

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้จะนำเสนอ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย ความหมายของ การบริหาร การบริหารโรงเรียน การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ความรู้เกี่ยวกับ โรงเรียนสาธิตทั่วไป ประวัติความเป็นมา สภาพปัจจุบันและการบริหารงานของ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เทคนิคการวิจัยแบบเคสศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ โรงเรียนสาธิต ซึ่งจะ ได้นำเสนอรายละเอียด เป็นลำดับต่อไป

ความหมายของการบริหาร

นักการศึกษาและนักบริหารหลายคน ได้ให้ความหมายของการบริหารแตกต่างกัน ออก ไปตามแต่ทัศนะของบุคคล ดังต่อไปนี้

ไซมอน (Simon, 1976 : 1) กล่าวว่า "การบริหาร หมายถึง การปฏิบัติกิจการ ต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ โดยใช้ศิลปะ"

รุ่งทิวา จักรจักร (2526 : 137) ระบุว่า "การบริหารเป็นทั้งศาสตร์ และศิลปะ เพราะมีทฤษฎีและหลักการมากมายในการบริหารแต่ละท่านเอาศาสตร์มาใช้ให้ได้ผล อยู่ที่ศิลปะของแต่ละบุคคล"

พนัส หันนาคินทร์ (2524 : 5) ให้ความหมายของการบริหารว่า "หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้อำนาจ ตลอดจนทรัพยากรต่าง ๆ เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ หรือ คาดว่าจะมี จัดการดำเนินงานของสถาบันหรือหน่วยงานนั้น ๆ ให้ดำเนินไปสู่จุดหมายที่ต้องการ"

สุวิทย์ บุญช่วย (2525 : 16) สรุปไว้ว่า "การบริหารเป็นกระบวนการที่อาศัย บัญชีต่าง ๆ มาประกอบกันเพื่อแก้ปัญหา และดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย"

สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสีโยกฤษฎ์ (2532 : 1) ให้ทัศนะว่า "การบริหาร เป็นการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยบัญชีต่าง ๆ

อันได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงาน เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน"

กิติ คยัคคานนท์ (2532 : 20) ให้ความหมาย "การบริหารคืองานของหัวหน้าหรือผู้นำที่กระทำเพื่อให้กลุ่มคนที่มาอยู่ร่วมกัน ร่วมกันทำงานให้สำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ"

เอกชัย กี่สุพันธ์ (2527 : 1) ให้ความเห็นว่า "การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ"

นพพงษ์ บุญจิตราคุญ์ (2525 : 5) กล่าวถึงการบริหารว่า "การบริหารคือกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม"

สมพงษ์ เกษมสิน (2519 : 6) กล่าวว่า "การบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลปะในการนำเอาทรัพยากรการบริหารมาประกอบการตามกระบวนการบริหาร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ"

อรุณ รักธรรม (2527 : 18) ได้สรุปว่า "การบริหารเป็นการกระทำทางานสิ่งใดสิ่งหนึ่งของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป มุ่งถึงความสำเร็จร่วมกัน โดยยึดหลักประหยัคและประสิทธิภาพ ความสำเร็จนั้น จะต้องเป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการในผลงานนั้น"

จากความหมายของการบริหารที่กล่าวถึง ในตอนต้นสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ใช้ศาสตร์และศิลป์ของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อประกอบกิจกรรมหรือปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลตามความมุ่งหมายที่วางไว้ ด้วยการ ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ การจัดการ โดยประหยัคและมีประสิทธิผลสูงสุด

ความหมายของการบริหารโรงเรียน

สมบุญมี พรรณภาพ (2521 : 9) กล่าวไว้ว่า "การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานของบุคคล ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ความรับผิดชอบของ โรงเรียน

ได้แก่ การให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคมให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้" ซึ่งสอดคล้องกับ รุ่งทิวา จักร์กร (2526 : 138) ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ว่า "การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียน อันได้แก่ การให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคมให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้"

สำหรับวิจิตร วรุตบางกูร (2520 : 3) ให้ทัศนะว่า "การบริหารโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรม และคุณค่าต่าง ๆ เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและชาติ" ซึ่งสอดคล้องกับ กัญญา สาทร (2526 : 10) ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง "กิจกรรมต่าง ๆ ที่กลุ่มบุคคลทั้งในและนอกโรงเรียนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุกด้าน เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพ"

ส่วน สมศักดิ์ ศรีมาโนชน์ (2524 : 148) มีความเห็นว่า "การบริหารโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้อำนาจ 2 ประการคือ อำนาจหน้าที่ของตำแหน่ง โดยอาศัย ระเบียบกฎ และคำสั่ง และอำนาจของผู้ครองตำแหน่งหรืออำนาจที่เกิดจากความเต็มใจในตัวขององค์ประกอบในการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ให้เกิดการประสานงาน เพื่อจัดการศึกษาในโรงเรียน"

ในลักษณะเดียวกัน สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2523 : 133) บันทึกไว้ว่า การบริหารโรงเรียนเป็นการใช้ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ เพื่อให้เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษิตามความมุ่งหมายของหลักสูตร"

วิจิตร วิจิตรสงวน (2524 : 181) กล่าวว่า "การบริหารโรงเรียน หมายถึง การนำหรือการชี้ทาง การควบคุม และการจัดบริการต่าง ๆ เกี่ยวกับสวัสดิการของโรงเรียน รวมทั้งการจัดการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล การแนะแนว การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนงานนิเทศ เพื่อให้งานบริหารโรงเรียนดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยสำเร็จตามความมุ่งหมายทุกประการ"

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2526 : 12) ให้ทัศนะว่า "การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ซึ่งเรียกว่า ผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม การดำเนินงานต่าง ๆ จะต้องเป็นไปตามระบบที่สังคมกำหนดไว้"

ส่วน หวน หินธุพันธ์ (2528 : 7) ได้สรุปไว้ว่า "การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อบริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม"

จากความหมายที่นักการศึกษา ได้ให้ไว้ดังกล่าวพอสรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อบริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ

1. ความหมายของประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2526 : 6) กล่าวว่า "ประสิทธิภาพ คือตัวเชื่อมระหว่างปัจจัย (Input) กับผลลัพธ์ (Output) กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพจะให้ปริมาณของผลลัพธ์ โดยใช้ปัจจัยน้อยที่สุด หรือ ในปัจจัยที่จำกัดสามารถให้ผลลัพธ์สูง" ซึ่งสอดคล้องกับ สวัสดิ์ สุคนธ์รังษี (2528 : 13) ว่า "ประสิทธิภาพ คือ การใช้ทรัพยากรให้ได้ประโยชน์มากที่สุด หลักของประสิทธิภาพเป็นการเปรียบเทียบต้นทุน (Input) กับผลงานหรือผลลัพธ์ (Output) การทำงานที่มีประสิทธิภาพ จะต้องใช้ต้นทุนสร้างผลงานหรือผลลัพธ์ให้ได้มากที่สุด"

พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530 (2531 : 324) ให้ความหมายว่า "ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำงานให้งานเกิดผลสำเร็จ"

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานที่ทำให้บรรลุผลสำเร็จโดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ น้อยที่สุด ก่อให้เกิดผลลัพธ์สูง

2. ประสิทธิภาพการบริหารและคุณสมบัติของผู้บริหาร

อนุชาต ชัยประภา (2531 : 34) กล่าวถึง ประสิทธิภาพของการบริหารว่า หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์การที่มีอยู่ในปัจจุบันให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุด เพื่อให้ได้ประโยชน์ตามเป้าหมาย คุณภาพของผู้บริหารนั้นจะต้องเน้นในเรื่อง การจัดการ การเป็นผู้นำ การตัดสินใจ ความคิดริเริ่ม ความเชี่ยวชาญ และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดี ตลอดจนมีความสามารถในการสร้างความรู้สึกร่วมให้เกิดขึ้นภายในองค์การด้วย

การบริหารโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพหรือได้รับผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ คุณสมบัติของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ดังที่ สมชัย วุฒิบรีชา (2530 : 52-57) กล่าวไว้ดังนี้คือ

- 1) การกำหนดวัตถุประสงค์หรือนโยบายอย่างเด่นชัด
- 2) รู้จักแบ่งความรับผิดชอบให้กับผู้ร่วมงาน
- 3) การรู้จักวางแผนปฏิบัติงาน
- 4) การจัดรูปแบบของการบริหารภายในองค์การ
- 5) ความสามารถในการบริหารงาน
- 6) ความสามารถในการตัดสินใจและวินิจฉัยสิ่งต่าง ๆ
- 7) ความสามารถในการประสานงานและการมีมนุษยสัมพันธ์
- 8) การรายงานและการประชาสัมพันธ์

ส่วน รุ่งทิวา จักร์กร (2526 : 149-151) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มี ประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จนั้น จะต้องเป็นแบบอย่างของผู้ร่วมงาน นักเรียน ตลอดจน ผู้ปกครอง ซึ่งจะต้องมาจากคุณสมบัติของผู้บริหารโรงเรียนที่สำคัญ 2 ประการคือ

- 1) คุณสมบัติส่วนตัว
 - 1.1) ความเป็นผู้นำ (Leadership)
 - 1.2) มัมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (Human Relationship)
 - 1.3) มีคุณธรรมสูง (Virtue)
 - 1.4) มีสุขภาพดี (Health)

2) คุณสมบัติทางด้านวิชาการ

- 2.1) ความรู้ทางด้านวิชาการทั่วไป (General Education)
- 2.2) ความรู้ทางด้านวิชาชีพ (Professional Education)
- 2.3) ประสบการณ์และระดับความรู้ (Experience and Education)

ซึ่งสอดคล้องกับ พันัส หันนาคินทร์ (2524 : 63-66) สรุปว่า บุคคลที่จะเป็น
ผู้บริหารโรงเรียน ควรประกอบด้วยคุณสมบัติที่สำคัญ 2 ประการคือ

1) คุณสมบัติส่วนตัว

- 1.1) มีสุขภาพดี
- 1.2) มีความเฉลียวฉลาด
- 1.3) มีอารมณ์มั่นคง
- 1.4) มีความประพฤติที่มีคุณธรรมสูง
- 1.5) มีความสามารถในการแสดงออกซึ่งความคิด
- 1.6) ความไม่เห็นแก่ตัว
- 1.7) ความรู้จัก เกรงใจผู้อื่น
- 1.8) ความมีไหวพริบ

2) คุณสมบัติทางวิชาการ

- 2.1) ความรู้ทางด้านวิชาการทั่วไป
- 2.2) ความรู้ทางด้านวิชาชีพ
- 2.3) ประสบการณ์และระดับความรู้
- 2.4) การฝึกอบรมในระหว่างประจำทางาน

ส่วน นพพงษ์ บุญจิตราคุศลย์ (2522 : 216-217) กล่าวว่า คุณลักษณะของ
ผู้บริหารที่ดีและจะปฏิบัติงาน ได้รับผลสำเร็จนั้น มีคุณสมบัติ 2 ประการคือ

1) คุณสมบัติเบื้องต้นของนักวิชาการ

- 1.1) มีสติปัญญาเฉลียวฉลาดมีไหวพริบ
- 1.2) สามารถในการวิเคราะห์
- 1.3) สามารถในการพิจารณาเหตุการณ์

- 1.4) มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้รอบรู้
- 1.5) จิตใจมั่นคง ไม่เอาแต่อารมณ์
- 1.6) มีบุคลิกลักษณะและความประพฤติส่วนตัวดี
- 1.7) มีคุณสมบัติของผู้นำ
- 2) คุณสมบัติในการปฏิบัติงาน
 - 2.1) ริเริ่มและมีความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ
 - 2.2) ใจกว้าง
 - 2.3) รู้จังหวะเวลา
 - 2.4) รู้ว่าจะ ไรรับค่าและ ไรรับค่า
 - 2.5) รับฟังและรู้จัก เลือกความเห็นที่
 - 2.6) หนัก เอาเบา
 - 2.7) หนักแน่นอดทน ไม่ห่อถอย
 - 2.8) สามารถในการสร้างสรรค์
 - 2.9) สามารถในการปรับปรุงงาน
 - 2.10) รู้จักพิจารณาหน้าอุปสรรค

ส่วน วิจิตร วรุตนากร และสุวิมล อีระกุล (2523 : 74-76) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 5 ด้านคือ

- 1) ความเป็นผู้นำ
- 2) ความรู้และประสบการณ์
- 3) มนุษย์สัมพันธ์
- 4) คุณธรรม
- 5) สุขภาพอนามัย

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์การที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยผู้บริหารเป็นแกนนำสำคัญ ซึ่งคุณสมบัติของผู้บริหารโรงเรียนที่สำคัญ ได้แก่

- 1) ด้านบุคลิกภาพ
- 2) ด้านคุณธรรม
- 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์
- 4) ด้านการเป็นผู้นำ
- 5) ด้านความรู้ความสามารถ
- 6) ด้านการปฏิบัติงาน
- 7) ด้านส่วนตัวและครอบครัว

3. การจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ

การอยู่ร่วมกันในสังคมปัจจุบัน ถ้าหากขาดการจัดระบบระเบียบข้อมก่อนให้เกิดปัญหา ดังที่ สุวิทย์ บุญช่วย (2525 : 29) กล่าวว่า การจัดการ หมายถึง วิธีการจัดระบบการทำงานทั้งหมดภายในองค์การรูบนี้ โดยจำแนกและกำหนดลักษณะของตำแหน่งงานวิธีปฏิบัติขอบเขตของอำนาจหน้าที่ และการประสานงานระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ ให้แน่นอนเพื่อให้การทำงานขององค์การดำเนิน ไปอย่างมีระเบียบแบบแผนสะดวกแก่การบริหารงาน

สำหรับธีรวุฒิ ประทุมพรรัตน์ และคณะ (2530 : 40) ให้คำจำกัดความว่า การจัดการ เป็นการกำหนดรูปแบบ โครงสร้างของอำนาจหน้าที่ในการทำงาน การแบ่งการทำงานออกเป็นหน่วยย่อย และประสานงานเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

อย่างไรก็ตามองค์ประกอบต่าง ๆ ของการจัดการย่อมมีความสำคัญยิ่ง ดังที่ สมบูรณ์ พรหมภาพ (2521 : 122) ได้สรุปไว้ดังนี้ คือ

- 1) การกำหนดหน้าที่ารงาน คือ การแสดงลักษณะสำคัญของงาน โดยแยกออกให้เห็นความแตกต่างกันของงานแต่ละอย่าง
- 2) การแบ่งการทำงาน คือ การแบ่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ร่วมงานแต่ละคน
- 3) การรวมและการกระจายอำนาจในการจัดการ ได้แก่ การมอบหมายอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการให้แก่หน่วยงานย่อยภายในองค์การ

- 4) หน่วยงานที่สำคัญขององค์การ ได้แก่ การกำหนดตำแหน่งของผู้ร่วมงานแบ่งออก เป็น 2 หน่วยคือ หน่วยงานหลัก หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่โดยตรงกับวัตถุประสงค์หลักขององค์การและ หน่วยงานที่ปรึกษา หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่เพื่อให้งานหลักสามารถปฏิบัติงานได้ผลดียิ่งขึ้น
- 5) การส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ หมายถึง การพิจารณาหาช่องทางให้การปฏิบัติงานภายในองค์การดำเนินไปโดยสะดวก รวดเร็ว เรียบร้อย รวดเร็ว
- 6) สายการบังคับบัญชา หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์กันตามลำดับชั้น ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละองค์การ
- 7) ช่วงการบังคับบัญชา คือ การกำหนดให้แน่นอนลงไปว่า ผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งมีขอบเขตของการรับผิดชอบในการบังคับบัญชามากน้อยกว้างขวาง เพียงใด
- 8) เอกภาพทางการบริหาร หมายถึง การจัดให้อำนาจควบคุมบังคับบัญชามารวมอยู่ที่ผู้หนึ่งใด หรือคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่ง โดยเด็ดขาด
- 9) อำนาจหน้าที่ เป็นสิทธิที่จะออกคำสั่งและมีอำนาจที่จะ ใ้มนำวให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม
- 10) การกำหนดความรับผิดชอบ คือ สิ่งที่เป็นสิทธิในการปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือพันธะผูกพันในการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จลุล่วงอันหมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์
- นอกจากนี้ ศิริวรรณ ลัญชานนท์ และ เจริญ โชไชย (2529 : 49) กล่าวว่า หลักการจกองค์การในสำนักงานทั่วไป สรุปได้ดังนี้คือ หลักการกำหนดวัตถุประสงค์ หลักของการมอบอำนาจหน้าที่ควบคู่กับความรับผิดชอบ หลักของการมีผู้บังคับบัญชาคนเดียว หรือมีเอกภาพในการบังคับบัญชา หลักการมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ หลักการกำหนดสายการบังคับบัญชา หลักของการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่บุคลากร และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การจัดแบ่งงานสำนักงานออกตามความเหมาะสม กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานหลัก (Line) และหน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) ซึ่งสอดคล้องกับ อีรวุฒิ ประพนธ์รัตน์ และคณะ (2530 : 44) ได้สรุปหลักการในการจัดองค์การไว้ดังนี้ การมีวัตถุประสงค์ การลดหลั่นในการบังคับบัญชา การมีเอกภาพในการบังคับบัญชา การมีขอบเขต

ในการบังคับบัญชา การมีการสื่อสาร การแบ่งงานกันทำตามความชำนาญ แบ่งตามหลักสายงานตรง สายงานช่วยและหน่วยช่วยงาน มีการประสานงาน และมีการให้อำนาจและความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การจัดองค์การ เป็นการจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตลอดถึงอำนาจหน้าที่ และทรัพยากรทางการบริหาร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การดำเนิน ไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่าง เป็นระบบและมีระเบียบ

ความรู้เกี่ยวกับ โรงเรียนสาธิตหัว ไผ่

โรงเรียนสาธิต หัวไผ่ เป็นของใหม่สำหรับประเทศไทย เพราะ ได้ตั้งขึ้นครั้งแรก เมื่อ พ.ศ. 2475 ชื่อว่า โรงเรียนประถมวัดหัวลำโพง แต่ในครั้งนั้น เรียก ได้ว่าเป็น โรงเรียนฝึกหัดสอน หรือฝึกหัดงานของแผนกวิชาครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ต่อมา ได้ย้ายมาตั้งอยู่สนามกีฬาแห่งชาติ และได้เปลี่ยนชื่อใหม่ว่า โรงเรียนหอวัง อาจารย์ใหญ่คือ หม่อมหลวง ปิ่น มาลากุล โรงเรียนนี้ทำหน้าที่เป็น โรงเรียนฝึกหัดของแผนกฝึกหัดครูชั้นประถมศึกษาครูมัธยมในคณะอักษรศาสตร์และวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โรงเรียนหอวัง ได้ทำหน้าที่ของโรงเรียนสาธิต จนถึงปี พ.ศ. 2487 จึง ได้ล้มเลิก ไป ต่อมากรมฝึกหัดครู ได้จัดตั้ง โรงเรียนสาธิตเป็นแห่งแรก คือโรงเรียนสาธิตปทุมวัน เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2496 ปัจจุบันคือโรงเรียนมัธยมสาธิตปทุมวันขึ้นกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒปทุมวัน จากนั้นก็ได้เปิดโรงเรียนประถมสาธิตประสานมิตร ของวิทยาลัยวิชาการศึกษาชั้นในปี พ.ศ. 2499 และต่อมาในปีเดียวกันนั้นเองก็ได้เปิดโรงเรียนมัธยมสาธิตประสานมิตรขึ้นด้วย (จรินทร์ นาคศรีอารณ์, 2519 : 14) ส่วนคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ตั้ง โรงเรียนสาธิตแทนโรงเรียนหอวังที่ถูกล้มเลิก ไปใหม่เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน พ.ศ. 2501 ให้ชื่อว่า โรงเรียนสาธิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ชูชัย รัตนวิทย์ไพพงษ์, 2527 : 13) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ปี พ.ศ. 2511 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปี พ.ศ. 2512 และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น ปี พ.ศ. 2513 (บรรจง พำรุ่งสว่าง, 2534 : 5) ต่อมาใน พ.ศ. 2514 ก็ได้ก่อตั้งโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยทำการสอนใน

ระดับประถมก่อนแล้วจึงขยาย ไปถึงระดับมัธยมศึกษา และในปี พ.ศ. 2517 ก็ตั้ง โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง (ชูชัย รัตนวิญญูพงษ์, 2527 : 13)

โรงเรียนสาธิต เป็น โรงเรียนที่มีลักษณะบางอย่างต่าง ไปจาก โรงเรียนทั่วไป คำว่า "สาธิต" หมายถึง สำเร็จ เรียบร้อยแล้ว หรือถ้าเป็นคำนามก็หมายถึง การให้รู้ โดยการแสดง หรือทำให้ดู ซึ่งตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Demonstration (เบ็ลิ่ง ณ นคร, 2518 : 476) ซึ่งสอดคล้องกับ ไสว เลี่ยมแก้ว (ม.ป.ป. : 1 อ้างอิงมาจาก Carter V. Good, 1973) ว่า โรงเรียนสาธิตใช้ภาษาอังกฤษว่า "Demonstration School" ซึ่งหมายถึง โรงเรียนที่จัดขึ้นมาเพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่ โรงเรียนอื่น ๆ ด้านการเรียนการสอน และเป็น แหล่งแสดงวิธีสอน เทคนิคการสอน การทดลองวิธีสอน หรือการฝึกสอน

โรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ซึ่งขึ้นกับ คณะครุศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ ปัจจุบันมี 10 แห่งคือ

- 1) โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- 2) โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- 3) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง
- 4) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร
- 5) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒปทุมวัน
- 6) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- 7) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น
- 8) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- 9) โรงเรียนสาธิตพิบูลบำเพ็ญมหาวิทยาลัยบูรพา
- 10) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การจัดตั้ง โรงเรียนสาธิตแต่ละแห่งย่อมมีวัตถุประสงค์ เป็น ไปตามนโยบายของแต่ละ มหาวิทยาลัย และ/หรือ คณะครุศาสตร์หรือคณะศึกษาศาสตร์ แต่เมื่อพิจารณาอย่างละเอียดจะพบว่า มีวัตถุประสงค์ที่คล้ายคลึงกัน 3 ประการ ดังนี้คือ

- 1) เพื่อเป็นสถานที่ฝึกสอนหรือ เป็นห้องปฏิบัติการของนักศึกษา คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

- 2) เพื่อเป็นแหล่ง วิจัย ทดลอง ค้นคว้า ทางการศึกษา
- 3) เพื่อเป็นแหล่งสาธิตและ เผยแพร่ผลงานให้แก่สถาบันอื่น ๆ

ยกเว้น โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ระบุเพิ่มเติมว่าเพื่อเป็นสวัสดิการ
การศึกษาสำหรับบุคลากรประจำจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ประวัติความเป็นมา สภาพปัจจุบัน และการบริหารงานของ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์**

1. ประวัติความเป็นมาและสภาพปัจจุบัน

โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นหน่วยงานสังกัดคณะศึกษาศาสตร์
มีฐานะเทียบเท่าภาควิชา ตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี วันที่ 5 ธันวาคม 2511 แห่ง
พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2511 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา
เล่มที่ 85 ตอนที่ 120 วันที่ 31 ธันวาคม 2511 (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
คณะศึกษาศาสตร์, 2521 : 3) วัตถุประสงค์ในการก่อตั้ง โรงเรียนสาธิตฯ ครั้งแรก ดังที่
ศาสตราจารย์ ดร.สทวงศ์ มงคลสุข ได้เขียนไว้ว่า "โรงเรียนสาธิตของคณะศึกษาศาสตร์
จะมีส่วนอย่างสำคัญยิ่ง ในการนำความเจริญทางการศึกษา วัฒนธรรม มาสู่พี่น้องชาวไทยในจังหวัด
ภาคใต้ โรงเรียนสาธิตสามารถจะรับเด็กนักเรียน ได้ตั้งแต่ชั้นเล็ก ๆ จนถึงชั้นมัธยมศึกษา
ม.ศ.5 ซึ่งการทำเช่นนี้เท่ากับเป็นการช่วยยกระดับการศึกษาชั้น ม.ศ.4-5 ในจังหวัดภาคใต้
ให้สูงขึ้นไปในตัวด้วย นักเรียนในจังหวัดภาคใต้แทนที่จะเดินทางไปศึกษา ม.ศ.4-5 ที่
กรุงเทพฯ ก็อาจจะ ไปศึกษาต่อที่โรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้"

(สมาคมศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ม.ป.ป.) และคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์ กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง โรงเรียนสาธิตฯ ตามโครงการจัดตั้งดังต่อไปนี้

- 1) เพื่อเป็นอุปกรณ์การสอนวิชาการศึกษาแก่นิสิตคณะศึกษาศาสตร์
- 2) เพื่อเป็นสถานศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อหาความรู้ และแนวปฏิบัติที่จะปรับปรุง
การศึกษาให้ได้ผลยิ่งขึ้น

3) เพื่อเป็นแหล่งวิชาการ ในด้านการบริหารและวิชาการแก่โรงเรียนต่าง ๆ ในภูมิภาค

4) เพื่อแบ่งภาระการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาและแก้ปัญหาทางสังคมและวัฒนธรรมของภูมิภาค (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ คณะศึกษาศาสตร์, ม.ป.ป. : 10)

ปัจจุบัน บริษัทฯ และวัตถุประสงค์ของ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เปลี่ยนแปลง ไปโดยมีบริษัทฯ "วิชาการ เป็นแก่นหา กิจกรรมช่วยเสริม" และมีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1) เพื่อทดลองและวิจัยระบบการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษา
2) เพื่อส่งเสริมความรู้ความสามารถด้านวิชาการ เพื่อให้นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนชั้นสูงต่อไป

3) เพื่อจัด โรงเรียนระดับมัธยม ให้เป็นแบบอย่างแก่ชุมชนและสังคม ในด้านความก้าวหน้าทางวิชาการ

4) เพื่อเป็นที่ปฏิบัติงานด้านการสอนของอาจารย์และนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์
5) เพื่ออบรมให้นักเรียนมีจรรยาบรรณที่ดี เพื่อเป็นพลเมืองดีของชาติต่อไป
6) เพื่อเป็นแหล่งอบรมและส่งเสริมให้นักเรียนมีสุขภาพดี กล้าแสดงออก มีความคิดริเริ่มในแนวทางที่ถูกต้อง (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กองแผนงาน, 2534 : 1)

โรงเรียนสาธิตฯ ได้ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ.2512 หลังจากการดำเนินงานของคณะศึกษาศาสตร์ 1 ปี โดยมีนโยบายเริ่มแรก เพื่อเปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สำหรับนักเรียนในท้องถิ่นภาคใต้ เพื่อให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของคณะศึกษาศาสตร์ ที่จะผลิตครูเพื่อสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ทั้งนี้มุ่งหวัง เตรียมการให้โรงเรียนเป็นที่ฝึกทดลองสอนของนักศึกษาศาสตร์ ในปีแรกนี้ได้รับนักเรียนชั้น ม.ศ.4 แผนกวิทยาศาสตร์ และศิลปะ อย่างละ 1 ห้องเรียน ชั้นละประมาณ 25 คน โดยมีอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ทำการสอน (ยังไม่มีนักศึกษาฝึกสอน เพราะมีแต่นักศึกษาระดับปีที่ 1, 2 เท่านั้น) การจัดการเรียนการสอนในระยะเริ่มแรกใช้หลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2503 คณะอาจารย์ที่สอนนักเรียนสาธิต ได้เตรียมทดลองและฝึกฝนเพื่อหาแนวทางสอนวิชาการศึกษาดัง ๆ ให้แก่นักศึกษาต่อไป จะเห็นว่าในระยะแรกนี้ โรงเรียนสาธิตฯ เป็นห้องทดลองของคณะอาจารย์เท่านั้น

ในปีการศึกษา 2513 จึงมีนักเรียนครบชั้นทั้งชั้น ม.ศ.4 และ ม.ศ.5 รวมเป็น 4 ห้องเรียน เนื่องจากขณะนั้นโรงเรียนสาธิตฯ มีแต่ชั้นเรียนในระดับ ม.ศ.ปลาย จึงทำให้ดูเหมือนหนึ่งว่าเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาไม่สมบูรณ์แบบ คล้ายกับเป็นโรงเรียนเตรียมอุดมภาคใต้ ให้นักเรียนมาเรียน 2 ปี แล้วจัดการเรียนการสอนเพื่อมุ่งให้ศึกษาต่อในชั้นอุดมศึกษา อย่างไรก็ตาม ไรก็ตาม โรงเรียนสาธิตฯยังเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของประชาชนภาคใต้ โดยเฉพาะในเขตจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ถึงกระนั้นก็ตามโรงเรียนมิได้ขยายรับจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้นมากเท่าใดนัก เป็นเพราะข้อจำกัดงบประมาณของคณะศึกษาศาสตร์ เนื่องจากโรงเรียนสาธิตฯ มีฐานะเทียบเท่า ภาควิชาหนึ่งในคณะศึกษาศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์ จัดรูปการบริหารงานตามความในพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ กล่าวคือการบริหารงานของคณะอยู่ในความรับผิดชอบของคณบดี โดยมีรองคณบดี เป็นผู้ช่วย คณะแบ่งส่วนราชการออกเป็นสำนักงานเลขานุการคณะ และภาควิชา แต่ละภาควิชาจะมีหัวหน้าภาควิชาเป็นผู้รับผิดชอบงานของภาควิชา นั้น ๆ และมีรองหัวหน้าภาควิชาเป็นผู้ช่วย นอกจากนี้คณะอาจแบ่งส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการนั้นเป็นผู้รับผิดชอบ เช่น โรงเรียนสาธิตฯ เป็นหน่วยงานของคณะที่มีฐานะเทียบเท่า ภาควิชา โดยมีผู้อำนวยการเป็นผู้รับผิดชอบงานของโรงเรียน

คณะศึกษาศาสตร์แบ่งส่วนราชการดังนี้

- 1) สำนักงานเลขานุการคณะ
- 2) ภาควิชาการศึกษา
- 3) ภาควิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป
- 4) ภาควิชาคหกรรมศาสตร์
- 5) ภาควิชาพลศึกษา
- 6) โรงเรียนสาธิต

ในปี พ.ศ. 2518 คณะศึกษาศาสตร์ได้จัดทำโครงการพิเศษเฉพาะกิจ เพื่อทดลองรับ นักเรียนทั้งปชั้น ม.ศ.3 จาก โรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม เข้าเรียนชั้น ม.ศ.4 แนวสัณะ วิชาเลือกภาษาอาหรับ ซึ่งเป็นปีแรกที่ กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงและใช้ หลักสูตรใหม่ชั้น ม.ศ.ปลาย ในปัจจุบันนี้ชั้นเรียนมาก รวม 8 ชั้น การจัดการเรียนการสอนตาม

หลักสูตรเก่า วัตถุประสงค์โดยกระทรวงศึกษาธิการ และตัดสินได้ตก เป็นรายวิชาใช้ระดับคะแนน

4, 3, 2, 1, 0 โรงเรียนเป็นผู้ออกข้อสอบและประเมินผลเอง เป็นอิสระ

ในปีการศึกษา 2519 โรงเรียนได้ทำโครงการขยายชั้นเรียน เปิดรับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น คือ ม.ศ.1 เป็นปีแรก 2 ห้องเรียน เพื่อจะได้เป็นที่ศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิจัยทางการศึกษาของคณะครูอาจารย์ประจำโรงเรียนสาธิต คณะศึกษาศาสตร์ และคณะมนุษยศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ ในการรับนักเรียนใหม่ชั้น ม.ศ.1 ปฏิบัติดังนี้

รับเฉพาะนักเรียนที่จบชั้น ป.7 ซึ่งเกิดในปี พ.ศ. 2505 และ 2507 เท่านั้น โดยกลุ่มที่หนึ่ง ไม่ต้องสอบคัดเลือก ใช้วิธีจับสลาก โดยแยกเพศ ตาม พ.ศ. เกิดดังนี้

นักเรียนชายที่เกิดในปี พ.ศ. 2505, 2506, 2507 พ.ศ.ละ 5 คน รวม 15 คน

นักเรียนหญิงที่เกิดในปี พ.ศ. 2505, 2506, 2507 พ.ศ.ละ 5 คน รวม 15 คน

นักเรียนกลุ่มนี้รวมจำนวน 30 คน เป็นกลุ่มทดลอง โดยโรงเรียนต้องการศึกษาว่านักเรียนที่จบชั้น ป.7 สามารถจะเรียนต่อจบชั้นประโยคมัธยมศึกษาตอนต้น ได้ทุกคนหรือไม่ เพียงใด ผู้ที่จับสลาก ไม่ได้ โรงเรียนได้จัดสอบข้อเขียน วิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทย กับความรู้รอบตัวทางด้านสังคมศึกษา เพื่อคัดเลือก เป็นกลุ่มทดลอง เปรียบเทียบอีกจำนวน 35 คน

ในช่วงระยะ พ.ศ. 2518-2520 กระทรวงศึกษาธิการ ได้ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตรวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ โรงเรียนได้จัดการเรียนการสอนให้ตรงตามแนวของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อเป็นที่สังเกต ศึกษา และทดลองสอนของนักศึกษาในคณะศึกษาศาสตร์ (นักศึกษารุ่นแรกที่ได้ทดลองและฝึกสอนในโรงเรียนสาธิต ในปีการศึกษา 2515)

ใน พ.ศ. 2521 เป็นปีแรกที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศเปลี่ยนแปลง และใช้หลักสูตรใหม่ ในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ทางโรงเรียนจึงรับนักเรียนนอก โครงการอีก 1 ห้องเรียน คือชั้น ม.1 (รับผู้จบชั้น ป.6) เพื่อทดลองใช้และศึกษาหลักสูตร เป็นแนวทางให้นักศึกษาได้ฝึก และทดลองสอนต่อไป โดยโรงเรียนเลือกวิชากลุ่มอาชีพการงานในสาขาเกษตรกรรม และ คหกรรมศาสตร์ ส่วนวิชาสามัญคดีให้เรียนวิชาภาษาอังกฤษ

ในปีการศึกษา 2523 โรงเรียนได้รับนักเรียนชาย-หญิง ที่จบชั้น ม.ศ.3 จากโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม (ปอเนาะ) เข้าเรียนในชั้น ม.ศ.4 แนวศิลปะ โดยวิธี

สอบคัดเลือก จำนวน 1 ห้องเรียน (20 คน) ซึ่งเป็นโครงการพิเศษของคณะศึกษาศาสตร์ที่มอบให้โรงเรียนสาธิตฯ ดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบายการปรับปรุงโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม

ปี พ.ศ. 2524 เป็นปีแรกที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศใช้หลักสูตรใหม่ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.4, 5, 6) โรงเรียนจึงจัดโครงการทดลองเปิดสอนโดยเลื่อนชั้นนักเรียน ม.3 เดิมที่ประสงค์จะศึกษาต่อตามแผนการเรียนที่โรงเรียนเปิดสอน ดังนั้น ในปีการศึกษา 2524 โรงเรียนสาธิตฯ เปิดสอน 3 หลักสูตร ดังนี้

- 1) หลักสูตร ม.ศ.ปลาย (ม.ศ.4-5) ของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2518
- 2) หลักสูตร ม.ศ.ปลาย (ม.ศ.4-5-6) ของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2524
- 3) หลักสูตร ม.ต้น (ม.1-2-3) ของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2521

(โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2527 : 1-4)

ในปีการศึกษา 2526 โรงเรียนสาธิตฯ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการ โดยการประสานงานของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ให้ขยายโครงการ เพื่อรับนักเรียนจาก โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เข้าศึกษาต่อในโรงเรียนสาธิตฯ ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายแนววิทยาศาสตร์ และแนวศิลปศาสตร์ อย่างละ 1 กลุ่ม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้นักเรียน ไทยมุสลิม ได้ศึกษา ในชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย และมีโอกาสเข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษามากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการกระตุ้นให้โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของตน ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับนโยบายปรับปรุงโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามและในปีเดียวกันนี้ทางโรงเรียนยังได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการ ให้ขยายโครงการ เพื่อรับนักเรียน ไทยมุสลิมจาก โรงเรียนมัธยมสามัญทั่วไปใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เข้าศึกษาต่อในโรงเรียนสาธิตฯ ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายแนววิทยาศาสตร์ และศิลปศาสตร์อย่างละ 1 กลุ่มอีกด้วย (โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2534 : 1)

สำหรับปัจจุบันปี พ.ศ. 2534 โรงเรียน ได้เปิดสอนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ดังนี้ (ม.1) 2 ห้องเรียน (ม.2) 2 ห้องเรียน (ม.3) 2 ห้องเรียน นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.4) 5 ห้องเรียน (ม.5) 5 ห้องเรียน และ (ม.6) 5 ห้องเรียน ให้แผนการเรียน

ตามหลักสูตรฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533 สำหรับนักเรียนชั้น ม.1 และ ม.4 ส่วนนักเรียนชั้น ม.2, 3, 5 และ 6 ยังคงใช้หลักสูตรเดิม

นโยบายหลักที่สำคัญของ โรงเรียนสาธิตฯ ประการหนึ่งคือ การสนองนโยบายของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในด้านการผลิตครูระดับปริญญาตรี ซึ่งจะต้องใช้ โรงเรียนและนักเรียนเป็นที่ทดลองวิธีสอนแบบต่าง ๆ ทดลองการจัดการหลักสูตรวิจัยการศึกษา และพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน ตลอดจนเป็นที่ทำการฝึกสอนของนักศึกษาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2534 : 2)

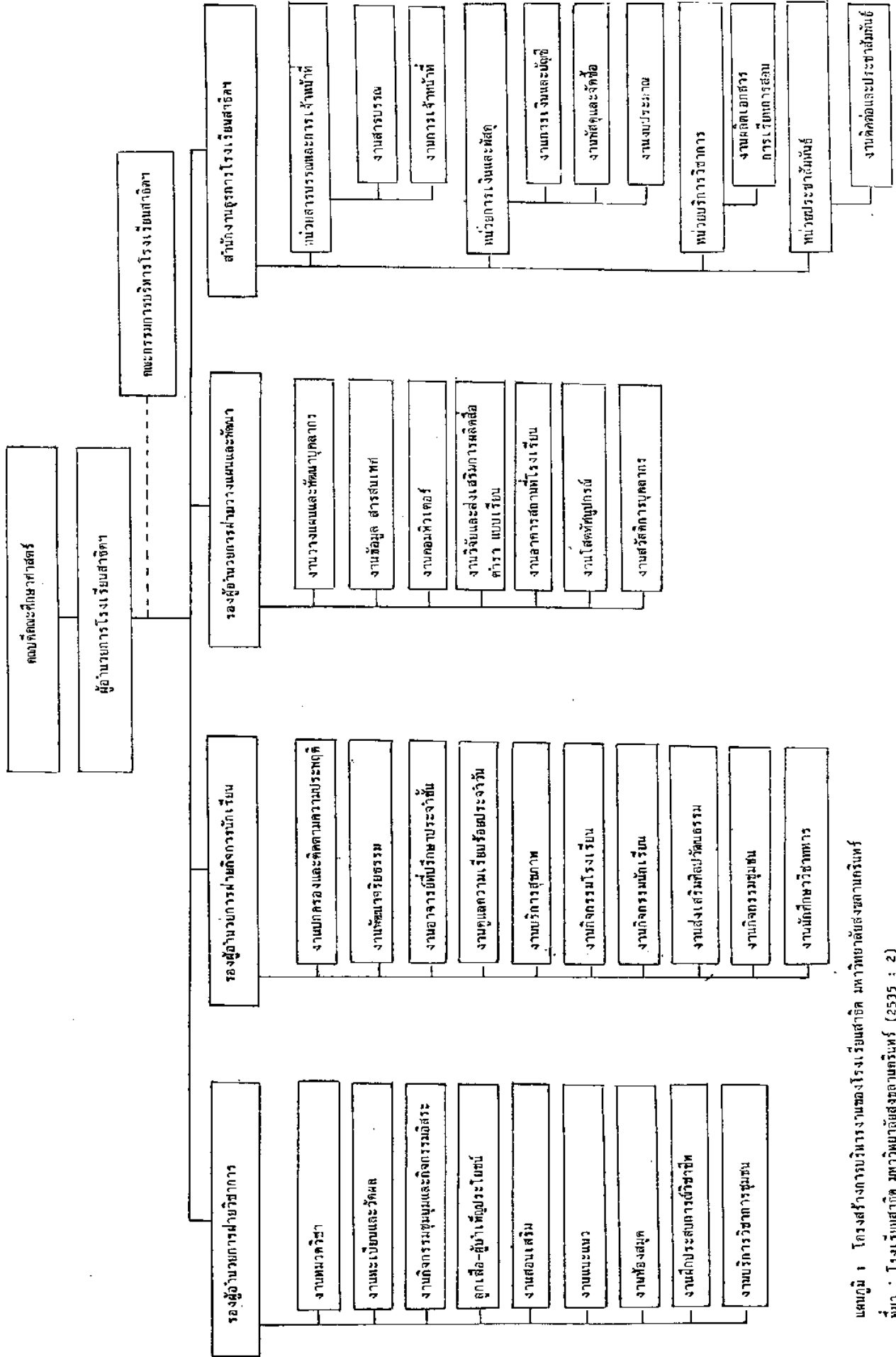
โรงเรียนสาธิตฯ ทาการสอนและประเมินผลตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการทั้ง ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย และได้เริ่มใช้หลักสูตรใหม่ฉบับปรับปรุงปี 2533 ทั้งระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ในปีการศึกษา 2534 ทั้งนี้ยังคงเน้น การเรียนการสอนในแนววิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ แนวการเรียนภาษาอังกฤษ-คณิตศาสตร์ และ แนวการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ-ฝรั่งเศส และได้เปิดวิชาเลือกต่าง ๆ ให้นักเรียนเลือกตาม ความถนัดและสนใจทางด้านเกษตรกรรม คหกรรมและพาณิชยกรรม (โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2534 : 2)

2. การบริหารงานของ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ดังที่กล่าวไว้ในตอนต้นแล้วว่า โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นหน่วยงานหนึ่งสังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มีฐานะเทียบเท่าภาควิชา โดยมีผู้อำนวยการเป็นผู้บริหารงานสูงสุดภายในโรงเรียน ดังนั้น การบริหารงานย่อมต้องอยู่ในบังคับบัญชาของ คณบดี โดยขึ้นตรงต่อคณบดี ปัจจุบัน โรงเรียนสาธิตฯ ได้แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่ายคือ

- 1) ฝ่ายวิชาการ
- 2) ฝ่ายกิจการนักเรียน
- 3) ฝ่ายวางแผนและพัฒนา
- 4) ฝ่ายธุรการ

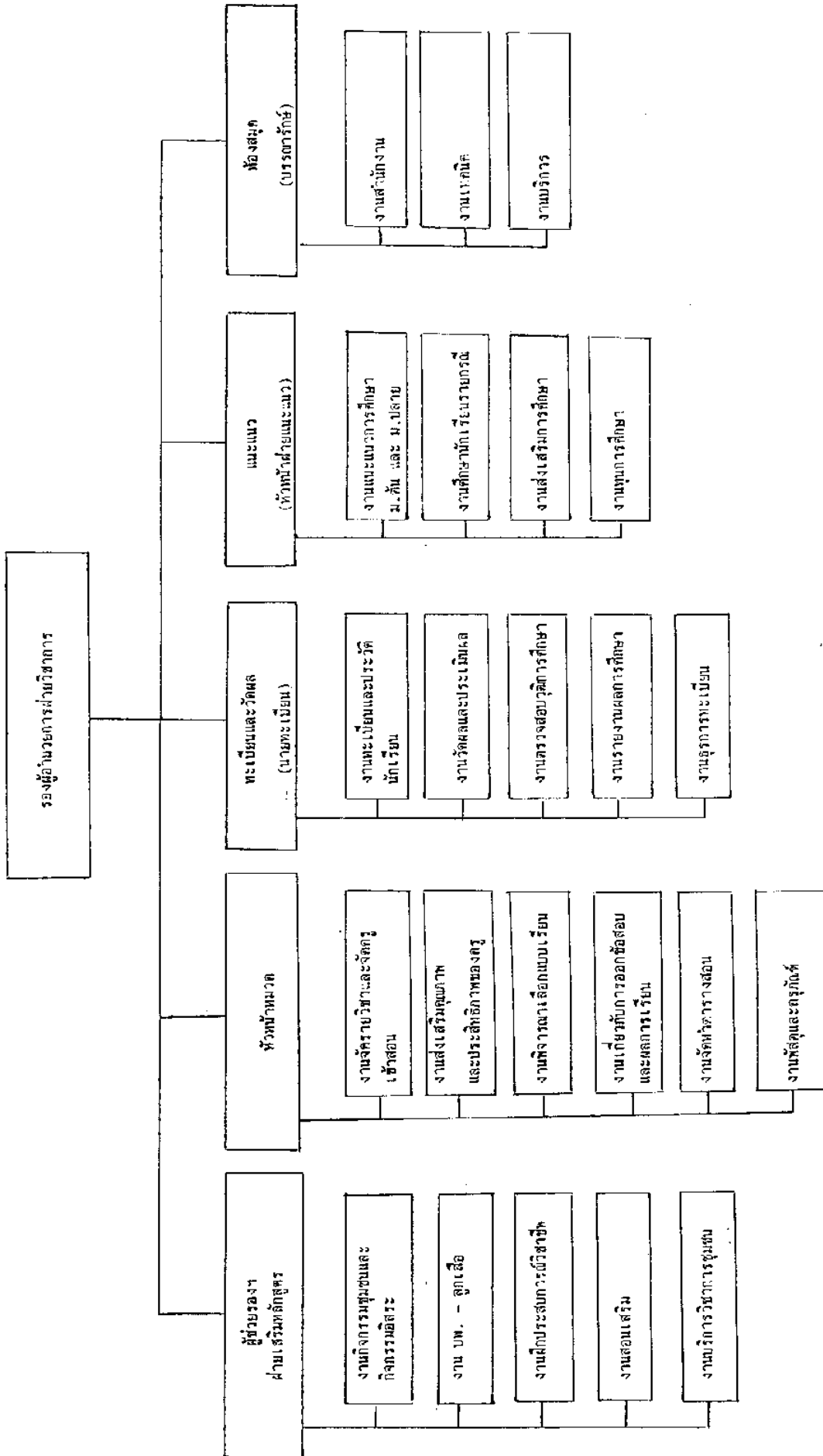
ซึ่งการดำเนินงานมีรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ รองผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักเรียนรองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา และหัวหน้างานธุรการโรงเรียน เป็นผู้ช่วย ค้ำรายละเอียดในแผนภูมิ 1



แนบภูมิ : โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
 ที่มา : โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2535 : 2)

จากแผนภูมิ 1 แสดง โครงสร้างการบริหารงานของ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์ ซึ่งประกอบด้วยคณบดีคณะศึกษาศาสตร์เป็นผู้บังคับบัญชา ผู้อำนวยการชั้นตรงต่อ
คณบดีและมีรองผู้อำนวยการอีก 3 ฝ่ายคือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายกิจการนักเรียน และฝ่ายวางแผน
และพัฒนา อีกทั้งมีสำนักงานธุรการ โรงเรียนสาธิตฯ ในการบริหารงานมีคณะกรรมการบริหาร
โรงเรียนเป็นที่ปรึกษา

สำหรับฝ่ายวิชาการ มีรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการดูแลรับผิดชอบ ในฝ่ายนี้ยัง
แยกเป็นงานต่าง ๆ ดังรายละเอียดในแผนภูมิ 2



แผนภูมิ 2 โครงสร้างการบริหารงานของรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
ที่มา : โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2535 : 3)

จากแผนภูมิ 2 แสดง โครงสร้างการบริหารงานของรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการฝ่าย เสริมหลักสูตร หัวหน้าหมวดวิชา นายทะเบียน หัวหน้าฝ่ายแนะแนว บรรณารักษ์ ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอันมีภาระหน้าที่ ดังต่อไปนี้

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ควบคุม ดูแล ประสานงานและ รับผิดชอบงานที่ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ฝ่ายเสริมหลักสูตร หัวหน้าหมวด นายทะเบียน หัวหน้าฝ่ายแนะแนว และบรรณารักษ์ปฏิบัติ เป็นกรรมการบริหาร โรงเรียน โดยตำแหน่ง ฯลฯ

ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการฝ่ายเสริมหลักสูตร มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานกิจกรรมชุมนุมและกิจกรรมอิสระ กิจกรรมลูกเสือและผู้นำเพื่อประโยชน์ งานฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ ฯลฯ

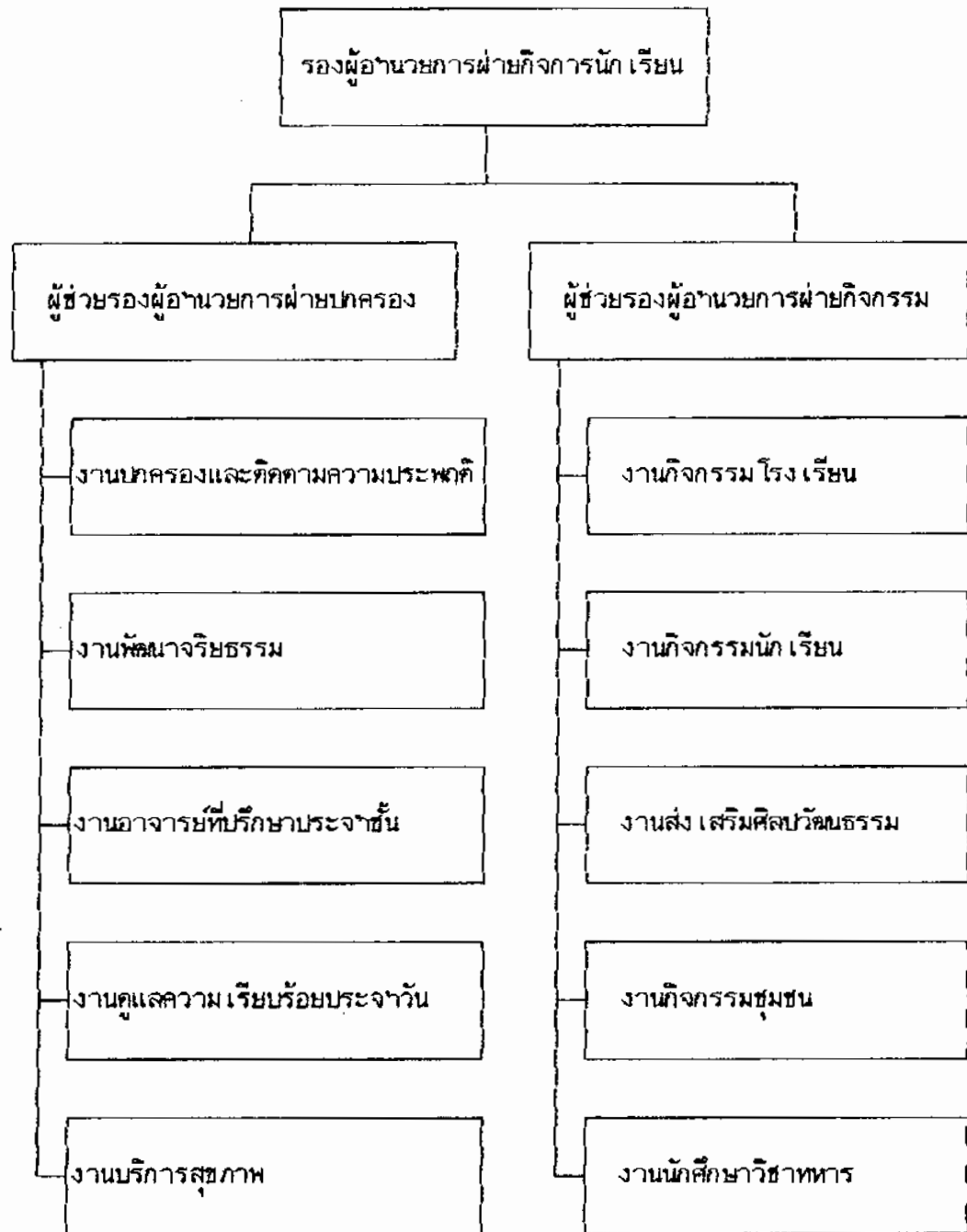
หัวหน้าหมวดวิชา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานค้ำจุนจรรยาวิชาและจัดครูเข้าสอน งานส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพของครู งานจัดทำตารางสอน ฯลฯ

นายทะเบียน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานทะเบียนและประวัตินักเรียน งานวัดผลและ ประเมินผล งานรายงานผลการศึกษา ฯลฯ

หัวหน้าฝ่ายแนะแนว มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานแนะแนวการศึกษานักเรียนสำคัญ งานส่งเสริมการศึกษา ฯลฯ

บรรณารักษ์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานบริการ เทคนิค สำนักงาน ที่เกี่ยวข้องกับ งานห้องสมุด โรงเรียน ฯลฯ

สำหรับฝ่ายกิจการนักเรียน มีรองผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักเรียนรับผิดชอบ ในฝ่ายนี้ ยังแยกเป็นงานต่าง ๆ ดังรายละเอียดในแผนภูมิ 3



แผนภูมิ 3 โครงสร้างการบริหารงานของรองผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักเรียน

ที่มา : โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2535 : 4)

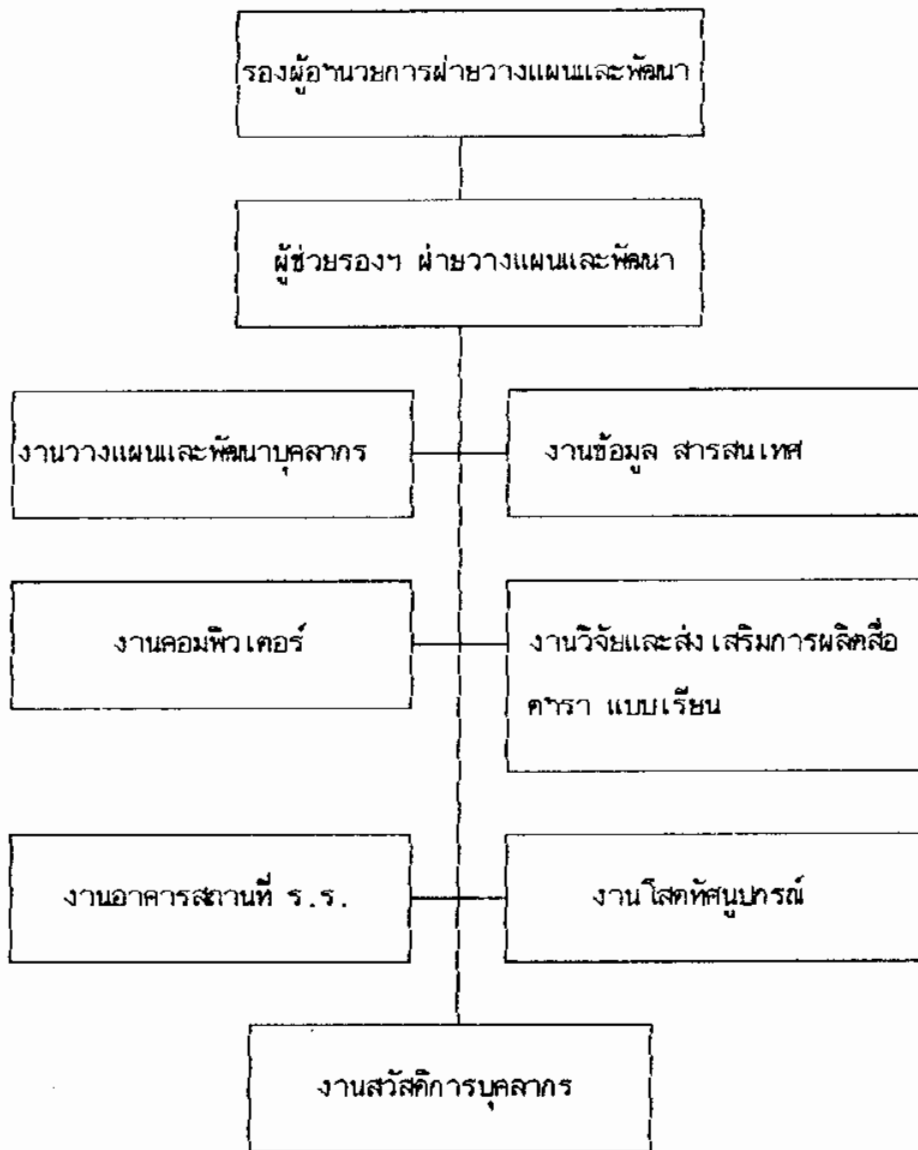
จากแผนภูมิ 3 แสดง โครงสร้างการบริหารงานของรองผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักเรียน ซึ่งแบ่ง เป็นผู้ช่วยรองผู้อำนวยการ 2 ฝ่ายคือ ฝ่ายปกครอง และฝ่ายกิจกรรม แต่ละฝ่ายขึ้นตรงต่อรองผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักเรียน มีรายละเอียดภาระหน้าที่ดังต่อไปนี้

รองผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักเรียน มีหน้าที่ความรับผิดชอบคือ ควบคุมดูแลและรับผิดชอบงานที่ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการฝ่ายปกครองและฝ่ายกิจกรรมจัดทำ วางแผนควบคุมประสานงานด้านกิจการนักเรียน เป็นกรรมการบริหาร โรงเรียน โดยตำแหน่ง ฯลฯ

ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการฝ่ายกิจการฝ่ายปกครอง รับผิดชอบงานปกครองและติดตามความประพฤตินักเรียน งานดูแลความเรียบร้อยประจำวัน งานอาจารย์ที่ปรึกษาประจำชั้น ฯลฯ

ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการฝ่ายกิจการฝ่ายกิจกรรม รับผิดชอบงานกิจกรรม โรงเรียน กิจการนักเรียน งานนักศึกษาวิชาทหาร ฯลฯ

สำหรับฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีรองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาดูแลรับผิดชอบในฝ่ายยังแยก เป็นงานต่าง ๆ ดังรายละเอียดในแผนภูมิ 4



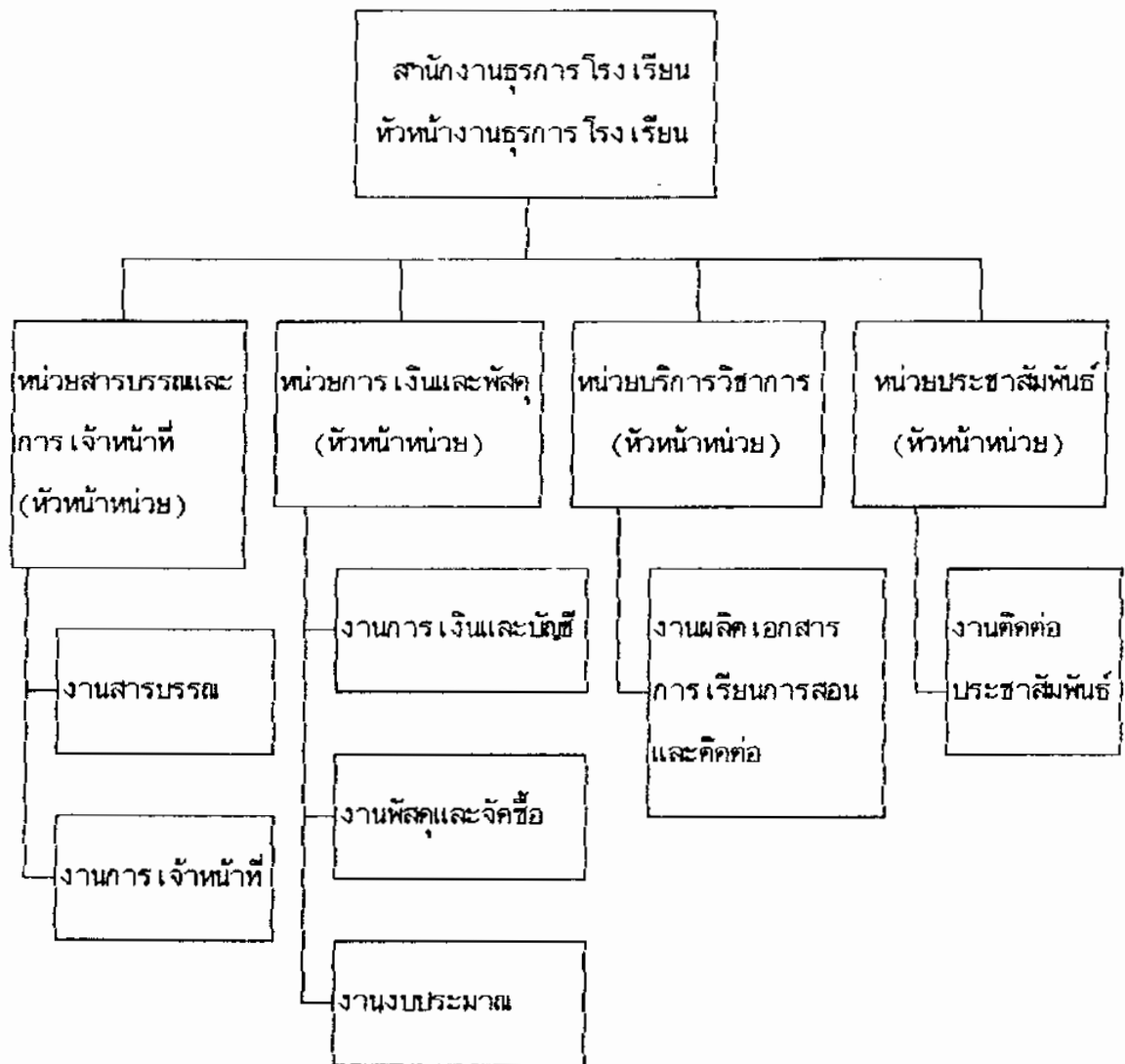
แผนภูมิ 4 โครงสร้างการบริหารงานของรองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา
ที่มา : โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2535 : 5)

จากแผนภูมิ 4 แสดง โครงสร้างการบริหารงานของรองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผน และพัฒนา โดยมีผู้ช่วยรองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ซึ่งมีการหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ควบคุมดูแลและรับผิดชอบงานที่ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนาจัดทำ และดำเนินงานร่วมกับผู้ช่วยรองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา วางแผนควบคุมและประสานงานเกี่ยวกับการขอตั้งงบประมาณ เป็นกรรมการบริหารงานโรงเรียนโดยคานแห่ง ฯลฯ

ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ระบบงานข้อมูล สารสนเทศ งานคอมพิวเตอร์ งานโสตทัศนูปกรณ์ ฯลฯ

สำหรับฝ่ายธุรการ มีหัวหน้างานธุรการ โรงเรียนดูแลรับผิดชอบ ในฝ่ายนี้ยังแบ่ง เป็นงานต่าง ๆ ดังรายละเอียดในแผนภูมิ 5



แผนภูมิ 5 โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานอำนวยการ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์

ที่มา : โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2535 : 17)

จากแผนภูมิ 5 แสดงโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานธุรการโรงเรียนสาธิตฯ โดยมีหัวหน้างานธุรการโรงเรียน รับผิดชอบดูแลงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ หน่วยสารบรรณและการเจ้าหน้าที่ หน่วยการเงินและพัสดุ หน่วยบริการวิชาการ และหน่วยประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

หัวหน้างานธุรการโรงเรียน มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ ควบคุมดูแล ตรวจสอบงานสารบรรณและการเจ้าหน้าที่ งานการเงินและพัสดุ งานบริการวิชาการ และงานประชาสัมพันธ์ คัดกรองประสานงานและอำนวยความสะดวกในงานต่าง ๆ ให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ของงานบริการและธุรการ เป็นคณะกรรมการบริหารโรงเรียนโดยตำแหน่ง ฯลฯ

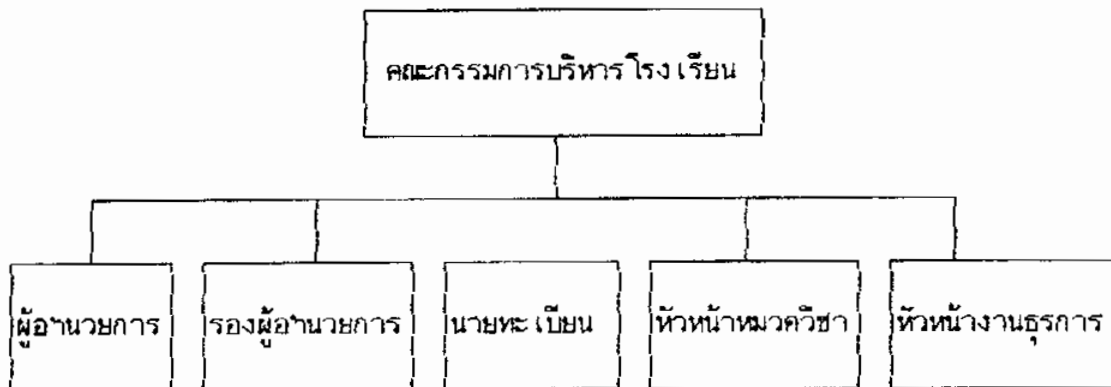
หน่วยสารบรรณและการเจ้าหน้าที่ รับผิดชอบงานสารบรรณ งานการเจ้าหน้าที่ ฯลฯ

หน่วยการเงินและพัสดุ รับผิดชอบงานการเงินและบัญชี งานพัสดุและจัดซื้อ งานงบประมาณ ฯลฯ

หน่วยบริการวิชาการ รับผิดชอบงานผลิตเอกสารการเรียนการสอนและติดต่อต่าง ๆ ฯลฯ

หน่วยประชาสัมพันธ์ รับผิดชอบงานติดต่อและประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ของโรงเรียน ฯลฯ

สำหรับคณะกรรมการบริหารงานโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ นายทะเบียน หัวหน้าหมวดวิชาและหัวหน้างานธุรการ ดังรายละเอียดในแผนภูมิ 6



แผนภูมิ 6 โครงสร้างคณะกรรมการบริหารโรงเรียน

ที่มา : โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2535 : 6)

จากแผนภูมิ 6 แสดง โครงสร้างคณะกรรมการบริหารโรงเรียน โดยมีผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตฯ เป็นประธาน รองผู้อำนวยการทุกฝ่าย นายทะเบียน หัวหน้าหมวดวิชาทุกคนเป็นกรรมการ และหัวหน้างานธุรการเป็นกรรมการและเลขานุการ มีหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารเกี่ยวกับกิจการด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ปัญหาในการบริหารงานของโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ดังที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ คณะศึกษาศาสตร์ (2531 : 130-131) สรุปไว้ดังนี้

- 1) คณะศึกษาศาสตร์ไม่ได้ใช้ประโยชน์ของโรงเรียนสาธิตฯ ในลักษณะอื่น ๆ นอกจากใช้ฝึกสอน ยังขาดความชัดเจนในเรื่องของ "การสาธิต"
- 2) ยังขาดความชัดเจนที่เป็นข้อสรุปเกี่ยวกับการจัดการและการดำเนินการให้อาจารย์โรงเรียนสาธิตฯ มาสอนวิชาต่าง ๆ ในระดับคณะ ได้เป็นที่พอใจตรงกันทุกฝ่าย โดยเฉพาะระหว่างแผนกวิชากับโรงเรียนสาธิตฯ

3) อาจารย์โรงเรียนมีการะงานสอนนักเรียนมาก การเปิดโอกาสให้มาสอนในระดับคณะจึงเป็นอุปสรรค

4) มีความขัดแย้งกันระหว่างความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนสาธิตฯ ที่จะให้อาจารย์เป็นผู้สอนอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ทางคณะศึกษาศาสตร์ต้องการใช้โรงเรียนสาธิตฯ เป็นแหล่งฝึกสอน การฝึกสอนของนักศึกษาในสาขาของผู้ปกครอง และของนักเรียนขาดความเชื่อถือ

ปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นมาอย่างต่อเนื่องกระทั่งถึงปัจจุบัน ดังที่องแผนงาน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สรุปสาระสำคัญของปัญหาอุปสรรคจากการพบปะผู้บริหารโรงเรียนสาธิตฯ เมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2534 ณ วิทยาเขตปัตตานี ว่า โรงเรียนสาธิตฯ กำลังประสบปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับงานบุคลากรมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ งานวิชาการ งานอาคารสถานที่ งานการเงินธุรการ และทะเบียนตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) งานบุคลากร พบว่าภาระงานของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิตฯ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันมีมาก นอกจากงานสอนแล้วงานอื่น ๆ ได้แก่ งานเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาประจำชั้น อาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนงานชมรมทางวิชาการ อีกทั้งขาดแคลนบุคลากรทางด้านธุรการ การเงิน และทะเบียน

2) งานวิชาการ พบว่าขาดแคลนห้องปฏิบัติการวิชาคอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการทางภาษา จึงก่อให้เกิดปัญหาในการจัดการเรียนการสอน

3) งานอาคารสถานที่ พบว่าอาคารเรียนมีไม่เพียงพอ ตลอดจนห้องเรียนมีขนาดเล็ก ห้องพักอาจารย์และบุคลากรไม่เพียงพอ จึงก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กองแผนงาน, 2534 : 3-9)

สำหรับผลการวิจัยของ บรรจง ห้ารุ่งแสง (2534 : 95-103) สรุปปัญหาที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ไว้ดังนี้

- 1) ปัญหาเกี่ยวกับอุดมการณ์ หรือหลักการในการจัดตั้งโรงเรียนสาธิตฯ
- 2) ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานและการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ขาดแคลนทรัพยากรบุคคล ขาดงบประมาณ ขาดวัสดุ-อุปกรณ์ บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 3) ปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคณะศึกษาศาสตร์กับโรงเรียนสาธิตฯ

เทคนิคการวิจัยแบบเคลสฟาย (Delphi Technique)

เทคนิคการวิจัยแบบเคลสฟายที่แนะนำเสนอต่อไปนี้ เป็นเรื่องเกี่ยวกับ 1) หลักการและเหตุผลของ เทคนิคเคลสฟาย 2) ประวัติความเป็นมา 3) ความหมายของ เทคนิคเคลสฟาย 4) เทคนิคเคลสฟายกับปัญหาที่ควรวิจัย 5) ลักษณะทั่วไปของ เทคนิคเคลสฟายและกระบวนการวิจัยแบบเคลสฟาย 6) ผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยตามเทคนิคเคลสฟาย 7) สถิติที่ใช้ในการวิจัยแบบเคลสฟาย และ 8) ข้อดี-ข้อจำกัดของการวิจัยแบบเคลสฟาย ซึ่งจะประกอบด้วยรายละเอียดความสำคัญคือ

1. หลักการและเหตุผลของ เทคนิคเคลสฟาย

การคิดและตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งนั้น หากคิดคนเดียวแม้จะสะดวกรวดเร็ว แต่ข้อมูลที่ได้อาจจะไม่ถูกต้อง ไม่แน่นอน หรือไม่ครบถ้วน และบางครั้งอาจผิดพลาดแต่ถ้าร่วมกันคิดหลาย ๆ คน และหลาย ๆ ครั้ง ผลลัพธ์ที่ออกมาจะน่าเชื่อถือและถูกต้องมากกว่า ดังที่ สมบูรณ์ คັນยะ (2524 : 11-12) กล่าวไว้เช่นเดียวกันว่า "การพิจารณาผลสรุปหรือตัดสินใจในเรื่องใดก็ตาม ควรจะเป็นสิ่งที่มาจากการพิจารณาของกลุ่มบุคคลมากกว่าที่จะมาจากการตัดสินใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยเฉพาะ และกลุ่มบุคคลที่จะทำหน้าที่ในการพิจารณาเรื่องใด ๆ นั้น ควรจะเป็นผู้ที่มีความรู้ และ/หรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ มาเป็นอย่างดี จึงจะทำให้ผลการพิจารณาถูกต้องแน่นอนยิ่งขึ้น" ซึ่งสอดคล้องกับ ชุมจิตต์ แซ่ฉั่น (2532 : 101) ได้กล่าวไว้ว่า "การพิจารณาตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งมีความจำเป็นจะต้องอาศัยข้อมูล ที่ผ่านการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ ยิ่งหากการตัดสินใจเรื่องดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับการวางแผนหรือนโยบายสำคัญ ข้อมูลที่ได้มายังจำเป็นจะต้อง เป็นข้อพิจารณาจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ โดยตรง การระดมความคิดเพื่อหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจซึ่งจะเป็นข้อมูลเชิงอนาคต หากได้มาโดยวิธีการอันเป็นระบอบระเบียบจะช่วยให้ทราบข้อมูลอันน่าเชื่อถือ และเป็นแนวทางสร้างสรรค์ที่ดียิ่งขึ้นได้" ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึง ได้เกิดการวิจัยอนาคต (Future Research) มากมายหลายวิธี หนึ่งในวิธีที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย ได้แก่ การวิจัยแบบเทคนิคเคลสฟาย (Delphi Technique)

การที่กลุ่มบุคคลมารวมกัน เพื่อแสดงความคิดเห็น และสรุปเรื่องใดเรื่องหนึ่งนั้น ผลที่ได้ออกมาอาจจะมีได้มาจากความคิดของแต่ละบุคคลโดยตรง แต่อาจจะมาจากการรับฟังความคิดเห็น หรือคล้อยตามบุคคลอื่น ๆ ปัญหาที่เกิดขึ้นนี้มีวิธีการที่จะแก้ไขได้ ดังที่ สมบูรณ์ ตันยะ (2524 : 15-16) ได้เสนอไว้ว่า วิธีการที่ใช้กันมาแต่ดั้งเดิมในการหาความสอดคล้องกัน หรือหาข้อยุติของความคิดเห็นของกลุ่มบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็คือ การอภิปรายกลุ่มระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องและสรุปเป็นข้อตกลงร่วมกัน ซึ่งในวิธีการนี้มักจะมีการพยายามประนีประนอมระหว่างความคิดเห็นที่แตกต่างกัน การประนีประนอมนี้มักจะเกิดขึ้นภายใต้อิทธิพลขององค์ประกอบทางจิตวิทยาบางประการ เช่น อิทธิพลจากสมาชิกของกลุ่มที่มีตำแหน่งหน้าที่ หรือมีอำนาจสูงสุด หรือแม้แต่จากผู้ที่เสียงดังที่สุด และความไม่เต็มใจที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยต่อหน้าบุคคลอื่นของสมาชิกภายในกลุ่ม เป็นต้น ซึ่งทำให้ผลสรุปที่ได้จากการอภิปรายคลาดเคลื่อนไปจากที่ควรจะเป็นได้ เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เป็นกระบวนการที่พยายามเอาชนะองค์ประกอบเหล่านี้ โดยหลีกเลี่ยงการใช้วิธีการที่จะทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างบุคคล และหันมาใช้วิธีการที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ไม่จำเป็นต้องมาเผชิญหน้ากันรวมทั้ง ไม่มีการเปิดเผยรายชื่อตัวว่ามีบุคคลใดบ้างที่ได้รับเลือกมาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยครั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวสามารถป้องกันสมาชิกของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้พ้นจากการครอบงำทางความคิดจากสมาชิกของกลุ่มคนอื่น ๆ ได้ และยังเป็นวิธีการที่ทำให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนตัดสินใจได้อย่างอิสระ มีความรู้สึกที่ปลอดภัยถึงแม้ว่าจะมีความคิดที่ตรงข้ามกับบุคคลอื่นก็ตาม นอกจากนั้น ยังสามารถขจัดความรู้สึก ไขว้เขวที่อาจเกิดจากลักษณะบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลในการที่จะต้องเผชิญหน้ากันได้

2. ประวัติความเป็นมา

คำว่า "เดลฟาย" (Delphi) เป็นชื่อวิหารศักดิ์สิทธิ์สมัยกรีกโบราณ ซึ่งประชาชนนิยมไปขอคำทำนายอนาคต หรือเหตุการณ์สำคัญ ๆ (ชนิตา รักษ์พลเมือง, 2528 : 90) เทคนิคเดลฟายเริ่มขึ้นอย่างมีระบบในปี พ.ศ. 2495 โดยกองทัพอากาศอเมริกันใช้ในการศึกษาและวิจัยสิ่งต่าง ๆ แต่ได้ถูกบิดเป็นความลับมาตลอด เพิ่งได้รับการเปิดเผยครั้งแรกในปี พ.ศ. 2505 หลังจากทางกองทัพอากาศอเมริกันใช้มาแล้วถึง 10 ปี (เกษม บุณอ่อน, 2522 : 26) เทคนิคนี้ได้รับการเปิดเผยเป็นครั้งแรก โดยโอลาฟ เฮลเมอร์ (Olaf Helmer) และนอร์แมน

(Norman Dalkey) นักวิจัยของบริษัทแรนด์ (RAND Corporation) ได้พัฒนาเทคนิคเดลฟาย มาใช้และเขียนบทความเรื่อง "An Experimental Application of the Delphi Method to the Use of Experts" ตีพิมพ์ในวารสาร Management Science ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 เดือนเมษายน 2506 อันเป็นการกระจายเรื่องราวเกี่ยวกับเทคนิคเดลฟายออกไปอย่างกว้างขวาง และได้รับความนิยมน้อย่างรวดเร็ว ในปี พ.ศ. 2515 พบว่ามีงานวิจัยที่ใช้เทคนิคนี้ประมาณ 1,000 เรื่อง (ประยูร ศรีประสาธน์, 2523 : 50)

3. ความหมายของ เทคนิค เดลฟาย

เกษม บุญอ่อน (2522 : 26-27) ได้กล่าวถึง เทคนิคเดลฟายว่า เป็นวิธีที่พัฒนาระบบที่ใช้ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ เป็นความคิดเห็นจากตัวเขาเอง โดยมิได้คำนึงถึงความคิดเห็นของผู้อื่นเลย

ประยูร ศรีประสาธน์ (2523 : 51) กล่าวว่า เทคนิคเดลฟาย คือ ขบวนการที่จะเสาะหาความคิดเห็นที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มคนเกี่ยวกับความเป็นไปในอนาคต ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง เวลา ปริมาณ และ/หรือ สภาพการณ์ที่ต้องการจะให้เป็นที่นี้โดยใช้วิธีการเสาะหาความคิดเห็นด้วยการใช้แบบสอบถามแทนการเรียกประชุม

สมบูรณ์ คັນยะ (2524 : 10-11) กล่าวถึง เทคนิคเดลฟาย ว่าเป็นกระบวนการหนึ่งที่ใช้ในการวิจัย โดยมีหลักการสำคัญอยู่ที่การพยายามรวบรวมความคิดเห็นที่ระจัดกระจายของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้มีความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างมีระบบ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในกระบวนการตัดสินใจหรือลงสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

นาคยา บิลันธานนท์ (2526 : 139) กล่าวถึง เทคนิคเดลฟาย ว่า วิธีนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคาดหวัง เรื่องอนาคตจากบุคคลที่เราเห็นว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง

พิล (Pill, 1971 : 58) กล่าวถึง เทคนิคเดลฟายว่า เป็นวิธีการที่นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาใช้อย่างมีระบบ

อัลเฟรด (Alfred, 1973 : 29) ให้ความหมายของ เทคนิคเดลฟายว่า เป็นเทคนิคของการรวบรวมการพิจารณาตัดสินที่มุ่ง เพื่อ เอาชนะจุดอ่อนของการตัดสินใจแต่เดิมที่

จำต้องขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนใดคนหนึ่ง โดยเฉพาะหรือความคิดเห็นของกลุ่มหรือมติที่ประชุม

คาร์เวีย บี. แอนเดอร์สัน (Carvia B. Anderson, 1975 : 121) ให้ความหมายของ เทคนิค เคลลหาย ไว้ว่า เป็นวิธีการระดมความคิดที่สอดคล้องของกลุ่ม เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขและหาความเชื่อมั่นในการทำนายเกี่ยวกับอนาคต

จากความหมายของ เทคนิค เคลลหาย ที่นักการศึกษาและนักวิชาการ ได้ให้ทัศนะไว้ พอสรุป ได้ดังนี้ คือ เทคนิค เคลลหาย เป็นวิธีการที่ใช้ ในการวิจัย เหตุการณ์ในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับ เวลา ปริมาณ และ/หรือสถานการณ์ที่จะให้เป็นไป โดยการระดมความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่รอบรู้ ในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกันมาสรุปและคาดการณ์ในอนาคต

4. เทคนิค เคลลหาย กับ ปัญหา ที่ควรวิจัย

เทคนิค เคลลหาย ได้รับการพัฒนาขึ้นมา โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อ ใช้ ในการทำนายหรือวางแผนสำหรับอนาคตและ ได้มีผู้นำไปปรับใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ ที่ต้องการ ใช้ความคิดเห็นหรือการตัดสินใจของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้เป็นประโยชน์ เทคนิคการวิจัยแบบนี้ ได้รับการนำมาใช้ประโยชน์ในงานด้านต่าง ๆ กันแพร่หลายมากขึ้น เช่น ทางด้านอุตสาหกรรม การวางแผนทางสังคมระดับชุมชน การใช้นวัตกรรมทางการศึกษาและการประเมินผลโครงการวิจัย เป็นต้น (สมบุรณ์ คันชะ, 2524 : 16 อ้างอิงมาจาก Pill, 1971 : 59) และ ในด้านการศึกษา นั้น จักค์ (Judd, 1972 : 38) ได้ให้ความเห็นว่า เคลลหาย เทคนิคยังอาจนำมาใช้ได้เป็นประโยชน์ในการแสวงหาความสอดคล้องทางด้านค่านิยมและในการประเมินผลอีกด้วย

จักค์ (Judd , 1971 : 156) ได้กล่าวถึงการวิจัยประเภทที่จะใช้ เทคนิค เคลลหาย ว่าเมื่อ ไรก็ตามที่ต้องการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหรือที่ใดก็ตามที่เห็นว่าความสอดคล้องต่อเนื่องกันระหว่างจุดมุ่งหมาย (Goals) และวัตถุประสงค์ (Objectives) เป็นสิ่งที่มีความสำคัญแล้ว เมื่อนั้นควรใช้การวิจัยด้วยเทคนิคเคลลหาย

ส่วน สุธรรม์ จันทรหอม (2526 : 99) กล่าวถึงโอกาสที่จะนำเทคนิค เคลลหาย ไปใช้ในการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1) ในการแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อน ทั้งในด้าน โครงสร้างหรือกระบวนการและขั้นตอนของปัญหา

2) ในการวางนโยบายหรือคาดการณ์อนาคต รวมทั้งกำหนดทางออกอื่น ๆ สำหรับไว้ด้วย

3) ในการกำหนดอุปสรรคหรือปัญหาการปฏิบัติงาน

4) เมื่อต้องการศึกษาหาความเห็นที่สอดคล้องกันที่สุด

5) เมื่อต้องการสรุปเป็นทฤษฎีหลัก รากทฤษฎีย่อย ๆ หรือ ผลการวิจัยหลาย ๆ

อย่าง

นอกจากนี้ ประยูร ศรีประสาธน์ (2523 : 56 อ้างอิงมาจาก Weatherman and Swenson, 1974 : 97-112) ได้สรุปประเภทของการวิจัยที่อาจใช้เทคนิคเคลพายไว้ดังนี้

1) การวิจัยเพื่อคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2) การตรวจสอบกลยุทธ์ในการปฏิบัติ (Strategy probe) ในการวิจัยที่มุ่งหวังผลเช่นนี้ แบบสอบถามจะต้องเป็นแบบที่มีข้อเสนอมิให้เลือกหลาย ๆ ทาง ตลอดจนแนวทางที่จะทำ ให้โครงการนั้นประสบผลสำเร็จได้ โดยพิจารณาจากประสิทธิภาพของโครงการ ค่าใช้จ่าย ความเป็นไปได้ เป็นต้น แบบสอบถามประเภทนี้จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญแสดง เหตุผลในการตอบ

3) การตรวจสอบความนิยม (Preference probe) ในกรณีนี้ผู้วิจัยจะต้องพยายามตั้งคำถามเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตอบในสิ่งที่เห็นว่าควรจะเป็นมากกว่าสิ่งที่จะเป็นจริง ๆ

4) การยอมรับสภาพที่เป็นอยู่ (Perceptions of a current situation) การศึกษาบทบาทที่แตกต่างกันของศึกษานิเทศก์ในทัศนะของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ซึ่งความคิดเห็นดังกล่าวนี้จะสามารถนำมาใช้ เป็นประโยชน์ในการจัดการฝึกอบรมศึกษานิเทศก์ได้

5. ลักษณะทั่วไปของเทคนิคเคลพายและกระบวนการวิจัยแบบเคลพาย

ลักษณะโดยทั่วไปของเทคนิคเคลพาย ดังที่ บราวน์ ทองคำ (2529 : 28) อธิบายไว้ดังนี้คือ

1) เป็นการมุ่งเสาะหาความคิดเห็นของกลุ่ม โดยใช้แบบสอบถาม ดังนั้น ผู้เชี่ยวชาญจึงจำเป็นต้องตอบแบบสอบถามตามที่ผู้วิจัยสอบถาม ตามที่ผู้วิจัย ได้กำหนดขึ้นใน แต่ละชั้นตอน

2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับเลือกให้มาร่วมในการวิจัย ไม่ต้องเผชิญหน้ากับผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ และไม่ทราบว่ามีใครเป็นผู้เชี่ยวชาญบ้าง นอกจากผู้วิจัย ทั้งนี้เป็นการขจัดอิทธิพลหรือผลกระทบของกลุ่มหรืออิทธิพลของลักษณะเด่นของผู้เชี่ยวชาญบางคนที่จะส่งผลต่อความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ

3) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนตอบแบบสอบถามด้วยความคิดเห็นที่ล้นครองอย่างละเอียด รอบคอบ และเพื่อให้คำตอบที่ได้รับมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันยิ่งขึ้น จึงมีการถามย้ำความเห็นหลายรอบด้วยกัน โดยปกติจะถาม 3-4 รอบ

ฟิล (Pill, 1971 : 57) ได้อธิบายถึงลักษณะทั่ว ๆ ไปของเทคนิคเดลฟายไว้ดังนี้

1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับเลือกให้เข้ามาร่วมในการวิจัยจะไม่ทราบเลยว่ามีผู้ใดบ้างที่ร่วมอยู่ในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญนี้ เหตุที่ต้องทำเช่นนี้ก็เพื่อเป็นการขจัดอิทธิพลของกลุ่มหรืออิทธิพลของลักษณะเด่นของผู้เชี่ยวชาญบางคนที่จะส่งผลต่อความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ ดังนั้นในการวิจัย โดยใช้เทคนิคนี้ จึงมักใช้แบบสอบถามหรือวิธีการสื่อสารอื่น ๆ ที่ช่วยให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดไม่ต้องมาเผชิญหน้ากัน และเพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ จึงต้องมีการใช้แบบสอบถามถามย้ำหลาย ๆ รอบ

2) ในแต่ละรอบของแบบสอบถามที่ส่งกลับไปยังผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนนั้น ผู้วิจัยจะแสดงผลสรุปของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและคำตอบของผู้เชี่ยวชาญคนนั้น ๆ เองในรอบก่อนเอาไว้ด้วย เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะได้ทราบว่าความคิดเห็นของเขาเป็นอย่างไร แตกต่างกับความคิดเห็นของคนอื่นหรือไม่อย่างไร

3) เป็นกระบวนการที่ใช้วิธีการทางสถิติเข้ามาช่วยในการจำกัดวงคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นการลดการกระจายของคำตอบของกลุ่ม ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขึ้น และนอกจากนั้นยังใช้สถิติเข้าช่วยในการยืนยันว่า ความคิดเห็นในคำตอบรอบสุดท้ายของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญนั้นเป็นตัวแทนของความคิดเห็นของสมาชิกทั้งหมดในกลุ่มด้วย

จากลักษณะทั่วไปของเทคนิคเดลฟายที่กล่าวคอนต้นสอดคล้องกับที่
 นาคยา บิลันธานนท์ (2528 : 140) ได้กล่าวถึงกระบวนการของเทคนิคเดลฟายไว้ดังนี้

1) ต้องมีผู้ประสานงานทำการหึงเสียงผู้เชี่ยวชาญที่เต็มใจจะมาร่วมงาน และชี้แจงการดำเนินงานให้ผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้น ได้ทราบ ซึ่งอาจใช้วิธีการส่งแบบสอบถาม ไปทางไปรษณีย์ก็ได้ โดยทั่วไปผู้เชี่ยวชาญในเรื่อง เฉลยหาย มัก ไม่รู้จักผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ หรือบางคนก็ ไม่รู้ด้วยซ้ำว่าใครส่งจดหมาย หรือแบบสอบถาม ไปให้เขา ในระหว่างการหึงเสียงสรรหาผู้ร่วมงานนี้สิ่งที่ผู้เชี่ยวชาญทราบคือผู้ประสานงานจะบอกผู้เชี่ยวชาญว่าผลการหึงเสียงสรรหาเป็นอย่างไร

2) คำถามหรือแบบสอบถามอย่าง เดียวกันนี้อาจส่ง ไปให้กับผู้เชี่ยวชาญหลาย ๆ ครั้ง อย่างไรก็ตามหลังจากที่ส่ง ไปครั้งแรกแล้วผู้เชี่ยวชาญอาจ ได้รับทราบเกี่ยวกับการหาเสียงของครั้งก่อนก็ได้ ผู้ประสานงานต้องแจ้ง ให้ผู้เชี่ยวชาญทราบว่าการศึกษากรณี โดยเฉลี่ยของที่นี่แล้วมาเป็นอย่างไร ผู้ประสานงานอาจ ให้ผู้ที่ให้ข้อคิดเห็นที่เด่น ๆ บอกถึงสาเหตุที่เขามีความคิด เช่นนั้น เหตุผลเหล่านี้อาจรายงาน ไปยังผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด ได้

3) ผู้เชี่ยวชาญมีอิสระที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อคิดเห็นของตนตามผู้ร่วมงานส่วนใหญ่เห็นห้อง หรืออาจคงข้อคิดเห็นดั้งเดิมของตนไว้ก็ได้ นอกจากผู้ประสานงานแล้ว ก็จะไม่มีการทราบจากผู้เชี่ยวชาญคนใดได้ เปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อคิดเห็นของตน

ผลการหึงเสียง เฉลยหายจะมีการพยากรณ์หรือการตัดสินที่มีความสอดคล้องกันไม่ได้ เป็นผลที่มาจาก การคล้อยตามผู้นำหรือตามปรากฏการณ์ของสังคมอื่น ๆ การหึงเสียงใน เฉลยหายนี้ความคิดเห็นสำหรับผู้ที่ไม่ค่อยแสดงความคิดเห็นมากนักย่อมมีน้ำหนักความสำคัญเท่ากับผู้ที่ชอบแสดงความคิดเห็นเช่นกัน และในปัจจุบันมุ่งที่จะศึกษาความแตกต่างของความคิดเห็นด้วย

การใช้แบบสอบถามถามผู้เชี่ยวชาญนั้นเพื่อความแน่นอนของข้อาคอบจึงมีการถามย้ำความเห็นหลาย ๆ รอบ ดังที่ เกษม บุญอ่อน (2522 : 27) กล่าวว่า "โดยทั่วไปแล้วมักจะถามกัน 4 รอบ" ซึ่ง ชุ่มจิตต์ แซ่ฉัน (2532 : 102-103) ได้อธิบายถึงลำดับขั้นของการวิจัย โดยเทคนิคเฉลยหายไว้ ดังต่อไปนี้

กระบวนการวิจัยของ เทคนิคเฉลยหาย เริ่มต้นด้วยการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่จะทำการวิจัย และใช้ชุดของแบบสอบถาม (Questionnaire Series) เนื่องจาก เทคนิคเฉลยหายนี้เป็นกระบวนการวิจัยที่ใช้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นหลัก ดังนั้น

เพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่ถูกต้องแน่นอน จึงต้องมีการถามย้ำกันหลายครั้ง โดยใช้ชุดของแบบสอบถามดังกล่าว

ในขั้นแรกจะต้องกำหนดกรอบ (Frame) ของการวิจัย เนื่องจากประเด็นปัญหาที่ศึกษาเป็นประเด็นเชิงคุณลักษณะซึ่งมีขอบข่ายกว้างขวาง การกำหนดกรอบของการวิจัยจะทำให้เห็นภาพของการวิจัยชัดเจนขึ้น กรอบของการวิจัยอาจได้มาจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องหรือจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิบางท่าน เมื่อได้กรอบของการวิจัยแล้วจึงนำมาสร้างแบบสอบถามฉบับที่ 1 ซึ่งจะเป็นคำถามกว้าง ๆ เกี่ยวกับประเด็นปัญหาของการวิจัย คำถามในรอบแรกนี้จึงมักจะเป็นคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวางภายในกรอบที่กำหนด

แบบสอบถามรอบที่ 2 เป็นขั้นตอนที่สำคัญและยากมากที่สุดของการวิจัยแบบเทคนิคเคลมพาย จะต้องนำข้อมูลที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญทุกคน ในแบบสอบถามปลายเปิดรอบแรกเข้าด้วยกัน คัดข้อความที่ซ้ำกัน หรือคัดส่วนที่เกิน ไปจากกรอบของการวิจัยที่กำหนดไว้ออกไป ในการรวมข้อความเข้าด้วยกันนี้ผู้วิจัยอาจหาถ้อยคำที่ครอบคลุมข้อความทั้งหมดได้ แต่ทั้งนี้จะต้องคงความหมายเดิมของผู้เชี่ยวชาญไว้ด้วย ข้อความที่รวบรวมมานี้จะถูกนำมาเป็นข้อกระทง ในลักษณะมาตราประมาณค่าซ้ำ อาจเป็นสเกลตั้งแต่ 1-5 หรือ 1-6 แล้วแต่ความเหมาะสม การประเมินค่าในแบบสอบถามรอบนี้จะเน้นการจัดลำดับความสำคัญหรือความเป็นไปได้ของเหตุการณ์

แบบสอบถามรอบที่ 3 โดยปกติจะประกอบไปด้วยประโยคหรือข้อความเหมือนกับแบบสอบถามรอบที่ 2 แต่มีการเพิ่มเติมการรายงานให้ผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมวิจัย ได้ทราบความคิดเห็นของกลุ่ม โดยแสดงตำแหน่งฐานนิยม (Mode) หรือค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของแต่ละข้อความ รวมทั้งตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญคนนั้น ๆ ตอบในแบบสอบถามรอบที่ 2 ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้ทราบความหมายหรือความแตกต่าง ของคำตอบของตนในรอบที่ 3 นี้ โดยอาจเปลี่ยนแปลงคำตอบของตนให้เข้ามาอยู่ในพิสัยระหว่างควอไทล์ หรือยืนยัน คำตอบเดิมของตน แต่หากคำตอบเดิมอยู่นอกพิสัยระหว่างควอไทล์ ผู้เชี่ยวชาญจะต้องแสดงเหตุผลประกอบด้วย

แบบสอบถามรอบที่ 4 มีลักษณะเช่นเดียวกับแบบสอบถามรอบที่ 3 แต่ใช้ผลการวิเคราะห์ในรอบนี้ในการพิจารณาเสนอผลการวิจัย

ตามปกติเทคนิคเคลฟายจะใช้แบบสอบถาม 4 รอบด้วยกัน แต่ในบางกรณีอาจจะใช้แบบสอบถามเพียง 2-3 รอบเท่านั้น เพราะจากงานวิจัยที่ผ่านมาจะมีความแตกต่างกันน้อยมากในความคิดเห็นที่ได้รับจากรอบที่ 3 และ รอบที่ 4 เมื่อเป็นเช่นนี้กระบวนการวิจัยก็สามารถยุติลงได้ (ปราณี ทองคำ, 2529 : 30) ซึ่งสอดคล้องกับ สมบูรณ์ คັນยะ (2524 : 13) ได้กล่าวไว้ว่า "ในบางกรณีอาจใช้แบบสอบถามเพียง 2-3 รอบเท่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าฉบับแรก เริ่มต้นด้วยการใช้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญลงมติหรือจัดลำดับความสำคัญ เมื่อถึงแบบสอบถามฉบับที่ 2 หรือที่ 3 อาจจะพบว่า ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือมีการเปลี่ยนแปลงน้อยมากของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ หรือพิสัยระหว่างควอไทล์เลขนมาก เมื่อเป็นเช่นนี้กระบวนการวิจัยก็สามารถยุติได้"

6. ผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยตามเทคนิคเคลฟาย

สิ่งที่สำคัญที่สุดในการวิจัย โดยใช้เทคนิคเคลฟายก็คือ การเลือกสรรผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้เพราะผลการวิจัยจะถูกต้อง เชื่อถือ ได้มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ไพศาล หวังพานิช, 2531 : 360) และ (เกษม บุณอ่อน, 2522 : 28) ผู้เชี่ยวชาญจึงควรเป็นผู้รอบรู้และรู้สึกในประเด็นที่ศึกษาอย่างจริงจัง เป็น "ผู้รู้" หรือ "Expert" ในเรื่องนั้น ๆ อาจเป็นผู้ที่ศึกษาในเรื่องดังกล่าวมาเป็นเวลานาน เป็นผู้มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบหรือมีประสบการณ์โดยตรงในประเด็นที่ศึกษา (ชนิดา รักษ์พลเมือง, 2528 : 92)

สุภาพ วาดเขียน (2525 : 39-40) กล่าวถึงผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ที่มีประสบการณ์ หรือ ผู้เชี่ยวชาญ นั้น หมายถึง "ผู้ที่มีทักษะหรือผู้ที่เคยลงมือปฏิบัติงานใด ๆ จนได้รับผลดีเป็นที่ประจักษ์... หรือเป็นผู้ที่ได้รับการฝึกฝน มีความรู้ความชำนาญเป็นเลิศในสาขาวิชานั้น ๆ หรือเป็นผู้ที่มีความรู้เป็นพิเศษในสาขาวิชาที่เขาสนใจ" ซึ่งสอดคล้องกับ นอร์แมน ดัลคี (Norman Dalkey, 1967 : 3704) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านเทคนิคการวิจัยของบริษัท RAND กล่าวว่าผู้เชี่ยวชาญคือ "ผู้ที่มีความรู้เป็นพิเศษในสาขาที่เขาสนใจ" และพจนานุกรมของเวบสเตอร์ (Webster's Dictionary, 1980 : 645) ได้ให้คำจำกัดความของผู้เชี่ยวชาญ (Expert)

ว่า คือบุคคลซึ่งได้รับการฝึกฝน มีทักษะและความรู้เป็นเลิศในสาขาวิชานั้น ส่วน พิล (pill, 1971 : 58) ได้เสนอความคิดไว้ว่า ผู้เชี่ยวชาญอาจจะหมายความรวมถึงทุก ๆ คน ซึ่งสามารถให้ข้อมูลที่ผู้วิจัยต้องการได้ เช่น อาจจะหมายความรวมถึงผู้บริหารทั่ว ๆ ไป ในกรณีที่ผู้วิจัยต้องการค้นหา โครงสร้างของความต้องการของผู้บริ โภคก็ได้

ดังนั้นจึงควรกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญเพื่อจัดสรรกลุ่มคนที่ จะ เข้าร่วม ในการวิจัย หรืออาจอาศัยการสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิในวงการนั้น ๆ ให้เสนอรายชื่อบุคคล ซึ่งควร ได้รับการ เลือกสรรให้เป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ การคัดเลือกนี้จำเป็นต้องพิจารณากันอย่าง ละ เอียดรอบคอบเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้ที่เหมาะสมจริง ๆ สมบูรณ์ ทันขณะ (2524 : 14) ได้ให้ ข้อเสนอแนะในการเลือกผู้เชี่ยวชาญร่วมในการวิจัยว่า "ผู้วิจัยควรพิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรอบรู้ และ/หรือ สามารถให้ข้อมูลในเรื่องที่ผู้วิจัยต้องการ ได้อย่างแท้จริง และเมื่อคัดเลือกได้แล้ว สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะต้องคำนึงถึงก็คือ ความเต็มใจที่จะเข้าร่วม ในการวิจัย เพราะถ้าผู้เชี่ยวชาญไม่ได้ให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจแล้ว ข้อมูลที่ได้รับกลับ มากก็ เชื่อมั่น ไม่ได้ว่าจะถูกต้องสักมากนัก ยิ่งง ใด ดังนั้นภารกิจประการหนึ่งของผู้วิจัยก็คือ การพยายามหาทางทำให้ผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการคัดเลือกให้ความร่วมมือในการวิจัยด้วยความ เต็มใจ" ส่วน จุมพล พูลภัทรชีวิน (2530 : 37) ได้ให้ทัศนะในการเลือกผู้เชี่ยวชาญว่า เป็นเรื่องที่สำคัญมากของการวิจัยอนาคต เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในอนาคตมักมี แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นค่อนข้างรวดเร็ว กระทันหัน ทำให้เตรียมตัว ไม่ค่อยทัน การเปลี่ยนแปลงใน อนาคต ได้ชัดเจนกว่าคนธรรมดา และ เหตุผลที่สำคัญประการหนึ่ง คือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้นในสังคมหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง บุคคลที่อยู่เบื้องหลังการเปลี่ยนแปลงที่เราปฏิเสธ ไม่ได้คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญนั่นเอง ซึ่งอาจหมายถึง กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้มีอำนาจ ผู้รู้เรื่องดี ผู้ที่เป็นผู้นำ

การ เลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจึงมีลักษณะแบบเจาะจง เลือกมากกว่าสุ่มและ ถ้ามีจุดมุ่งหมายที่ให้เกิดผลในการ เปลี่ยนแปลงองค์การ หน่วยงานหรือสังคมที่กำลังศึกษาอยู่จะ ต้องมีเทคนิคหรือยุทธวิธีในการ เลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้เกิดผลจริง ๆ ซึ่งควรเลือกดังนี้

- 1) ผู้บริหารในหน่วยงานนั้น
- 2) ผู้ที่มีศักยภาพจะเป็นผู้บริหาร
- 3) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญของเรา

และ 4) กลุ่มนักวิชาการของหน่วยงาน ทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน อาจรวมถึงผู้ใช้บริการด้วย (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2530 : 38)

แต่อย่างไรก็ตามในการเลือกผู้เชี่ยวชาญไม่ใช่พิจารณาเฉพาะแค่คุณภาพของผู้เชี่ยวชาญเท่านั้นที่มีผลต่อข้อมูลที่ได้ จำนวนของผู้เชี่ยวชาญก็ยังมีผลสำคัญเช่นกัน ดังที่วัน เคชพิชัย (2527 : 117) กล่าวไว้ว่า "ความเชื่อมั่นของเทคนิคเคลพ่ายยิ่งสูงขึ้น ถ้าสามารถพิจารณาคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมโครงการอย่างละเอียดรอบคอบเพื่อให้ได้ผู้ที่เหมาะสมจริง ๆ สำหรับจำนวนของผู้เชี่ยวชาญนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญคือ ถ้าเป็นกลุ่มเอกพันธ์ใช้ผู้เชี่ยวชาญเพียง 10-15 คน ก็จะได้ความเชื่อมั่นสูงแล้ว แต่ถ้าเป็นกลุ่มวิวิธพันธ์ อาจจะต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญไม่น้อยกว่า 30 คน จึงจะได้ความเชื่อมั่นที่เพียงพอ" ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ ชินคา รัชภัลเมือง (2528 : 93) ว่า จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัยขึ้นอยู่กับลักษณะกลุ่มและประเด็นปัญหาที่ศึกษา หากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นเป็นเอกพันธ์ (Homogeneous Group) อาจใช้เพียง 10-15 คน แต่ถ้ากลุ่มมีความแตกต่างกัน มีลักษณะอเนกพันธ์ (Heterogenous Group) อาจต้องใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนมาก

แต่จากผลการวิจัยของ โทมัส ที แมคมิลเลน (Thomas T. Macmillan) ได้วิจัยเกี่ยวกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสมที่จะใช้ในการวิจัยแบบเคลพ่าย ซึ่งผลของการวิจัยของเขานี้ได้เสนอในที่ประชุมสมาคมวิทยาลัยชุมชนในแคลิฟอร์เนีย (California Junior Colleges Association) เมื่อปี พ.ศ. 2514 ว่า หากจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมโครงการวิจัยมีตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะม่น้อยมาก (เกษม บุชรัตน์, 2522 : 27-28 อ้างอิงมาจาก Macmillan, 1971) ซึ่งแสดงเป็นตารางได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 การลดลงของความคลาดเคลื่อนของจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

จำนวนผู้เชี่ยวชาญ (Panel size)	การลดลงของความคลาดเคลื่อน (Error-reduction)	ความคลาดเคลื่อนลดลง (Net-change)
1-5	1.20-0.70	0.50
5-9	0.70-0.58	0.12
9-13	0.58-0.54	0.04
13-17	0.54-0.50	0.04
17-21	0.50-0.48	0.02
21-25	0.48-0.46	0.02
25-29	1.46-0.44	0.02

ที่มา : เกษม บุณอ่อน (2522 : 28 อ้างอิงมาจาก Macmillan, 1971)

จากตาราง 1 เป็นการแสดงการลดลงของความคลาดเคลื่อนที่มีต่อการกำหนดจำนวนผู้เชี่ยวชาญ ซึ่ง Macmillan ได้เสนอไว้ เช่น กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5-9 คน จะมีความคลาดเคลื่อนสูงสุดคือ 0.12 แต่ถ้ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีจำนวนตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป ค่าความคลาดเคลื่อนจะน้อยที่สุดคือ 0.02

ดังนั้นจะพบว่าเมื่อจำนวนของผู้เชี่ยวชาญ ตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะมีน้อย เพราะฉะนั้นในการวิจัยที่จะใช้เทคนิคเดลฟาย จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่จะคัดเลือกมาเป็นกลุ่มตัวอย่างนั้น ควรจะมีจำนวนตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัยแบบเคลสทาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลจากการวิจัยแบบเคลสทายนั้น เกษม บุญอ่อน, (2522 : 27) กล่าวสรุปไว้ว่า โดยทั่วไปมักใช้ ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) และ ญัฐภา สรรพศรี (2525 : 24) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า "สถิติที่นำมาใช้คือ สถิติที่เกี่ยวกับการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Tendency) อันได้แก่ ฐานนิยม (Mode) มัธยฐาน หรือค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อแสดงค่าแห่งของความคิดเห็น เนื่องจากมาตราที่ใช้กับคำถามมีเพียงเล็กน้อย ดังนั้นการใช้ค่าเฉลี่ยจึงไม่เหมาะสม จะมีการใช้มัธยฐานมากกว่าโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับกรณีที่จะพยายามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเวลาปริมาณ หรือสภาพการณ์ในอนาคต มักนิยมใช้มัธยฐานหรือฐานนิยม"

8. ข้อดี-ข้อจำกัดของการวิจัยแบบเคลสทาย

การวิจัยทฤษฎีนิยมมีจุดเด่นและจุดด้อยเสมอ การวิจัยแบบเคลสทายก็เช่นเดียวกัน ย่อมมีข้อดีและข้อจำกัดดังต่อไปนี้

8.1 ข้อดี

- 1) สามารถใช้ในการรวบรวมและหาความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญได้ โดย ไม่ต้องจัดให้มีการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่ง เป็นการสิ้นเปลืองและทำได้ยาก
- 2) ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนเป็นอิสระ ไม่ได้ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลหรือการครอบงำทางความคิดของกลุ่มหรือผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ เพราะผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนไม่ทราบว่าผู้ใดบ้าง ได้รับการคัดเลือกเข้าเป็นผู้เชี่ยวชาญ และไม่ทราบว่าผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ จะมีความคิดเห็นในข้อความอย่างไร ผู้เชี่ยวชาญจะรู้เฉพาะคำตอบของตนเอง
- 3) เนื่องจากมีการถามซ้ำหลายรอบ คำตอบที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญจึงได้รับการกลั่นกรองอย่างละเอียดรอบคอบ ช่วยให้ความเชื่อมั่นของข้อมูลที่ได้รับสูงขึ้น
- 4) เทคนิคเคลสทาย สามารถรับข้อมูลจากคนจำนวนมาก โดยไม่มีข้อจำกัดทางสภาพภูมิศาสตร์
- 5) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่ำ
- 6) เป็นวิธีการระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพสูง (ปราณี ทองคำ, 2529 : 33) และ (ชุ่มจิตต์ แซ่ฉั่น, 2532 : 104-105)

สำหรับ สมบูรณ์ ทันยะ (2524 : 17) ได้กล่าวถึง ข้อดีของ เทคนิค
 เคลพาย ไว้ดังนี้ 1) สามารถใช้ในการรวบรวมและหาความสอดคล้องของความคิดเห็นของ
 ผู้เชี่ยวชาญได้ โดยไม่ต้องจัดให้มีการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นการสิ้นเปลืองมากกว่า และ
 ยัง เป็นสิ่งที่กระทำได้ยากสำหรับบ้านเมืองไทย ถ้าผู้วิจัย ไม่ได้เป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่พอที่จะทำเช่น
 นั้นได้ 2) ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนเป็นอิสระ ไม่ได้ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลหรือการ
 ครอบงำทางความคิดจากกลุ่มหรือจากผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ นอกจากนั้นการถามย้ำหลาย ๆ ครั้ง
 ช่วยให้ความเชื่อมั่นของข้อมูลที่ได้สูงขึ้น และ ประยูร ศรีประสาธน์ (2523 : 56) ว่า
 ข้อดี เมื่อเปรียบเทียบถึงการจัดประชุมก็คือทำให้ลดการ เสียเวลาของการจัดประชุมลง ได้ และ
 ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการก็ถูกกว่าการจัดประชุม นอกจากนี้ค่าตอบหรือความคิดเห็นที่ได้รับก็
 เป็นความคิดเห็นของผู้ตอบอย่างแท้จริง และเป็นค่าตอบที่เป็นอิสระ มีอิทธิพลจากบุคคลภายนอก
 หรือเสียงส่วนใหญ่แน่นอน ตลอดจน เทคนิคเคลพายสามารถ ได้รับข้อมูลจากคนจำนวนมาก โดย ไม่มี
 ข้อจำกัดในเรื่องสภาพภูมิศาสตร์ และช่วงเวลา มีกลไกการดำเนินการง่าย ค่าใช้จ่ายค่า
 เป็นการระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพสูง เพราะผู้ตอบ
 จะต้องตอบตามหัวข้อที่กำหนดให้ แล้วเปิดโอกาสให้ผู้ตอบ ได้ไตร่ตรองและปรับปรุงแก้ไขความคิด
 เห็นของคนด้วย

นอกจากนี้ สุรพันธ์ ยันต์ทอง (2533 : 180) ได้กล่าวถึงลักษณะเด่นหรือ
 ข้อดีของ เทคนิค เคลพาย เพิ่มเติมไว้ดังนี้

- 1) เป็นการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มที่ได้คัดเลือกมาเพื่อการนี้ โดยเฉพาะ
- 2) ความคิดเห็นที่นำมาเสนอแต่ละอย่างต้องมีเหตุผลสนับสนุน
- 3) สามารถทำซ้ำหลายครั้ง ได้ การทำเช่นนี้ทำให้ความคิดเห็นของกลุ่มอยู่ใน
 ทิศทางเดียวกัน
- 4) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานในกลุ่มปรับปรุงความคิดเห็นเมื่อแรก เริ่มของคน โดย
 อาศัยผลที่ได้จากการรวบรวมความคิดเห็นของผู้ร่วมงานอื่น ๆ ในกลุ่ม
- 5) เป็นกระบวนการที่นำไปสู่ความคิดอันเป็นเอกฉันท์

6) ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลเบื้องต้นที่ได้มาให้กับผู้เกี่ยวข้องในการวางแผน
ของโรงเรียน

7) สามารถบอกถึงแนวโน้มที่เป็นอันตรายและการป้องกัน

8.2 ข้อจำกัด

1) การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ เป็นส่วนสำคัญของเทคนิคเคลสหาย ความเชื่อถือ
ได้ของการวิจัยขึ้นอยู่กับผู้เชี่ยวชาญที่ร่วมในการออกแบบสอบถามในการวิจัย แต่สภาพผู้เชี่ยวชาญใน
ประเทศไทยพบว่ามีลักษณะ เป็นผู้เชี่ยวชาญน้อย ฉะนั้นวิธีการคัดเลือกจึงมีความสำคัญมาก

ถ้าผู้วิจัย ไม่มีการตั้ง เกณฑ์ที่ชัดเจนเอาไว้ก็อาจจะ ไม่ได้ผู้เชี่ยวชาญในด้านที่ต้องการอย่างแท้จริง
ซึ่งทำให้ข้อมูลที่ได้รับผิดพลาดได้

2) การถามซ้ำหลาย ๆ รอบ ตามกระบวนการวิจัยนั้น อาจทำให้
ผู้เชี่ยวชาญเกิดความเบื่อหน่าย ไม่เต็มใจที่จะให้ความร่วมมือ ซึ่งจะมีผลต่อความเชื่อถือ ได้ของ
ข้อมูล (ปราณี ทองคำ, 2529 : 34) (ชุ่มจิตต์ แซ่ฉั่น, 2532 : 105) (สมบุญ คัญยะ,
2524 : 17) และ (ไพศาล หวังพานิช, 2531 : 364)

ส่วน ประยูร ศรีประสาธน์ (2523 : 57) กล่าวถึงข้อจำกัดของเทคนิค
เคลสหายไว้ว่า "ส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการคัดเลือกผู้เข้าร่วม โครงการ ซึ่งอาจไม่ได้
ผู้ที่มีความรู้หรือเชี่ยวชาญในเรื่องที่ต้องการความคิดเห็นอย่างแท้จริง มีอยู่หลายกรณีที่มีผู้เข้าร่วม
โครงการถูกคัดเลือกมา โดยอาศัยความคุ้นเคยมากกว่าความรู้ความสามารถ และในเรื่องของ
การจัดส่ง เอกสารซึ่งมีช่องทางจะสูญหาย หรือไม่ได้รับคำตอบกลับมาได้ง่าย ส่วนผู้ตอบนั้นก็อาจ
เกิดความรู้สึกว่าเป็นการรบกวนมากเกินไป จนอาจจะไม่ได้รับความร่วมมือในการตอบคำถาม
รอบหลัง ๆ"

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนสาธิต

จรินทร์ นาคศรีอาภรณ์ (2519 : จ-ช) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสาธิต ระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร" สรุปผลการวิจัยส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการบริหารงานทางวิชาการ คือ

"ปัญหาที่ขัดแย้งระหว่างอาจารย์ฝ่ายบริหาร และอาจารย์ฝ่ายวิชาการที่เห็นได้เด่นชัดคือ ความเห็นในเรื่องการจัดให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการวางแผนงานวิชาการของโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาทางวิชาการที่เกิดขึ้นในโรงเรียน การจัดสรรเงินงบประมาณเพื่อสนับสนุนงานทางด้านวิชาการ เมื่อเทียบกับงานด้านอื่น ๆ การจัดให้อาจารย์ได้รับการอบรมหรือร่วมประชุมทางวิชาการ"

พรทิพย์ รัตน์วิเชียร (2522 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อคุณภาพโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฝ่ายประถม) พบว่า

1) ความคาดหวังของผู้ปกครองในการจัดโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งด้านการเรียนการสอน บุคลากร กิจกรรมนักเรียน การจัดบริการต่าง ๆ อาคารสถานที่และอุปกรณ์ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง

2) ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อสภาพที่เป็นจริงของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ๆ ด้าน แต่ผู้ปกครองก็ยังหวังว่าโรงเรียนน่าจะหาได้ดีกว่านี้ โดยเฉพาะเรื่องการบริหารการเรียนการสอนของครู

3) ความคาดหวังและความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงของผู้ปกครอง ไม่แตกต่างกันเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นด้านการเรียนการสอนและด้านอาคารสถานที่และอุปกรณ์ ซึ่งแตกต่างกันดังนี้

3.1) ผู้ปกครองมีความคิดเห็นว่า โรงเรียนปฏิบัติจริงเกี่ยวกับด้านการเรียนการสอนส่วนใหญ่มากกว่าที่คาดหวังไว้

3.2) ผู้ปกครองมีความคิดเห็นว่า โรงเรียนปฏิบัติจริงเกี่ยวกับด้านอาคารสถานที่และอุปกรณ์ส่วนใหญ่น้อยกว่าที่คาดหวังไว้ โดยเห็นว่า โรงเรียนควรเพิ่มห้องเรียน ห้องประกอบอุปกรณ์ ควรขยายพื้นที่บริเวณโรงเรียน จัดสนามที่เล่นให้เหมาะสมและเพียงพอ และโรงเรียนควรส่งเสริมการดูแลสุขภาพความสะอาดให้มากขึ้น

สุขุม สวาสต์ (2526 : จ-ช) ได้ทำท้าววิจัยเรื่อง "บทบาทของอาจารย์
โรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ตามการรับรู้ของผู้บริหาร อาจารย์ และผู้ปกครอง"
สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

สำหรับผลการศึกษามหาบทของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มีรายละเอียดของข้อค้นพบดังนี้

1) ด้านการบริหารและดำเนินงาน ผู้บริหารและผู้ปกครองมีความเห็นว่า อาจารย์
โรงเรียนสาธิตควรมีส่วนร่วมในการบริหารมาก ขณะที่ความคิดของอาจารย์กลับเห็นว่าควรมี
ส่วนร่วมปานกลาง

2) ด้านวิชาการและปฏิบัติงาน ผู้บริหารและผู้ปกครองมีความเห็นว่า อาจารย์
โรงเรียนสาธิตควรจะมี มุ่งเน้นในด้านวิชาการให้มาก ขณะที่ความคิดของอาจารย์กลับเห็นว่า
ควรมุ่งเน้นปานกลาง

3) ด้านธุรการและบริการ ผู้บริหาร อาจารย์ และผู้ปกครองมีความเห็นว่า
อาจารย์โรงเรียนสาธิตควรมีส่วนร่วมในงานธุรการให้มาก

สำหรับผลการศึกษานักวิชาการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มีรายละเอียด
ของข้อค้นพบดังนี้

1) ด้านการบริหาร ผู้บริหารมีความเห็นว่า เป็นปัญหาในระดับมาก ซึ่งได้แก่ปัญหา
การจัดสรรบุคลากร ความร่วมมือจากอาจารย์ภาควิชา และการพิจารณาความดีความชอบ
ขณะที่อาจารย์มีความเห็นว่า เป็นปัญหาในระดับปานกลาง

2) ด้านวิชาการและธุรการ กฎเกณฑ์ข้อบังคับต่าง ๆ ผู้บริหารและอาจารย์มี
ความเห็นว่า เป็นปัญหาในระดับน้อย

ชูชัย รัตนวิทย์ไพพงษ์ (2527 : จ) ได้วิจัยเรื่อง "การศึกษาคณะคณาจารย์
ในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร" สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาคณาจารย์ในด้านการสอน
ด้านการวิจัย เขียนบทความและตำรา ด้านบริการสังคม และค่านานาบุรุษศิลปวัฒนธรรม
อยู่ในระดับน้อยทั้ง 4 ด้าน ส่วนความคิดเห็นทางค่านอุปสรรคและปัญหาในการพัฒนาคณาจารย์
พบว่า อุปสรรคและปัญหาสำคัญคือ นโยบายในเรื่องนี้กำหนดไว้ไม่ชัดเจนและไม่นำมาปฏิบัติ
อย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังขาดแคลนงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาคณาจารย์อีกด้วย

กัลยา เชื้อพลากิจ (2530 : บทความย่อ) ได้วิจัยเรื่อง "ความต้องการของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนประถมสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร" ผลการวิจัยพบว่า

ผู้ปกครองนักเรียนส่วนใหญ่แสดงความต้องการต่อการบริหารงานของโรงเรียนมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการบริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม เป็นความต้องการที่มีความสำคัญอันดับแรก รองลงมาเป็นการบริหารวิชาการ การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารทั่วไป และการบริหารธุรการ ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความต้องการของผู้ปกครองที่มีอาชีพ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ผลปรากฏว่า ความต้องการของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

บรรจง ห้ารุ่งแสง (2534 : บทความย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง "วิเคราะห์การดำเนินงานของโรงเรียนสาธิตในส่วนภูมิภาค สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย" ผลการวิจัยโดยสรุปมีดังนี้

โรงเรียนสาธิตในส่วนภูมิภาค เป็นผลลัพธ์ของอิทธิพล แนวความคิดเชิงอุดมการณ์ จากประเทศทางซีกโลกตะวันตก ที่มุ่งเน้นให้โรงเรียนสาธิต เป็นสถานที่สำหรับฝึกสอน และทดลองวิจัย ค้นคว้า เพื่อหาความรู้ที่ค้นพบ เผยแพร่ให้เห็นเป็นตัวอย่างแก่สถาบันทางการศึกษาอื่น ๆ ข้อมูลที่ค้นพบจากทั้ง เอกสาร และการสัมภาษณ์ ได้ยืนยันข้อสรุปต่าง ๆ ซึ่งมีมาแต่อดีต จนกระทั่งปัจจุบันว่าอุดมการณ์ที่ว่าด้วยการมุ่งให้เป็นสถานที่ปฏิบัติการวิชาชีพครู ไม่บรรลุวัตถุประสงค์เป็นส่วนใหญ่ แต่ในส่วนของข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับโรงเรียนสาธิตในส่วนภูมิภาคทั้งสามแห่ง กลับปรากฏออกมาตรงกันข้ามกับข้อมูลทางด้านอุดมการณ์ กล่าวคือ ส่วนใหญ่ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในการดำเนินงานของโรงเรียน และมีความคิดเห็นที่ต่อการดำเนินงานดังกล่าวอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

สุนันต์ ทองสินธุ์ (2534 : บทความย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง "ระบบสารสนเทศบนข่ายงานบริเวณเฉพาะที่สำหรับโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์" สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ระบบสารสนเทศมีความสำคัญต่อการบริหารงานในหน่วยงานมาก ทั้งนี้เพราะการบริหารงานของผู้บริหาร จะต้องมีการใช้สารสนเทศช่วยในการวางแผน การตัดสินใจ และการควบคุมการปฏิบัติงาน ถ้าข้อมูลได้รับการจัดเก็บไว้อย่างมีระบบ การนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารงานก็จะสะดวกและรวดเร็ว การบริหารงานก็จะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การวิจัยครั้งนี้ ได้ออกแบบและพัฒนาระบบสารสนเทศของ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ โดยแบ่งออกเป็น 7 ระบบด้วยกัน คือ ระบบงานทะเบียน ระบบงานการเงิน ระบบงานแนะแนว ระบบงานกิจกรรมนักเรียน ระบบงานวิชาการ ระบบงานพัสดุและระบบงาน บุคลากร ระบบงานที่ออกแบบใช้ ได้กับทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร

จากการนำเสนอเอกสารที่เกี่ยวข้องเรื่อง การบริหาร การบริหาร โรงเรียน การบริหาร โรงเรียนที่ประสิทธิภาพ ความรู้เกี่ยวกับ โรงเรียนสาธิตทั่วไป ประวัติความเป็นมา สภาพปัจจุบันและการบริหารงานของ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สภาพปัญหา ที่เกี่ยวข้องกับ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เทคนิคการวิจัยแบบเคสฟาย ตลอดจนถึง ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ โรงเรียนสาธิต ซึ่งสิ่งที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเป็นแนวทางในการวิจัยที่ จะกล่าวในบทต่อไป