

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.2 รูปแบบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.3 ระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.4 ขั้นตอนการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.5 วิธีการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.6 เงื่อนไขของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.7 ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.8 ข้อจำกัดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
2. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนตามแนวปฏิรูปการศึกษา
 - 2.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
 - 2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
 - 2.3 หลักในการบริหารงานวิชาการ
 - 2.4 กระบวนการบริหารงานวิชาการ
 - 2.5 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ
3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช
 - 3.1 วิสัยทัศน์
 - 3.2 พันธกิจ
 - 3.3 เป้าประสงค์
 - 3.4 กลยุทธ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช
 - 3.5 จุดเน้น
 - 3.6 สภาพการจัดการศึกษา
 - 3.7 ภารกิจหลัก
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในประเทศ

การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีวิวัฒนาการมาจากแนวคิดการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) และการบริหารเชิงพฤติกรรม (Behavioral Approach) บุคคลที่เป็นผู้บุกเบิกแนวคิดนี้คือ แมรี ปาร์คเกอร์ ฟอลเลต (Mary Parker Follet) โดยได้เขียนบทความชื่อ Dynamics Administration บรรยายให้ผู้บริหารแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กรด้วยวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์และพยายามให้นายทุนคิดถึงคนงานบ้าง ไม่ใช่คิดแต่เรื่องเงินเพียงอย่างเดียว แนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนโดยเอลตัน เมโย (Elton Mayo) และเอฟ.เจ. โรธลิสเบอร์เกอร์ (F.J. Roethlisberger) แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด การบริหารแบบมีส่วนร่วมได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

เมตต์ เมตต์การ์ณจิต (2547 : 37) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นซึ่งอาจจะเป็นบุคคลภายในหรือภายนอกหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งการดำเนินกิจกรรมนั้นมีผลกระทบต่อส่วนรวม

สมเดช สีแสง (2547 : 229) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการบริหารกิจการภายในขอบเขตหน้าที่ของตน ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการบริหารแบบใหม่ที่เรียกว่าการควบคุมคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Control หรือ TQC)

สมยศ นาวิการ (2547 : 1) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมคือ กระบวนการของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารของพวกเขาให้กับผู้ได้บังคับบัญชาของพวกเขา

กมล ฉายาวัฒนะ (2549 : 135) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมคือ กระบวนการบริหารที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงาน

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551 : 44) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าการให้สมาชิกทุกคนในองค์กรหรือหน่วยงานเดียวกันได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ทุกคนคาดหวังและประสบผลสำเร็จ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารงานในองค์กร

รูปแบบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

วีระ ประเสริฐศิลป์ (2546 : 5) ได้สรุปการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า นักบริหารมืออาชีพต้องบริหารงานเป็นทีม โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำ และร่วมประเมิน ศิริชัย กาญจนวาสิ (2547 : 48) ได้กำหนดรูปแบบและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กร ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการประชุม
2. การมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา
3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร
4. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการเลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหา
5. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลในกิจกรรมต่าง ๆ
6. การมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์

กมล ฉายาวัดนะ (2549 : 139) ได้กำหนดรูปแบบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

1. การบริหารแบบปรึกษาหารือ
2. การบริหารแบบประชาธิปไตย
3. การบริหารแบบคณะทำงาน
4. การบริหารแบบให้ข้อเสนอแนะ
5. การบริหารแบบคณะกรรมการบริหารระดับกลาง
6. การบริหารแบบร่วมเป็นคณะกรรมการบริหาร

สรุปได้ว่า รูปแบบของการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2547 : 17 - 18) ได้กล่าวถึง ระดับของการมีส่วนร่วมตามหลักการทั่วไปว่าแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

1. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ให้ข้อมูลของตน / ครอบครัว / ชุมชนของตน
2. การมีส่วนร่วมรับข้อมูล-ข่าวสาร

3. การมีส่วนร่วมตัดสินใจ (Co-decision) โดยเฉพาะในโครงการที่คนมีส่วนได้เสียด้วย โดยแบ่งเป็น 3 กรณี แล้วแต่กิจกรรมนั้นของตนอยู่ในขั้นตอนใดต่อไปนี่

3.1 คนมีน้ำหนักการตัดสินใจน้อยกว่าเจ้าของโครงการ

3.2 คนมีน้ำหนักการตัดสินใจเท่ากับเจ้าของโครงการ

3.3 คนมีน้ำหนักการตัดสินใจมากกว่าเจ้าของโครงการ

4. การมีส่วนร่วมทำ คือ ร่วมในขั้นตอนการดำเนินงาน เช่น ร่วมสร้างถนนในชนบท

5. การมีส่วนร่วมสนับสนุน คือ ไม่มีโอกาสร่วมทำ แต่มีส่วนร่วมช่วยเหลือในด้านอื่น ๆ

นอกจากนี้ยังได้แบ่งระดับของการมีส่วนร่วมตามแนวทางพัฒนาชุมชน เป็นการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน โดยแบ่งไว้ดังนี้

1. ร่วมค้นหาปัญหาของตนให้เห็นสิ่งใดที่เป็นปัญหา-รากเหง้าของปัญหา

2. ร่วมค้นหาสิ่งที่จำเป็นของตน พวกตน ในปัจจุบันคืออะไร

2.1 ร่วมคิดช่วยตัวเองในการจัดลำดับปัญหา เพื่อจะแก้ไขสิ่งใดก่อน-หลัง

2.2 วางแผนแก้ไขปัญหาเป็นเรื่อง ๆ

2.3 ร่วมระดมความคิดถึงทางเลือกต่าง ๆ และเลือกทางเลือกที่เหมาะสม

2.4 ร่วมพัฒนาเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ แล้วร่วมดำเนินการแก้ไขปัญหานั้น ๆ

2.5 ร่วมติดตามการดำเนินงาน และประเมินผลการดำเนินงาน

2.6 ร่วมรับผลประโยชน์ /หรือร่วมเสียผลประโยชน์จากการดำเนินงาน

คูร์ลาห์ (Douglah, 1970 : 88 - 98 ; อ้างถึงใน โนชญ์ ชาญด้วยกิจ, 2553 : 64 - 65) เห็นว่าการมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการของการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยเน้นเฉพาะที่ปริมาณของอิทธิพลที่บุคคลมีต่อการกำหนดแผน โดยคูร์ลาห์มองว่าปริมาณของอิทธิพลที่บุคคลมีต่อการตัดสินใจนั้น เป็นลักษณะการมีส่วนร่วมในมิติเชิงคุณภาพ และการมีส่วนร่วมในมิติเชิงคุณภาพซึ่งวัดได้จากลักษณะของการกระทำที่บุคคลกระทำเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคลหรือกลุ่ม การวัดระดับการมีส่วนร่วมจำแนกตามความเข้มข้นของการมีส่วนร่วมหรืออาจเรียกอีกอย่างว่าเป็นการวัดในมิติเชิงคุณภาพนี้สามารถจำแนกออกเป็นหลายรูปแบบ โดยเนื้อหาสามารถแบ่งเป็น 3 ชั้นใหญ่ ๆ ดังกล่าว พอสรุปได้ดังนี้

ระดับที่ 1 ระดับการมีส่วนร่วมเทียม (Pseudo Participation) หรือการมีส่วนร่วมแบบถูกกระทำ (Passive Participation) การมีส่วนร่วมในระดับนี้ผู้เข้าร่วมไม่มีอำนาจใด ๆ ในการตัดสินใจ แต่เป็นฝ่ายกระทำตามการตัดสินใจของบุคคลอื่นเท่านั้น

ระดับที่ 2 ระดับการมีส่วนร่วมบางส่วน (Partial Participation) การมีส่วนร่วมในระดับนี้ผู้เข้าร่วมมีส่วนในการเสนอความคิดเห็น แต่อำนาจการตัดสินใจจะอยู่ที่บุคคลอื่น

ระดับที่ 3 ระดับการมีส่วนร่วมที่แท้จริง (Genuine Participation) การมีส่วนร่วมในระดับนี้ ความคิดเห็นของบุคคลที่เข้าร่วมได้รับการรับฟัง และยอมรับเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้เข้าร่วมนั่นเอง

สรุปได้ว่า ระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วม แบ่งออกเป็น 3 ระดับได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในระดับมากหรือการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง 2) ระดับปานกลางหรือการมีส่วนร่วมเพียงบางส่วน และ 3) การไม่มีส่วนร่วมใด ๆ ในองค์กร

ขั้นตอนการบริหารแบบมีส่วนร่วม

คาร์ดเวล และสปิงส์ (Caldwell and Spinks, 1984 : 75 ; อ้างถึงใน ถวิล มาตรฐาน. 2544 : 84) ได้แบ่งขั้นตอนของการบริหารจัดการแบบร่วมคิดร่วมทำไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้คือ

ขั้นที่ 1 การกำหนดเป้าหมายและวิเคราะห์ปัญหา/ความต้องการ (Goal Setting and Need Identification) เป้าหมาย (Goal) เป็นข้อความแสดงทิศทางอย่างกว้าง ๆ รวมทั้งวัตถุประสงค์หรือความต้องการ ไม่มีกำหนดช่วงเวลาและไม่เกี่ยวกับผลผลิตเฉพาะในช่วงเวลา เป้าหมายของโรงเรียนมักจะแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียน

ขั้นที่ 2 การกำหนดนโยบาย (Policy-making) นโยบาย (Policy) เป็นข้อความแสดงถึงวัตถุประสงค์และแนวทางที่จะดำเนินการเพื่อให้วัตถุประสงค์นั้นประสบความสำเร็จ รวมทั้งกำหนดกรอบเพื่อเป็นแนวปฏิบัติด้วย

ขั้นที่ 3 การวางแผน (Planning) การวางแผน (Planning) คือ การคิดก่อนทำ จะทำอะไร ทำเมื่อไร ทำอย่างไรและใครเป็นคนทำ ทั้งนี้จะต้องมีการจัดทำโครงการ

ขั้นที่ 4 การกำหนดงบประมาณ (Budgeting) งบประมาณ (Budgeting) ก็คือ แผนการเงิน ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ การประมาณการค่าใช้จ่าย กับการประมาณการรายรับ

ขั้นที่ 5 การนำแผนไปปฏิบัติ (Implementation) เมื่อทุกฝ่ายยอมรับหรือตกลงในรายละเอียดของแผนที่ฝ่ายนโยบาย ให้ความเห็นชอบแล้ว ฝ่ายโครงการเรียนก็มีอำนาจที่จะนำแผนไปปฏิบัติต่อไป

ขั้นที่ 6 การประเมินผล (Evaluation) คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสารเพื่อจุดประสงค์ในการตัดสินใจและจะต้องตัดสินใจว่าดีหรือไม่ดี

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2547 : 25) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

1. การมีส่วนในการค้นหาปัญหาและสาเหตุ ตลอดจนความต้องการ
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เช่น การประชุม การแสดงความคิดเห็น รวบรวมข้อมูลและตัดสินใจ

4. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ
5. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล
6. การมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงาน

สรุปได้ว่าการบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพนั้นต้องมีขั้นตอนในการดำเนินการที่เหมาะสม ถูกต้อง โดยผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องเป็นผู้เลือกสรรวิธีการต่าง ๆ และให้บุคลากรทุกคน ทุกฝ่าย ได้มีส่วนร่วมดำเนินการทุกขั้นตอน จึงจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษา

วิธีการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สมยศ นาวิการ (2545 : 36 - 37) ได้สรุปวิธีการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศองค์การแบบสนับสนุน องค์การควรกำหนดโครงสร้างนโยบาย และระเบียบวิธีปฏิบัติงานที่ทำให้การทำงานง่ายขึ้น ไม่ใช่ยุ่งยากมากขึ้น องค์การควรให้ความมั่นคง และสนับสนุนพนักงาน
2. การให้การฝึกอบรมและการศึกษา วิธีนี้ถือว่าเป็นกุญแจสำคัญของความสำเร็จ การบริหารแบบมีส่วนร่วมต้องสร้างความรู้ ความเข้าใจทั้งผู้บริหารและพนักงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา
3. ความรู้สึกไวต่อสภาพแวดล้อม องค์การจำเป็นต้องรู้สภาพแวดล้อมขององค์การ อย่างถูกต้องและสามารถตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว
4. การใช้เวลาเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่ง ผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชาต้องมองเวลาว่าเป็น ทรัพยากรอย่างหนึ่ง ไม่ใช่ข้อจำกัด ต้องระมัดระวังกับเวลาที่สูญหายไป ต้องบริหารเวลาอย่างรอบคอบ เหมือนทรัพยากรอื่น ๆ จะได้ผลตอบแทนหลายอย่างจากการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2555 : 4) ได้เสนอแนวทางการดำเนินการ เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมผ่านกระบวนการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของส่วนราชการ สามารถดำเนินการตามตัวอย่าง ต่อไปนี้

1. กระบวนการหรือการดำเนินการที่แสดงถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการ โดยผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงหรือเกี่ยวข้องกับ ยุทธศาสตร์หรือภารกิจหลักของส่วนราชการ และการกำหนดกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเทคนิคหรือวิธีการที่เหมาะสมในการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน เช่น การดำเนินการในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ การดำเนินการ โครงการที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตามยุทธศาสตร์หรือภารกิจหลัก การจัดหรือให้บริการสาธารณะ เป็นต้น

2. การกำหนดให้มีช่องทาง/วิธีการในการสื่อสารเพื่อให้ข้อมูลข่าวสาร และรับฟังความคิดเห็น รวมทั้งรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานของส่วนราชการ เช่น เว็บไซต์การประชุมสัมมนา เอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

3. การกำหนดให้มีคณะกรรมการ/คณะทำงานที่มาจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง และหลากหลายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการ โดยสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น คณะกรรมการในรูปแบบต่าง ๆ ของส่วนราชการที่มีองค์ประกอบมาจากผู้แทนจากภาคส่วนต่าง ๆ ที่ครอบคลุมกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง

4. การจัดกิจกรรมขององค์กรที่เป็นการส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ที่เกี่ยวข้องและ/หรือผู้รับบริการเข้ามามีส่วนร่วมทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้มีความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารราชการ และสร้างความไว้วางใจและการยอมรับระหว่างกัน เช่น การเข้าร่วมประชุมเพื่อวางแผนและการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการของส่วนราชการซึ่งอาจเป็นการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการ/คณะทำงานชุดเดียวกันกับข้อ 3 โดยมีอำนาจหน้าที่ครอบคลุมไปถึงเรื่องการติดตามประเมินผลด้วย

สรุปได้ว่า วิธีการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม กระทำได้โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในคณะทำงานหรือคณะกรรมการ กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งอย่างกว้างขวางรวมทั้งจัดหาทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่จำเป็นในการบริหารงานให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพ

เงื่อนไขของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

คูสิต สาลี (ออนไลน์. 2552) กล่าวถึงเงื่อนไขของการบริหารแบบมีส่วนร่วมขึ้นอยู่กับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องมีความปรารถนาร่วมกันที่จะให้เกิดการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมจึงจะเกิดขึ้นได้ ในทางกลับกันถ้าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหรือทั้งสองฝ่ายไม่พึงปรารถนาจะเกิดการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมย่อมจะไม่มีทางเกิดขึ้นได้ จึงอาจกล่าวได้ว่าปัจจัยทั้งสองดังกล่าวเป็นเงื่อนไขสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้บริหารหรือผู้นำ นับว่าสำคัญที่สุดเป็นอันดับแรก เพราะถ้าหากว่าผู้บริหารไม่มีความต้องการที่จะให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมแล้ว ก็คงยากที่จะเกิดบรรยากาศการทำงานแบบประชาธิปไตย แม้ว่าผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะเรียกร้องก็ตาม แต่ถ้าผู้บริหารมีบุคลิกและปรารถนาที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแล้ว การมีส่วนร่วมในการบริหารย่อมเกิดขึ้นได้อย่างง่ายดาย นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงาน เพราะการจะนำวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ นั้น มิใช่ว่าจะใช้ได้

ทุกสถานการณ์ บางครั้งนำไปใช้กับองค์กรหนึ่งแล้วเกิดความสำเร็จ แต่เมื่อนำไปใช้กับอีกองค์กรหนึ่ง อาจไม่ประสบผลสำเร็จก็ได้ ทั้งนี้ปัจจัยแห่งความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับเงื่อนไขหลายประการ เช่น เวลา สถานที่ ภาวะผู้นำ สถานการณ์ วิธีชีวิตของคนแต่ละสังคม เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำ จะต้องตระหนักในเรื่องเหล่านี้และพิจารณาว่าในสถานการณ์ใดควรจะใช้เทคนิคการบริหารแบบใด

2. ผู้ปฏิบัติหรือผู้ตาม แม้ว่าผู้บริหารปรารถนาจะให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานเพียงใด ไม่ว่าจะสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยหรือออกคำสั่งก็ตาม แต่หากผู้ปฏิบัติหรือผู้ตามไม่เต็มใจ ไม่สนใจหรือไม่เห็นความสำคัญ การมีส่วนร่วมในการบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของ ผู้บริหารที่จะต้องชี้แจงทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานและวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่น ทุกคนจะต้องร่วมมือร่วมใจกันเพื่อให้เกิดผลงาน องค์กรจะอยู่ได้หรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับพนักงานหรือผู้ตาม ถ้าหากไม่ร่วมมือไม่ทุ่มเทการทำงานให้แก่องค์กร องค์กรก็ต้องสิ้นสลาย และเมื่อนั้นทุกคนในองค์กรก็จะหมดงานทำ เป็นต้น ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ตามเข้าใจในวัตถุประสงค์ ก็จะให้ความร่วมมือและทุ่มเทกำลังสติปัญญา ความสามารถเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรเพราะ โดยธรรมชาติของมนุษย์ต่างก็มีความรักและความผูกพันกับองค์กรเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว การตบมือข้างเดียวไม่ดังฉันใด เปรียบได้กับผู้บริหารและพนักงานเจ้าหน้าที่ ไม่มีการประสานร่วมมือกันฉันนั้น ดังนั้นทั้ง 2 ฝ่ายจะต้องมีความตระหนักร่วมกันในเรื่องสำคัญดังกล่าว ผู้บริหารมีหน้าที่ใช้กลยุทธ์ในการสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างเป็นวัฒนธรรม ในการทำงาน เมื่อบุคคลมีโอกาสแสดงความสามารถในศักยภาพของตนร่วมกำหนดเป้าหมายหรือ ร่วมตัดสินใจในการทำงาน ย่อมจะทำให้เกิดการผูกมัดในเชิงจิตวิทยา (Psychological Commitment) และจะเป็นพลังใจให้เกิดความกระตือรือร้นใ้ภารกิจบรรลุเป้าหมายมากไปกว่านั้นและจะเป็นผลให้องค์กรมีการพัฒนาไปสู่ความเจริญก้าวหน้าต่อไป ผลของการมีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการรับทราบข้อมูลข่าวสาร กำหนดปัญหาและความต้องการของตนเองและการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ถ้าหากสามารถบริหารการมีส่วนร่วมได้อย่างเหมาะสมแล้ว การบริหารงานก็จะเกิดผลดีมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม หากเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมมากจนเกินไปก็จะทำให้เกิดข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะหลากหลายจนเกินขอบเขต ซึ่งจะทำให้การบริหารงานขาดประสิทธิภาพ ท้ายที่สุดก็ไม่สามารถดำเนินการอะไรเป็นชิ้นเป็นอัน ไม่ว่าการมีส่วนร่วมนั้นจะกระทำโดยตรงหรือโดยอ้อม ตลอดจนการเข้าไปมีส่วนร่วมในรูปแบบลักษณะใด ๆ ก็ตาม

ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สมเดช สีแสง (2547 : 89) ได้สรุปถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานรวมกลุ่มกันใช้ความรู้ความสามารถ สติปัญญาและประสบการณ์ของแต่ละคนร่วมกันปรับปรุงงานในหน่วยงานของตน ซึ่งมีข้อดี ดังต่อไปนี้

1. ผู้ที่รู้ปัญหาดีที่สุดและสามารถแก้ปัญหาได้ดีที่สุดคือผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุด จะแก้ปัญหาได้ถูกต้องที่สุด

2. บุคลากรได้เรียนรู้การทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วมในการบริหาร

3. ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณค่ามีความภาคภูมิใจและทำงานเต็มความสามารถ

กมล ฉายาวัฒน์ (2549 : 135) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 5 ประการ

1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลายทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าคิดเพียงคนเดียว

2. การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีผลทางจิตวิทยาคือทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลง ในขณะเดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นวิธีการที่ผู้บริหารสามารถใช้ทดสอบว่า สิ่งที่คุณเองรู้ตรงกับสิ่งที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่

3. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกัน เกิดความมีน้ำใจ และความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น

5. การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้นและส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงาน มีความเป็นไปได้สูง ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาก็ตรงประเด็น การตัดสินใจเป็นไปอย่างถูกต้อง อีกทั้งยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกภาคภูมิใจ และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

ข้อจำกัดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สมยศ นาวิการ (2545 : 25 - 37) ได้นำเสนอไว้ดังต่อไปนี้

1. ข้อจำกัดด้านองค์การ ในตัวขององค์การเองมีข้อจำกัดในด้านต่างๆดังนี้

1.1 ประเพณี ประเพณีขององค์การอยู่บนพื้นฐานของการบริหารแบบเผด็จการ เป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นถ้าหากว่าประเพณีให้คุณค่าและความสำคัญและการรักษาฐานะเดิมเอาไว้ว่า มีความสำคัญกว่าการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ แล้วข้อเสนอแนะของการบริหารแบบใหม่ เช่น การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะถูกปฏิเสธทันที

1.2 ปรัชญาและค่านิยมขององค์การ ปรัชญาและค่านิยมของกลุ่มผู้บริหาร ระดับสูง ในองค์การอาจจะเป็นอุปสรรคอย่างหนึ่งของการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ ปรัชญาขึ้นอยู่กับค่านิยม

ที่เป็นความเชื่อถือโดยกลุ่มผู้บริหาร การเปลี่ยนแปลงค่านิยมและปรัชญาของการบริหารเป็นสิ่งที่ทำได้ยากมาก

1.3 คุณภาพของนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติงาน องค์กรบางแห่งเชื่อในนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นมาเพื่อครอบคลุมถึงสถานการณ์ใด ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น กลุ่มมีนโยบายถูกผู้บริหารใช้เป็นเหตุผลในการปฏิเสธความคิดเห็นหรือวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ เนื่องจากนโยบายเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาระดับสูงเป็นผู้กำหนด จึงจำเป็นต้องปฏิบัติตามขัดแย้งไม่ได้

1.4 คุณภาพของเจ้าหน้าที่ องค์กรอาจจะมิพนักงาานที่ไม่มีความสามารถทางด้านการมีส่วนร่วม เนื่องจากขาดทักษะ ความรู้ ความต้องการ การฝึกอบรม หรือประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารหรือพนักงานแบบมีส่วนร่วมเลย ชอบทำตามคำสั่ง ไม่มีความคิดสร้างสรรค์

1.5 โครงสร้างขององค์กร โครงสร้างขององค์กรไม่เพียงแต่ประกอบขึ้นด้วยอำนาจหน้าที่เท่านั้น แต่ยังมีความสัมพันธ์ทางการรายงานผล การมอบหมายงานอย่างเป็นทางการ การจัดระเบียบกลุ่มงานที่เป็นทางการ ช่องทางติดต่อสื่อสารและขนาดของการควบคุม องค์กรทุกแห่งต้องการโครงสร้างที่มีการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพและการปฏิบัติอย่างราบรื่น แต่องค์กรบางแห่งให้ความสำคัญกับโครงสร้างมากจนเกินไป โครงสร้างจึงตายตัว มีการละเมิดการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ทางการรายงานผลอย่างเป็นทางการ เป็นสิ่งที่ถูกห้ามและถูกลงโทษอย่างร้ายแรง

1.6 การขาดบรรยากาศสนับสนุน บรรยากาศขององค์กรคือความรู้สึก ทัศนคติ และความเชื่อที่บุคคลในองค์กรมีต่อองค์กร บรรยากาศยังเป็นภาพพจน์ที่พนักงานและประชาชนมีต่อองค์กรด้วย ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นอย่างยิ่ง

2. อุปสรรคทางการบริหาร

2.1 นิสัยด้านการบริหาร ผู้บริหารหลายคนบริหารงานบนพื้นฐานของนิสัย ทำสิ่งต่าง ๆ ตามแนวทางที่ตนทำอยู่เสมอ การปฏิบัติเหล่านี้เป็นนิสัยและจิตใต้สำนึกคล้ายคลึงกับการปฏิบัติแบบตอบโต้ ที่เรียกว่า การบริหารแบบตอบโต้ (Management by Reflex)

2.2 ผู้บริหารไม่เข้าใจการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารหลายคนต้องการเปลี่ยนแปลงแบบของตนและต้องการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม แต่ไม่มีความเข้าใจไม่รู้ว่านำมาประยุกต์ใช้อย่างไร ทั้ง ๆ ที่รู้ว่ามีประโยชน์

2.3 สมมติฐานของทฤษฎี X ผู้บริหารหลายคนเชื่อว่าผู้ได้บังคับบัญชาเกี่ยวกับงานและไม่ต้องการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องควบคุมอย่างใกล้ชิดเพื่อมั่นใจว่าพวกเขาสามารถปฏิบัติงานได้ดี และจะไม่ยอมให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารเชื่อว่าพนักงานไม่มี

ความสามารถในการมีส่วนร่วม หรือไม่มีความเต็มใจในการมีส่วนร่วมเลย และการให้มีส่วนร่วม เป็นสิ่งที่เสียเวลา

2.4 การขาดความมั่นคง ผู้บริหารหลายคนขาดความมั่นคงในงานของตน มีความรู้สึก กลัวต่อสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเข้ามาในงานของตน กลัวผู้อื่นล่วงรู้การทำงานของตน

2.5 ความกลัว สิ่งที่ผู้บริหารบางคนกลัวในการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีอยู่ 5 ประการ คือ

2.5.1 กลัวจะมีอำนาจน้อยลง คือกลัวอำนาจถูกแบ่งให้ผู้ร่วมงาน

2.5.2 กลัวถูกบังคับรัศมีโดยผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ตนเองลดความสำคัญลง บางครั้งยอมให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในงานที่มีความสำคัญเป็นอันดับรองลงมาขององค์กร เท่านั้น

2.5.3 กลัวความยุ่งยากในการควบคุมกำกับ เพราะทุกคนมีความคิดอิสระ มีความกล้า ในการแสดงความคิดเห็นทั้งทางบวกและทางลบ

2.5.4 กลัวการสูญเสียการมองเห็นภาพตัวเอง กลัวว่าจะถูกบังคับ โดย ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารเหล่านี้มีความเชื่อว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รับการยกย่องเชิดชูมากกว่าตน การปฏิบัติงานจึงเป็นการแข่งขันกับผู้ใต้บังคับบัญชาแทนที่จะเป็นการร่วมมือกัน

2.5.5 กลัวว่างานจะไม่สำเร็จ เนื่องจากเชื่อว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะปฏิบัติงาน ไม่ประสบผลสำเร็จ ทำให้เกิดความสูญเสียทั้งเวลาและความพยายาม จึงทำให้ผู้บริหารบางคนเชื่อว่า ถ้าหากว่าต้องการให้งานสำเร็จและถูกต้องควรจะต้องทำด้วยตนเอง

3. ข้อจำกัดด้านผู้ใต้บังคับบัญชา

3.1 การขาดความสามารถในการมีส่วนร่วม คือไม่มีความรู้ ความเข้าใจว่าจะเข้าไป มีส่วนร่วมอย่างไร

3.2 การขาดความต้องการ คือ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ต้องการเข้าร่วม ไม่ต้องการมีความรับผิดชอบถ้าไม่จำเป็น เป็นการเพิ่มงาน

3.3 การขาดความรู้เนื้อหาหรือความเชี่ยวชาญ ผู้มีส่วนร่วมต้องมีความรู้ในสาขาวิชา เพื่อทำให้งานประสบผลสำเร็จอย่างแท้จริง

3.4 การไม่รู้ว่าคุณคาดหวังให้มีส่วนร่วม พนักงานบางคนล้มเหลวในการมีส่วนร่วม เพราะไม่รู้ว่าตนเองถูกคาดหวังให้มีส่วนร่วม การไม่รู้ตัวมักจะเกิดขึ้นกับพนักงานใหม่ ผู้บริหาร เข้าใจว่า พนักงานรู้และมองว่าเป็นหน้าที่ แต่พนักงานบางคนไม่รู้ จึงทำให้การมีส่วนร่วม ขาดประสิทธิภาพ

3.5 ความกลัวซึ่งอาจพิจารณาได้จากหลายประการด้วยกัน เช่น กลัวความล้มเหลว กลัวความยุ่งยากที่จะเกิดขึ้น กลัวต่อการคว่ำบาตรของกลุ่ม กลัวทำงานหนักมากขึ้น และประการสุดท้าย กลัวว่าความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ดีในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานจะยกเลิกงานบางอย่างที่กำลังดำเนินการอยู่

4. ข้อจำกัดด้านสถานการณ์

4.1 เวลาการมีส่วนร่วมต้องเสียเวลามากในการประชุม การวางแผน การประสานงาน การอำนวยความสะดวก

4.2 งาน งานบางอย่างต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน งานบางอย่างควรปฏิบัติ โดยบุคคลตามคำฟัง

4.3 อิทธิพลทางด้านสภาพแวดล้อม บางครั้งข้อจำกัดต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อม เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม เช่น กฎหมาย ข้อบังคับ ข้อตกลง และการเปลี่ยนแปลงขององค์การ โดยสรุป ข้อจำกัดของการมีส่วนร่วมมีหลายประการ อุปสรรคเหล่านี้อาจจะเกิดขึ้น จากองค์การ ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ สิ่งเหล่านี้ถือเป็นหน้าที่ สำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้และต้องหาแนวทางวางแผนป้องกันและแก้ไข ไม่ให้เกิดขึ้น ในการทำงานในองค์การของตน

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนตามแนวปฏิรูปการศึกษา

การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เป็นงานที่จะต้องปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร

ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 16) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียน การสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2548 : 29) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการ บริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนด นโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด กับผู้เรียน

กัญญ์ชัย แยมประยูร (2549 : 15) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง การพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลดี บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

แดง นิ่มอนงค์ (2549 : 20) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนประกอบด้วย งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การจัดหาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมงานด้านวิชาการเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพต่อไป

ปิยนุช ทองพรม (2550 : 17) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน ประกอบด้วยงานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การจัดหาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การจัดส่งเสริมด้านวิชาการเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน รวมทั้งการวัดผลการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

สรุปลได้ว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน การจัดหาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมงานด้านวิชาการ ตลอดจนการประเมินผลการสอนให้ดีขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญในการจัดระบบงานให้รัดกุม และมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความสำคัญของงานวิชาการ ไว้ดังนี้

พรชัย ภาพันธุ์ (2547 : 39) ได้กล่าวว่างานวิชาการเป็นภารกิจหลักโดยมีงานอื่น ๆ สนับสนุนงานวิชาการ โดยให้สถานศึกษาบริหารงานวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ภารกิจด้านวิชาการประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว หน่วยงานและสถาบันอื่น

ชาติมังกร เลนคำมี (2550 : 14) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ คือ การดำเนินงานทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนระหว่างครูกับนักเรียน เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ งานวิชาการนับเป็นงานที่มีความสำคัญในการบริหารงานโรงเรียน แต่การที่โรงเรียนจะสามารถทำหน้าที่ด้านนี้ได้อย่างสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อผู้บริหารให้ความสำคัญแก่งานวิชาการและเข้าใจขอบเขตการบริหารงานวิชาการเป็นอย่างดี

ชาลินี ฉายรัตน์ (2550 : 18) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการจัดเป็นงานหลัก หรือภารกิจหลักของสถานศึกษาที่เป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียน ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดผล การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

นิรชร มีสุขโข (2550 : 10) ได้กล่าวว่า งานวิชาการมีความสำคัญสูงสุดจึงเป็นหน้าที่ของ ผู้เกี่ยวข้องทุกระดับที่จะต้องสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือครูผู้สอนทางด้านวิชาการทุกด้าน งานวิชาการจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล ครูจะต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถ เป็นอย่างดี

รัตนา อนันตชาติ (2550 : 14) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา เป็นงานที่สำคัญที่สุด ใช้เวลาในการบริหารงานมากที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการเป็นอันดับแรก และถือว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญ ที่จะดำเนินงานวิชาการให้เป็นไปอย่างราบรื่น

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญสูงสุดของการบริหารการศึกษา ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ ให้เวลาในการบริหารมากกว่าการบริหารงานอื่น ๆ ส่วนงานอื่น ๆ เป็นงานสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมระบบของ โรงเรียนได้ และเนื่องจากการบริหารงานวิชาการมีความสำคัญดังกล่าว ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกคนจำเป็นต้องให้ความสนใจ และให้ความสำคัญในการบริหารงานวิชาการเป็นอันดับแรก โดยมุ่งหวังให้ประโยชน์เกิดแก่ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จตามจุดหมายที่กำหนดไว้ และเพื่อใช้เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จให้เห็นถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา ของสถานศึกษานั้น ๆ

หลักในการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการจะต้องมีหลักการและวิธีการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัว ในการบริหาร ซึ่งนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงหลักในการบริหารงานวิชาการดังต่อไปนี้

ธีระ รุญเจริญ (2544 : 28) ได้สรุปลักษณะเด่นในการบริหารตามแนวปฏิรูปการศึกษา ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ไว้ว่า

1. เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม / การบริหาร โดยองค์กรคณะบุคคล
2. เป็นการบริหารที่เน้นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน
3. เป็นการบริหารที่ใช้บุคลากรมืออาชีพ
4. เป็นการบริหารที่ต้องการมีการตรวจสอบและประเมินมาตรฐาน
5. เป็นการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM)

6. เป็นการบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจ
7. เป็นการบริหารที่ต้องอาศัยองค์ความรู้วิชาชีพมากขึ้น
8. เป็นการบริหารที่เน้นความทัดเทียมกัน
9. เน้นคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพมากขึ้น
10. เป็นการบริหารที่ต้องประกันคุณภาพให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จากลักษณะการบริหารที่สำคัญตามแนวปฏิรูปการศึกษาจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารให้เป็นไปตามแนวทางปฏิรูป ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถศักยภาพความเป็นผู้นำ และการมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 9) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารการศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาดังต่อไปนี้

1. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ชัดเจน ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงเป้าหมายของสถานศึกษาว่าเป็นไปในทิศทางใด จึงจะจัดงาน จัดคน จัดวัสดุอุปกรณ์ได้เหมาะสม
2. ต้องมีเทคนิควิธีการในการบริหารงาน การบริหารงานทุกประเภทย่อมต้องมีเทคนิควิธีการ ขั้นตอนและกระบวนการ งานที่ควรจะมีระบบ มีความรอบคอบจึงทำให้งานดำเนินไปด้วยดี
3. มีการประเมินผล เมื่อได้ดำเนินกิจกรรมใด ควรจะได้มีการประเมินผลและติดตามผล เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงงานได้ดียิ่งขึ้น การทำงานที่ขาดการประเมินผลจะไม่ช่วยในการพัฒนาสถานศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550 : 26) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานวิชาการว่าการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องอาศัยหลักการและวิธีการดำเนินงาน ดังนี้

1. ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบ หลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของชุมชน และสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครูและผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม
2. มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด
3. มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งสร้างเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้
4. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยการทำให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้และสามารถตรวจสอบคุณภาพการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น
5. มุ่งส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายและร่วมมือ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารวิชาการต้องยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

กระบวนการบริหารงานวิชาการ

กระบวนการบริหารงานวิชาการเป็นองค์ประกอบหนึ่ง ของรูปแบบการบริหารงานวิชาการ ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวถึงกระบวนการของการบริหารงานวิชาการ ไว้ดังนี้

ชุมศักดิ์ อินทร์รัช (2546 : 37 - 39) กล่าวถึง กระบวนการบริหารงานวิชาการไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. **ขั้นวางแผน (Planning)** เป็นขั้นเตรียมการ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ สภาพปัญหาและความต้องการ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั่วไป รวมทั้งวิเคราะห์ความเป็นไปได้แล้วจึงหาทางเลือกที่ดีที่สุด กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ จัดแผนงาน โครงการ จัดกิจกรรมที่นำไปสู่การปฏิบัติ การวางแผนวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ต่าง ๆ การวิเคราะห์จุดเด่นหรือจุดแข็ง หากจุดอ่อนหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุง การวิเคราะห์โอกาสและการจัดการเชิงรุก รวมทั้งสิ่งที่ยังเป็นอุปสรรคต่าง ๆ

2. **ขั้นการจัดองค์กร (Organizing)** ในสายงานวิชาการ มีการจัดองค์กรและระบบโครงสร้าง โดยที่ผู้บริหารมอบความรับผิดชอบให้กับผู้ช่วยหรือรองผู้บริหารให้ทำหน้าที่บริหารงานวิชาการ และแบ่งงานไปตามลักษณะงานในแต่ละกลุ่มวิชา อย่างไรก็ตาม การบริหารงานวิชาการจะต้องมีคณะกรรมการหรือสภาวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนของหน่วยงานภายใน ดูแล ควบคุม ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานวิชาการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. **ขั้นดำเนินการ (Processing)** เป็นขั้นดำเนินงานตามแผนและโครงการหรือกิจกรรมที่วางไว้ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายในขั้นของการวางแผนและการจัดองค์กร ผู้บริหารมีหน้าที่คอยกำกับ ให้คำปรึกษา ติดตาม ประเมิน ให้ขวัญกำลังใจ ส่งเสริมให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดกิจกรรมให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ และผู้บริหารจะทำหน้าที่เป็นผู้นำในตามกระบวนการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

4. **ขั้นนิเทศภายใน (Supervising)** ในการบริหารงานวิชาการจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการนิเทศภายใน ซึ่งผู้บริหารต้องควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผล พร้อมทั้งให้ขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารทำกิจกรรมร่วมกับ

ครูผู้สอนหรือผู้ปฏิบัติการนิเทศภายใน รวมถึงการนิเทศเรื่องหลักสูตรและการสอน โดยพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้นและเป้าหมายที่ต้องการคือคุณภาพของผลผลิตนั่นเอง

เพชริน สงค์ประเสริฐ (2550 : 61) กล่าวว่ากระบวนการบริหารงานวิชาการเป็นองค์ประกอบหนึ่งของรูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรจะใช้หลักวิทยาศาสตร์และหลักวิชาการ โดยใช้วิธีแก้ปัญหาเชิงระบบภายใต้ความเชื่อว่ามีมนุษย์ทุกคนพัฒนาได้โดยใช้ระบบ PDCA ของเดมมิ่ง (Deming) คือ บุคลากรทุกคนร่วมวางแผน (Plan) ร่วมปฏิบัติ (Do) ร่วมตรวจสอบ (Check) และร่วมปรับปรุงพัฒนา (Action) รวมถึงการใช้เทคนิคเชิงบูรณาการกับกระบวนการดังกล่าว โดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร รวมถึงพยายามให้บุคลากรปฏิบัติงานให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงในด้านปฏิรูปการเรียนรู้ หลักสูตร และระบบการบริหาร นอกจากนี้ผู้บริหารควรเปิดใจให้กว้างมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลง โดยยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีวิสัยทัศน์ในเรื่องการจัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ สามารถแก้ปัญหาโดยใช้วิจรรณญาณภายใต้ข้อมูล ความมีเหตุผลและใช้วิธีปรึกษาหารือร่วมกับทีมงานที่เกี่ยวข้องเพื่อหาข้อยุติร่วมกัน

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารงานวิชาการเริ่มต้นจาก การวางแผนเตรียมการ การจัดทำโครงสร้างขององค์กร การดำเนินการตามแผน และการควบคุม กำกับ ติดตามและประเมินผลงาน

ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารต้องเข้าใจขอบข่ายงานวิชาการเพื่อที่จะบริหารงานวิชาการได้ครอบคลุมยิ่งขึ้น นักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายงานวิชาการไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2545 : 6) กำหนดขอบข่ายงานวิชาการไว้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
2. ด้านการจัดการเรียนรู้
3. ด้านสื่อการเรียนรู้
4. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546 : 111) ให้ความหมายของขอบข่ายงานวิชาการไว้ดังนี้

1. หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
2. การจัดการเรียนการสอน
3. งานนิเทศภายใน

4. งานวัดและประเมินผลการศึกษา

5. การประกันคุณภาพ

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 3 - 4) ระบุขอบข่ายงานวิชาการประกอบด้วยงานต่อไปนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ
2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน
3. การจัดบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน
4. การวัดและประเมินผล

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า งานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่ายหลายด้าน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์และส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพแก่ผู้เรียนทุกด้าน

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยใช้แนวทางการบริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา โดยกำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 34 - 38) ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่ บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

หลักสูตรเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาที่เป็นเครื่องบ่งชี้ว่า ชาวชนไทยในอนาคต ควรจะเป็นพลเมืองอย่างไรที่สังคมไทยต้องการ และสามารถดำเนินชีวิตของตนเองได้อย่างมีความสุข ความเข้าใจในเรื่องของหลักสูตรและการสอน จะทำให้การจัดการศึกษาดำเนินไปด้วยดี ทั้งแก่ตัวผู้เรียนเอง และช่วยให้ครูได้มีทิศทางและสิ่งกำหนดในการสอน มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรไว้หลายทัศนะ ดังนี้

จันทรานี สงวนนาม (2545 ก : 146) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องศึกษาสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรซึ่งเป็นองค์ความรู้เดิมที่ต้องนำมาจัดให้เป็นระบบ และมีการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้เป็นรายวิชาและช่วงชั้น โดยการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 ซึ่งสถานศึกษาจะต้องจัดสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชนและสังคม ตลอดจนต้องคำนึงถึง ความพร้อม

และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการจัดทำคำอธิบายรายวิชาตามหน่วยการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียน ได้มีความสัมพันธ์กับวิถีชีวิตจริงในชุมชน แทนการเรียนรู้จริงจากสิ่งที่ไกลตัว สารระ การเรียนรู้มีทั้งสิ้น 8 กลุ่มสาระที่สถานศึกษาจะต้องใช้เป็นหลักเพื่อเสริมสร้างพื้นฐานการคิด การเรียนรู้และการแก้ปัญหาตลอดจนการเสริมสร้างความเป็นมนุษย์ ศักยภาพพื้นฐานในการคิด การทำงาน และการพัฒนาตนเอง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 32 - 41) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรว่า การพัฒนา หลักสูตรควรจะเกี่ยวกับคำถาม 4 ประการคือ

1. วัตถุประสงค์ใดที่สถานศึกษาควรจัดให้กับผู้เรียน
2. ประสบการณ์ใดที่สถานศึกษาจะจัดให้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
3. ประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ จะจัดให้มีระบบระเบียบอย่างมีประสิทธิภาพ ได้อย่างไร

4. จะมีเกณฑ์ใดตัดสินได้ว่าจุดมุ่งหมายต่าง ๆ เหล่านั้นบรรลุแล้วและควรมีจุดเน้น ของการพัฒนาหลักสูตร 2 ข้อ คือ

4.1 การเน้นบทบาทของผู้เรียนในกระบวนการเรียน และต้องให้ผู้เรียนมีการพัฒนา หลักสูตรด้วย

4.2 การเน้นการสอนความรู้รอบคอบนั้น ควรจะรวมถึงความรู้ ซึ่งผู้เรียนมิ ได้รับ จากนอกโรงเรียนด้วย ถ้าสิ่งนั้นมีความสัมพันธ์กับหลักสูตรที่เด็กได้เรียนอยู่

สิทธิศักดิ์ จุลศิริพงษ์ (2545 : 10) กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตรว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงหลักสูตรที่ใช้อยู่เดิมให้ใช้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการกำหนด จุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล ตลอดจนปัจจัยเกี่ยวพัน ต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อให้หลักสูตรบรรลุจุดมุ่งหมายอันใหม่ที่วางไว้

เอกรินทร์ สีมหาศาล (2545 : 84) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรว่า การพัฒนาหลักสูตร จะต้องให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น สามารถกระทำได้หลายแนวทาง เช่น การปรับ กิจกรรมการเรียนการสอนในหลักสูตรเดิมและกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพ และความต้องการของท้องถิ่น การปรับ ลด หรือ เพิ่มเติมรายละเอียดของเนื้อหาบางเรื่องให้เป็น เรื่องราวของท้องถิ่น จัดทำคำอธิบายรายวิชาหรือสร้างรายวิชาใหม่เพิ่มเติม ปรับปรุงและเลือกใช้ สื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับท้องถิ่น โดยสื่อที่ใช้ควรสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ ของหลักสูตร

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 34) ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 7 ประการ คือ

1. ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 สาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการของสังคม ชุมชน ท้องถิ่น

2. วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายรวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

4. นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม

5. นิเทศการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

6. ติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร

7. ปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขหลักสูตรสถานศึกษาที่มีอยู่แล้ว หรือจัดทำขึ้นมาใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม สภาพปัญหา ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น โดยให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ ที่กำหนดไว้ มีการบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การนิเทศการใช้หลักสูตร ติดตามประเมินผล รวมทั้งปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ชนาธิป พรกุล (2544 : 46 - 48) ได้กล่าวถึงกระบวนการเรียนรู้ว่า กระบวนการเรียนรู้หรือการจัดการสอนและกิจกรรมทางการศึกษาทุกวิชา ทุกกิจกรรมจะต้องมีลักษณะดังนี้

1. จัดกิจกรรมและเนื้อหาของการเรียนให้สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ซึ่งแตกต่างกันให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ บางเรื่องอาจจัดให้เรียนเป็นรายบุคคล บางเรื่องจัดเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่ตามความถนัดและความสนใจ

2. ฝึกกระบวนการคิด การจัดการ การแก้ปัญหา อาจทำได้โดย กิจกรรมต่าง ๆ เช่น การถามตอบ การวิเคราะห์แยกแยะ การจัดกลุ่ม การสังเคราะห์ การสรุปประเด็น การวางแผน การลงมือปฏิบัติ การทดลอง การสังเกต การบันทึกผล การรายงานผล เป็นต้น

3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ฝึกปฏิบัติให้คิดเป็นและทำได้ด้วยตนเอง อาจจัดเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มตามความเหมาะสม แต่ต้องให้ทุกคนได้คิด ตัดสินใจ และปฏิบัติจริง

4. ผสมผสานความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างสมดุล ได้สัดส่วน ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม และสร้างนิสัยดีงาม ควบคู่กันไปกับการเรียนรู้วิชาต่าง ๆ ทุกวิชา

5. จัดบรรยากาศและกิจกรรมการเรียนการสอน สื่ออุปกรณ์และสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนและผู้สอนเกิดการเรียนรู้ไปพร้อมกัน กล่าวโดยสรุปคือทั้งผู้เรียนและผู้สอนต่างก็ได้รับความรู้เพิ่มเติม

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ที่มีการร่วมมือและประสานสัมพันธ์กับบิดามารดา ผู้ปกครองและชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

จันทรานี สวงนาม (2545 ก : 146 - 147) ได้ให้ความหมายของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวิธีการเรียนการสอนของผู้เรียนและวิธีการสอนของครู ซึ่งครูจะต้องสอนยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดวิเคราะห์และศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นผู้ควบคุมดูแลเป็นการฝึกปฏิบัติให้ผู้เรียนมีประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักวิคิด วิธีการดำเนินชีวิต และมีทักษะในการเผชิญปัญหาต่าง ๆ จึงมีหลักและแนวปฏิบัติดังนี้ คือ

1. เน้นการเรียนการสอนตามสภาพจริง
2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ ได้แสดงความคิดอย่างอิสระ สามารถสรุปและสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นได้จากข้อมูลที่มี
3. นักเรียนเป็นผู้ปฏิบัติ ครูเป็นเพียงแหล่งข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่ง และเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน
4. เน้นการปฏิบัติที่ควบคู่ไปกับหลักการและทฤษฎี
5. เน้นวิธีการสอนจากการเรียนรู้หลาย ๆ รูปแบบ
6. ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดมากกว่าการค้นหาคำตอบที่ตายตัวเพียงคำตอบเดียว
7. ถือว่ากระบวนการเรียนรู้มีความสำคัญมากกว่าเนื้อหาเพื่อให้ผู้เรียนมีข้อมูลเพียงพอที่จะสร้างองค์ความรู้ใหม่

8. ใช้กระบวนการกลุ่มในการเรียนรู้ร่วมกันและเรียนรู้ด้วยตนเอง
กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 34 - 35) ได้กล่าวถึงการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้มีแนวทางการปฏิบัติ 4 ประการ คือ

1. ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการการเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่าน และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม ทั้งนี้ โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

3. จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันหรือแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

4. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549 : 14) กล่าวถึงการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. ส่งเสริมให้ใช้วิธีการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
2. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจความถนัดของผู้เรียนตลอดจนผู้ที่มีความสามารถพิเศษและผู้ที่มีความบกพร่องหรือด้อยโอกาส

3. ส่งเสริมกิจกรรมรักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง โดยการผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน

4. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม

5. ส่งเสริมการจัดบรรยากาศ การใช้สื่อ เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

6. นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและประสานความร่วมมือเครือข่ายผู้ปกครอง

สรุปได้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่วางแผนและดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อให้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ตลอดทั้งจัดสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศเป็นแหล่งเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม เน้นการปลูกฝังความรู้คู่คุณธรรม โดยจัดให้มีการตรวจสอบความรู้พื้นฐาน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ฝึกการคิดและ

เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ตลอดทั้งพัฒนาครูผู้สอนให้มีทักษะในการจัดกระบวนการเรียน การสอน ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและสามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิต ได้อย่างมีความสุข

3. ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

การวัดผลประเมินผล เป็นกระบวนการที่สำคัญกระบวนการหนึ่งของการจัดการศึกษา เพราะเหตุว่าทำให้ทราบถึงการจัดการเรียนการสอนว่า มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ทั้งยังแสดง ถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนว่า บรรลุจุดประสงค์ ของบทเรียนรายวิชานั้น ๆ หรือไม่ โดยทั่วไปแล้วครูสามารถวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนได้หลายแบบ อาทิ การทดสอบ การสังเกต การสัมภาษณ์ แบบสอบถาม การปฏิบัติงานของนักเรียนซึ่งแสดงถึงความสามารถ ของนักเรียน การวัดผลประเมินผล ต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อครูได้มีโอกาส ปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นมีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงการวัดผลประเมินผล ไว้หลายทัศนะ ดังนี้

จันทรานี สงวนนาม (2545 ก : 148 - 150) ได้กล่าวถึงการวัดผลและประเมินผลว่า การวัดผลและประเมินการเรียนรู เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยตรวจสอบคุณภาพของผู้เรียน ว่าผู้เรียน มีความก้าวหน้าทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ คุณธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือไม่เพียงใดช่วยให้ครูรู้ข้อบกพร่องหรือ ความก้าวหน้าของผู้เรียน ทำให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้และวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนา ให้เหมาะสมได้ การประเมินผลการเรียนรู้สามารถทำได้ 3 ระดับ คือ

1. การประเมินผลระดับชั้นเรียน เป็นหน้าที่สำคัญของครูผู้สอนจะต้องประเมิน ผู้เรียนในแต่ละรายวิชา เพื่อรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยใช้วิธีการที่หลากหลายและควรทำ อย่างต่อเนื่อง ควบคู่กันไปกับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. การประเมินผลระดับสถานศึกษา เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้า ด้านการเรียนรู้เป็นรายชั้นปี และช่วงชั้นของสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุง คุณภาพของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้ เพื่อนำผลการประเมินไปพิจารณา ตัดสินการเลื่อนช่วงชั้น กรณีที่ผู้เรียนไม่สามารถสอบผ่านมาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระต่าง ๆ สถานศึกษาจะต้องจัดให้มีการสอนซ่อมเสริม และจัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ด้วย

3. การประเมินระดับชาติ สถานศึกษาจะต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในปีสุดท้าย ของแต่ละช่วงชั้น ได้แก่ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมินระดับชาติ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สำคัญ ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ภาษาต่างประเทศ ข้อมูลที่ได้จาก

การประเมินจะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และคุณภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 166) ได้ให้ความหมายของการวัดผลและประเมินผลไว้ว่า การวัดผล หมายถึง เป็นกระบวนการที่กำหนดจำนวนตัวเลขให้กับวัตถุ สิ่งของหรือบุคคลตามความมุ่งหมายและเปรียบเทียบลักษณะความแตกต่างที่ปรากฏอยู่ในสิ่งที่จะวัดนั้น ๆ ส่วนการประเมินผล หมายถึง เป็นการพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพ คุณค่าความจริงและการกระทำ บางทีขึ้นอยู่กับ การวัดเพียงอย่างเดียว เช่น คะแนนสอบ แต่โดยทั่วไป จะเป็นการรวมการวัดหลาย ๆ ทาง โดยอาศัยข้อมูลหรือรายละเอียดจากการสังเกต การตรวจผลงาน การสัมภาษณ์ หรือการทดสอบประกอบการพิจารณา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 35) ได้กล่าวถึงแนวทางในการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนไว้ 5 ประการ คือ

1. กำหนดระเบียบแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา
2. ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
3. ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง จากกระบวนการ การปฏิบัติ และผลงาน
4. จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด
5. พัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549 : 15 - 22) กล่าวถึง การวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดระเบียบวัดและประเมินผล โดยแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำระเบียบวัดและประเมินผลการเรียนโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย
2. ภารกิจการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ดำเนินการโดยมีการประเมินผลก่อนเรียนเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงพื้นฐานของผู้เรียน ประเมินผลระหว่างเรียนและหลังเรียน เพื่อนำผลไปตัดสินผลการเรียน เลือ่วิธีการประเมิน เครื่องมือการประเมินอย่างหลากหลาย เน้นการประเมินตามสภาพจริง มีการตัดสินผลการเรียนตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด จัดการเรียนซ่อมเสริมและเรียนซ้ำ มีการประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การประเมินการอ่าน คิด วิเคราะห์

และเขียนและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อนุมัติผลการประเมินและตัดสินผลการเรียน ตลอดจน การเตรียมตัวผู้เรียนให้มีความพร้อมที่จะรับการประเมินคุณภาพระดับชาติ

3. การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล โดยการจัดอบรมพัฒนาการจัดสร้างเครื่องมือ วัดและประเมินผล และดำเนินการจัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียน สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้และสภาพผู้เรียน มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ใ นการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล ตลอดจนการพัฒนาปรับปรุงเครื่องมือวัดและประเมินผล

4. การเทียบโอนผลการเรียน ดำเนินการโดยการแต่งตั้งคณะกรรมการเทียบโอนผล การเรียน จัดทำมาตรฐาน กรอบและเกณฑ์การประเมินเพื่อการเทียบโอนผลการเรียน จัดทำ แผนการวัดผลและประเมินผลสร้างเครื่องมือแบบฟอร์มต่าง ๆ ในการดำเนินการเทียบโอน จัดและ ดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐาน และประกาศผลการเทียบโอนผลการเรียน

5. การตัดสินและอนุมัติผลการเรียน ดำเนินการโดยตรวจสอบผลการเรียนของผู้เรียน ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์การจบของสถานศึกษา จัดทำบัญชีรายชื่อผู้จบ เสนอต่อ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการเพื่อความเห็นชอบ ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำเอกสารของผู้จบการศึกษา ผู้บริหารอนุมัติผลการเรียน และจัดส่งเอกสารให้หน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง

6. การออกเอกสารแสดงผลการจบการศึกษา ดำเนินการจัดทำเอกสารประเมินผล ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุปได้ว่า การวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง กระบวนการ ทดสอบความรู้ความสามารถของนักเรียนแล้วนำผลที่ได้จากการวัด มาตัดสินคุณค่าของสิ่งใด สิ่งหนึ่ง หรือพฤติกรรม แล้วสรุปคุณลักษณะเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทำให้ผู้บริหารสามารถ นำข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจในการปรับปรุงและช่วยเหลือครูในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน และยังสามารถนำผลที่ได้ไปเทียบเมื่อมีการย้ายหรือโอนไปต่างสถานศึกษา

4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ผลจากการประเมินผู้เรียนทำให้ครูรู้ข้อบกพร่องของผู้เรียนแต่ละคนและคิดหาวิธีการ ที่จะพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งวิธีหนึ่งที่ครูสามารถจะแก้ไขข้อบกพร่อง ของผู้เรียนและพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบคือ การวิจัยในชั้นเรียน มีผู้ให้ความหมาย ของการวิจัยไว้หลายทัศนะ ดังนี้

อุทุมพร จามรมาน (2544 : 1) ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนว่า การวิจัย ในชั้นเรียน หมายถึง การแก้ปัญหาแบบใหม่ โดยวิธีการที่เชื่อถือได้ หรือวิธีการที่ยอมรับในศาสตร์ นั้น ๆ การวิจัยในชั้นเรียน คือ การแก้ปัญหานักเรียนบางคน บางเรื่อง เพื่อพัฒนา (ปรับปรุงนักเรียน

อ่อน เสริมนักเรียนเก่ง) นักเรียนคนนั้น กลุ่มนั้นเพื่อจะได้เรียนทันเพื่อนกลุ่มใหญ่หรือได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ

จันทรานี สงวนนาม (2545 ข : 150 - 151) ได้กล่าวถึง การวิจัยในชั้นเรียนว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการที่น่าเชื่อถือและเป็นระบบในการแสวงหาคำตอบ เพราะเป็นการคิดค้นและพัฒนาที่เป็นการแก้ปัญหาในสภาพการณ์ที่เป็นจริงในชั้นเรียน เป็นกระบวนการเรียนรู้เชิงวิทยาศาสตร์ที่มีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การแสวงหาคำตอบจากปัญหาและข้อสงสัยของครู เป็นการคิดพัฒนานวัตกรรมเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาในการเรียนการสอน ลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียนมีลักษณะดังนี้คือ

1. ปัญหาการวิจัยเกิดจากการทำงานในชั้นเรียนที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งอาจเป็นปัญหาของผู้เรียนที่ครูต้องการแก้ไขหรือปัญหาที่ครูต้องการพัฒนาก็ได้
2. ผลจากการวิจัยเป็นสิ่งที่ครูสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน
3. ผลการวิจัยในชั้นเรียนดำเนินไปพร้อมกับการเรียนการสอน กล่าวคือ สอนไปวิจัยไป เก็บข้อมูลและบันทึกผล แล้วนำผลการวิจัยมาใช้แก้ปัญหาและเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 : 35) ได้กล่าวถึงแนวทางการวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไว้ 3 ประการ คือ

1. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหารการจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา
2. ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แก่กลุ่มสาระการเรียนรู้
3. ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนเผยแพร่ผลงานการวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงานและสถาบันอื่น

สุวิมล ว่องวานิช (2546 : 21) ให้ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน คือการวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในชั้นเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน หรือส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น เป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ทันที

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549 : 22 - 23) กล่าวถึง การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โดยกำหนดให้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์มาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัญหาและความต้องการเพื่อกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ และแนวทางการแก้ไข ผดุงพัฒนาสู่ความยั่งยืน
2. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน แผนปฏิบัติราชการประจำปี
3. ดำเนินการตามแผน
4. นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนา พบปัญหาต้องการพัฒนาต้องทำวิจัย โดยการวิเคราะห์ปัญหา วางแผนการแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมแก้ไขปัญหา เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการแก้ไขปัญหา/การพัฒนา

สรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์สังเคราะห์กระบวนการเรียนการสอน ให้มีคุณภาพในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัย หรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนไปยังบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงาน หรือสถาบันอื่น

5. ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา

วัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่ส่งเสริมสนับสนุนในการบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ เพราะการเรียนการสอนที่ดีมีคุณภาพต้องมีสื่อการเรียนการสอนจึงช่วยครู นักเรียนปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการได้สะดวก

จันทร์านิ สงวนนาม (2545 ก : 147) ได้กล่าวถึงสื่อการเรียนรู้ว่า ผู้บริหารจะต้องจัดให้สถานศึกษามีสื่อการเรียนการสอน เพราะสื่อเป็นสิ่งที่ช่วยให้ครูและนักเรียนปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนได้สะดวกยิ่งขึ้น สื่อที่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับครูผู้สอน เช่น เอกสารหลักสูตร คู่มือครู บันทึกการสอน นอกจากนี้แหล่งการเรียนรู้ทุกรูปแบบ เครื่องมือการเรียนรู้ที่สามารถให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สื่อการเรียนรู้เป็นส่วนประกอบสำคัญที่จะช่วยให้การเรียนการสอนของครูดำเนินไปด้วยดี ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีตามกระบวนการต่าง ๆ ที่หลักสูตรต้องการ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 : 16) ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาใช้สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไว้ 2 ประการคือ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิต พัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อการศึกษา
2. จัดทำสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้กับครูและนักเรียนอย่างเพียงพอและหลากหลาย

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 36) ได้ให้แนวทางการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไว้ 5 ประการ คือ

1. ศึกษาวิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการ

2. ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน

3. จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางาน ด้านวิชาการ

4. ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและ การใช้สื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงานและสถาบันอื่น

5. การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549 : 33) กล่าวถึง ขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษา สำรวจ วิเคราะห์สภาพปัญหา การจัดหา การเลือก การใช้และการประเมินคุณภาพสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อใช้ในการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ สำหรับเด็กปกติและเด็กพิการ เรียนร่วม

2. จัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างหลากหลายเพื่อใช้ในการเรียนการสอน และพัฒนางานด้านวิชาการ

3. เลือกใช้สื่อเทคโนโลยีที่ผ่านการประเมินคุณภาพทางวิชาการจากคณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการของสพท. หรือกระทรวงศึกษาธิการแล้ว โดยดำเนินการคัดเลือกในรูปของคณะกรรมการและประเมินการใช้สื่ออย่างสม่ำเสมอ

4. ส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาครูเพื่อผลิตพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียน การสอน รวมทั้งประเมินคุณภาพสื่อ เพื่อเลือกใช้ประกอบการเรียนการสอน

5. จัดให้มีศูนย์สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา

6. ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและแลกเปลี่ยนการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ทันสมัย สำหรับใช้จัดการเรียนการสอนและพัฒนางานด้านวิชาการกับสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ผู้ปกครอง องค์กรในท้องถิ่น รวมทั้งหน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ

7. กำกับ ติดตาม ประเมินผล การผลิต จัดหา และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

8. เผยแพร่ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ครูผลิตและพัฒนา ให้สถาบันการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษาได้ใช้ประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และการพัฒนาวิชาชีพครู

สรุปได้ว่า การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การจัดหา ผลิต การใช้ การเก็บรักษา การประเมินผล เพื่อพัฒนาสื่อและนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา ตลอดจนการจัดห้องสมุดให้ได้มาตรฐาน มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ครูผู้สอนใช้วัสดุและสื่อ ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อีกทั้งประสานความร่วมมือการผลิตการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ๆ กับสถานศึกษา ครอบครัวยุทธศาสตร์ องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันอื่น ๆ

6. ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

การเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้หลายลักษณะ เช่น การเรียนรู้ตามความสนใจของผู้เรียนแต่ละคน การเรียนรู้เป็นกลุ่ม ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากสภาพจริง เช่น แหล่งน้ำ โบราณสถาน โบราณวัตถุ สถานประกอบการในชุมชน พิพิธภัณฑ์สถาน สถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ โรงงานอุตสาหกรรม แหล่งการค้า ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนสามารถสร้างหรือสรุปความรู้ได้ด้วยตนเองมีผู้ให้แนวทาง ในการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 36) ได้ให้แนวทางการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ไว้ 4 ประการ คือ

1. สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง
2. จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง
3. จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ และประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในการจัดตั้ง ส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน ในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ และดารณี คำวังนัง (2546 : 5) ได้ให้แนวทางในการพัฒนา แหล่งการเรียนรู้ไว้ 8 ประการคือ

1. จัดทำและจัดหาสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เป็นสื่อการเรียนรู้

2. ศึกษาค้นหา วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้โดยสอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. จัดทำและจัดหาสื่อการเรียนรู้ สำหรับการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน และสำหรับเสริมความรู้ของผู้สอน

4. ศึกษาวิธีการเลือกและใช้สื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมหลากหลาย และสอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และความแตกต่างระหว่างบุคคล

5. ศึกษาวิเคราะห์และประเมินคุณภาพมาตรฐานสื่อการเรียนรู้ที่จัดทำขึ้นเองและเลือกนำมาใช้ประกอบการเรียนรู้ โดยมีการวิเคราะห์และประเมินสื่อที่มีใช้อยู่แล้วอย่างสม่ำเสมอ

6. จัดหาหรือจัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ ศูนย์สื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ในสถานศึกษาและชุมชน เพื่อการศึกษาค้นคว้าแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้

7. จัดให้มีเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อเชื่อมโยงหรือ แลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา ท้องถิ่น ชุมชน และสังคมอื่นๆ

8. จัดให้มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานเกี่ยวกับสื่อ และการใช้สื่อการเรียนรู้เป็นระยะ ๆ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549 : 23 - 24) กล่าวถึง การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โดยให้สถานศึกษามีหน้าที่จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนใช้แหล่งเรียนรู้ ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง และดำเนินการ ดังนี้

1. สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพทั้งในและนอกสถานศึกษาในบริเวณที่ใกล้เคียง (จัดทำทะเบียนแหล่งเรียนรู้)

2. จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาให้พอเพียงและสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้

3. จัดทำเอกสารรวบรวมเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครู บุคคล องค์กร หน่วยงานสถานศึกษาอื่น ๆ ที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง

4. จัดระบบแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้เชื่อมต่อการจัดการเรียนรู้ เช่น พัฒนาห้องสมุด ให้เป็นแหล่งเรียนรู้หรือมุมหนังสือในห้องเรียน

5. จัดระบบแหล่งเรียนรู้ในห้องเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนของสถานศึกษาของตนเอง

6. จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนรวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้วางแผนการใช้แหล่งเรียนรู้

7. ประสานความร่วมมือวางแผนกับสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครั วองค์กร หน่วยงานที่จัดการศึกษาโดยส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ ที่แต่ละแหล่งมีเพื่อใช้ประโยชน์ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

8. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้ใช้แหล่งเรียนรู้เชิงอนุรักษ์ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนในกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ครอบคลุมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ หมายถึง การปรับปรุง ส่งเสริม แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา ร่วมมือกับสถาบันอื่นที่อยู่ใกล้เคียง พัฒนาและใช้ร่วมกัน ตลอดทั้งสนับสนุนให้ครูผู้สอนตระหนักถึงการ ใช้แหล่งเรียนรู้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอน โดยตั้งอยู่บนแนวคิดพื้นฐานการเรียนรู้จากสภาพจริง มีการจัดทำเอกสารเผยแพร่และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาใกล้เคียงในการพัฒนา และใช้แหล่งเรียนรู้ร่วมกันทั้งนี้ให้ครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

7. ด้านการนิเทศการศึกษา

การนิเทศเป็นงานที่มีความสำคัญงานหนึ่งของการจัดและบริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการศึกษา สายสามัญหรือสายอาชีพต่างก็ต้องการนิเทศ เป็นหลักของการจัดการบริหารสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้การนิเทศ จึงเป็นกระบวนการของการศึกษาที่มุ่งจะส่งเสริมให้การสนับสนุนและพัฒนามาตรฐานของการศึกษาโดยเฉพาะ นักวิชาการได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้หลายทัศนะ ดังนี้

ชาลี มณีศรี (2548 : 19) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ 4 ประการคือ

1. การนิเทศ คือ การปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนรวมทั้งการปรับปรุง หลักสูตร
2. การนิเทศ คือ การศึกษาปัญหาการศึกษาของแต่ละ โรงเรียน ความเข้าใจในขบวนการการศึกษา ทุกรูปแบบเพื่อเสนอแนะ ช่วยเหลือครู ครูใหญ่ และผู้บริหารสถานศึกษา
3. การนิเทศ คือ การแนะนำซึ่งกันและกัน วางแผนร่วมกัน ปรึกษาหารือกันและกัน เพื่อหาทางปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

4. การนิเทศ คือ การวางแผนโครงการเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

จันทรานี สงวนนาม (2545 ข : 153) ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่าการนิเทศภายใน หมายถึง ความพยายามทุกชนิดของผู้บริหารในการที่จะปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาให้ดีขึ้น เป็นการเพิ่มพลังการปฏิบัติงานของครู

รวมทั้งให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผลสุดท้ายก็คือ การศึกษาของเด็กก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 3) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึงกระบวนการจัดบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 36) ได้ให้แนวทางในการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา 5 ประการ คือ

1. จัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา
2. ดำเนินงานนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา
3. ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา
4. ติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549 : 24 - 25) กล่าวถึง การนิเทศการศึกษา โดยให้การนิเทศการศึกษาเป็นการให้คำแนะนำ คำปรึกษาช่วยเหลือเพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปตามสภาพความสำเร็จที่กำหนดไว้ดังนี้

1. จัดระบบนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา โดยตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กิจกรรมหลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา จัดทำเครื่องมือนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน
2. สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผล การนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารเพื่อให้ทุกคนเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและต่อครู
3. ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนระดับโรงเรียน กลุ่มสาระ และรายวิชา โดยสร้างความตระหนักความรู้ความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง กำหนดปฏิทินการนิเทศ และดำเนินการนิเทศ

4. ประเมินระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการนิเทศ จัดทำเครื่องมือประเมินผลการนิเทศ ประเมินผลการนิเทศอย่างต่อเนื่อง นำผลการนิเทศไปพัฒนา

5. ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบกระบวนการนิเทศงานวิชาการ การเรียนการสอนและการสร้างเครื่องมือนิเทศ

6. แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบการนิเทศภายในกับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลสถานศึกษาที่จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ศึกษาคุณภาพสถานศึกษาที่จัดการนิเทศภายในที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ปรับปรุงและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง จนเกิดผลดีต่อการจัดประสบการณ์เรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ระหว่างครู กลุ่มสาระ สถานศึกษา หรือสถาบันอื่น

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา ดำเนินการนิเทศงานงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

8. ด้านการแนะแนวการศึกษา

การแนะแนวเป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะช่วยเหลือให้บุคคลสามารถเข้าใจตนเอง และรู้จักตนเองรวมทั้งเข้าใจสภาพแวดล้อมรอบตัว รู้จักคิดและใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจด้วยตนเอง มีผู้ให้ความหมายของการแนะแนว ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 37) ได้ให้แนวทางการปฏิบัติการแนะแนวการศึกษาไว้ 4 ประการคือ

1. จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษาโดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการเรียนการสอน

2. ดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา

3. ติดตามและประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา

4. ประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ด้านการแนะแนว การศึกษากับสถานศึกษา หรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549 : 26) กล่าวถึงขั้นตอนการดำเนินการของการแนะแนวไว้ดังนี้ ผู้บริหารและครูมีบทบาทในการแนะแนว เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันที่มั่นคง

ให้แก่ผู้เรียน ทั้งด้านการดำรงชีวิตและสังคมอย่างต่อเนื่อง การแนะแนวเป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะสร้างคุณภาพชีวิตของผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ มีความสมดุลทั้งร่างกาย สติปัญญา จิตใจและสังคม สถานศึกษาต้องจัดกิจกรรมแนะแนวดังนี้

1. จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนการสอน
2. ดำเนินการแนะแนวและพัฒนาศักยภาพผู้เรียน โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา
3. ติดตามและประเมินผลระบบและกระบวนการแนะแนวในสถานศึกษา
4. ประสานความร่วมมือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ด้านการแนะแนวกับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

สรุปได้ว่า การแนะแนวการศึกษา หมายถึง การจัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการเรียนการสอน ดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา

9. ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

คุณภาพการศึกษาของไทยจะต้องเริ่มต้นจากสถานศึกษาทุกแห่ง ดำเนินการพัฒนาคุณภาพของตนเอง โดยในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษานั้น จะต้องมีการประกันคุณภาพภายในผสมผสานอยู่ในกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอน มีผู้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 37) ได้ให้แนวทางในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาไว้ 6 ประการ คือ

1. จัดระบบโครงสร้างองค์กร ให้รองรับการจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
2. กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา
3. วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา
4. ดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5. ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ในการปรับปรุง และพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพ การศึกษา

6. ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพ การศึกษาในการประเมินสถานศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549 : 27 - 29) กล่าวถึง การพัฒนา ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาว่า ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา กำหนดขึ้น เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เป็นหน้าที่ของสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด ต้องกำหนดให้การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร การพัฒนาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพ โดยกำหนดแนวทางดังนี้

1. จัดทำระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามที่กฎกระทรวงกำหนด
2. จัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบ การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
3. แต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
4. สร้างความตระหนักเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพ ภายในแก่บุคลากรภายในสถานศึกษา
5. บุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมจัดทำแนวปฏิบัติในการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา
6. จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ ที่มีข้อมูลสารสนเทศครอบคลุมภารกิจ และสามารถ แสดงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา ได้อย่างเพียงพอ ถูกต้อง ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน
7. กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ขั้นพื้นฐาน หรือการศึกษาปฐมวัย และสามารถเพิ่มเติมเฉพาะในส่วนที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นได้
8. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาและจัดทำ แผนปฏิบัติการประจำปีรองรับ
9. จัดทำแผนกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ทบทวนและรายงานผลที่ดำเนินงานตามแผน
10. ดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพ/แผนกลยุทธ์
11. ดำเนินการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบทบทวน และรายงานผลการดำเนินงานตาม แผนพัฒนาคุณภาพ/แผนกลยุทธ์

12. ประเมินผลการดำเนินงานและความก้าวหน้าของการพัฒนาสถานศึกษาที่กำหนด

13. จัดทำรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี เสนอหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน

14. ศึกษา วิจัย เพื่อพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ อย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง การ จัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กำหนด เกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัด ของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา

10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการชุมชน

การส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งด้านวิชาการ เป็นอีกส่วนหนึ่งของการปฏิรูป การศึกษาที่จะทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ และผู้บริหารสถานศึกษา ควรจะ ให้ความสำคัญและให้ความสำคัญในเรื่องนี้ มีผู้ให้แนวทางในการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการ แก่ชุมชน ไว้ดังนี้

กระทรวงการศึกษาธิการ (2546 : 38) ได้ให้แนวทางในการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการ แก่ชุมชน ไว้ 4 ประการ คือ

1. การศึกษา สืบหาความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน
2. จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิด และเทคนิค ทักษะ ทางวิชาการเพื่อการพัฒนา ทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น

3. ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการ ของสถานศึกษา และที่จัดโดยบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

4. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ ชุมชน ท้องถิ่น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549 : 29) กล่าวถึง ขั้นตอนการ ดำเนินงานเพื่อการส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งทางวิชาการ โดยสถานศึกษาจัดกระบวนการ เรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับ สภาพปัญหาและความต้องการดังนี้

1. ดำเนินการเสริมความรู้และประสบการณ์ให้กับชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันทางสังคมอื่น

2. ส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชน สามารถเลือกภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ โดยร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันทางสังคมอื่น

3. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น

4. จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิด และเทคนิคทักษะทางวิชาการ เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น

5. สร้างเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา และที่จัดโดยบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา

สรุปได้ว่า การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการชุมชน หมายถึง การศึกษา สำรวจความต้องการการสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน ให้ความรู้ ส่งเสริมความคิดและเทคนิค ทักษะทางวิชาการเพื่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน

11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น หมายถึง การจัดทำแผน โครงการส่งเสริมวิชาการชุมชน ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับอุดมศึกษา ทั้งบริเวณ ใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่การศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา พร้อมกันนี้ยังเป็นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา สำรวจ ศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการ ได้รับความสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา (ทศพล บุญไตรย์. 2547 : 37)

พนม พงษ์ไพบูลย์ (2541 : 41 - 45) ได้ให้แนวคิดของความร่วมมือแบบสหวิทยาเขตว่าเป็นความคิดที่จะประสานทุกฝ่ายให้มาร่วมแรงร่วมใจกันจัดการศึกษา หน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาในรูปแบบที่มีอยู่ในปัจจุบันคือ โรงเรียน หรือสถานศึกษาต่าง ๆ ถ้าคิดว่าทุกจุดทุกแห่งเพื่อการเรียนรู้คือ วิทยาเขตหรือเขตการเรียนรู้ การประสานรวมวิทยาเขตเข้าด้วยกัน ก็คือ การสร้างสหวิทยาเขตหรือเขตแห่งการเรียนรู้หลาย ๆ แห่งที่ร่วมมือกันอย่างเป็นเครือข่ายนั่นเอง

หลักความร่วมมือเป็นเครือข่ายระหว่างสถานศึกษา และแหล่งบริการทางการศึกษาในพื้นที่เดียวกัน คือ ต้นแบบของการจัดการศึกษาแบบสหวิทยาเขต การกำหนดสหวิทยาเขตก็คือ การกำหนดกรอบของขอบเขตบริการทางการศึกษามีกรอบพื้นที่บริการชัดเจน จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผนการจัดการศึกษาเพื่อให้ทุกคนได้เรียนอย่างทั่วถึง กรอบพื้นที่บริการควรมีขนาดเหมาะสม ไม่เล็กหรือใหญ่เกินไป ขนาดพื้นที่บริการต้องคำนึงถึงลักษณะของชุมชนด้วยในหนึ่งเขตบริการการศึกษา คือ หนึ่งสหวิทยาเขต คือ หนึ่งกลุ่มของสถานศึกษาที่จะต้องวางแผน จัดบริการทางการศึกษา ร่วมกันโดยมีจุดมุ่งหมายให้ทุกคนในพื้นที่ได้มีที่เรียนได้อย่างทั่วถึงทุกคน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 40) ได้ให้แนวทางในการประสานความร่วมมือ ในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 2 ประการ คือ

1. ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ทั้งบริเวณใกล้เคียง ภายในเขตพื้นที่การศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา

2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายใน และต่างประเทศ

สรุปได้ว่า การประสานความร่วมมือและช่วยเหลือในการพัฒนางานวิชาการกับ สถานศึกษาของรัฐ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรดำเนินในทุกระดับทั้งระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ซึ่งตั้งอยู่ภายในเขตพื้นที่หรือนอกเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ

12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานดังนี้

มาตรา 29 บทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัวย องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น จัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็ง ของชุมชนรวมทั้งหาวิธีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์

บทบาทของชุมชนในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

1. การมีส่วนร่วมในการจัดและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งที่บ้าน และที่โรงเรียน รวมทั้งเป็นแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ

2. การกำหนดนโยบาย เป้าหมายในการจัดการศึกษาแก่สถานศึกษา
3. การประชาสัมพันธ์สนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษา ร่วมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติที่ถูกต้องแก่ผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ นำไปสู่การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ
4. การเป็นผู้สนับสนุนทรัพยากรและบุคลากรในการจัดการศึกษา
5. การตรวจสอบการจัดการศึกษา เป็นการตรวจสอบจากผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ในเรื่องการผลิตผลการปฏิบัติ การพัฒนาตนเองของครูและนักเรียน การปรับปรุงบรรยากาศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การบริการและการปฏิบัติงานของโรงเรียน

ปรัชญา เวสารัชช์ (2545 : 51 ; อ้างถึงใน นิรชร มีสุขโข. 2550 : 56) กล่าวว่า การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา เป็นการร่วมมือในการจัดการศึกษาซึ่งต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน การมีส่วนร่วมตัดสินใจ ร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตร ร่วมจัดทำหลักสูตรและติดตามผลการศึกษา ร่วมสนับสนุนกิจการศึกษารวมทั้งสามารถเป็นผู้จัดการศึกษาเองได้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 40) ได้ให้แนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 3 ประการ คือ

1. สำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
2. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
3. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

สรุปได้ว่า การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา หมายถึง การสำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการ การส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาวิชาการและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษา และการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2553 เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2553 และมีผลบังคับใช้ในวันที่ 14 กันยายน 2553 ทำให้โครงสร้างของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยมีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขต และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต สำหรับพื้นที่ในจังหวัดตราด กำหนดให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดเพียงแห่งเดียว (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. 2555 : 1 - 12)

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

1. พัฒนาผู้เรียน เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และปฐมวัย และการเรียนรู้ของหลักสูตรอย่างเต็มศักยภาพ
2. ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. เพิ่มโอกาสการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียนทุกคน
4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ
5. สร้างความเข้มแข็งและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหาร และการจัดการศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นคนดี มีคุณธรรมอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ โรงเรียนได้รับการยกระดับคุณภาพสู่มาตรฐานสากล

กลยุทธ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ
2. ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. ขยายโอกาสทางการศึกษา

4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ
5. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

จุดเน้น

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 กลุ่มสาระวิชาหลักได้แก่กลุ่มสาระภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ภาษาต่างประเทศ เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 4
2. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทุกคนอ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น
3. เพิ่มศักยภาพนักเรียนในด้านภาษา ด้านคณิตศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์ และด้านเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาสู่ความเป็นหนึ่งในสองของประเทศและภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
4. นักเรียนทุกคนมีความสำนึกในความรักชาติ
5. สร้างทางเลือกในการเรียนรู้ที่เน้นให้ประชากรวัยเรียนทุกคนเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง
6. ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยการขยายผลสถานศึกษาพอเพียงต้นแบบ
7. นักเรียน ครู และสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจตามแนวชายแดน ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
8. นักเรียน ครู และสถานศึกษาได้รับการพัฒนาเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
9. สถานศึกษาทุกแห่งผ่านการรับรองมาตรฐานการศึกษา มีระบบประกัน คุณภาพภายในที่เข้มแข็งและผ่านการรับรองจากการประเมินคุณภาพภายนอก
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาผ่านการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เป็นหน่วยงานที่อยู่ในกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงาน ในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับ กำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่าย งบประมาณของหน่วยงาน
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงาน ภาคีรัฐ เอกชน และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้รับมอบหมาย

ภารกิจหลัก

1. จัดการศึกษาปฐมวัย เป็นการจัดการศึกษาก่อนภาคบังคับให้กับเด็กอายุ 4 - 5 ปี
2. จัดการศึกษาภาคบังคับ เป็นการจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี (ป.1 - ม.3) ให้กับเด็กที่มี อายุในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ คือ มีอายุย่างเข้าปีที่ 7 เข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนอายุ ย่างเข้าปีที่ 16 หรือจนจบหลักสูตร
3. จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี (ป.1 - ม.6) ให้กับเด็กในวัยเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนจบหลักสูตร โดยมุ่งให้นักเรียนทุกคนได้รับ

การพัฒนาให้มีคุณธรรมนำความรู้ ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และมีความสามารถเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข ตามวิถีความเป็นไทย สัมกับความสุขใจของพ่อแม่ ผู้ปกครองที่นำลูกหลานเข้าเรียน ด้วยกระบวนการทำงานแบบเปิดโอกาส เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในจังหวัด และรายงานผลการดำเนินงานความก้าวหน้าต่อสาธารณชนได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง ภายใต้การบริหารจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 112 โรงเรียน เปิดสอนระดับ

ประถมศึกษา	จำนวน	3	โรงเรียน
อนุบาล - ประถมศึกษา	จำนวน	82	โรงเรียน
อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น	จำนวน	27	โรงเรียน
จำแนกตามขนาดโรงเรียน			
เล็ก (น้อยกว่า 120 คน)	จำนวน	48	โรงเรียน
กลาง (120 - 600 คน)	จำนวน	59	โรงเรียน
ใหญ่ (601 - 1,500 คน)	จำนวน	4	โรงเรียน
ใหญ่พิเศษ (1,500 คนขึ้นไป)	จำนวน	1	โรงเรียน
จำแนกตามสถานที่ตั้ง(อำเภอ)			
เมืองตราด	จำนวน	37	โรงเรียน
บ่อไร่	จำนวน	19	โรงเรียน
เขาสมิง	จำนวน	24	โรงเรียน
คลองใหญ่	จำนวน	11	โรงเรียน
แหลมงอบ	จำนวน	12	โรงเรียน
เกาะกูด	จำนวน	4	โรงเรียน
เกาะช้าง	จำนวน	5	โรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

อลสัน (Olson, 1998 : 74) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูและระดับของควมมีเหตุผลในการตัดสินใจในการบริหารงาน โรงเรียนที่บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานกับโรงเรียนที่บริหารแบบไม่ใช่โรงเรียนเป็นฐาน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมี

นัยสำคัญระหว่างโรงเรียนที่บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานกับระดับการมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการตัดสินใจ ครูในโรงเรียนที่บริหารแบบไม่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน ยอมรับว่าครูมีส่วนร่วมมากกว่าครูในโรงเรียนที่บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน และพบว่า แบบสำรวจความคิดเห็นของครูเรื่องการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจมีความน่าเชื่อถือสูงเช่นกัน นอกจากนี้ยังพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยสำคัญระหว่างโรงเรียนที่บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานกับระดับของความมีเหตุผลในการตัดสินใจ กล่าวคือ ครูในโรงเรียนที่บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานมีระดับของความมีเหตุผลในการตัดสินใจสูงกว่าครูในโรงเรียนที่บริหารแบบไม่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน

พาเทอร์โน (Paterno, 1999 : 86) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความคิดเห็นของคณะกรรมการและผู้อำนวยการ โรงเรียนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการตัดสินใจสั่งการของโรงเรียนที่นิวยอร์ก ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการมีความเห็นว่า ครูเข้าไปมีส่วนร่วมจริง ๆ และต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจสั่งการบ่อยที่สุดในงานด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงานด้านวิชาการของนักเรียน งานด้านหลักสูตร/ การเรียนการสอน และงานปกครองนักเรียน ซึ่งผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเห็นคล้ายคลึงกัน แม้จะมีความคิดเห็นต่างกันว่า ครูต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจสั่งการในการวางแผนและพัฒนาบุคลากรมากกว่างานอื่น แต่ทั้งคณะกรรมการและผู้อำนวยการ โรงเรียนต่างก็มีความคิดเห็นว่า ครูเข้าไปมีส่วนร่วมจริง ๆ และต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจสั่งการน้อยที่สุดในงานด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับงานงบประมาณของโรงเรียนและงานบุคคล

คิม (Kim, 2001 : 112) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการและความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายของประเทศเกาหลี ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายของประเทศเกาหลีมีความรู้สึกไม่พึงพอใจกับงานทางด้านการเรียนการสอนของพวกเขา 2) ครูไม่มีอำนาจในการตัดสินใจในกระบวนการตัดสินใจสั่งการในปัจจุบัน ดังนั้นครูจึงต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานทั้งทางด้านการเรียนการสอนและการบริหารงานให้มากขึ้นกว่าเดิม โดยต้องการจะมีส่วนร่วมในงานด้านการเรียนการสอนมากกว่าด้านอื่นเมื่อเปรียบเทียบกับงานด้านการบริหารโรงเรียน 3) ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยสำคัญกับตัวแปรทางด้านประชากร ซึ่งได้แก่ ตัวแปรด้านเพศ ประสบการณ์ด้านการสอนในโรงเรียนที่สอนอยู่ปัจจุบัน ผู้จัดตั้งโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน และขอบเขตของเนื้อหาวิชาที่ทำการสอน 4) ตัวแปรด้าน ประเภทของโรงเรียนและตัวแปรทางด้านประชากรอื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในความคิดเห็นเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน

5) ระดับการมีส่วนร่วมจริง ๆ ในกระบวนการตัดสินใจสั่งการ มีผลในด้านบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู 6) ระดับของความต้องการมีส่วนร่วมและความสามารถในการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจสั่งการไม่เกี่ยวเนื่องกับความพึงพอใจในการทำงานของครู 7) ตามทัศนคติของครู การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจสั่งการมีผลในด้านบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู

มิลเลอร์ (Miller. 1989 : 320A ; อ้างถึงใน อนุภาพ วาทีทอง. 2548 : 50) ศึกษาการกำหนดการมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ของโรงเรียนชนบทในสหรัฐอเมริกา จากการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ซึ่งการให้ครูมีส่วนร่วมจะมีประโยชน์อย่างมากในด้านการยอมรับและความเข้าใจ

มาร์โคไลน์ (Marcoline. 1990 : 201 - A ; อ้างถึงใน ศิริพร ศรีอินทร์สุทธิ. 2550 : 44) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูและผู้บริหาร โรงเรียนในรัฐเพนซิลวาเนีย งานวิจัยเรื่องนี้ เป็นการสนับสนุนความคิดที่ว่ามีความแตกต่างกันในการพิจารณาของครูและผู้บริหารในเรื่องที่ต้องตัดสินใจร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพบว่าอายุของผู้บริหารไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แม้ว่าครูและผู้บริหารจะมีความเชื่อพื้นฐานร่วมกันในหลายเรื่องตามแบบดั้งเดิมก็ตามแต่พวกเขาก็ยังมีความเห็นแตกต่างกับเรื่องที่ไม่เป็นไปตามแบบแผนดั้งเดิม ยิ่งไปกว่านั้น ยังมีความแตกต่างที่สำคัญปรากฏขึ้น ถ้าเปรียบเทียบครูกับผู้บริหารในกระบวนการตัดสินใจทั้งหมด

งานวิจัยในประเทศ

สุวิมล เปลื้องกระโทก (2546 : 134) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของครูวิชาการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ 3 คือร่วมคิด ร่วมตัดสินใจและร่วมปฏิบัติ การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูวิชาการพบว่า จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าในงานวัดผลและประเมินผล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามการศึกษา พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คาราวรรณ ศรีกาญจนา (2548 : 68 - 70) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนชอยแอนเนกซ์ สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเรียนการสอน ด้านการวัดผล และประเมินผล ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวางแผน และการกำหนดวิธีการดำเนินงาน ด้านวัตถุประสงค์หลักสูตรและสื่อการสอน เมื่อศึกษาแยกเป็นรายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการทั้ง 9 ด้าน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การมีส่วนร่วมด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์ เนื้อหาหลักสูตรและแผนการสอน ด้านวัตถุประสงค์หลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ได้แก่ การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้สื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ได้แก่ การกำหนดวิธีการวัดผลและประเมินผล ด้านห้องสมุด ได้แก่ การจัดให้มีพื้นที่และ มุมหนังสือประจำห้องเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา ได้แก่ การนำผลการนิเทศมาปรับปรุงการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการวางแผนและการกำหนดวิธีการดำเนินงาน ได้แก่ การวางแผน การบริหารงานวิชาการ ด้านส่งเสริมการสอน ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียน บรรลุตามวัตถุประสงค์ ด้านการประชุมอบรมทางวิชาการ ได้แก่ การเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน การนิเทศการสอน การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ศิริพร เมฆวิทยา (2548 : 121) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีการดำเนินงานมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

สละ กิ่งโพธิ์ (2548 : 150 - 167) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา ทั้ง 8 ด้าน ใน 4 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ครูมีส่วนร่วมมากที่สุด คือ ขั้นตอนการร่วมดำเนินการ รองลงมาได้แก่ ขั้นตอนการร่วมตัดสินใจ ขั้นตอนการร่วมรับผลประโยชน์ ตามลำดับ และขั้นตอนที่ครูมีส่วนร่วมน้อยที่สุด คือ ขั้นตอนการร่วมประเมินผล 2) ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานของครูน้อยกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการทั้ง 8 ด้าน ใน 4 ขั้นตอน

ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา มีความสัมพันธ์กับขั้นตอนของการมีส่วนร่วม 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการร่วมตัดสินใจ ขั้นตอนการร่วมดำเนินการ และขั้นตอนการร่วมประเมินผล ในการบริหารงานวิชาการตามภาระงาน 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 3) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ ที่ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา ปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่กับการมีส่วนร่วมในการ บริหารงานวิชาการ ไม่มีความสัมพันธ์กับขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ตามภาระงานทั้ง 8 ด้าน ในทุกขั้นตอนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สนิท ไทยกกล้า (2549 : 87 - 91) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของ ข้าราชการครูภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า ข้าราชการครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 มีส่วนร่วมในการบริหาร งานวิชาการภาพรวมระดับปานกลาง สำหรับการบริหารงานวิชาการที่ข้าราชการครูมีส่วนร่วม สูงสุด 3 อันดับแรก คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการวัดผล และเทียบโอนผลการเรียน ส่วนการบริหารงานวิชาการที่ข้าราชการครูมีส่วนร่วมต่ำสุด คือ การ ประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาประเภทต่างกัน มีส่วนร่วม ในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

สมพร พรหมชินวงศ์ (2550 : 78) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการ บริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากทุกด้าน และปัญหาการบริหารวิชาการ โดยภาพรวมมีปัญหา อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้าน การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีปัญหาในระดับปานกลาง

ชัยรัตน์ ล้ำฤทธิ์ (2552 : 103) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษาในเครือบดินทรเดชา ผลการศึกษาพบว่า สภาพการปฏิบัติงานการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาในเครือบดินทรเดชา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติปานกลาง โดยมีการปฏิบัติมาก ในด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษา ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ด้านการ คัดเลือกหนังสือ แบบเรียน ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี ส่วนที่มีการปฏิบัติปานกลาง

ได้แก่ ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริม ให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการแนะแนว ด้านการส่งเสริมให้มีความเข้มแข็งกับชุมชน ด้านการประสานความร่วมมือ ในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ

ทวิท ระโหฐาน (2552 : 66) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า 1) การมีส่วนร่วม ของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล 2) การเปรียบเทียบ การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 2 ตามทัศนคติของผู้บริหารและครูจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปาณิสรา เกิดมรกต (2552 : 99) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษามีส่วนร่วมในการบริหาร งานวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า ครูในโรงเรียน สังกัด เทศบาลเมืองสระบุรี มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ที่มีประเภทตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และมีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

สายหยุด ประภีระ (2552 : 266) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและความต้องการมีส่วนร่วมในการ บริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับ มาก 10 ด้าน ระดับปานกลาง 2 ด้าน จำแนกตามเพศโดยรวมระหว่างเพศชายและเพศ หญิงไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนพบว่า ครูผู้สอนมีสภาพการมีส่วนร่วม ในการบริหารงานวิชาการโดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

สถิตย์ ทราญทอง (2552 : 123) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนเทศบาลบ้านศรีตะกั่วป่า ผลการศึกษาพบว่า ครูมีส่วนร่วมในการ

บริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ วัตกรรมการเรียน และเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความรู้เข้มแข็งทางวิชาการ ครูเพศชายมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านพบว่ามีส่วนร่วมในระดับมาก 7 ด้าน มีส่วนร่วมอยู่ในระดับ ปานกลาง ได้แก่ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความรู้ทางวิชาการ ส่วนครูเพศหญิงมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ครูประสบการณ์การสอนน้อยมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก รายด้านพบว่า มีส่วนร่วมในระดับมาก 7 ด้าน มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านส่งเสริมชุมชนให้มีความรู้เข้มแข็งทางวิชาการ ส่วนครูที่มีประสบการณ์การสอนมาก มีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน

สุริยันต์ อินทเจริญสถานต์ (2552 : 53) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากทุกด้านและปัญหาการบริหารวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีปัญหาในระดับน้อย และแนวทางในการพัฒนางานวิชาการที่เสนอแนะมากที่สุด คือ พัฒนาคู่มือให้มีความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และถูกต้อง และรองลงมา คือ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน

อิทธิเดช สิทธิจันทร์ (2553 : 97) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเขตตำบลท่ากระดาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 พบว่า 1) การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเขตตำบลท่ากระดาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ยกเว้นด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเขตตำบล ท่ากระดาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 จำแนกตามเพศของผู้สอน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการประเมินการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเขตตำบลท่า

กระดาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้และด้านการวัดผลประเมินผลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการนิเทศภายในจำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มานิตา สุทธิหา (2556 : 100) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านใน 3 อันดับแรกคือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมาคือด้านการพัฒนาหลักสูตรการศึกษา และด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการกับขนาดโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีเพศและวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

สรุปผลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม พบว่าการบริหารงานในองค์กรนั้นจำเป็นต้องใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ในด้านการกำหนดเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การร่วมตัดสินใจและการติดต่อสื่อสาร จำเป็นต้องให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมนับตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงจนถึงผู้ปฏิบัติงาน สำหรับผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบาย การวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติการตัดสินใจ การประเมินผล การปรับปรุงแก้ไข การที่ผู้บริหารจะตัดสินใจสั่งการเพื่อประสิทธิภาพของงาน ย่อมต้องอาศัยข้อมูลอย่างเพียงพอในการตัดสินใจ ข้อมูลที่ได้จากผู้ร่วมงาน ที่มีส่วนร่วมในการนำเสนอข้อมูล แนวคิด และการวิเคราะห์ข้อมูลก่อนตัดสินใจ ผู้บริหารและครูต่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารภายในองค์กรย่อมสร้างประสิทธิภาพของงาน ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ การมีส่วนร่วมอาจมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับระดับบุคคลที่มีส่วนร่วม งานที่ควรมีส่วนร่วม ระดับและวิธีการมีส่วนร่วม รวมถึงเวลาและสถานการณ์ ซึ่งความสำเร็จของสถานศึกษาจะสะท้อนถึงงานทางด้านวิชาการว่าผู้บริหารได้ให้ครูหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่