เป็นหลัก ดังนี้

1. การนิเทศเพื่อแก้ไข (Correction) เป็นการนิเทศเพื่อช่วยเหลือ แก้ไขข้อบกพร่องหรือ ข้อผิดพลาดในการสอน หรือการปฏิบัติงานวิชาการ เพื่อผสมสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่ดียิ่งขึ้น

2. การนิเทศเพื่อป้องกัน (Prevention) เป็นการนิเทศเพื่อป้องกันมิให้เกิดอุปสรรคในการทำงาน ผู้นิเทศจะต้องใช้ความสามารถคาดคะเนว่าปัญหาทางวิชาการที่จะเกิดขึ้นมีอะไรบ้าง แล้ววางแผนป้องกันร่วมกับครู ซึ่งการนิเทศเพื่อป้องกัน มีหลักสำคัญ 3 ประการ คือ

2.1 ช่วยให้ผู้ครูระดับความเชื่อมั่นของตนเอง ไว้อย่างแน่นแฟ้น

2.2 ช่วยให้ผู้ครูกล้าที่จะต่อสู้กับอุปสรรคนานัปการ

2.3 ช่วยให้ผู้ครูมีความกระตือรือร้นที่จะประกอบงานสอนอันเป็นอาชีพของตนได้สูงขึ้น

3. การนิเทศเพื่อก่อให้เกิด (Construction) เป็นการนิเทศที่มุ่งถึงความก้าวหน้าด้านการสอน หรือ งานวิชาการในอนาคตเป็นสำคัญ เป็นการแนะนำให้ผู้ครูรู้จักเทคนิควิธีการสอนแบบใหม่ ๆ ซึ่ง ผู้นิเทศควรหาเทคนิควิธี ดังนี้

3.1 ช่วยให้ผู้ครู ได้ใช้ระเบียบวิธีสอนที่ดีเป็นประจำ

3.2 ช่วยเร่งเร้าครูให้ทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง

3.3 ช่วยให้ผู้กำลังใจเป็นกัลยาณมิตรที่ดีแก่ครูเสมอต้นเสมอปลาย

3.4 ช่วยชี้แจงช่องทางที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างจริงจัง

4. การนิเทศเพื่อการสร้างสรรค์ (Creation) เป็นการนิเทศที่พยายามดึงเอาความสามารถพิเศษของครูให้ปรากฏ ผู้นิเทศอาจรวมผลงานของกลุ่มครูที่ผลิตขึ้น และเห็นว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์มาจัดเป็นระเบียบหมวดหมู่ เป็นผู้นำในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ละส่งเสริมให้ครูได้สำรวจ ศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิจัยการพัฒนาการเรียนการสอนด้วยตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542 : 4 - 7) ได้กำหนดรูปแบบของการนิเทศการศึกษาไว้ 4 รูปแบบ คือ

1. การนิเทศทางตรง คือ กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ กับผู้รับการนิเทศ เพื่อปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. การนิเทศ 100 % หมายถึง การนิเทศอย่างทั่วถึง ต่อเนื่อง และมีคุณภาพ การนิเทศอย่างทั่วถึง คือ การที่โรงเรียนทุกโรงเรียนได้รับการนิเทศ การนิเทศอย่างต่อเนื่อง คือ การที่ผู้นิเทศกำหนดจุดพัฒนาโรงเรียนและปฏิบัติงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายเป็นระยะ ๆ การนิเทศอย่างมีคุณภาพ คือ การนำเทคนิค วิธีการ นวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานนิเทศอย่างมีคุณภาพ สามารถพัฒนาจุดต่าง ๆ ได้ตามเป้าหมาย

3. การนิเทศทางไกล หมายถึง การนิเทศการศึกษาที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ไม่มีปฏิสัมพันธ์กันโดยตรง ต้องอาศัยสื่อต่าง ๆ เช่น เอกสารสิ่งพิมพ์ วิทยุกระจายเสียง โทรพิมพ์ เป็นสื่อกลางในการถ่ายทอดเนื้อหาสาระในการนิเทศการศึกษา

4. การนิเทศภายใน หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน ให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียน ให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือ การสอน หรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมให้เต็มตามวัย และตามศักยภาพ โดยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน

จากการแบ่งประเภทของการนิเทศการศึกษาที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษาแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การนิเทศทางตรง และการนิเทศทางอ้อม การนิเทศทางตรงนั้นเป็นการนิเทศที่ผู้นิเทศได้ออกปฏิบัติการนิเทศด้วยตนเอง โดยพบปะพูดคุยเสนอแนะกับผู้รับการนิเทศโดยตรง ส่วนการนิเทศทางอ้อมเป็นการนิเทศที่ผู้นิเทศใช้เอกสาร สื่อ เครื่องมือหรือนวัตกรรม ไปถึงผู้รับการนิเทศ ได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง

2.3.5 ด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 48 บัญญัติไว้ ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายใน เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการการบริหารการศึกษา ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงาน

ต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

การประกันคุณภาพการศึกษา (Quality assurance : QA) หมายถึง การรับรองว่าจะดำเนินการบริหารจัดการศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ หรือระบบการสร้าง ความมั่นใจ ความพึงพอใจต่อผู้ปกครอง สังคม หรือชุมชนว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

การประกันคุณภาพการศึกษา (Quality assurance) จะเน้นการป้องกันก่อนที่ความผิดพลาดจะเกิดขึ้น (Preventive or proactive) และเป็นกระบวนการที่ผลักดันให้ปัจจัยต่าง ๆ มีคุณภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างแท้จริง โดยเน้นหลักการ 3 ประการ คือ

1. รัฐกระจายอำนาจ (Decentralization) ให้สถานศึกษาบริหารจัดการตนเอง โดยเน้นภารกิจ 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคล และด้านบริหารทั่วไปตามขอบข่ายภารกิจการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (Juristic person)

2. รัฐสนับสนุนผู้ปกครองชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (All for education)

3. รัฐจัดให้มีระบบการควบคุมคุณภาพการศึกษา (Quality control) การตรวจสอบและแทรกแซงคุณภาพการศึกษา (Quality audit and Intervention) และระบบการประเมินคุณภาพ (Quality assessment)

1. กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา

กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา มี 3 ขั้นตอน คือ

1.1 การควบคุมคุณภาพการศึกษา (Quality control) คือกระบวนการหรือแนวปฏิบัติที่นำการศึกษาเข้าสู่คุณภาพ มี 2 กิจกรรม

1.1.1 การกำหนดมาตรฐานการศึกษา (Standard) ด้านผลผลิต ปัจจัย และกระบวนการ

1.1.2 การพัฒนาสถานศึกษาเข้าสู่มาตรฐานการศึกษา โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียน ครู ผู้บริหาร และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.2 การตรวจสอบและแทรกแซงคุณภาพ (Quality audit and intervention) คือกระบวนการหรือแนวปฏิบัติเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา มี 3 กิจกรรม คือ

1.2.1 การติดตาม ตรวจสอบและประเมินตนเองของโรงเรียน (Internal audit)

1.2.2 การติดตาม ตรวจสอบและประเมินจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง (External audit)

1.2.3 การปรับปรุงคุณภาพโรงเรียนที่มีคุณภาพไม่ถึงเกณฑ์มาตรฐานโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (Quality intervention)

1.3 การประเมินคุณภาพการศึกษา (Quality assessment) คือ กระบวนการ หรือ แนวปฏิบัติในการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด มี 3 กิจกรรม คือ

1.3.1 การทบทวนคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน (External school review)

1.3.2 การประเมินเพื่อรับรองคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน (Accreditation)

1.3.3 การประเมินเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยภาพรวม (Total quality education)

การดำเนินงานทั้ง 3 กระบวนการ จะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันหรือส่งผลซึ่งกันและกัน สำหรับกระบวนการแทรกแซง (Intervention) คุณภาพการศึกษาสามารถดำเนินการได้ทั้งใน กระบวนการควบคุมคุณภาพการศึกษา และกระบวนการประเมินคุณภาพการศึกษา การพัฒนาระบบ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ก็ใช้กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาทั้ง 3 ขั้นตอน ดังกล่าวแล้ว ซึ่งจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement) เน้นการผสมผสาน ระหว่างกระบวนการบริหาร และกระบวนการเรียนการสอน โดยมุ่งไปสู่เป้าหมายหลักคือ คุณภาพ มาตรฐานการศึกษาด้านผลผลิต (คุณภาพนักเรียน) เป็นสำคัญ

2. การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาเป็นระบบยุทธศาสตร์ และกลไกขับเคลื่อน ให้สถานศึกษาพัฒนาไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง โดย สถานศึกษาเป็นหน่วยปฏิบัติงานตามขอบข่ายภารกิจ และต้องจัดระบบงานหรือวางแผนงาน ให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม สะดวกในการนำไปปฏิบัติ นิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล จนผลงานได้มาตรฐานน่าเชื่อถือ สร้างความมั่นใจให้แก่สังคมหรือผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder) ว่าสถานศึกษาจัดการศึกษาได้คุณภาพมาตรฐาน

3. หลักการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

3.1 การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ บริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งสถานศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และเต็มศักยภาพ

3.2 การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ต้องอาศัยความร่วมมือสนับสนุนจาก ทุกฝ่ายมาร่วมพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ ด้วยความเสียสละ จริงใจ โดยมีเป้าหมายหลัก ร่วมกัน คือ คุณภาพนักเรียนเป็นสำคัญ

3.3 การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จะประสบความสำเร็จต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ความตระหนัก ความพยายาม ความรับผิดชอบ และการมีภาวะผู้นำ (Leadership) ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา

4. กระบวนการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

กรมวิชาการ (2546 : 20) โดยหลักการทั่วไปกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาจะมี 3 ขั้นตอน คือ การควบคุมคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบและแทรกแซงคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพการศึกษา เพื่อให้เข้าใจตรงกัน ง่ายในการนำไปปฏิบัติของสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดกระบวนการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 8 ขั้นตอน

1. การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ
2. การพัฒนามาตรฐานการศึกษา
3. การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
4. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การตรวจสอบ และทบทวนคุณภาพการศึกษา
6. การประเมินคุณภาพการศึกษา
7. การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี
8. การผุดงระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

ซึ่งกระบวนการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาทั้ง 8 ขั้นตอน จะมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันกับวงจรควบคุมคุณภาพการศึกษาของ ดร. เดมิ่ง (Deming) ดังภาพประกอบ 2

สถานศึกษากับวงจรควบคุมคุณภาพการศึกษา



ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน

5. วิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

กรมวิชาการ (2546 : 21 - 26) วิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่สถานศึกษาควรดำเนินการตามลำดับ 8 ขั้นตอน ดังนี้

5.1 การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ

5.1.1 จัดโครงสร้างการบริหารจัดการที่เอื้อต่อระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

5.1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้ 1) กำหนดแนวทางและวิธีดำเนินงาน 2) ติดตาม กำกับ ให้ข้อคิด และข้อเสนอแนะ 3) แต่งตั้งคณะบุคคลเพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบ ทบทวน และรายงานคุณภาพการศึกษา

5.1.3 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างเพียงพอ ตรงความถูกต้องและทันสมัย

5.2 การพัฒนามาตรฐานการศึกษา

สถานศึกษากำหนดมาตรฐานการศึกษาให้ครอบคลุมสาระการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ให้เหมาะสมกับสภาพผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.3 การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

5.3.1 จัดทำแผนยุทธศาสตร์ (Strategic plan) และมีแผนปฏิบัติการประจำปี (Operational plan or action plan) รองรับ

5.3.2 กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ภารกิจ (Mission) เป้าหมาย (Goal) และสภาพความสำเร็จ (Success) ของการพัฒนา

5.3.3 กำหนดวิธีการดำเนินงานให้ครอบคลุมภารกิจทั้งทางด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านบริหารทั่วไป

5.3.4 กำหนดแหล่งวิทยาการภายนอก ที่จะให้การสนับสนุนทางวิชาการแก่บุคลากร

5.3.5 กำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากร และนักเรียนให้ชัดเจน และดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.6 กำหนดบทบาทหน้าที่ของบิดามารดา ผู้ปกครอง ชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วม ดำเนินการพัฒนา

5.3.7 วางแผนและบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ

5.4 การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5.4.1 สถานศึกษาดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้

5.4.2 นิเทศ ติดตาม กำกับการดำเนินงาน

5.4.3 แก้ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย

5.4.4 สนับสนุนทรัพยากร และบริการต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุผลตาม วัตถุประสงค์

5.5. การตรวจสอบ และทบทวนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ให้คณะบุคคล ที่ได้รับการแต่งตั้งจากสถานศึกษา ดำเนินการตรวจสอบ ทบทวน และรายงานผลดำเนินงานตาม แผนฯ โดยใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ เช่น สังเกต สอบถาม สัมภาษณ์ ทดสอบ ตรวจสอบผลงาน ประเมิน พฤติกรรม ฯลฯ โดยตรวจสอบและทบทวนในประเด็นต่อไปนี้

5.5.1 ความเหมาะสมของวิสัยทัศน์ และภารกิจ

5.5.2 ความสอดคล้องกันในเชิงตรรกะทางวิชาการระหว่างเป้าหมายกับตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ ยุทธศาสตร์กับเทคนิควิธีที่ใช้ดำเนินการ

5.5.3 ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมาย/จุดประสงค์การเรียนรู้กับมาตรฐาน การเรียนรู้

5.5.4 ระดับและสภาพความสำเร็จตามเป้าหมายของแผนฯ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

5.5.5 กระบวนการเรียนการสอน เช่น ยุทธศาสตร์การสอน กระบวนการ เรียนรู้ของ นักเรียน การจัดสภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ฯลฯ

5.5.6 การพัฒนาหลักสูตร การบริหารจัดการหลักสูตร ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ฯลฯ

5.5.7 กระบวนการดำเนินงาน และสภาพความสำเร็จการพัฒนาบุคลากร

5.5.8 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน หน่วยงาน องค์กร ฯลฯ

5.6 การประเมินคุณภาพการศึกษา

สถานศึกษาจัดให้นักเรียนทุกคนที่กำลังเรียนอยู่ปลายช่วงชั้นทุกช่วงชั้น (ป. 3, ป. 6, ม. 3 และ ม. 6) ได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์ในวิชาแกนหลัก และคุณลักษณะที่สำคัญ ด้วยเครื่องมือมาตรฐานการทดสอบระดับชาติ (National Test : NT) ดังนี้

ป. 3 : ภาษาไทยและคณิตศาสตร์

ป. 6 : ภาษาไทย คณิตศาสตร์และภาษาอังกฤษ

ม. 3 : ภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์และสังคมศึกษา

ม. 6 : SAT และวิชาหลักตามแผนการเรียน

SAT : Scholastic Aptitude Test (แบบทดสอบความถนัดทางวิชาการ)

5.7 การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี

สถานศึกษาจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี หรือรายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) โดยระบุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาพร้อมหลักฐาน ข้อมูล สารสนเทศ (Information) ที่เกี่ยวข้อง เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน

กรมวิชาการ (2546 : 37) รายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีของสถานศึกษา มีองค์ประกอบ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 สรุปผลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพในรอบปีการศึกษา

ตอนที่ 3 สภาพและผลการพัฒนาสถานศึกษาตามเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ ได้แก่ คุณภาพผู้เรียน คุณภาพการสอน การเรียนรู้ ความก้าวหน้า และผลการเรียนรู้ การบริหารจัดการ ความสัมพันธ์กับชุมชน งบประมาณ

ตอนที่ 4 เสนอแนะแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาในปีต่อไป

5.8 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

เป็นแนวทางส่งเสริมสนับสนุนระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

5.8.1 จัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

5.8.2 สถานศึกษาร่วมกันกำหนดสาระการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ที่คาดหวังในวิชาแกนหลักเป็นรายปี/รายภาค

5.8.3 จัดประเมินผลสัมฤทธิ์ในวิชาแกนหลัก และคุณลักษณะสำคัญด้วยเครื่องมือมาตรฐาน

5.8.4 ตรวจสอบ ทบทวนคุณภาพการศึกษาอย่างน้อย 3 ปี/ครั้ง

5.8.5 ศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย และเผยแพร่นวัตกรรมเกี่ยวกับรูปแบบ หรือ เทคนิควิธีประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

จากความคิดของผู้วิจัย สรุปว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง การวางแผน กำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงาน การลงมือปฏิบัติตามแผน การบันทึกข้อมูล ร่วมกันเพื่อร่วมกันตรวจสอบการดำเนินงาน เพื่อหาข้อบกพร่อง และการร่วมกันพัฒนาปรับปรุง แก้ไขส่วนที่บกพร่อง โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

3.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ธงชัย สันติวงษ์ (2543 : 138) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการใช้วิธีการแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ เช่น การให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ช่วยเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร ตลอดจนการให้โอกาสและอิสระกับกลุ่มที่จะตัดสินใจทำงานเองภายใต้เป้าหมายและนโยบายที่มอบหมายไว้ให้กว้าง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540 : 16) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมมือกันในการพัฒนาปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ

สมเดช สีแสง (2542 : 89) ได้สรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation management) เป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการบริหารกิจการ ภายในขอบเขตหน้าที่ของตน ถือว่าเป็นการบริหารที่ดี และเหมาะสมที่สุดกับคุณสมบัติของมนุษย์ในปัจจุบัน การบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้เป็นหลักการสำคัญของการบริหารแบบใหม่ที่เรียกว่า การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Control หรือ TQC)

จากความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังกล่าว จะเห็นว่าผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ผู้วิจัยสรุปว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารให้การจูงใจให้บุคลากรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงานและร่วมรับผิดชอบ เพื่อการพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงขึ้น

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

รุ่ง แก้วแดง (2542 : 277 – 278) กล่าวถึงแนวคิดการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน และนักวิชาการในหนังสือปฏิวัติการศึกษาไทยว่า การจัดการศึกษาเป็นสิทธิและหน้าที่ของผู้ปกครอง

จึงต้องกระจายความรับผิดชอบไปให้ผู้ปกครอง ต้องส่งเสริมให้มีสมาคมผู้ปกครอง (Parent – Teachers Association) หรือ PTA ในทุกสถานศึกษา เพื่อให้มีบทบาทความร่วมมือด้านวิชาการ กิจกรรมนักเรียน สามารถแสดงความคิดเห็นในการประชุมผู้ปกครอง และผ่านผู้แทนที่อยู่ในคณะกรรมการ โรงเรียน เป็นวิธีที่ให้ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน มากขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542 : 14 - 16) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของสาธารณชนในการปฏิรูปการศึกษาของรัฐชาติแคตเซวั้น ประเทศแคนาดา ว่ายุทธศาสตร์ที่สามารถดึงประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม มีความสำคัญอย่างยิ่งในทุกขั้นตอนของการปฏิรูปการศึกษา จึงต้องวางแผนอย่างรอบคอบ โดยมีขั้นตอนการวางแผนยุทธศาสตร์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. กำหนดบุคคลที่ควรมีส่วนร่วม
2. กำหนดวิธีการต่าง ๆ ที่จะให้การเข้ามามีส่วนร่วมของสาธารณชนเป็นไป

อย่างมีประสิทธิภาพ

3. กำหนดกรอบเวลาการดำเนินงานในส่วนนี้

การให้ใครมีส่วนร่วมมีการจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ควรมีส่วนร่วม โดยจะต้องพิจารณาจากบุคคลต่อไปนี้ ผู้ปกครอง นักเรียน ครู ผู้บริหาร บุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานสอนคณะกรรมการท้องถิ่นสมาชิกในชุมชน ผู้แทนองค์กรภาคธุรกิจ ฯลฯ วิธีการให้ประชาชนและตัวแทนองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมพิจารณากระบวนการ ดังนี้

1. การประชุมกับประชาชน
2. กลุ่มเป้าหมาย
3. การสำรวจ
4. การประชุมพิเศษกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สำหรับบทบาทของฝ่ายต่าง ๆ ให้มีบทบาทสำคัญในรูปแบบคณะกรรมการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

ประพัฒน์ โพธิ์วรรณ (2544 : 10) กล่าวในหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเพื่อส่งเสริมการปฏิรูปการศึกษา โดยกล่าวถึงประเด็นหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดีตรงกับภาษาอังกฤษ “Good governance” หลักการของบริหารจัดการที่ดีถูกระบุไว้ในรัฐธรรมนูญ ปี พ.ศ. 2540 มีอยู่ด้วยกัน 4 กลุ่ม ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมของประชาชน (People participation)
2. ความโปร่งใส (Transparency)

3. ความรับผิดชอบ (Accountability)

4. การกระจายอำนาจ (Decentralization)

ตามหลักการบริหารจัดการ จะทำให้มีการปกครอง มีการบริหารจัดการที่ดี การเปิดโอกาสให้ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปฏิรูปการศึกษา จะส่งผลต่อความสำเร็จในลักษณะที่เรียกว่าการบริหารบ้านเมืองและสังคมดี

อานันท์ ปันยารชุน (2544 : 13-17) กล่าวถึงสาระเรื่องธรรมณูญกับสังคมที่ดี ในนานาทัศนะว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good governance) มีองค์ประกอบที่จำเป็นรากฐานของธรรมรัฐคือการมีส่วนร่วมของประชาชน ความรับผิดชอบ (Accountability) ความโปร่งใสและสามารถคาดการณ์ ได้มี 4 องค์ประกอบ ที่มีความเชื่อมโยงกันเช่นเดียวกับรัฐธรรมนูญไทยฉบับปัจจุบันมีรากฐานคือการมีส่วนร่วมของประชาชนจะส่งผลให้เกิดสังคมไทยที่ดี คือ การส่งเสริมให้ประชาชนมีจิตสำนึกเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารบ้านเมืองดี จะส่งผลต่อการปกครอง การศึกษาที่ดีของประชาชน การศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเน้นหลักการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ โดยประชาชน ชุมชนและท้องถิ่นเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ ชุมชนท้องถิ่นมีความพึงพอใจ

ไพโรจน์ พรหมสาส์น (2544 : 19) กล่าวในนานาทัศนะว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีว่า สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และการบริหารของรัฐอย่างรวดเร็วกว้างขวาง สืบเนื่องมาจากความก้าวหน้าด้านสื่อสารเทคโนโลยี ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็วสู่ประชาชน เพื่อให้มีการบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพโดยสรุป Good governance การบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพหมายถึง การบริหารการปกครองที่มีการจัดการและบริหารจัดการทรัพยากรในการตอบสนองต่อปัญหาของประชาชน การบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพประกอบด้วย

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation)
2. การบริหารที่โปร่งใส (Transparency)
3. การบริหารที่เน้นความเสมอภาค (Equity)
4. การบริหารงานที่คำนึงถึงคุณภาพประสิทธิผล (Effectiveness)
5. การบริหารที่เป็นธรรม (Rule of law)
6. การบริหารที่เน้นความรับผิดชอบต่อประชาชน (Responsiveness /Accountability)

3.3 ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540 : 17) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. ช่วยสร้างความสามัคคีรวมพลังของบุคคลในองค์กร
2. ช่วยให้ทราบถึงความต้องการขององค์กรทั้งหมด
3. ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ลดความเชื่อขาในการปฏิบัติงานและการย้ายงาน
4. ช่วยลดความขัดแย้งและการต่อต้านจากพนักงานระดับต่ำ
5. ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน และทำให้สุขภาพจิตของคนในองค์กรดีขึ้น
6. ช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์กร
7. สร้างสรรค์หลักการประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในองค์กร
8. ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงานใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและทะนุถนอม
9. ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร
10. เป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ในการควบคุมงานให้ลดน้อยลงและทำให้ผลของงานดีขึ้น

สมเดช สีแสง (2542 : 89) ได้สรุปถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานรวมกลุ่มกันใช้ความรู้ความสามารถ สติปัญญาและประสบการณ์ของแต่ละคนร่วมกันปรับปรุงงานในหน่วยงานของตน มีข้อดี คือ

1. ผู้ที่รู้ปัญหาดีที่สุด และสามารถแก้ปัญหาได้ดีที่สุด คือ ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุดจะแก้ปัญหาได้ถูกต้องที่สุด
2. บุคลากรได้เรียนรู้การทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วมในการบริหาร
3. ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณค่า มีความภาคภูมิใจและทำงานเต็มความสามารถ กระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

4. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

สุรัชย์ เทียนขวา (2544 : 20 - 21) กล่าวในบทสรุปผู้บริหารเรื่องการศึกษาแนวทางการบริการ และการจัดการศึกษารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานว่า หลักการสำคัญในการบริหารแบบ SBM (School Based Management) โดยทั่วไป ได้แก่

1. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากกระทรวง และส่วนกลางไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด โดยมีความเชื่อว่า โรงเรียนเป็นหน่วยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาของเด็ก
2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation or collaboration or involvement) เปิดโอกาสให้

ผู้เกี่ยวข้องและมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจและร่วมจัดการศึกษาทั้งครู ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียน การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และจะรับผิดชอบการจัดการศึกษามากขึ้น

3. หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return power to people) ในอดีตการจัดการศึกษาจะทำกันหลากหลาย บางแห่งก็ให้วัดหรือองค์กรในท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการต่อมา มีการรวมการจัดการศึกษาไปให้กระทรวงศึกษาเพื่อให้เกิดเอกภาพ และมาตรฐานทางการศึกษา แต่เมื่อประชากรเพิ่มมากขึ้น ความเจริญต่าง ๆ รุดหน้าไปอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาโดยส่วนกลางเริ่มมีข้อจำกัด เกิดความล่าช้า และไม่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง จึงต้องมีการคืนอำนาจให้ท้องถิ่นและประชาชนได้จัดการศึกษาเองอีกครั้ง

4. หลักการบริหารตนเอง (Self-managing) ในระบบการศึกษาทั่วไป มักจะกำหนดให้โรงเรียน เป็นหน่วยปฏิบัติตามนโยบายของส่วนกลางโดยโรงเรียนไม่มีอำนาจอย่างแท้จริง สำหรับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น ไม่ได้ปฏิเสธเรื่องการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทำได้หลายวิธี การที่ส่วนกลางทำหน้าที่เพียงกำหนดนโยบายและเป้าหมาย ปล่อยให้โรงเรียนมีระบบบริหารด้วยตนเอง โดยโรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการดำเนินงาน ซึ่งอาจดำเนินได้หลากหลาย ด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน แล้วแต่ความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียน ผลที่ได้น่าจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม ที่ทุกอย่างถูกกำหนดมาจากส่วนกลาง ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

5. หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and balance) ส่วนกลางมีหน้าที่กำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐาน มีองค์กรอิสระทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการบริหาร และการจัดการศึกษา เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปตามกำหนดและเป็นไปตามนโยบายของชาติ

จากหลักการดังกล่าวทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจะเป็นการบริหารงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากกว่ารูปแบบการจัดการศึกษาที่ผ่านมา

4.1 รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

จากการศึกษาของผู้รายงานพบว่าการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีรูปแบบที่สำคัญอย่างน้อย 4 รูปแบบ ได้แก่

1. รูปแบบที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก (Administration control SBM) ผู้บริหารเป็นประธานคณะกรรมการ ส่วนกรรมการอื่น ๆ ได้มาจากการเลือกตั้งหรือคัดเลือกจากกลุ่มผู้ปกครอง ครู และชุมชน คณะกรรมการการมีบทบาทให้คำปรึกษาแต่อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหาร โรงเรียน

2. รูปแบบที่มีครูเป็นหลัก (Professional control SBM) เกิดจากแนวคิดที่ครูเป็นผู้ใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด ย่อมรู้ปัญหาได้ดีกว่าและสามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ตัวแทนคณะครูจะมี

สัดส่วนมากที่สุดในการคณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารยังคงเป็นประธานคณะกรรมการโรงเรียน บทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร

3. รูปแบบที่ชุมชนมีบทบาทหลัก (Community control SBM) แนวคิดสำคัญ คือ การจัดการศึกษาควรตอบสนองความต้องการและค่านิยมของผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุดตัวแทนของผู้ปกครองและชุมชนจึงมีสัดส่วนในการคณะกรรมการโรงเรียนมากที่สุด ตัวแทนผู้ปกครอง และชุมชนเป็นประธานคณะกรรมการ โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นกรรมการและเลขานุการ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร

4. รูปแบบที่ครูและชุมชนมีบทบาทหลัก (Professional community control SBM) แนวคิดเรื่องนี้เชื่อว่า ทั้งครูและผู้ปกครองต่างมีความสำคัญในการจัดการศึกษาให้แก่เด็ก เนื่องจากทั้งสองกลุ่มต่างอยู่ใกล้กับนักเรียนมากที่สุดรับรู้ปัญหาและความต้องการได้ดีที่สุด สัดส่วนของครูและผู้ปกครอง (ชุมชน) ในการคณะกรรมการโรงเรียนจะมีเท่า ๆ กัน แต่มากกว่าตัวแทนกลุ่มอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นประธาน บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร

จากการศึกษาผู้วิจัยสรุปว่า การบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์เป้าหมายนั้น ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญที่จะเลือกใช้วิธีการสู่ความสำเร็จตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ สภาพแวดล้อม โดยผู้บริหารโรงเรียนจัดการให้มีสัดส่วนการร่วมคิด ร่วมทำ ในกระบวนการบริหารทุกขั้นตอนอย่างเป็นระบบตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยทุกฝ่ายจะมุ่งเน้นที่คุณภาพนักเรียนเป็นสำคัญเป็นที่สุด

5. บทบาทของครูในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก (2548 : 10) ได้กำหนดนโยบายแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษา กล่าวคือ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อปฏิบัติงาน และใช้เพื่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่ายมีส่วนในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อให้โรงเรียนมีความเข้มแข็ง พึ่งตนเองได้ พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข สามารถติดต่อสื่อสารได้กับคนทั่วโลก ดังนั้นจึงกำหนดนโยบายเกี่ยวกับบทบาทของครู และบุคลากรทางการศึกษา ไว้ดังนี้

1. ศึกษาทำความเข้าใจเกณฑ์การประเมินคามตัวชี้วัดด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านคุณภาพผู้เรียน
2. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ จัดทำบันทึกและรายงานผลการปฏิบัติงาน รวบรวมหลักฐานผลงานและร่องรอยตามตัวชี้วัดในแต่ละด้าน

3. ประเมินตนเองและรับการประเมินจากหน่วยงานต้นสังกัด ตามดัชนีชี้วัด ด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านคุณภาพผู้เรียน

4. วิเคราะห์ แผลผล และจัดทำสารสนเทศเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ตัวชี้วัดด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. ครูจัดทำ และใช้แผนการจัดการเรียนรู้ที่มีองค์ประกอบสำคัญครบถ้วน สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา และมีการปรับปรุงพัฒนาอยู่เสมอ

2. ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. ครูมีการจัดหา จัดทำ ใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ในการจัดการเรียนรู้

4. ครูใช้แหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมและหลากหลาย

5. ครูวัดผลและประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

6. ครูศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้

6. ความผูกพันต่อองค์กร (โรงเรียน)

บทบาท และภารกิจของครูกับการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาศักยภาพของคนในสังคม นับว่ามีส่วนสำคัญยิ่งต่อการดำรงอยู่ของสังคมไทย ที่มีสภาพค่อนข้างเปราะบางต่อการเปลี่ยนแปลง อันเป็นผลเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่นำพาสรรพสิ่งต่าง ๆ ไหลบ่าเข้าสู่ประเทศในรูปแบบข้อมูลข่าวสารที่ไม่สามารถสกัดกั้นได้ สิ่งเหล่านี้ส่งผลทั้งในด้านบวกและด้านลบต่อวิถีของสังคม โดยเฉพาะผลที่เกิดกับเยาวชนที่กำลังศึกษาเล่าเรียนอยู่ในสถานศึกษาซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญของชาติในอนาคต ซึ่ง “ครู” นับว่าเป็นผู้ที่มียุทธศาสตร์สำคัญในการช่วยสรรสร้างและพัฒนาบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของสังคมให้เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติในอันที่จะดำรงสภาพความเป็นสังคมไว้ให้คงอยู่ต่อไปได้ และอาจกล่าวได้ว่าหากสังคมขาดครู (ที่ดี) สังคมนั้นก็ย่อมจะขาดการพัฒนาที่ดีและเป็นการยากที่จะดำรงความเป็นสังคมให้คงอยู่ต่อไปได้เช่นกัน (รัตนา ศรีเหรียญ, 2544 : 17 - 23)

การที่จะให้ครู(ที่ดี)อยู่ปฏิบัติหน้าที่ไปนาน ๆ และมีความทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานตามบทบาทและภารกิจของตนในการที่จะทำให้การเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตรงตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ทั้งในด้านการเป็นคนดี คนเก่ง และเป็นคนที่มีความสุขอย่างสมดุลและกลมกลืน สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขได้นั้น “ความผูกพันต่อองค์กรของครู” นับว่ามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการที่จะทำให้ครูมีความทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานและมีความปรารถนาที่จะ

คงอยู่เป็นสมาชิกของโรงเรียนเพื่อความสำเร็จและก้าวหน้าของโรงเรียนอีกต่อไป ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กรของครูจะเป็นการแสดงให้เห็นถึงความศรัทธา ความทุ่มเท และความจงรักภักดีต่อโรงเรียน พร้อมทั้งจะปกป้องชื่อเสียงของโรงเรียนโดยไม่คิดจะย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่น (Porter & Lawler. 1987 : 216 – 217)

6.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ภรณ์ กิรีดิบุตร (2529 : 97) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทักษะคติของสมาชิกที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์กร ความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความหมายลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพหรือการดำรงอยู่ในองค์กรเท่านั้น แต่รวมไปถึงการที่สมาชิกมีความเต็มใจที่จะยอมเสียสละความสุขบางส่วนของตน เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุความสำเร็จ

ภรณ์ กิรีดิบุตร (2529 : 5) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของสมาชิกในสังคมที่พยายามเสียสละเวลา แรงงาน และความจงรักภักดีให้กับองค์กร และประเมินองค์กรไปในทางที่ดี ก่อให้เกิดความพยายามที่จะทำงานบรรลุเป้าหมาย

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 13) มองความผูกพันต่อองค์กรเป็นกระบวนการไปสู่เป้าหมายขององค์กร และบุคคลจะมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร

เชลดอน (Sheldon. 1971 : 143) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นทักษะคติ หรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร เป็นการมององค์กรในด้านบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

บุษานัน (สมชาติ คงพิบูล. 2537 : 34 - 35 ; อ้างอิงจาก Buchanan. 1974. *Administrative Science Quarterly*. p. 533) ได้ให้ความหมายของความหมายของความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรักใคร่ที่จะผูกติดกับเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กรจาก 3 องค์ประกอบ คือ

1. การแสดงตน (Identification) หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์กรและยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า และประโยชน์ขององค์กร
3. ความภักดีในองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

เอทซียนนี (Etzioni. 1975 : 9) กล่าวว่า เมื่อบุคคลเข้าไปอยู่ในองค์กรจะเกิดความรู้สึกทั้งในทางบวกและทางลบ ความรู้สึกในทางบวกเรียกว่า ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ส่วนความรู้สึกในทางลบเรียกว่า ความรู้สึกแปลกแยก หรือแยกตัวออกห่าง

(Alienation) ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นการแสดงความรู้สึกอย่างแรงกล้าของบุคคลเมื่อเข้าไปอยู่ในองค์กรและรับเอาบรรทัดฐานขององค์กรเข้าไว้อย่างซึมซับ รวมทั้งแสดงตนเป็นฝ่ายขององค์กรอย่างเด่นชัด

เฮอ์เบิร์ต (Herbert. 1976 : 416 - 417) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันเป็นการประสานพฤติกรรมของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์กร ที่กำหนดกิจกรรมและพฤติกรรมในการเสนอแนะแนวทาง และการเข้ามีส่วนร่วมไว้แล้ว การที่สมาชิกแสดงตนว่าเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายปลายทางขององค์กร และตั้งปณิธานที่จะยอมรับจุดหมายนั้น สมาชิกที่ยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างแท้จริง จะแสดงตัวเข้าเป็นพวกอย่างมั่นคง แม้จะต้องเสียประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ตาม

มาร์ช และแมนนารี (มณฑนา มานะประสพสุข. 2546 : 10 ; อ้างอิงจาก March & Mannari. 1977. *Administrative Science Quarterly*. p. 57) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กรและการประเมินองค์กรในทางที่ดี รวมทั้งเป็นลักษณะความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

สตีเวียส์ (Steers. 1977 : 46) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความผูกพันอันแน่นแฟ้นของสมาชิกแต่ละคนที่เข้ากันได้เป็นอย่างดีกับองค์กร สมาชิกมีความเห็นสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมทั้งสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กรด้วย

เมาว์เคย์ พอร์เตอร์และสตีเวียส์ (สมชาติ คงพิกุล. 2537 : 34 ; อ้างอิงจาก Mowday Porter & Steers. 1982. *Employee Organization Linkage : The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover.*) โดยนิยามความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พันธะสัญญา หรือความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคล ที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรประกอบไปด้วยคุณลักษณะของทัศนคติ 3 ประการ คือ

1. มีความเชื่อมั่นสูง ยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจทุ่มเทในการใช้ความพยายามในการทำงานในองค์กร
3. มีความจงรักภักดี และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ไอเซนเบอร์เกอร์ และคนอื่น ๆ (ปราโมทย์ บุญเลิศ. 2545 : 24 ; อ้างอิงจาก Eisenberger & others. 1991. *Journal of Applied Psychology*. p. 51-59) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่แสดงถึงความรู้สึกรวมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่

รับรู้ถึงการถือกุศลสนับสนุนขององค์กรกับผลที่ตามมา คือ ความอดสาหัสของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเท การทำงานเพื่อองค์กร

เมเยอร์ (Mayer. 1990 : 2978 – A) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีหลายมิติประกอบด้วย ความผูกพันเชิงต่อเนื้อ หมายถึง ความปรารถนาที่บุคคลจะอยู่ และทุ่มเทการปฏิบัติงานให้กับองค์กรต่อไป และความผูกพัน ค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ตลอดจนเต็มใจในการพยายามปฏิบัติงานให้แก่องค์กร

ลูธันส์ (Luthans. 1995 : 130 – 131) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหัวข้อสำคัญในเรื่องของการจัดองค์กรและการจัดการ โดยหมายถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยการจำแนกออกเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาดังนี้

1. มีความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร
2. มีความตั้งใจและใช้ความพยายามอย่างถึงที่สุด เพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. การแสดงออกโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

บุษยามณี จันทรเจริญสุข (2538 : 14) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์กร ในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร เป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีต่อสังคมที่เข้าเป็นสมาชิกอยู่

สุกานดา สุภาคีสันต์ (2540 : 13) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีต่อองค์กร โดยมีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

กาญจนา นุใจกอง (2542 : 7) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์กรของตน โดยบุคคลที่มีความรู้สึกยึดมั่นดังกล่าวจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การยอมรับและยึดมั่นในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร การตั้งใจทุ่มเทความพยายามในงานเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพของขององค์กรไว้ การมีความรู้สึกเกี่ยวพันอย่างสูงกับกิจกรรมขององค์กร การมีความจงรักภักดีและการยังคงอยู่กับองค์กร

เกิร์ก และ โจนส์ (George & Jones. 1999 : 96) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยที่เขามีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และไม่ยากที่จะละทิ้งองค์กรไป

บุญเจือ จุฑาพรรณนาชาติ (2544 : 41) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงพฤติกรรม หรือความรู้สึกที่ดีของบุคคลในองค์กรที่มีต่อองค์กร มีความหวังไขในความสำเร็จ

และความเจริญก้าวหน้าขององค์กร โดยแสดงพฤติกรรมหรือความรู้สึกที่บ่งบอกถึงความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ลักษณะ คือ ความศรัทธา ความทุ่มเท ความภักดี

ปรามอทย์ บุญเลิศ (2545 : 24 – 25) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความหวังใยในความสำเร็จขององค์กร แสดงออกเป็นพฤติกรรมโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีความผูกพันต่อองค์กรโดยจะเป็นการแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์กร มีความเกี่ยวพัน และเต็มใจที่จะทำงานในองค์กร มีความภักดีต่อการและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งพบว่าความหมายของความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะคล้ายคลึงกันในสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น ความรู้สึกที่เกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความเชื่อมั่นและยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยการเต็มใจทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ต่อไป ซึ่งได้แสดงออกใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความเชื่อถือยอมรับเป้าหมาย และคุณค่าของโรงเรียน หมายถึง ความคิดเห็น หรือความรู้สึกของครูที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับแนวทางนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนที่ตนทำงานอยู่ และมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียน

2. ความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้โรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของครูถึงความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้กับ โรงเรียน โดยมีความตรงต่อเวลา มีความพยายามในการทำงาน มีความเสียสละที่จะทำงานเต็มที่ โดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเป็นสำคัญ รวมทั้งการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียน

3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน หมายถึง ความคิดเห็น หรือความรู้สึกของครูที่แสดงออกถึงความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของโรงเรียนโดยมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อโรงเรียนโดยไม่คิดจะย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่น

6.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลากรนั้น ได้รับการยอมรับทั้งจากหัวหน้าองค์กร และผู้ชำนาญการด้านการวิเคราะห์องค์กรว่า ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว องค์กรก็สามารถจะรักษาบุคลากรให้คงอยู่ได้ และปฏิบัติงานตามจุดมุ่งหมายขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเป็นตัวทำนายถึงการลาออกของบุคลากรได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน สเตียร์ส (ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย. 2541 : 29 ; อ้างอิงจาก Steers. 1977. **Administrative**

Science Quarterly. p. 46) ยิ่งไปกว่านั้น ความผูกพันยังเป็นแก่นสำคัญของโครงสร้างองค์การ เป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนความเข้าใจระหว่างองค์การกับสมาชิก อีกทั้งสมาชิกที่มีความผูกพันก็จะ ปฏิบัติงานในองค์การมุ่งมั่นหมาย และค่านิยมขององค์การอีกด้วย ดีโคติส และซัมเมอร์ (Decotis & Summers. 1987 : 467)

แคนเตอร์ (Kanter. 1968 : 499-517) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่ามี 3 รูปแบบ คือ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance commitment) หมายถึงบุคคลได้เสียสละ ใจให้กับองค์การจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะละทิ้งองค์การไปได้
2. ความผูกพันแบบยึดติด (Cohesion commitment) หมายถึง ความผูกพันที่ทำให้ บุคคลยึดติดกับองค์การโดยใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้น ๆ เช่น เครื่องแบบ หรือเหรียญตรา
3. ความผูกพันแบบควบคุม (Control commitment) หมายถึง ความผูกพันที่บุคคล ถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์การ ซึ่งจะเป็นกรอบบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไป ตามที่องค์การต้องการ

พอร์ทเตอร์ และคณะ (Porter & others. 1974 : 604) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่า คือ

1. ความศรัทธา เป็นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความทุ่มเท เป็นความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ
3. ความรักดี เป็นความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 35-37) ได้สรุปแนวคิดเรื่องของความผูกพันต่อองค์การไว้ เป็น 3 พวก คือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ เป็นแนวความคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษา เรื่องนี้มากกว่าแบบอื่น ๆ กลุ่มผู้สนับสนุนแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรู้สึก ของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การใน แนวความคิดนี้ คือ พอร์ทเตอร์ และคณะ (Porte & others. 1974 : 604 - 609) แห่งมหาวิทยาลัย แคลิฟอร์เนีย ซึ่งได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง

- 1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- 1.2 ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำงานเพื่อองค์การ
- 1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี การแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์กร และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิก หรือลาออกไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้น หรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียง และถือเป็นแนวความคิดนี้ คือ ทฤษฎี Sied- bet ของ เบคเกอร์ (Becker) ซึ่งสรุปได้ว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่าถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้อง และความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นหน้าที่ หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

สตีเวอส์ และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1982 : 442) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 แนวคิด คือ ความผูกพันทางทัศนคติ เป็นการศึกษาค้นคว้าความผูกพันต่อองค์กรโดยที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร และความผูกพันทางพฤติกรรมเป็นการศึกษาค้นคว้าความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพฤติกรรมปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับความนับถือเป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง จึงมีความผูกพันต่อองค์กรโดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร ถ้าจะทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป

เมเยอร์ และแอลเลน (Mayer & Allen, 1984 : 1 - 18) ได้กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1. ความผูกพันทางด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพัน และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร ทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuous commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกที่มีของบุคคล และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

จากแนวคิดต่าง ๆ ผู้วิจัยสรุปว่าทั้งบุคคลและองค์กรต่างก็มีความต้องการ และมีจุดมุ่งหมาย ดังนั้น หากบุคคลปฏิบัติงานให้กับองค์กรเป็นอย่างดี องค์กรให้สิ่งตอบแทนแก่บุคคลอย่างคุ้มค่าก็จะทำให้บุคคลทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับงานอย่างเต็มที่

6.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สเตียร์ส (Steers. 1977 : 47) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กรใน 3 องค์ประกอบ คือ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ อายุ และการศึกษา 2) คุณลักษณะของงาน 3) ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าทั้ง 3 องค์ประกอบมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สเตียร์ส และพอร์ทเตอร์ (Steers & Porter. 1982 : 444) สรุปความผูกพันต่อองค์กร โดยอธิบายด้วยทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Theory of exchange) ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรก็คือ ธรรมชาติของบุคคล ถ้าหากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล และบุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร

สรุปว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน โครงสร้างองค์กร บรรยากาศองค์กร และธรรมชาติของบุคคล หากปัจจัยเหล่านี้ตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร

6.4 องค์ประกอบของความผูกพันต่อโรงเรียนของครู

จากแนวคิดของพอร์ทเตอร์และลอเลอร์ (Porter & Lawler. 1987 : 216 – 217) ที่กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าคือ การที่บุคลากรมีความรู้สึกใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. มีความศรัทธา เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร
2. มีความทุ่มเท เต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร
3. มีความจงรักภักดี เสียสละและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรเอาไว้

ดังนั้น ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในด้านความศรัทธา ความทุ่มเท และความจงรักภักดี จึงมีรายละเอียด ดังนี้

6.4.1 ความศรัทธา

ในปัจจุบันนี้ การบริหารงานในทุกองค์กรต่างเป็นที่ทราบกันดีว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งความศรัทธาของ

บุคลากรที่มีต่อองค์กร นับเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยนำทางชีวิต และการทำงาน การปฏิบัติ และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรไปสู่เป้าหมายขององค์กรที่สมบูรณ์ และก่อให้เกิดความ มีประสิทธิผลขององค์กรได้

ในเรื่องของความศรัทธา นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและแสดงความคิดเห็น ไปในทำนองเดียวกันว่า ความศรัทธา หมายถึง ความเชื่อถือ ความเลื่อมใส ราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 779) ; พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต) (2538 : 290) และ เรียร์ชัช เอี่ยมวรมเมธ (2539 : 519) ในขณะที่ บัณฑิต แท่นพิทักษ์ (2540 : 47) มีความคิดเห็นว่าความศรัทธา เป็นความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล และระหว่างบุคคลกับองค์กรที่เกิดจากความเชื่อของบุคคลที่เชื่อมั่น ใ้วางใจ และ มีความมั่นใจในการคิดและการกระทำของบุคคลหรือองค์กรนั้น ๆ

ในส่วนของนักวิชาการต่างประเทศ ฮอย และคูเปอร์สมิธ (บัณฑิต แท่นพิทักษ์. 2540 : 46-48 ; อ้างอิงจาก Hoy & Kupersmith. 1985. **Educational and Psychological Research.** pp. 2-3) ได้ให้ความหมายของความศรัทธาไว้ว่า หมายถึง การมีความเชื่อในบุคคลอื่น โดยไม่มีการบังคับ หรือไม่มีเหตุผลที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นโดยความศรัทธาเป็นความคิด ความคาดหวังที่ยึดถือโดยกลุ่ม งาน ซึ่งอาจเป็นคำพูด คำสัญญา และการเขียน หรือการพูดของปัจเจกบุคคลอื่นกลุ่มหรือองค์กรที่ สามารถเชื่อถือหรือใ้วางใจได้ ซึ่งความศรัทธาสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความศรัทธาต่อผู้บริหาร หมายถึง การมีความใ้วางใจ เชื่อมั่นว่าผู้บริหารจะรักษา คำพูด ทำตามสัญญา มีความซื่อสัตย์และกระทำการเพื่อผลประโยชน์ของลูกน้องอย่างดีที่สุด
2. ความศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีความเชื่อมั่นว่าเพื่อนร่วมงานจะมี ความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน สามารถพึ่งพาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ดี และ ต่างก็เชื่อมั่นในคำพูด ความซื่อสัตย์ และศักดิ์ศรีของเพื่อนร่วมงานด้วยกัน
3. ความศรัทธาต่อองค์กร หมายถึง การมีความเชื่อมั่นและใ้วางใจต่อองค์กรว่าจะ สามารถบริหารจัดการได้อย่างดีที่สุด บริหารงานด้วยความยุติธรรม และดำเนินการเพื่อประโยชน์ สูงสุดของสมาชิกในองค์กร เช่นเดียวกับที่ ฟิสเซอร์ และเอลลิส (บัณฑิต แท่นพิทักษ์. 2540 : 46 ; อ้างอิงจาก Fisher & Ellis. 1990. **Small Group Decision Making : Communication and Group Process.** p. 28) ที่ได้ให้ความหมายของความศรัทธาไว้ว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มี ความเชื่อ ความคาดหวังร่วมกันเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

จากความหมาย และความคิดเห็นของนักวิชาการเกี่ยวกับความศรัทธาตามที่กล่าวมา ข้างต้นนั้นจะเห็นได้ว่าต่างก็ให้ความหมาย และความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งก็คือ ความศรัทธา จะเป็นการแสดงออกถึงความเชื่อถือ ยอมรับ และมั่นใจในการคิดและการกระทำของ บุคคล เพื่อนร่วมงาน และขององค์กรนั้น ๆ ดังนั้น เมื่อพิจารณาถึงความศรัทธาที่มีต่อโรงเรียน จึง

สามารถที่จะสรุปและให้ความหมายได้ว่า ความศรัทธาครูในโรงเรียนก็คือ ความเชื่อถ้อยยอมรับ เป้าหมาย และคุณค่าของโรงเรียน หมายถึง ความคิดเห็น หรือความรู้สึกของครูที่ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับแนวทาง นโยบาย และเป้าหมายของโรงเรียน ที่ตนทำงานอยู่ และมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียน

6.4.2 ความทุ่มเท

ความสำเร็จของหน่วยงานจะเป็นไปได้เพียงไรนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลที่มาร่วมงานใน หน่วยงานนั้น ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่ ก็จะพยายามเพิ่มผลผลิต ให้แก่งาน แต่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มี อยู่ในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ เพราะการจูงใจการทำงานนั้นเป็นการสร้างส่วนประกอบในการ ทำงานเพื่อโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่องาน ต้องการที่จะทุ่มเทความสามารถ เพื่องาน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จและมีความเจริญก้าวหน้าได้นั้นต้อง อาศัยปัจจัยหลายประการ แต่สิ่งที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ ทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจ ทุกคนร่วมมือกันทำงาน หน่วยงานหรือองค์กรย่อม ประสบความสำเร็จได้

ราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 405) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า ทุ่มเท หมายถึง ขอมเสียดสละ ให้อย่างสิ้นเหลือ หรือเต็มกำลังความสามารถ เช่น ทุ่มเทเงินทอง ทุ่มเทกำลังความคิด ส่วน เรียม ศรีทอง (2544 : 218) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงานของบุคคลไว้ว่า การที่บุคคลจะมีความทุ่มเทให้กับงานจะมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจใน งาน เช่น การที่บุคคลขาดงานบ่อย ๆ อาจสะท้อนให้เห็นความไม่ชอบลักษณะงานของเขาก็ได้ นอกจากนี้การเปลี่ยนงานบ่อย ๆ ก็บ่งชี้ได้ประการหนึ่งว่า เกิดจากความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่ง พฤติกรรมทำนองนี้ของบุคคลในองค์กรจะมีผลกระทบถึงผลผลิตขององค์กร ดังนั้น ความพึงพอใจ ในงาน จึงเป็นปัจจัยส่งเสริมระดับความพยายามหรือความทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งมีผล ต่อผลผลิตขององค์กรที่สูงขึ้นด้วย

จากความหมายของความทุ่มเทดังกล่าว จะเห็นได้ว่า นักวิชาการส่วนใหญ่จะให้ความหมาย ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสามารถที่จะประมวลและสรุปได้ว่า ความทุ่มเทของครูในโรงเรียน ก็คือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้โรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่ แสดงออกของครูถึงความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียน โดยมีความตรงต่อเวลา มีความพยายามในการทำงาน มีความเสียสละที่จะทำงานเต็มที่ โดย คำนี้ถึง คุณภาพของงานเป็นสำคัญ รวมทั้งการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียน

6.4.3 ความจงรักภักดี

ในปัจจุบันนี้ผู้บริหารองค์กรในทุกระดับต่างมีความตระหนักว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จไม่ได้ ถ้าหากบุคลากรในองค์กรไม่มีความผูกพันหรือรู้สึกว่าคุณผูกมัด (Commitment) ต่อภารกิจขององค์กร โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่เป็นยุคของการแข่งขันกันสูงและมีการเคลื่อนย้ายของแรงงานสูง จะมีผลทำให้ความจงรักภักดี (Loyalty) ของบุคลากรที่มีต่อองค์กรลดน้อยลง ดังนั้น ถ้าองค์กรต้องการจะประสบความสำเร็จจำเป็นต้องหากลยุทธ์ในการที่จะดึงดูดบุคลากรทั้งที่เป็นคนเก่ง และเป็นคนดีให้เข้ามาทำงานในองค์กร แต่การได้บุคลากรที่ทั้งเก่ง ทั้งดี เข้ามาทำงานมากก็ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จ เพราะถ้าหากขาดซึ่งกลยุทธ์ในการจูงใจให้บุคลากรเหล่านั้นทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ทำงานให้กับองค์กร และที่สำคัญ คือ กลยุทธ์ในการที่จะรักษามูลค่าขององค์กรให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และที่สำคัญคือกลยุทธ์ในการที่จะรักษามูลค่าขององค์กรให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและอยู่กับองค์กรให้นานที่สุดแล้ว ย่อมจะเป็นการยากที่จะได้มาซึ่งความสำเร็จ (นิสดารท์ เวชยานนท์. 2545 : 48) ฉะนั้น ความจงรักภักดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กร จึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้

ราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 212) ได้ให้คำจำกัดความคำว่า จงรักภักดี หมายถึง ผูกใจรักด้วยความเคารพนับถือหรือรู้คุณอย่างยิ่ง ในขณะที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 95) กล่าวว่า ความภักดีและยึดมั่นต่อองค์กรเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน ประสพการณ์และผลประโยชน์ของบุคคลที่มีกับองค์กร โดยบุคคลที่มีความภักดีและยึดมั่นต่อองค์กร จะมีความมั่นใจ และปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป แม้จะมีข้อต่อรองที่สูงกว่ามาล่อใจก็ตาม ซึ่ง โยชิน ศันสนยุทธ (2530 : 60) ได้แสดงความคิดเห็นว่าสิ่งที่องค์กรควรที่จะคำนึงถึงอยู่เสมอ คือ การปรับปรุงองค์กรอย่างไรเพื่อจูงใจให้บุคคลในองค์กรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และใช้ความสามารถที่มีอยู่นำมาใช้ให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล และเป็นการเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กรด้วย ทั้งนี้เพราะหากบุคคลขาดความจงรักภักดีต่อองค์กรสถานภาพขององค์กรจะขาดความมั่นคง และจะเกิดผลร้ายตามมาที่สำคัญ คือ การหนีงานถ่วงงาน ไม่รับผิดชอบต่องานและเปลี่ยนงาน

สำหรับนักวิชาการต่างประเทศ เฮอร์ชแมน (คสมสัน ชัยเจริญศิลป์. 2542 : 10 ; อ้างอิงจาก Hirschman. 1970. **Exit, Voice, and Loyalty.** p. 98) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty in organization) หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป ถึงแม้ว่าผู้นั้นจะมีความขัดแย้งกับสมาชิกภายในองค์กร โดยเป้าหมายหลักของผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ ความมีโอกาสในการทำงาน การมีสิทธิโต้แย้ง หรือคัดค้านความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงานที่ขึ้นอยู่กับความสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างหลากหลายได้ สอดคล้องกับ

บุชานัน (Buchanan, 1974 : 533) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความภักดีในองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

จากความหมาย และความคิดเห็นของนักวิชาการเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ตามที่กล่าวมาข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรจะมีอิทธิพลต่อการย้าย หรือออกจากงาน ความมั่นคงขององค์กรและประสิทธิผลขององค์กร โดยหากสมาชิกขององค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรจะมีผลทำให้ห้องค์การรอดพ้นจากการย้ายหรือออกจากงานของสมาชิกก่อนเวลาอันสมควร รวมทั้งข้อเรียกร้องต่าง ๆ ของสมาชิกก็จะไม่เกิดขึ้น ซึ่งจะมีผลทำให้ห้องค์การมีความมั่นคง และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

ดังนั้น จากความหมายและความคิดเห็นดังกล่าวจึงสามารถที่จะประมวล และสรุปได้ว่า ความจงรักภักดีของครูในโรงเรียน ก็คือ ความตั้งใจที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน หมายถึง ความคิดเห็น หรือความรู้สึกของครูที่แสดงออกถึงความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของโรงเรียน โดยมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อโรงเรียนโดยไม่คิดจะย้าย หรือลาออกไปทำงานที่อื่น

จากองค์ประกอบความผูกพันต่อโรงเรียนของครูที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดนั้น สามารถที่จะกล่าวได้ว่า การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสร้างและพัฒนาความศรัทธา ความทุ่มเทให้กับการทำงาน และความจงรักภักดีต่อโรงเรียน ให้เกิดขึ้นกับคณะครูในโรงเรียน ทั้งนี้เพราะความศรัทธาจะเป็นสาระสำคัญที่จะทำให้ครูมีความเคารพ เชื่อถือ ไว้วางใจและยอมรับในแนวทางการบริหารงานของโรงเรียนว่าจะสามารถดำเนินงานไปด้วยคุณธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อครูและนักเรียน ทำให้ครูมีความทุ่มเท ยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายหรือแนวทางการบริหารงานของโรงเรียนโดยไม่มีความโต้แย้ง นอกจากนี้ยังเต็มใจที่จะทำงานให้กับโรงเรียนต่อไปโดยไม่คิดที่จะลาออกก่อนเวลาอันสมควร หรือย้ายไปทำงานในสถานที่แห่งใหม่ ซึ่งจะทำให้โรงเรียนได้ครูทั้งที่เป็นคนดี คนเก่ง อยู่ปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนได้นานที่สุด อันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพทั้งในด้านการเป็นคนดี เป็นคนเก่งและเป็นคนที่มีความสุขได้ในโอกาสต่อไป

6.5 ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อโรงเรียนของครู

ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อโรงเรียน กล่าวคือ นอกจากโรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการสรรหาทรัพยากรครูที่มีคุณภาพแล้ว โรงเรียนยังต้องสามารถ รักษาครูซึ่งมีคุณค่าเหล่านี้ไว้ให้ได้ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันต่อโรงเรียนให้ เกิดกับสมาชิกของโรงเรียน ทั้งนี้เพราะจากการศึกษาของ แองเกิล และเพอร์รี่ (Angle

& Perry. 1981 : 1 - 14) พบว่า หากสมาชิกในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรม ที่เป็นปัญหาสำคัญ ดังนี้ 1) ปัญหาการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก 2) ปัญหาการขาดงาน พบว่า คนที่มีความผูกพันสูงจะมีแรงจูงใจให้อยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำหรือไม่มีเลย และ 3) ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่า สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่า และกรีนเบิร์กและบาร์รอน (Greenberg & Baron. 1993 : 176 - 177) ก็ได้ออกมาชี้แนะให้เห็นถึงผลของความผูกพันต่อ องค์กรไว้ว่า 1) หากคนมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการขาดงานและการลาออกจะต่ำ 2) หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ระดับความตั้งใจที่จะเสียสละทำงานให้กับองค์กรสูง และ 3) หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ความคิดเห็นส่วนตัวจะเป็นไปในทางบวก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร การลดอัตราการลาออก และการ คงความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ต่อไป รวมทั้งเป็นเงื่อนไข สำหรับประสิทธิผลขององค์กรอีกด้วย และ ดังที่ จอร์จและ โจนส์ (George & Jones. 1999 : 96) ได้ออกมาสรุปให้เห็นถึงผลของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว เขาจะมีความเชื่อมั่นในองค์กร และเมื่อเขามีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กร จะทำให้เขาไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงหรือย้ายที่ทำงาน และมีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติทั้งในด้านสังคม ซึ่งจะเห็นได้จากการทุ่มเทให้กับงานโดยการทำงานให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพมากขึ้น

นอกจากนี้ ระพีพร เบนญาทิกุล (2540 : 15 - 16) และปราโมทย์ บุญเลิศ (2545 : 28 - 29) ได้กล่าวถึง ผลของความผูกพันต่อองค์กรไว้ในทำนองเดียวกันว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับประเด็นที่สำคัญ ๆ ดังนี้ 1) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออกจากงาน ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน 2) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันของสมาชิก จึงเป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มที่ 3) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลใน องค์กรอย่างเต็มที่ ทั้งนี้บุคคลและองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ 4) ความผูกพันต่อ องค์กร มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร และ 5) ความผูกพัน ต่อองค์กร ช่วยลดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรัก และ ความผูกพันต่อองค์กรของตนนั่นเองอีกทั้ง บุญเจือ จุฑาพรรณนาชาติ (2544 : 47) ก็ได้สรุปถึง ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์กรไว้ที่น่าสนใจอีกว่า ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์กร ในทางบวก ได้แก่ ครูมีความพึงพอใจในงานมีความพยายามและตั้งใจในการทำงานอย่างทุ่มเท

ยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และมีความปรารถนาจะอยู่กับองค์กรเพื่อร่วมแรงรวมใจในการทำงานในห้วงการบรรลุผลอย่างสูงสุด ส่วนผลของความผูกพันต่อองค์กรด้านลบ ได้แก่ ความเบื่อหน่ายอ่อนล้า มีการลางาน ขาดงานบ่อยครั้ง อยากเปลี่ยนที่ทำงาน บุคคลจะจำกัดบทบาทตัวเอง ไม่สร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ขาดความตั้งใจในการทำงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ลดต่ำลงรวมทั้งจะเกิดพฤติกรรมต่อต้านไม่สามัคคี

จากผลของความผูกพันที่มีต่อองค์กรที่กล่าวมาข้างต้นนี้ สามารถสรุปได้ว่าผลที่เกิดจากความผูกพันต่อโรงเรียนจะมีทั้งในทางบวกและทางลบ กล่าวคือ ผลที่เกิดขึ้นในทางบวก ได้แก่ มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความพยายามและตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความปรารถนาที่จะอยู่กับโรงเรียน ทำงานให้กับโรงเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งไว้ ส่วนผลที่เกิดขึ้นในทางลบ ได้แก่ มีความเบื่อหน่าย ไม่อยากทำงาน อยากลาออกจากงาน ย้ายที่ทำงาน ขาดงานบ่อย ขาดความตั้งใจในการทำงาน ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอันจะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนลดต่ำลง ดังนั้น ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู จึงจำเป็นต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้มีผลในทางบวก เพื่อให้ครูทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจ ให้มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนอย่างเต็มที่ เพื่อให้โรงเรียนสามารถที่จะประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ

เกียรติศักดิ์ คำไทย (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษามีส่วนร่วมบริหารโรงเรียนของครูในโรงเรียนศูนย์ปฏิบัติการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ครูในโรงเรียนศูนย์ปฏิบัติการศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ครูที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษา และไม่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูในโรงเรียนศูนย์ปฏิบัติการศึกษา มีขนาดโรงเรียนต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนด้านวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูในโรงเรียนศูนย์ปฏิบัติการศึกษา ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนมากกว่าครู ในโรงเรียนศูนย์ปฏิบัติการศึกษขนาดเล็ก

เจมส์ อัดด์ ทองเพชร (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของข้าราชการครูในจังหวัดพัทลุง พบว่า ข้าราชการครูต้องการมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษาในระดับมากทุกด้าน เรียงตามความต้องการจากมากไปหาน้อย คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไปและด้านการบริหารงานบุคคล เมื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษาตามเพศ สถานภาพสมรสและประสบการณ์ การทำงาน พบว่า ข้าราชการครูเพศหญิงต้องการมีส่วนร่วมบริหารด้านวิชาการ สูงกว่าเพศชาย นอกนั้นระดับความต้องการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สมฤดี เพียรการค้า (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า การมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ครูที่ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนและครูที่ไม่ได้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูที่ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน และครูที่ไม่ได้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เซ็ง (Tseng, 1989 : 376 – A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยศึกษาทัศนคติของครูในการมีส่วนร่วมตัดสินใจ และความพึงพอใจด้านวิชาชีพในโรงเรียน 6 เมืองของไต้หวัน พบว่า 1) ขอบเขต ความต้องการ มีส่วนร่วมของครูมีมากกว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งด้านการสอน และการบริหาร 2) ครูต้องการมีส่วนร่วมมากขึ้นในด้านการสอนมากกว่าการบริหาร 3) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ด้านความพอใจในวิชาชีพครู 4) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความพึงพอใจของครู และการมีส่วนร่วมเมื่อสามารถควบคุมตัวแปรทั้งหมดได้

มีแกน (Meegan, 1989 : 139A) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการวางแผน และการพัฒนาคุณภาพของครู โรงเรียนคาทอลิกในรัฐวิสคอนซิน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มขึ้นตอนของการมีส่วนร่วมในการวางแผน และแนวความคิดของบุคลากรเกี่ยวกับคุณภาพของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเกี่ยวกับการวางแผน คือ หลักสูตรและครูใหญ่มีทัศนะเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงคุณภาพของโรงเรียนในแง่บวกมากกว่าครูทั่วไป

มิลเลอร์ (Miller, 1989 : 320A) ได้ศึกษาการกำหนดการมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ของโรงเรียนชนบทในสหรัฐอเมริกา จากการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการเข้ามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งการให้ครูมีส่วนร่วมจะมีประโยชน์อย่างมากในด้านการยอมรับและความเข้าใจ

7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

จารุณี วงศ์คำแน่น (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายสนับสนุนการปฏิบัติงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในลักษณะที่แปลตามลำดับ นั่นคือ พนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ทางด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงาน พบว่า ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรและเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันดังกล่าว เป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ผลลัพธ์ที่ได้รับจากการมีความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความสัมพันธ์ต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่กับสมาชิกภาพด้วย

สมชาติ คงพิบูล (2537 : บทคัดย่อ) วิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับค่อนข้างสูง เมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตามตัวแปร วุฒิ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของโรงเรียนในส่วนของความผูกพันนั้น พบว่า อาจารย์ที่วุฒิสองกว่าปริญญาตรีทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความผูกพันค่อนข้างสูง อีกทั้งความพึงพอใจยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หว่าน แดงทิพย์ (2537 : 77 - 79) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุโขทัย พบว่า ข้าราชการครูมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ไม่ว่าจะจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ หรือขนาดโรงเรียน และทัศนคติที่มีต่องานของข้าราชการครูทุกกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บัญชา นุ่มประเสริฐ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่

เพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับสูง

ลำเนียง วิลามาต (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงบรรยากาศของโรงเรียนส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม พบว่าบรรยากาศของโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นแบบเปิด ระดับความผูกพันของครูอยู่ในระดับมาก และมีติของบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูได้แก่ มติการสนับสนุนซึ่งมีผลทางบวกกับความผูกพัน

กาญจนา ชูซึ้ง (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับสูง

นิตยา อิ่มเอิบธรรม (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชรทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ทินวัตร เงินขาว (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

แฮทตัน (Hatton. 1997 : 42 - A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานภาพที่ต้องมีประสิทธิภาพสูง และค่าตอบแทนทางสังคมเศรษฐกิจต่ำในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูมีผลต่อความสำเร็จของนักเรียนสูง คือ โรงเรียนที่ครูมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง นักเรียนก็จะมีระดับความสามารถสูง และโรงเรียนมีครูมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำ นักเรียนก็จะมีระดับความสามารถต่ำเช่นกัน โดยสถานะที่เอื้ออำนวยให้ความผูกพันต่อองค์กรของครูช่วยในด้านความสำเร็จของนักเรียน ได้แก่ การได้เข้าร่วมในการตัดสินใจ สภาพสังคม ความสัมพันธ์ของความร่วมมือต่อนักเรียนผู้ร่วมงานและผู้ปกครอง การพัฒนาทางด้านอาชีพอย่างต่อเนื่อง การยอมรับ และสิ่งตอบแทนที่มีผู้นำด้านการบริหารมืออาชีพและความเต็มใจที่จะสละเวลาและกำลังในงานของโรงเรียน

เชลดอน (Sheldon. 1971 : 149) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มนักวิทยาศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอกและต้องปฏิบัติงานอยู่ภายใน

ห้องทดลองพบว่าความสัมพันธ์ทางสังคม (Social involvement) กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

เวลส์ และเลแวน (Welsch and Lavan. 1981 : 1079 - 1089) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะของงาน ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมทางวิชาชีพของนักเทคนิคนักบริหาร และเจ้าหน้าที่การแพทย์พบว่า อายุ ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

8. สรุปแนวคิดที่นำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของ กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 58) ; สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 4) ; สำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร (2537 : 16 - 17) ; เทศ แก้วกสิกรรม (2538 : 78) ; เรือง เจริญชัย ; เสรี ลาซโรจน์ (2540 : 224) ; อมรา เล็กเริงสิทธิ์ (2540 : 73) ; อุทัย บุญประเสริฐ (2540 : 36) ; วิชัย ธรรมเจริญ (2541 : 15) ; วินิจ เกตุขำ (2542 : 1 - 2) ; สมศักดิ์ คงเที่ยง (2542 : 61) และกระทรวงศึกษาธิการ (2546 ก : 32 - 38) โดยสังเคราะห์ขอบข่ายที่มีภารกิจใกล้เคียงกันแล้วกำหนดกรอบแนวคิดในเรื่องการบริหารงานวิชาการ ส่วนในเรื่องความผูกพันต่อโรงเรียนตามแนวความคิดของ พอร์เตอร์ และคนอื่น ๆ (Porter and others. 1974 : 604 - 609) ซึ่งกล่าวถึงลักษณะความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร 3 ลักษณะ คือ 1) ความศรัทธาเป็นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความทุ่มเท เป็นความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร 3) ความภักดีเป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างภาคภูมิใจมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

การบริหารงานวิชาการประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผลประเมินผล 4) ด้านการนิเทศการศึกษา 5) ด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และความผูกพันต่อโรงเรียนประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านความเชื่อถือยอมรับเป้าหมาย และคุณค่าของโรงเรียน 2) ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน

อย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ ให้โรงเรียน 3) ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน