

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝันในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและขอเสนอประเด็นหลัก ในเรื่อง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

ความหมายของประสิทธิภาพ

นักวิชาการและนักบริหารหลายท่าน ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ แตกต่างกันไป ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 667) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน

กฤษฎี อุทัยรัตน์ (2545 : 350) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ที่บรรลุแล้วโดยการเทียบกับทรัพยากรที่ใช้ไป

สวัสดิ์ กาญจนสุวรรณ (2542 : 4) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรและเวลาน้อย แต่งานบรรลุเป้าประสงค์และมีคุณภาพมาก

ปีเตอร์ ดร็กเกอร์ (Peter Drucker 1967, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ และสัมพันธ์ พันธุ์ฤทธิ์, 2545 : 3) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรในกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุจุดหมายขององค์กรได้ดี

ประเวศน์ มหารัตน์กุล (2542 : 113-114) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้คนน้อยกว่างาน แต่สามารถทำงานให้สำเร็จไม่ว่าจะเป็นการบรรลุความสำเร็จในรูปแบบของภารกิจ นโยบาย เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ ก็แล้วแต่ ผลงานที่สำเร็จได้ใช้คนและทุนพอดีกับงาน และยังผลงานที่สำเร็จได้ใช้คนและทุนต่ำมากเท่าใด ยิ่งถือว่าเกิดประสิทธิภาพได้มากเท่านั้น

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานด้านต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

ความหมายของประสิทธิผล

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 667) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จ , ผลที่เกิดขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ม.ป.ป. : 87) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การเปรียบเทียบค่าผลลัพธ์(Outcomes) ของงานหรือโครงการนั้นว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ เพียงใด

วิเชียร วิทขุดม (2547 : 18) ได้กล่าวถึง ประสิทธิผลขององค์การว่า ความมีประสิทธิภาพขององค์การ ประกอบด้วยความมีประสิทธิภาพของบุคคลและของกลุ่มรวมกัน มุมมองความมีประสิทธิภาพขององค์การ ก็โดยพิจารณาว่า ความมีประสิทธิภาพขององค์การนั้นมีมากกว่าผลบวกของความมีประสิทธิภาพของบุคคลและของกลุ่มรวมกัน องค์การก็จะมีผลการดำเนินงานที่ดี

พิภพ วังเงิน (2547 : 10) ได้อธิบายถึงการวัดหรือประเมินความมีประสิทธิภาพขององค์การ ว่า การวัดความมีประสิทธิภาพไม่ควรวัดเพียงเฉพาะปริมาณผลผลิตที่ได้ออกมาหรือผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ต้องวัดขนาดความสำเร็จด้วยว่าบรรลุผลสำเร็จดีขนาดไหน โคนวัดอีก 2 ทาง 1. วัดผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ผลผลิตที่ทำได้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ 2. วัดความสามารถขององค์การว่าช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของสมาชิกทุกตำแหน่งหน้าที่ ระดับชั้นให้ดีขึ้น และช่วยตอบสนองความต้องการได้เพียงใด

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการเปรียบเทียบค่าผลลัพธ์ของงานว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยวัดใน 2 ด้านคือ 1. วัดผลผลิตที่ทำออกมาว่าถึงเป้าหมายหรือไม่ 2. วัดความสามารถขององค์การว่าช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของสมาชิกทุกคนให้ดีขึ้น และช่วยตอบสนองความต้องการหรือไม่

องค์ประกอบของความมีประสิทธิภาพขององค์การ

องค์ประกอบของความมีประสิทธิภาพขององค์การ ที่นำมาใช้ในการวัดหรือประเมินความมีประสิทธิภาพขององค์การ มี 8 ประการคือ (พิภพ วังเงิน, 2547 : 19-20)

1. ความสามารถในการหากำไร
2. การเจริญเติบโต
3. การได้มาของทรัพยากร

4. ความสามารถในการปรับตัว
5. นวัตกรรม
6. ผลผลิต
7. ความพอใจผู้บริโภค/ลูกค้า
8. ความพอใจของลูกค้า/ความไว้วางใจ

ซึ่งองค์การใดๆ อาจจะไม่สามารถพิจารณาตัดสินประสิทธิผลตามองค์ประกอบทั้งหมดไปพร้อมๆกันได้ การได้มาซึ่งประสิทธิผลตามส่วนประกอบเพียงหนึ่งอย่าง อาจจะเป็นการยากหรือเป็นไปได้เลยที่จะแสดงว่ามีประสิทธิผล เมื่อพิจารณาถึงส่วนประกอบได้เพียงหนึ่งอย่างหรือมากกว่า ดังนั้นการวัดประสิทธิผลขององค์การใดๆที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิผลนั้นจึงไม่สามารถกล่าวได้อย่างถึงองค์ประกอบทั้งหมดที่เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผล ซึ่งแท้จริงนั้นขึ้นอยู่กับมุมมองของผู้ประเมินวัด กรอบเวลาที่ใช้วัด และมาตรฐานที่ใช้ในการเปรียบเทียบ

การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2542 : 114-115) ได้กล่าวถึง การสร้างระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์การ ต้องมีองค์ประกอบอย่างน้อย 7 ประการคือ

1. การจัดองค์กรที่มีความยืดหยุ่นสูง ไม่ผูกยึดเป็นกรอบที่ตายตัวว่าองค์กรจะต้องเป็นแบบหนึ่งแบบใด
2. ในเบื้องต้นมีโครงสร้างตำแหน่งรับงานครบถ้วนสมบูรณ์ และพร้อมที่จะขยายรับการเติบโตได้ตลอดเวลา
3. มีโครงสร้างเงินเดือน ที่สอดคล้องกับโครงสร้างตำแหน่ง
4. มีระบบการประเมินผลงานโดยยึดเอาเป้าหมายเป็นเกณฑ์วัดความสำเร็จของการทำงาน
5. มีการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
6. เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานบนความหลากหลายของวัฒนธรรม
7. ผู้บริหารมีเหตุผลและคุณธรรม โดยเฉพาะการประเมินผลงานนั้นต้องมีความเป็นธรรมไม่มีอคติ

ซาโรจน์ โอปัททภัยชีวิน (2546 : 87-91) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นที่ยอมรับและรู้จักทั่วโลก ได้แก่ หลักการของการบริหารแบบเดมมิง (principle of Deming management) ดังนี้

1. การปรับปรุงคุณภาพเป็นพลังขับเคลื่อนเศรษฐศาสตร์ทั้งหมด

2. ลูกค้ำต้องมาก่อนเสมอ
3. อย่าตำหนิบุคคล แต่แก้ไขระบบ
4. วางแผน ลองทำ ตรวจสอบ ทำจริง
5. ฝ่ายบริหารระดับสูง ต้องเปลี่ยนแนวคิดสู่ปรัชญาใหม่
6. ฝ่ายบริหารระดับกลาง ต้องมีการฝึกอบรมปรัชญาใหม่
7. ฝ่ายบริหารระดับล่าง หรือไม่ใช่ฝ่ายบริหารจัดสร้างทีมวินัยภายใน
อติศรา ชูชาติ, นวรัตน์ สุวรรณพงษ์ และ วิไลวรรณ โภยแก้วพริ้ง (2538 : 37) ได้

กล่าวถึง การทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้นไม่สามารถเกิดจากการทำงานของบุคคลเดียว แต่ต้องร่วมมือกันระหว่างบุคคล โดยมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพดังต่อไปนี้

1. ลักษณะและภาวะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม
2. ดำรงสถานะของการเป็นสมาชิกกลุ่ม
3. ข้อผูกพันที่มีต่อทีม
4. มีบรรยากาศที่สร้างสรรค์
5. มีความมุ่งมั่นที่จะให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ
6. มีบทบาทของความร่วมมือที่ชัดเจน
7. มีวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2545 : 154-159) ได้อธิบายถึงการดำเนินงานปฏิรูปสถานศึกษาตามกระบวนการปรับปรุงที่มีประสิทธิภาพในระดับสถานศึกษาให้สำเร็จตามขั้นตอนต่อไปนี้

การเตรียมการ

1. ปฐมนิเทศครูอาจารย์
2. ตั้งทีมปรับปรุงสถานศึกษา
3. กำหนดภารกิจของสถานศึกษา

การวิเคราะห์

4. ทำการประเมินความต้องการ

การวางแผนและการปฏิบัติตามแผน

5. ตั้งความมุ่งหมายและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ปรับปรุงสถานศึกษา
6. พิจารณารับรองแผนปรับปรุงสถานศึกษา
7. เผยแพร่แผนการปรับปรุงสถานศึกษา
8. ปฏิบัติตามแผนปรับปรุงสถานศึกษา

สมยศ นาวิก (2545 : 28) ได้ให้ข้อพิจารณาปัญหาบางอย่างที่ผู้บริหารควรพิจารณาในการออกแบบองค์กรเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพดังนี้

1. การรวมกลุ่มกิจกรรมต่างๆในแต่ละระดับควรใช้หลักเกณฑ์อะไร
2. แต่ละหน่วยงานขององค์กรควรมีขนาดของการควบคุมเท่าไรและในแผนงานที่สำคัญควรจะมีระดับการบริหารที่ระดับ
3. องค์กรควรมีการรวมอำนาจหน้าที่หรือกระจายอำนาจหน้าที่มากน้อยแค่ไหน
4. ตำแหน่งหน้าที่แต่ละระดับควรมีความเป็นระเบียบแบบแผนมากน้อยแค่ไหน

สรุปได้ว่า การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยหลักในการบริหาร การสร้างระบบการบริหารที่ผ่านการวางแผน การวิเคราะห์อย่างเป็นขั้นตอน นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ความพร้อมของทรัพยากรต่างๆในองค์กร แต่สิ่งที่สำคัญยิ่งคือ ลักษณะภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ที่พร้อมจะดำเนินกิจกรรม และพร้อมที่จะพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ทนต่อความเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นรวดเร็วและตลอดเวลาในสังคมปัจจุบัน

การบริหารงานวิชาการ

ความหมายการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักและเกี่ยวข้องกับทุกกิจกรรมในสถานศึกษา โดยมีจุดหมายให้ไปสู่การมีคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 2) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2545 : 9) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมในงานวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจหลักให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนหรือผู้รับบริการ

อำภา บุญช่วย (2537 : 2) ได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นการบริหารที่มีความยุ่งยาก เพราะเกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารต้องใช้ความพยายามและความสามารถอย่างมากในการนำคณะครูและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นกระบวนการบริหารในกิจกรรมต่างๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น ซึ่งส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อผู้เรียน ทั้งนี้เพื่อปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมาตรฐานได้ตามเจตนารมณ์ของการศึกษาให้มากที่สุด

ความสำคัญของงานวิชาการ

อำภา บุญช่วย (2537 :1) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของงานวิชาการว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของสถาบันการศึกษาทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับมหาวิทยาลัยหรือระดับสถานศึกษา การที่จะดูว่าสถาบันใดมีมาตรฐานก็มักเอาผลงานทางวิชาการเป็นสำคัญ งานวิชาการจะสัมฤทธิ์ผลเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารว่าจะเอาจริงเอาจังกับการบริหารงานวิชาการเพียงใด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา

อุทัย บุญประเสริฐ (2540 :25) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการว่า งานวิชาการเป็นงานหลัก เป็นงานที่ใหญ่ที่สุดของระบบ เป็นงานที่เป็นหัวใจของสถานศึกษา และมีหลักสูตรซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการ ที่จะตอบสนองและสนับสนุนงานวิชาการให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา มาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัด หากผู้บริหารสามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงถือได้ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องใส่ใจและตระหนักในภารกิจ รู้จักปรับปรุงตนเอง รู้และเข้าใจงานวิชาการอย่างถ่องแท้ รวมทั้งพัฒนางานวิชาการให้ก้าวหน้า ทันต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ยังจะได้รับความไว้วางใจ การยอมรับนับถือจากชุมชน สังคม อันจะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จในที่สุด

หลักการบริหารงานวิชาการ

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2545 : 9) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารงานวิชาการที่สำคัญๆ ดังนี้

1. หลักการพัฒนาคุณภาพ (Quality Management) เป็นการบริหารเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ องค์ประกอบของคุณภาพที่เป็นตัวชี้วัดคือผลผลิต และกระบวนการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรและผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ พัฒนาศักยภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม

ในระดับสากลมากขึ้น โดยอาศัยกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาได้แก่ การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินผล

2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) การปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการบริหารได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ โดยหลักการมีส่วนร่วม การเสนอแนะและการพัฒนาในงานวิชาการ ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย จึงอาจดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการวิชาการ โดยมีเป้าหมายนำไปสู่การพัฒนา คุณภาพได้มากขึ้น การมีส่วนร่วมต้องเริ่มจาก การร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมประเมินผล

3. หลักการ 3 องค์ประกอบ(3 – E) ได้แก่ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด

3.1 หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ เป็นไปตามขั้นตอนและกระบวนการ มีปัญหาและอุปสรรคขณะดำเนินการก็สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ การมีประสิทธิภาพเน้นไปที่กระบวนการ (Process) การใช้กลยุทธ์และเทคนิควิธีต่างๆที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด

3.2 หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ได้ผลผลิต (Outcome) ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะเพิ่มขึ้น รวมทั้งการคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ได้รับ อย่างไรก็ตามมักใช้สองคำนี้ควบคู่กันคือมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3.3 หลักประหยัด (Economy) หมายถึง ใช้เวลาน้อย การลงทุนน้อย การใช้กำลังหรือแรงงานน้อย โดยไม่ต้องเพิ่มทรัพยากรการบริหาร แต่ได้ผลผลิตตามที่คาดหวัง ดังนั้นการลงทุนทางวิชาการจึงต้องคำนึงหลักความประหยัดด้วยเช่นกัน

4. หลักความเป็นวิชาการ (Academics) หมายถึง ลักษณะที่ครอบคลุมเนื้อหาสาระของวิชาการได้แก่ หลักการพัฒนาหลักสูตร หลักการเรียนรู้ หลักการสอน หลักการวัดผล ประเมินผล หลักการนิเทศการศึกษา และหลักการวิจัย เป็นต้น หลักการเหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานวิชาการเป็นแนวคิดเพื่อให้การปฏิบัติบรรลุสู่ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ ดังนั้นในการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารต้องใช้ทั้งหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงคุณภาพของเป้าหมายคือ ผู้เรียนเป็นหลัก นอกจากนี้ต้องคำนึงถึงบุคลากรซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในกระบวนการบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหาร ให้การส่งเสริมสนับสนุน และดูแลเอาใจใส่ ด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค

ขอข่ายการบริหารงานวิชาการ

เนื่องจากการบริหารงานวิชาการ ครอบคลุมกิจกรรมในทุกด้านที่ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ขอข่ายของงานวิชาการจึงกว้าง และครอบคลุมงานหลายด้าน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545 : 3-4) ได้เสนอขอข่ายการบริหารงานวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ
 - 1.1 แผนปฏิบัติงานวิชาการ
 - 1.2 โครงการสอน
 - 1.3 บันทึกการสอน
2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน
 - 2.1 การจัดตารางสอน
 - 2.2 การจัดชั้นเรียน
 - 2.3 การจัดครูเข้าสอน
 - 2.4 การจัดแบบเรียน
 - 2.5 การปรับปรุงการเรียนการสอน
 - 2.6 การฝึกงาน
3. การจัดบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน
 - 3.1 การจัดสื่อการเรียนการสอน
 - 3.2 การจัดห้องสมุด
 - 3.3 การนิเทศการสอน
 - 3.4 การวัดและประเมินผล

ในทางปฏิบัติแล้วสถานศึกษามัธยมศึกษาแต่ละแห่ง อาจจะกำหนดขอข่ายงานวิชาการแตกต่างกันไปตามความเหมาะสมของสถานศึกษาแต่ละแห่ง สำหรับสถานศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝันนั้น กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 71-74) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนางานวิชาการไว้ให้ทุกสถานศึกษา ทุกระดับและทุกสังกัดที่เข้าโครงการ โดยแบ่งออกเป็น 7 ด้านดังนี้ คือ

1. ด้านหลักสูตร
2. ด้านการบริหารจัดการวิชาการ
3. ด้านการจัดการเรียนรู้
4. ด้านห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร

6. ด้านการประเมินผล

7. ด้านการประกันคุณภาพ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยึดขอบข่ายแนวทางการพัฒนางานวิชาการทั้ง 7 ด้านของโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน ซึ่งมีสาระรายละเอียดของแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านหลักสูตร

1.1 ความหมายของหลักสูตร

หลักสูตรเป็นศัพท์ทางการศึกษาคำหนึ่ง ที่มีความสำคัญมากต่อการจัดการศึกษาในทุกระดับการศึกษา มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้มากมายแตกต่างกัน ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 1272) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง ประมวลวิชาและกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดไว้ในการศึกษา เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

สวัสดี กาญจนสุวรรณ (2542 : 370) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง เอกสารที่แสดงแนวทางหรือการจัดหมวดหมู่ประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้บรรลุความต้องการที่กำหนดไว้

ชุมศักดิ์ อินทร์รัชย์ (2545 : 26) กล่าวว่า หลักสูตร เป็นเนื้อหา สาระสำคัญ และกิจกรรมต่างๆ ที่สนองวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามที่พึงประสงค์

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์ (2542 : 44) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ที่จัดให้กับผู้เรียน โดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นขั้นตอนกำหนดไว้ในเอกสารเพื่อแผนแม่บท ในการจัดการเรียนการสอนตามระดับชั้น

ดอล (Doll , R. 1996 : 14) ได้นิยามหลักสูตรสถานศึกษาว่า หลักสูตรสถานศึกษา คือ ประสบการณ์ทั้งหมดที่ผู้เรียนได้รับจากการดูแลของสถานศึกษา หรือหลักสูตร คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติของผู้เรียน จากการดูแลของสถานศึกษา

วัฒนาพร ระจับทุกซ์ (2544 : 2) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรสถานศึกษา ว่า เป็นแผนหรือแนวทางหรือข้อกำหนดของการจัดการศึกษาที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ โดยส่งเสริมให้แต่ละบุคคลพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตน รวมถึงลำดับขั้นของมวลประสบการณ์ที่ก่อเกิดการเรียนรู้สะสม ซึ่งช่วยให้ผู้เรียน นำความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีชีวิตอยู่ในสถานศึกษา ชุมชน สังคมและโลกอย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ ความรู้ต่างๆที่สถานศึกษาจัดให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาจนสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

1.2 ความสำคัญของหลักสูตร

สุนีย์ ภูพันธ์ (2542 : 17) ได้สรุปความสำคัญของหลักสูตรดังนี้

1. หลักสูตรเป็นเสมือนเป้าหมายของเมืองให้มีคุณภาพ
2. หลักสูตรเป็นมาตรฐานของการจัดการศึกษา
3. หลักสูตรเป็นโครงการและแนวทางในการให้การศึกษา
4. ในระดับสถานศึกษาหลักสูตรจะให้แนวปฏิบัติแก่ครู
5. หลักสูตรเป็นแนวทางในการส่งเสริมความเจริญของงานและพัฒนาการของเด็กตามจุดมุ่งหมายขอการศึกษา
6. หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดแนวทางในการจัดประสบการณ์ว่า ผู้เรียนและสังคมควรจะได้รับสิ่งใดบ้างที่จะเป็นประโยชน์แก่เด็กโดยตรง
7. หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดว่า เนื้อหาวิชาอะไรบ้างที่จะช่วยให้เด็กมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างราบรื่น เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ และบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่สังคม
8. หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดว่า วิธีการดำเนินชีวิตของเด็กให้เป็นที่ไปตามด้วยราบรื่นและผาสุกเป็นอย่างไร
9. หลักสูตรข้อมทำนายลักษณะของสังคมในอนาคตว่าจะเป็นเช่นไร
10. หลักสูตรข้อมกำหนดแนวทางความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ทักษะ และเจตคติของผู้เรียนในอันที่จะอยู่ร่วมในสังคม และบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและชาติบ้านเมือง

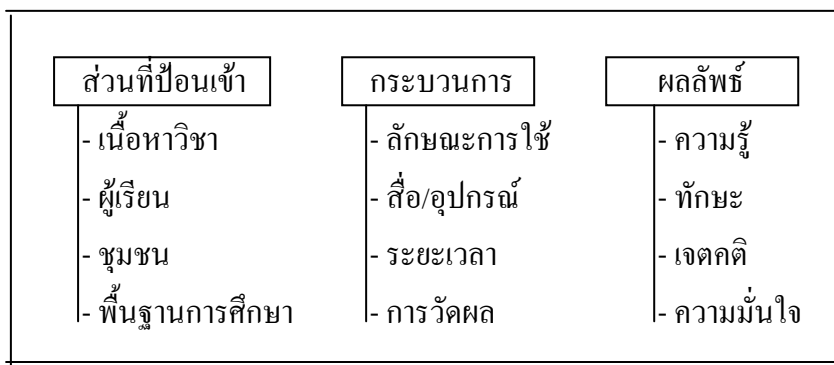
สรุปได้ว่า หลักสูตรมีความสำคัญมากที่สุดในการบริหารจัดการศึกษา เปรียบเสมือนเครื่องกำหนดวิธีการดำเนินชีวิตของผู้เรียน โดยเฉพาะในเด็กซึ่งเป็นความคาดหวังของประเทศชาติ ที่ต้องการให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ โดยหลักสูตรช่วยให้เด็กรู้จักการอยู่ร่วมกัน การรู้จักบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่เอาर्डเอาเปรียบสังคม และสามารถเจริญเติบโตเป็นกำลังสำคัญของชาติได้ต่อไปในอนาคต

1.3 องค์ประกอบของหลักสูตร

นักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้แสดงถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้แตกต่างกัน เช่น

รุจิรี ภูสาระ(2546 : 8) องค์ประกอบของหลักสูตร หมายถึง ส่วนที่อยู่ภายในและประกอบกันเข้าเป็นหลักสูตร เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ความหมายของหลักสูตรสมบูรณ์ เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล และการพัฒนาหลักสูตรไปด้วย

โบแชมพ์ (George Beauchamp, 1968 : 108 อ้างถึงใน รุจิร ภู่อาระ, 2546 : 9) กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรในเชิงระบบ คือ ส่วนที่ป้อนเข้า(Input)กระบวนการ(Process) และผลลัพธ์ที่ได้(Output) ซึ่งสามารถแสดงได้ ดังภาพ



ภาพประกอบ 1 โครงสร้างหลักสูตรเชิงระบบ

ที่มา : โบแชมพ์ (George Beauchamp, 1968 : 108 อ้างถึงใน รุจิร ภู่อาระ, 2546 : 9)

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของหลักสูตร ควรประกอบด้วยส่วนต่างๆ ที่สถานศึกษา ร่วมกันพิจารณาเห็นว่า เป็นสิ่งที่ขาดมิได้ และทำให้หลักสูตรที่จัดขึ้นนั้นมีความสมบูรณ์ ครบถ้วน ตั้งแต่เริ่มต้นในการใช้หลักสูตร ไปจนถึงสิ้นสุดการใช้หลักสูตร โดยควรจัดให้เป็นระบบ เป็นขั้นตอน เพื่อให้สะดวกต่อการนำหลักสูตรไปใช้

1.4 การนำหลักสูตรไปใช้

แม้หลักสูตรจะมีความสำคัญมากมายนี่ตาม แต่หากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหลาย ปล่อยให้มันเป็นเพียงข้อความที่อยู่ในคู่มือหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนก็ย่อมมีอาจ ประสบความสำเร็จขึ้นได้

อากา บุญช่วย (2537 : 28-29) กล่าวถึงการนำหลักสูตรไปใช้พอสรุปได้ ดังนี้

1. การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน หมายถึง การตีความหมายและกำหนด รายละเอียดของหลักสูตรเช่น ความมุ่งหมายของหลักสูตรว่าเป็นอย่างไร จะสอนใคร ระดับใด และ ต้องการให้เกิดอะไรขึ้นกับผู้เรียน มีโครงสร้าง หลักการอย่างไร โดยมีคณะกรรมการจัดทำประมวล การสอน โครงการสอน ฯลฯ ออกมาในรูปของเอกสารหลักสูตร

2. การจัดปัจจัยและสภาพแวดล้อมต่างในสถานศึกษา โดยผู้บริหารต้องสำรวจ ปัจจัยและสภาพแวดล้อมต่างๆ เช่น จำนวนผู้เรียน ขนาดห้องเรียน ห้องสมุด วัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอน ตลอดจนการจัดครูเข้าสอน ว่าเหมาะสมกับการนำหลักสูตรไปใช้หรือไม่

3. การสอนของครู เป็นขั้นตอนสำคัญที่สุดของการนำหลักสูตรไปใช้ แม้จะมี ปัจจัยต่างๆพร้อม เพราะหากครูไม่นำหลักสูตรไปใช้ ไม่เอาใจใส่ต่อการสอน หลักสูตรก็ไม่ บรรลุผลสัมฤทธิ์ได้

อุทัย บุญประเสริฐ (2540 : 9) ได้สรุปว่า การนำหลักสูตรไปใช้นั้น จะรวมถึง กิจกรรมสำคัญ 3 ประเภทด้วยกัน คือ

1. การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน
2. การจัดปัจจัยและสภาพต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา เพื่อประโยชน์ในการใช้ หลักสูตรให้บรรลุผลตามหลักการและจุดหมายของหลักสูตร
3. การจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักการ จุดหมายของหลักสูตร จุดประสงค์ของการเรียนรู้ สอดคล้องกับโครงสร้างและแนวดำเนินการของหลักสูตร

สรุปได้ว่า การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของ สถานศึกษา จะประสบความสำเร็จได้นั้น ทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร บุคลากร หรือผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง ต้องรู้และเข้าใจในเรื่องหลักสูตรอย่างลึกซึ้ง เพื่อสามารถนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิด ประโยชน์ต่อผู้เรียนให้มากที่สุดนั่นเอง

1.5 การพัฒนาหลักสูตร

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2545 : 35) การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความพยายามจัด ประสบการณ์ต่างๆ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และ พัฒนาตนเองตามที่พึงประสงค์ของสังคม

หรรษา นิลวิเชียร (2547 : 7) การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง เป็นกระบวนการ ปรับปรุงหลักสูตรหรือสร้างหลักสูตรใหม่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการจัดการศึกษาที่ต้องการให้ ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

1.5.1 หลักการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรจำเป็นต้องมีหลักการ เพื่อให้เกิดแนวทางหรือความ ชัดเจนในการที่จะพัฒนาเช่น ก่อ สวัสดิทานิชย์ (อ้างถึงใน สวัสดิ์ กาญจนสุวรรณ, 2542 : 378- 379) ได้เสนอหลักการพัฒนาหลักสูตรไว้ 6 ประการ คือ

1. มีการดำเนินงานเป็นระเบียบแบบแผนต่อเนื่องกัน โดยคำนึงถึงจุดเริ่มต้นของการพัฒนา จากที่ใดก่อน แล้วจะดำเนินการอย่างไรในขั้นตอนต่อไป
2. การคำนึงถึงวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ หลักการและวิธีปฏิบัติ ตลอดจนองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น การทดสอบหลักสูตร
3. การพัฒนาหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีการฝึกอบรมครูผู้สอนให้เข้าใจหลักสูตรใหม่ ความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ
4. การคำนึงถึงประโยชน์ในด้านพัฒนาจิตใจ และทัศนคติของผู้เรียน
5. มีความจำเป็นที่จะต้องได้รับความร่วมมือ การประสานงานอย่างดีจากเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องกับหลักสูตรทุกด้าน และเวลาในการติดตามผล
6. การมีผู้นำที่ชำนาญ และมีความสามารถในการงานเป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงหลักสูตรที่ใช้อยู่ในสถานศึกษาให้เกิดความเหมาะสมหรือสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นแก่ผู้เรียน จนผู้เรียนสามารถพัฒนาตามศักยภาพของแต่ละคนโดยจำเป็นต้องมีหลักการในการพัฒนาหลักสูตร ที่จัดทำอย่างเป็นกระบวนการ คือ มีขั้นตอนในการดำเนินงานที่ถูกต้องตามวิธีการ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่ชำนาญการจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.6 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารในด้านหลักสูตร

บทบาทที่สำคัญของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารหลักสูตรตามแนวทางการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนในฝัน เป็นการพัฒนาที่ทำให้เอกลักษณ์โดดเด่นตามภาพความสำเร็จของโรงเรียนในฝัน ซึ่งมีแนวดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสอดคล้องของหลักสูตรสถานศึกษากับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ตามหลักการที่กำหนดไว้ 5 ข้อ คือ
 - 1.1 เป็นการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติ มุ่งเน้นความเป็นไทยควบคู่กับความเป็นสากล
 - 1.2 เป็นการศึกษาเพื่อปวงชน ที่ประชาชนทุกคนจะได้รับการศึกษาอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน โดยสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
 - 1.3 ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด สามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ
 - 1.4 เป็นหลักสูตรที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นทั้งสาระ เวลา และการจัดการเรียนรู้

1.5 เป็นหลักสูตรที่จัดการศึกษาได้ทุกรูปแบบ ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย สามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์

2. ตรวจสอบหลักสูตรสถานศึกษากับภาพความสำเร็จของโรงเรียนในพื้นที่จากแผนหลักของโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน ซึ่งมีภาพความสำเร็จของผู้เรียน ผู้สอน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ชุมชน รวมทั้งภาพความสำเร็จของสถานศึกษาที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย โดยเฉพาะด้านผู้เรียน

3. สํารวจตรวจสอบข้อมูลสภาพปัญหาในชุมชน สังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม ประเทศชาติ

4. เมื่อสถานศึกษาตรวจสอบหลักสูตรของตนเองกับหลักสูตรของการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ภาพความสำเร็จของโรงเรียนในฝันและความเป็นท้องถิ่นแล้ว หากพบว่าส่วนใดที่ยังไม่สมบูรณ์ให้เพิ่มเติมให้ครบถ้วนและกำหนดลักษณะเด่นของสถานศึกษา เพื่อแสดงความเป็นเอกลักษณ์ของโรงเรียนในฝัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2548 : 2-3)

สรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ ความรู้ต่างๆที่สถานศึกษาจัดให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสามารถพัฒนาตนเองจนใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข จึงเห็นได้ว่าหลักสูตรมีความสำคัญมากที่สุด ที่ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนควรตระหนัก พร้อมทั้งศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรให้ลึกซึ้งชัดเจนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยเฉพาะหลักสูตรของโรงเรียนในฝัน ไม่ว่าจะเป็นความมีอิสระในการจัดการเรียนรู้ การเปิดโปรแกรมการเรียนที่หลากหลาย เน้นสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษได้ และใช้เทคโนโลยี(ICT) การจัดหลักสูตรที่สะท้อนแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ นอกจากนี้ผู้บริหารควรจัดหาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้ผู้ปกครองและชุมชนทราบ เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมและส่งเสริมในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรต่าง ๆ ของสถานศึกษาจนเกิดประโยชน์อย่างสูงสุดแก่ผู้เรียน

2. ด้านการบริหารจัดการวิชาการ

การบริหารจัดการวิชาการในสถานศึกษา มีหลักการหรือวิธีการบริหารจัดการที่แตกต่างกันไปในแต่ละสถานศึกษา ทั้งนี้โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการวิชาการนั่นเอง ซึ่งมีหัวข้อนำเสนอในการบริหารจัดการวิชาการในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน ดังนี้

2.1 การจัดบรรยากาศทางวิชาการ

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2545 : 81) ได้ให้แนวความคิดในการจัดบรรยากาศทางวิชาการ ดังนี้

ความรู้สึที่ดี

1. เป็นบรรยากาศที่กระตุ้น ดึงดูดใจ หรือเร้าความสนใจของผู้รับบริการให้มี
2. มีความทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ปัจจุบัน
3. มีการปรับเปลี่ยนที่เห็นถึงขั้นการพัฒนาของบรรยากาศ
4. สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของผู้รับบริการ
5. ช่วยสนับสนุนส่งเสริมงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ
6. เป็นบรรยากาศที่สามารถท้าทายความสามารถ
7. เป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
8. มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
9. มีการให้บริการอย่างเป็นระบบ สะดวก รวดเร็ว

2.2 การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School based Management)

“การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้นเป็นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ โดยยึดสถานศึกษาเป็นฐานนั่นเอง โลรี โจ ออสวาลด์ (Lori Jo Oswald, 2005 : 1)

2.2.1 หลักการทั่วไปในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

หลักการทั่วไปในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สถานศึกษาแต่ละแห่งอาจบริหารไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะและความจำเป็นของแต่ละสถานศึกษา แต่ทุกสถานศึกษาจะตั้งอยู่บนหลักการพื้นฐาน 6 ประการเดียวกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2545, อ้างถึงใน ชีระ รุญเจริญ, 2546 : 59) ดังนี้

1. การกระจายอำนาจ คือ ให้อำนาจการจัดการศึกษาให้กับประชาชน สำหรับประเทศไทยจะมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่เขตพื้นที่การศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษา
2. การบริหารตนเอง สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้นภายใต้การบริหารในรูปแบบขององค์กรบุคคล
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้เกี่ยวข้องสามารถมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและแผนตัดสินใจกำหนดหลักสูตรท้องถิ่น ร่วมคิดร่วมทำ ฯลฯ

4. ภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน เป็นภาวะผู้นำที่เน้นการสนับสนุนและอำนวยความสะดวก
5. การพัฒนาทั้งระบบ ปรับทั้งเรื่อง โครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงต้องให้ระบบทั้งหมดเห็นด้วยและสนับสนุน
6. ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ สถานศึกษาต้องพร้อมให้มีการตรวจสอบ เพื่อให้การบริหารและจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

2.2.2 การนำ SBM ไปใช้เพื่อให้ประสบความสำเร็จ

มายเออร์ และ สโตนฮิล (Myers and Stonehill 1993, อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2546 : 9–10) เป็นฐานประสบความสำเร็จ ผู้เกี่ยวข้องกับการนำ SBM ไปใช้ควรจะดำเนินการดังนี้

1. บุคลากรและครูในสถานศึกษาต้องเชื่อมั่นว่า SBM จะช่วยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้
 2. ฝ่ายบริหารควรนำ SBM ไปใช้ในสถานศึกษาแบบค่อยเป็นค่อยไป โดยอาจนำเข้าไปในใช้ทีละด้าน เช่น เริ่มจากด้านวิชาการ งบประมาณ และค่อยขยายไปด้านอื่นและในแต่ละด้านก็อาจขยายระดับและปริมาณงานให้ลึกและกว้างไปเป็นลำดับ
 3. ต้องอบรมบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขต และครูในสถานศึกษาเป็นอย่างดี โดยเฉพาะอำนาจหน้าที่และบทบาทของบุคลากรแต่ละฝ่าย จนทุกฝ่ายเข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทใหม่ได้
 4. ต้องจัดงบประมาณเพื่อการฝึกอบรม สัมมนาบุคลากรและครูผู้สอนอย่างทั่วถึง
 5. คณะกรรมการเขต สำนักงานเขต ผู้อำนวยการเขต ต้องกระจายอำนาจการตัดสินใจไปให้คณะกรรมการ สถานศึกษาและผู้บริหาร และผู้บริหารต้องแบ่งปันอำนาจที่ได้รับการกระจาย ไปยังผู้มีผลประโยชน์ได้เสีย และคนอื่นๆ ของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม
- สรุปได้ว่า การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นนวัตกรรมการบริหารหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจจากผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง เนื่องจากเป็นการบริหารที่เน้นหลักการให้สถานศึกษา มีอิสระในการบริหารและในการจัดการเรียนการสอน ทำให้สถานศึกษาสามารถเกิดความคล่องตัว ยืดหยุ่นมากขึ้น นอกจากนี้ยังให้อำนาจแก่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง ทำให้สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากชุมชน และท้องถิ่น ได้ดียิ่งขึ้น

2.3 การพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบ (Whole-School Approach)

การพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบ เป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่มีความสำคัญ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

การพัฒนาสถานศึกษาให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องอาศัยปัจจัยทั้งหมดในสถานศึกษา ประสานสัมพันธ์ให้มีพลังผลักดันให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบ โดยผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้นำและประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย การพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบเพื่อกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา ต้องใช้สถานศึกษาเป็นฐานของการบริหารจัดการ นอกจากนี้ ยังได้กล่าวถึง บุคลิกลักษณะของผู้บริหาร พอสรุปได้ดังนี้คือ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน มีจิตสำนึกในความมุ่งมั่น ใจกว้าง เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีเสรีภาพในการคิดปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงจัดการเรียนรู้ให้เกิดผลตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา มีศักยภาพในการจัดการระบบบริหาร โดยนำระบบคุณธรรมมาใช้ในสถานศึกษา สร้างขวัญกำลังใจให้ครูผู้สอน (สุพล วังสินธุ์, 2545 : 12-14)

2.3.1 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบ

1. การพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบโดยบุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทุกคน ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน ช่วยให้ได้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด
2. การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง โดยการจัดประชุมชี้แจง หรือประชุมอบรม ให้ทุกคนมีความเข้าใจภารกิจ และรายละเอียดของงานที่จะปฏิบัติตรงกัน จะทำให้การพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบประสบผลสำเร็จ
3. การให้ทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของมีความผูกพันกับงาน และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จมากขึ้น
4. การพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบต้องมีการปฏิบัติงานครบวงจร โดยมีการวางแผนปฏิบัติแผนงาน ตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, อ้างถึงใน อุมัร สวาหฺลิ่ง, 2545 : 41)

สรุปได้ว่า การพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบเพื่อปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น มีรายละเอียดในการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนแตกต่างกันไป แต่เมื่อดำเนินการเรียบร้อยแล้วจะเกิดการพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในทุกขั้นตอนการเรียนรู้และการบูรณาการ จนสามารถพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและสามารถนำวิธีการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

2.4 การให้บริการแนะแนวหรือการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

การดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเป็นระบบการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และช่วยเสริมสร้างคุณภาพที่ดีให้แก่เด็กและเยาวชน ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรมและวิถีชีวิตที่เป็นสุข อภิชาติ เศรษฐวิชัยกิจการ(2547 : 60) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนคือ เพื่อให้สถานศึกษามีระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน มีวิธีการ กระบวนการ และเครื่องมือที่มีคุณภาพ และมีหลักฐานตรวจสอบได้ เพื่อส่งเสริมให้ครูที่ปรึกษา บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงาน และองค์กรภายนอกมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน และเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการดูแลช่วยเหลือและพัฒนาเต็มตามศักยภาพเป็นคนที่สมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

2.4.1 การดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

อภิชาติ เศรษฐวิชัยกิจการ(2547 : 61-62) ได้อธิบายถึงขั้นตอนการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องตระหนักและรับผิดชอบการบริหารจัดการวางระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ร่วมกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา โดยยึดแนวทางการดำเนินงานตามขั้นตอน พอสรุปได้ ดังนี้

1. ศึกษาสภาพและทิศทางการทำงาน คือ ทำความเข้าใจนโยบายของกระทรวงและ สพฐ. ที่เกี่ยวกับการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาและศักยภาพของสถานศึกษา รวมทั้งบริบทของชุมชนในการจัดทำระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
2. วางแผน คือ จัดสร้างทีมงานและสร้างความตระหนัก/เจตคติที่ดีในการทำงานแก่ทีมงาน กำหนดกลยุทธ์การทำงาน กำหนดมาตรฐานการดำเนินงาน จัดทำแผนงาน ปฏิทินปฏิบัติงาน จัดทำสื่อ/นวัตกรรม สนับสนุนการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
3. ดำเนินงานตามแผน คือ พัฒนาบุคลากรให้มีเจตคติ ความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการดำเนินงานตามกระบวนการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ครอบคลุมทั้งการรู้จักผู้เรียนเป็นรายคน การคัดกรอง การส่งเสริมพัฒนา การป้องกัน การแก้ไข และการส่งต่อทั้งภายในและภายนอก และช่วยให้สามารถปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนดอย่างราบรื่นและมีคุณภาพ ผลิดหรือจัดหาสื่อ/นวัตกรรมในการสนับสนุนกระบวนการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
4. นิเทศ กำกับ ติดตาม เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และประสานความร่วมมือในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง นำเสนอข้อมูล ความรู้และเทคนิควิธีที่เป็นประโยชน์ต่อการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ติดตามการดำเนินงานของครูผู้สอนในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

5. ประเมินเพื่อทบทวน เป็นการจัดประเมินผลการดำเนินงานตาม กระบวนการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของครูผู้สอนแต่ละระดับชั้น ด้วยวิธีการที่หลากหลายอย่างน้อยปี ละ 1 ครั้ง เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาด้วยบรรยากาศกัลยาณมิตร แล้วนำผลไปใช้ในการปรับปรุง ส่วนที่เป็นจุดอ่อนและพัฒนาในส่วนที่ดีเป็นที่ยอมรับ ให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น เพื่อให้มีความเข้มแข็ง มั่นคงต่อไป

6. สรุปรายงาน และประชาสัมพันธ์ คือ จัดทำหลักฐานการสรุป รายงาน ประชาสัมพันธ์ ที่ครอบคลุมจุดประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน ผลการดำเนินงาน ปัญหาและ อุปสรรค ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนา และการรายงาน รวมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งาน

ในการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน จำเป็นต้องมีการ ประสานอย่างใกล้ชิด ร่วมมือกันทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยทีมนำ ทีมทำ และทีมสนับสนุน ซึ่ง เหมาะกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนสถานศึกษาขนาดเล็กจำเป็นต้องบูรณาการทั้งสามทีม ทั้งนี้ ควรมีการกำหนดแผนการทำงานให้รัดกุม เชื่อมโยงและประสานสัมพันธ์กัน จึงจะเกิด ประสิทธิภาพในการทำงาน

สรุปได้ว่า การแนะแนวหรือการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน บุคลากรที่จะให้การ ช่วยเหลือควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในกระบวนการช่วยเหลือเป็นอย่างดี และเต็มใจให้การ ช่วยเหลือ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถรับรู้ถึงข้อมูลจากสิ่งที่อยู่รอบตัวที่เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้น เช่น ข้อมูล ด้านการศึกษา สิ่งแวดล้อมต่างๆที่อยู่รอบตัว อาชีพ สังคม เพื่อที่จะ สามารถปรับตัว ให้เข้ากับ สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยตัวเองได้ เข้าใจเลือก และตัดสินใจแก้ปัญหาได้เหมาะสมกับสภาพการณ์ ตลอดจนให้ผู้เรียนมีนิสัยสนใจใฝ่รู้เกี่ยวกับ ข้อมูลของตนเอง คนรอบข้าง จนสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.5 หลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

หลักธรรมาภิบาล เป็นหลักหนึ่งที่มีนักวิชาการและนักการศึกษาในยุค ปัจจุบัน ได้ให้ความสำคัญและส่งเสริมให้ทุกองค์การยึดถือในการบริหาร

2.5.1 ความหมายของธรรมาภิบาล

เยาวชนธรรมาภิบาล (2548 : 2) กล่าวว่า ธรรมาภิบาล คือ แนวคิดที่จะ ทำให้ทุกคนในสังคมเชื่อมโยงเข้าสู่ระบบการบริหารจัดการ แทนที่การบริหารจัดการแบบเดิมที่ สมาชิกของสังคมปล่อยให้การบริหารจัดการเป็นเรื่องของผู้นำ ที่ดำเนินการทุกอย่างไปตาม ความเห็นของคณะผู้บริหาร และถือเป็นเครื่องมือสำหรับการบริหารจัดการที่จะสร้างสังคมรูปแบบ ใหม่ สร้างวัฒนธรรมประชาธิปไตยขึ้น โดยเปิดทางให้ทุกคนเป็นเจ้าของสังคมร่วมกัน

2.5.2 หลักการของธรรมาภิบาล

รำไพพรรณ แก้วสุริยะ (2548 : 2) กล่าวว่า หลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วยหลักสำคัญ 5 ประการ ได้แก่

1. การทำงานอย่างมีหลักการ มีความรับผิดชอบ และมีเหตุผลร่วมกัน
2. การมีส่วนร่วมในการจัดการร่วมกัน
3. การจัดการ สามารถคาดการณ์ได้ หรือวิเคราะห์ตามเหตุและผลได้
4. การจัดการต้องมีความโปร่งใส ความชัดเจนต่อการแจ้งข้อมูล

ข่าวสาร

5. มีความเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบทั้ง 4 หรือมีระเบียบ รวมถึงข้อกำหนดเกณฑ์การชี้วัดหรือดัชนีชี้วัด และกฎหมายที่มีความยุติธรรมของสังคม

สรุปได้ว่า หลักธรรมาภิบาล เป็นแนวคิดที่จะทำให้ทุกคนในสังคมเชื่อมโยงเข้าสู่ระบบการบริหารจัดการแบบใหม่ แทนที่แบบเดิมๆ ที่มอบให้ผู้บริหารรับผิดชอบเพียงผู้เดียว โดยมีหลักการสำคัญได้แก่ การทำงานอย่างมีระบบ มีความโปร่งใส โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ถือได้ว่าเป็นหลักการสำคัญยิ่งในหลักธรรมาภิบาล

2.6 หลักการบริหารงานและคนเพื่อมุ่งสัมฤทธิ์ผล

ถวิล อรัญเวศ (2545 : 21–22) ได้เสนอหลักการบริหารงานและคนเพื่อมุ่งสัมฤทธิ์ผลไว้ดังนี้

1. มีคุณธรรม เพราะคุณธรรมทำให้ผู้บริหารทำในสิ่งที่ถูกที่ควรตามกฎเกณฑ์ของสังคม และส่งผลให้ผู้บริหารเป็นคนสุขุมรอบคอบใจเย็น คุณธรรมที่จำเป็น เช่น ความยุติธรรม ความรักความเมตตา ความปรารถนาดี ความจริงใจของผู้บังคับบัญชา การไม่เอาเปรียบลูกน้อง เป็นต้น
2. การมีวุฒิภาวะความเป็นผู้นำและการมีบุคลิกภาพทางกายวาจาที่ดี ก่อให้เกิดความศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะทางอารมณ์ ผู้บริหารต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ และมีความละเอียดคมทางปัญญา แสดงพฤติกรรมแบบนัมนวล ไม่แสดงอำนาจบาตรใหญ่จนเกิดเหตุ
3. ซึมซาบในจิตวิญญาณของเพื่อนร่วมงาน การที่จะบริหารคนและงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องเข้าไปครองใจเพื่อนร่วมงาน สามารถถึงความรู้ความสามารถของเขามาใช้ให้ได้มากที่สุด โดยอาศัยจิตวิทยาและปฏิภาณไหวพริบของผู้บริหาร

4. ทนทานต่อปัญหาและอุปสรรคได้ เพราะในการบริหารโดยปกติ จะมีทั้งคนดี คนไม่ดีในหน่วยงาน ดังนั้นควรหาวิธีแก้ไขให้ลุล่วงไปเป็นจุดๆ อย่างมีนัย และไม่ใช่ความรุนแรงจนเกินเหตุ

5. รู้จักสร้างมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่าย เป็นสิ่งที่ทำได้ไม่ยาก เช่น เจอหน้ายิ้มให้ด้วยไมตรีจิต รู้จักเป็นผู้ให้และเป็นผู้รับที่ดี ช่วยเหลือกัน ในยามยาก ฯลฯ

6. มุ่งมั่นพัฒนางาน หลายหน่วยงานอาจพบ บุคลากรเฉื่อยชาบ้าง ขาดความกระตือรือร้นบ้าง ไม่มีอุดมการณ์บ้าง การที่จะบริหารงานให้สำเร็จ จะต้องสร้างคนให้เกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนางาน มีอุดมการณ์ในการทำงาน อุทิศเวลาให้กับงาน ซึ่งสามารถทำได้โดยการให้กำลังใจ ให้คำชมเชยคนที่ทำงานเก่ง ปูเนบ่าเห็นใจความชอบให้คนที่มีความดีเด่นจริง ๆ

7. บริหารจัดการแบบร่วมใจ ให้คนในหน่วยงาน ได้ร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน ร่วมกันทำ และร่วมกันแก้ปัญหาและร่วมรับผิดชอบ พฤติกรรมดังกล่าวจะขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ว่าตนเองรักหน่วยงานและให้เกียรติเพื่อนร่วมงานเพียงใด การบริหารงานแบบร่วมใจ จะก่อให้เกิดผลสำเร็จของงานดีกว่าแบบการใช้อำนาจของใครบางคน

สรุปได้ว่า หลักการบริหารคนและการบริหารงานเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารต้องใช้หลักหลายประการ ทั้งนี้แล้วแต่สถานการณ์ในหน่วยงานนั้น ๆ แต่หลักที่จะเอื้อและส่งเสริมการบริหาร เช่น การปลูกฝังให้ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานมีคุณธรรมประจำใจ มีจิตวิญญาณต่อเพื่อน รู้จักสร้างมนุษยสัมพันธ์ เมื่อคนในหน่วยงานมีพฤติกรรมดังกล่าว การทำงานย่อมประสบความสำเร็จตามที่หวังไว้

2.7 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ

เทคโนโลยีกับการบริหารในยุคปัจจุบัน เป็นสิ่งที่ไม่สามารถแยกจากกันได้ นักวิชาการได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีดังนี้

2.7.1 ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศ

ผ่องศรี วาณิชศุภวงศ์ (2537 : 242) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยี ได้แก่ เครื่องมืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นครุภัณฑ์ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องโทรสาร เครื่องโทรทัศน์ เครื่องพิมพ์ดีดไฟฟ้า เป็นต้น รวมทั้งเทคโนโลยีชุดคำสั่งคอมพิวเตอร์ (Software) เช่น โปรแกรม การใช้งานต่าง ๆ จะเป็นปัจจัยที่ช่วยให้คนทำงานได้รับความสะดวกรวดเร็ว อย่างไรก็ตาม เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร เป็นส่วนหนึ่งของระบบสนับสนุนการตัดสินใจ ที่ถูกพัฒนาขึ้นมาสำหรับผู้บริหารที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย เช่น ข้อมูลใดที่คิดว่าจะถูก

เรียกใช้งานบ่อย ก็ควรจะมีขั้นตอนในการใช้งานที่ง่าย ไม่ซับซ้อนและสามารถเรียกใช้ได้สะดวก รวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับ นิภาภรณ์ คำเจริญ (2542 : 183) ที่ได้กล่าวว่า คุณสมบัติที่สำคัญของ ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหารมีดังนี้

1. สนับสนุนการวางแผนทางยุทธศาสตร์
2. เชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร
3. ความสามารถในการคำนวณอย่างกว้าง ๆ
4. ง่ายต่อการเรียนรู้และใช้งาน
5. เป็นระบบเฉพาะสำหรับผู้บริหาร

สรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเทคโนโลยีที่อาศัยระบบการจัดเก็บโดย เครื่องอิเล็กทรอนิกส์ และระบบสื่อสารโทรคมนาคมต่างๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะใน ด้านข้อมูลต่างๆ ในองค์กร ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องใช้เพื่อประกอบการตัดสินใจในการบริหารจัดการ อย่างถูกต้อง สะดวก รวดเร็วมากที่สุด เพื่อให้การบริหารเกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั่นเอง

2.7.2 คุณลักษณะของผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ

สมชาย เทพแสง (2547 : 11-13) ได้กล่าวถึง ผู้นำการศึกษาในยุคดิจิทัล (E-Leadership)ว่า ผู้นำต้องบูรณาการเทคโนโลยีสู่ระบบสถานศึกษา ดูแลช่วยเหลือสนับสนุน กระจ่าง แผนการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความหมาย เตรียมความพร้อมให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ของโลกยุคดิจิทัล ดังนั้น บทบาทหน้าที่และคุณลักษณะของ E-Leadership หรือผู้นำเทคโนโลยี ควรมีดังต่อไปนี้

1. ผู้นำควรมีวิสัยทัศน์โดยเน้นเทคโนโลยีในการส่งเสริมระบบใน สถานศึกษา
2. ผู้นำสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ (New Paradigms) ให้เกิดขึ้น โดย เปลี่ยนความรู้สึกนึกคิด พฤติกรรมการเรียนรู้สู่โลกดิจิทัล ตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยี โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์
3. ผู้นำการศึกษาเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลง และใช้คอมพิวเตอร์เป็น ตัวอย่างแก่ผู้เรียนและบุคลากร ให้ทุกคนยอมรับและซึมซับความสำคัญและประโยชน์ จนมองเห็น ความสำคัญของเทคโนโลยี
4. มีการถ่ายโอน เปลี่ยนแปลงโดยยึดประเพณีวัฒนธรรมแนวใหม่ อาศัย การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Participation) โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stake Holder) ซึ่งได้แก่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ครูผู้สอน ชุมชน หันมาร่วมมือกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อเสถียร ทุ่มเทและ พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

5. ผู้นำให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ โดยพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร ตระหนักถึง ความสำคัญของการเรียนรู้ว่าเป็นหัวใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

6. ผู้นำมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง องค์กรและบุคลากร สถานศึกษา โดยการตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง (High Expectation)

7. ผู้นำควรใช้การฝึกอบรมการให้การศึกษาแก่บุคลากรทุกระดับชั้น โดยเน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพเป็นสำคัญ

8. ผู้นำสนับสนุนบรรยากาศในชั้นเรียนและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้ครูผู้สอนตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยี การจัดสถานที่ทำงานให้ดูทันสมัย ทันยุค โลกาภิวัตน์ ผู้สอนให้ผู้เรียนใช้ internet หรือใช้ web based learning เพื่อเป็นการท่องโลกอย่าง สนุกสนานในแต่ละวิชา

9. ผู้นำต้องสนับสนุนงบประมาณในการจัดเตรียมการอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยี เป็นการบริหารงานที่มีราคา ต้องใช้งบประมาณ โดยภาครัฐเป็นผู้จัด งบประมาณและวางแผนการให้การสนับสนุนอย่างเป็นระบบ

10. ผู้นำควรให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือแก่บุคลากรในการพัฒนา ผลงาน โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจในการบริหารและการจัดการ ให้กำลังใจครูผู้สอนในการใช้ ICT ตลอดจนเชื่อมโยงการสื่อสารในชั้นเรียนสู่ผู้ปกครองหรือชุมชน โดยเก็บข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษา และชุมชนอย่างครบถ้วน

11. ผู้นำการศึกษาเป็นผู้มีอารมณ์ดี มีความคิดจินตนาการสร้างสรรค์ และ มุ่งผลสำเร็จของงาน รวมทั้งมีลักษณะเป็นผู้ไว้วางใจ อีกทั้งใช้ศิลปะแรงจูงใจในการส่งเสริมให้ บุคลากรทุกฝ่ายปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการวิชาการ ในสถานศึกษาจำเป็นต้องมีรูปแบบการ บริหารที่สอดคล้องกับยุคปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะในการบริหารจัดการวิชาการของโครงการ หนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝันที่มุ่งเน้นความมีคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึง ต้องประกอบด้วย การบริหารจัดการหลัก ๆ อันได้แก่ การจัดบรรยากาศทางวิชาการที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงานของบุคลากร การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบ การ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้หลักธรรมาภิบาล หลักการบริหารทรัพยากรและ งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ การรู้จักใช้ระบบข้อมูลและ เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งมีความสำคัญมาก โดยเฉพาะในยุคปฏิรูปการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยีต่างๆมากมาย ทำให้การจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันแตกต่างจากอดีตโดยสิ้นเชิง

3.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้

คำริ บุญชู (2546 : 17) กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้(Learning Process) หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนหรือการใช้วิธีการต่าง ๆ ที่จะช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้

ธนาธิป พรกุล (2543 : 53) กล่าวว่า การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง หรือการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแสดงพฤติกรรมในสถานการณ์ใดซึ่งเป็นผลมาจากการฝึกปฏิบัติหรือได้รับประสบการณ์

ทศนา แคมณี (2546 : 17) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง วัตถุประสงค์ในการเรียนการสอน สาระ / เนื้อหาที่ใช้ในการเรียนการสอน วิธีการ / กระบวนการที่ใช้ในการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการต่างๆ ที่ผู้บริหารรวมทั้งบุคลากรพยายามศึกษา เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดคุณภาพแก่ผู้เรียนให้มากที่สุด

3.2 ลักษณะของกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพไว้ในมาตรา 24 โดยให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้ มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา ทักษะที่ต้องฝึก ได้แก่

1. กระบวนการคิด
2. การจัดการ
3. การเผชิญสถานการณ์

4. การประยุกต์ความรู้
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
4. จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วน สมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ครูผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ (คำริ บุญชู, 2546 : 19-20)

3.2.1 การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Student-centered learning)

3.2.1.1 ความหมายของการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

นักวิชาการหลายท่านอธิบายถึง การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังเช่น

ธนาธิป พรกุล (2543 : 50) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Student-centered learning) คือ การเรียนรู้ที่เกิดจากการคิด การค้นคว้า การทดลอง และการสรุปเป็นความรู้โดยตัวผู้เรียนเอง ครูผู้สอนจะเปลี่ยนบทบาทหน้าที่จากการถ่ายทอดความรู้มาเป็นผู้วางแผน จัดการ ชี้แนะ และอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางจึงหมายถึงการจัดการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ (2543 : 20-22) ได้ให้ความหมายของกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด หมายถึง การกำหนดจุดหมาย สาระกิจกรรม แหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียน และการวัดประเมินผลที่มุ่งพัฒนาคน และชีวิต ให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้เต็มความสามารถสอดคล้องกับความถนัด ความสนใจและความต้องการของผู้เรียน

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หมายถึง การเรียนรู้ที่เกิดจากตัวผู้เรียนเอง โดยครูผู้สอน เป็นเพียงผู้จัดเตรียมสิ่งต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้มากที่สุด

3.2.2 การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

กรมวิชาการ (2544 : 1) ได้ให้ความหมายของ การบูรณาการว่า หมายถึง การจัดการเรียนรู้โดยใช้ความรู้ความเข้าใจและทักษะในศาสตร์หรือวิชาต่าง ๆ มากกว่า 1 วิชาขึ้นไป รวมเข้าด้วยกันภายใต้เรื่องราว โครงการหรือ กิจกรรมเดียวกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือแสวงหาความรู้ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

3.2.2.1 รูปแบบของการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ

อรรถญา สุชาติโนบล (2545 : 23-24) ได้อธิบายถึง รูปแบบการบูรณาการ (Models of Integration) มี 4 รูปแบบ คือ

1) การสอนบูรณาการแบบสอดแทรก(Infusion Instruction) เป็นการสอน โดยครูผู้สอนจะสอดแทรกเนื้อหาสาระอื่น ๆ ให้เข้ากับหัวข้อเรื่องหรือสาระที่กำหนด ขึ้นมา ทำให้ผู้เรียน ได้ใช้ทักษะกระบวนการเรียนรู้ไปแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากเนื้อหาสาระที่กำหนด

2) การสอนบูรณาการแบบคู่ขนาน(Parallel Instruction)เป็นการสอน โดยครูผู้สอนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่สอนต่างวิชากัน ต้องวางแผนร่วมกันในการกำหนดหัวข้อเรื่อง ความคิดรวบยอดและปัญหาเดียวกัน เมื่อวางแผนร่วมกันแล้ว ครูผู้สอนแต่ละคนจะวางแผนการสอนของแต่ละคนซึ่งจะแตกต่างกันไปตามลักษณะของวิชา

3) การสอนบูรณาการแบบพหุวิทยาการ(Multi disciplinary Instruction)เป็นการสอนที่มีลักษณะคล้ายกับแบบคู่ขนาน โดยครูผู้สอนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ได้ร่วมกันวางแผนในการกำหนดหัวข้อเรื่อง ความคิดรวบยอด และปัญหาร่วมกัน แต่ละคนสอนตามวิธีการของตน จากนั้นครูผู้สอนจะกำหนดงาน/โครงการให้ผู้เรียนปฏิบัติ โดยกิจกรรมในโครงการนั้นจะต้องเชื่อมโยงวิชาต่างๆ เข้าด้วยกัน

4) การสอนบูรณาการข้ามวิชา หรือการสอนแบบคณะ(Tran disciplinary Instruction) เป็นการสอนที่ผู้สอนในวิชาต่างๆ กันร่วมกันวางแผนเป็นคณะ โดยปรึกษากัน ในการกำหนดหัวข้อเรื่อง ความคิดรวบยอด และปัญหาร่วมกัน และดำเนินการสอนผู้เรียนกลุ่มเดียวกัน

3.2.3 การเรียนการสอนแบบร่วมมือ

3.2.3.1 ความหมายของการเรียนการสอนแบบร่วมมือ

ปทีป เมธาคุณวุฒิ (2544 : 13- 14) ได้อธิบายถึงการเรียนการสอนแบบร่วมมือว่า การเรียนการสอนแบบร่วมมือ เป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนเป็นกลุ่มเล็ก กลุ่มละประมาณ 3-5 คน โดยที่สมาชิกอาจมีความสามารถทางการเรียนแตกต่างกัน ผู้เรียนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันรับผิดชอบการทำงานของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มร่วมกัน เพื่อให้งานกลุ่มประสบผลสำเร็จ โดยสมาชิกภายในกลุ่มต้องกระตุ้นสมาชิกคนอื่นและช่วยเหลือกัน ผู้เรียนทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในตนเองและของกลุ่มให้มากที่สุด เป็นวิธีการเรียนการสอนอย่างหนึ่งที่ใช้ทักษะกระบวนการกลุ่มเป็นปัจจัยหลัก ผู้เรียนทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีหลักการว่าผลสำเร็จของกลุ่มคือผลสำเร็จของตนเอง โดยการเรียนการสอนแบบร่วมมือมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

- 1) การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันเชิงบวก
- 2) ปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน
- 3) ความรับผิดชอบส่วนบุคคล
- 4) ทักษะการทำงานเป็นทีม
- 5) กระบวนการกลุ่ม

3.2.3.2 ประเภทของการเรียนการสอนแบบร่วมมือ

ปทีป เมธาคุณวุฒิ (2544 : 14- 15) ได้แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่

- 1) กลุ่มการเรียนการสอนแบบร่วมมือที่ไม่เป็นทางการ ขนาดของกลุ่ม 2-3 คน ที่จัดตั้งขึ้นเป็นการชั่วคราวในระยะเวลาสั้น ๆ หรือใช้เมื่อต้องการนำผู้เรียนเข้าสู่บทเรียน หรือใช้ช่วยให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการเรียน
- 2) กลุ่มที่เป็นฐานความร่วมมือ เป็นกลุ่มที่จัดตั้งขึ้นอย่างถาวรตลอดทั้งภาคเรียน มีขนาดใหญ่กว่ากลุ่มเรียนแบบไม่เป็นทางการ มีขนาดประมาณ 6-7 คน เพื่อให้กลุ่มที่ทำหน้าที่สนับสนุนส่งเสริม และช่วยเหลือสมาชิกในชั้นเรียนด้านวิชาการ
- 3) กลุ่มการเรียนการสอนแบบร่วมมือที่เป็นทางการ เป็นกลุ่มที่ทำงานด้วยกันและเรียนรู้ด้วยการร่วมมือซึ่งกันและกัน ขนาดของกลุ่มประมาณ 3-5 คน กลุ่มลักษณะนี้อาจหมุนเวียนสมาชิกในกลุ่มกันทุก 2-4 สัปดาห์หรือเมื่อเริ่มบทเรียนหน่วยใหม่
- 4) การเรียนการสอนแบบร่วมมือ เป็นรูปแบบสังคมของการเรียนการสอนที่ใช้หลักสร้างชุมชนการเรียนรู้ มีผลต่อผู้เรียนทำให้เกิดแรงจูงใจมากขึ้น สมาชิกของกลุ่มเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เกิดความนับถือและรู้สึกมีคุณค่า มีความเชื่อมั่นในการคิดการตัดสินใจของตนเอง รู้สึกว่าตนเองเป็นที่รักของกลุ่มเพื่อน และเพื่อนยอมรับตนเองทางวิชาการ มีการจัดสรรเวลา มีความรับผิดชอบในตนเอง มีทักษะทางสังคม เช่น การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การตัดสินใจ การสำนึกในเชิงบวก และรับรู้ว่าจะรางวัลที่กลุ่มได้รับขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของกลุ่ม

สรุปได้ว่า การเรียนการสอนแบบร่วมมือ ผู้เรียนมีความสำคัญที่จะทำให้เกิดสภาพของการร่วมมือ แต่ผู้ที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ลักษณะนี้ได้คือ ครูผู้สอน ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้น สิ่งที่ครูผู้สอนต้องคำนึงถึงคือ ทำอย่างไรจึงจะให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ และครบถ้วนตามที่สังคมยุคปฏิรูปการศึกษาได้มุ่งหวังไว้

3.2.4 เครือข่ายเสมือนจริง

พรรณี ชูดิวัฒนาดา (2545 : 19) กล่าวว่า เครือข่ายเสมือนจริง เป็นการบันทึกความรู้ที่ค้นได้จากอินเทอร์เน็ตมาเก็บในแผ่นซีดีรอมแล้วเปิดให้ผู้เรียนดูได้จากระบบ

ออนไลน์ที่มี โดยที่ทุกข้อมูลมีสภาพเหมือนกับเปิดบนอินเทอร์เน็ต ความรู้ที่นำมาบันทึกในลักษณะนี้ บางครั้งเรียกว่า เครือข่ายเสมือน(Virtual Web) ซึ่งน่าจะเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่จะช่วยการเรียนการสอนได้ในยุคนี้

3.2.4.1 เครือข่ายการเรียนรู้ (Learning Network)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2545 : 65) กล่าวว่า “เราให้ความสำคัญกับเครือข่ายการเรียนรู้ (Learning Network) เป็นอย่างมาก เนื่องจากต่อไปต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ที่เรียกว่าเป็น New Knowledge และถ้าหาก New knowledge เหล่านั้นวางอยู่ทั่วโลก ที่เรียกว่าเป็น World Knowledge ต่อไปนี้จะไม่ใคร่รู้ผู้สอนคนใดสอนผู้เรียนได้หมดเพราะมีความรู้เกิดใหม่อย่างรวดเร็ว และจะต้องศึกษาหาความรู้ในรูปแบบที่เรียกว่าเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะฉะนั้นการเรียนการสอนถ้ายึดติดกับวิธีเดิมในขณะที่สิ่งเกิดใหม่/หรือสิ่งที่กำหนดพัฒนา เป็นไปเร็วกว่าที่คาดคิด เราจะนำสิ่งต่าง ๆ นั้นมาบูรณาการ ให้เกิดประสิทธิภาพการเรียนรู้ให้เป็นเครือข่ายที่เรียกว่า Learning Network ได้อย่างไร”

3.2.4.2 ห้องเรียนเสมือนจริง(Virtual Classroom)

ธวัชชัย อติเทพสถิต (2546 : 62-63) ได้กล่าวพอสรุปได้ว่า ห้องเรียนเสมือนจริง หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในรูปแบบของ Software โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะช่วยสนับสนุนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ โดยสามารถเลือกเวลาและสถานที่ที่จะเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ผู้เรียนจะเรียนที่ไหนก็ได้เช่น ที่บ้านหรือที่ทำงาน ทำให้ประหยัดเวลา ค่าเดินทาง และค่าใช้จ่ายอื่น นับเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาที่สถาบันการศึกษากำลังให้ความสนใจและขยายตัวมากขึ้นในปัจจุบัน โดยอาศัยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โทรคมนาคม และเครือข่ายคอมพิวเตอร์เป็นหลักนอกจากนี้ Virtual Classroom ยังเป็นระบบการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในลักษณะของการเรียนการสอนทางไกล โดยใช้ประโยชน์จากคุณลักษณะและทรัพยากรของอินเทอร์เน็ตและเวิร์ล ไซด์เว็บ มาสร้างให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและเรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา

สรุปได้ว่า ห้องเรียนเสมือนจริง เป็นการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนธรรมดา แต่มีการถ่ายทอดสภาพและเสียงเกี่ยวกับบทเรียน โดยอาศัยระบบโทรคมนาคมและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ไปยังผู้เรียนที่อยู่นอกห้องเรียน ผู้เรียนสามารถรับฟังและติดตามการสอนของครูผู้สอนได้จากเครื่องคอมพิวเตอร์ของตนเองและยังสามารถโต้ตอบกับครูผู้สอน หรือเพื่อนในชั้นเรียนได้นอกจากนี้ยังสามารถเรียนในสถานที่ต่างๆ ได้ โดยไม่จำกัดเวลา ทำให้เกิดความประหยัดและสะดวกแก่ผู้เรียน

3.3 สื่อการเรียนการสอนกับการจัดการเรียนรู้

สื่อการเรียนการสอนเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะในยุคปฏิรูปการศึกษา และยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากและรวดเร็ว

3.3.1 ความหมายของสื่อการเรียนการสอน

จรรยา เหนียนเฉลย (2546 : 14) กล่าวว่า สื่อการสอน หมายถึง การนำสื่อมาใช้ในการเรียนการสอนโดยตรงซึ่งหมายถึง การนำวัสดุ เครื่องมือและวิธีการมาเป็นสะพานเชื่อมโยงความรู้ เนื้อหาไปยังผู้เรียนได้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในสิ่งที่ถ่ายทอดซึ่งกันและกันได้ผลตามจุดมุ่งหมาย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 207) ได้กล่าวว่า สื่อการเรียนรู้อาจหมายถึง สิ่งที่น่าความรู้ไปผู้เรียน อยู่ในรูปของสิ่งพิมพ์หรือไม่ใช่สิ่งพิมพ์ได้ สื่อการสอนที่ใช้สิ่งพิมพ์คือ สื่อประเภทโสตทัศนอุปกรณ์ (Audio Visual Aids) หมายถึง วัสดุเครื่องมือ อุปกรณ์ และวิธีการทางโสตทัศนศึกษา

สรุปได้ว่า สื่อการเรียนการสอน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ช่วยให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จนทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว ง่ายและชัดเจนในเนื้อหาวิชามากขึ้น และยังส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนที่ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียนจนส่งผลดีต่อความรู้ความเข้าใจของผู้เรียน

3.3.2 นวัตกรรมการเรียนการสอน

นอกจากสื่อการสอนในปัจจุบันวงการศึกษาก็ให้ความสำคัญกับคำว่า นวัตกรรมการเรียนการสอน ดังเช่น ธนาธิป พรกุล (2543 : 100–101) ได้อธิบายถึงนวัตกรรมการเรียนการสอน (Educational innovation) พอสรุปได้ คือนวัตกรรมเรียนการสอน เป็นสิ่งที่นำเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นวัตกรรมที่นำมาใช้อาจมีผู้คิดค้นขึ้นก่อนแล้ว หรือคิดค้นใหม่เพื่อให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ นวัตกรรมการเรียนการสอนส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นแนวคิดหรือวิธีการเช่น รูปแบบการสอน การสอนแบบจุลภาค การเรียนรู้แบบร่วมมือ หรือสื่อการเรียนการสอน เช่น บทเรียนสำเร็จรูป บทเรียนคอมพิวเตอร์ ชุดการสอน เป็นต้น

3.3.2.1 แนวโน้มนวัตกรรมการเรียนการสอน

จรรยา เหนียนเฉลย (2546 : 30–31) กล่าวถึง แนวโน้มนวัตกรรมการเรียนการสอนว่า จะมีพัฒนาการต่อการศึกษาในรูปแบบลักษณะ ดังนี้คือ

- 1) ศูนย์สื่อเสริมการเรียนการสอน (Resources Center)

2) บทบาทใหม่ของครูผู้สอนจะเปลี่ยนจากผู้สอน เป็นผู้ให้การปรึกษาแนะนำในเชิงการประเมินผล การประสานงานเกี่ยวกับการเรียน จัดเตรียมโปรแกรมการเรียน และแหล่งข้อมูลมากกว่าการสอนโดยตรง

3) การสอนแบบโปรแกรม (Programmed Instruction) ในลักษณะการประสมประสานระหว่างการสอนกลุ่มใหญ่ กลุ่มเล็ก และการสอนรายบุคคล

4) การศึกษาแบบยืดหยุ่น (Flexible Education) คือ การจัดหลักสูตร โปรแกรมการเรียนและตารางเรียนในลักษณะมีความยืดหยุ่นเช่นเดียวกับการสอนทางไกล

5) การสอนโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ (Computer-Assisted Instruction)

3.3.2.2 การใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน

ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษามการศึกษานอกโรงเรียน (2545 : 24) กล่าวว่า ในทศวรรษนี้ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ได้มีบทบาทสำคัญต่อโลกอย่างเห็นได้ชัด การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษาเริ่มจากรูปแบบของ CAI (Computer Assisted Instruction) CAI มีประสิทธิภาพสูงในการฝึกหัดทักษะขั้นพื้นฐานของผู้เรียน มีราคาไม่แพง สามารถเรียนได้โดยส่วนตัวหรือห้องเรียนเล็ก ๆ โดยไม่ต้องมีการสอนเสริม ในปัจจุบัน CAI ได้รับการพัฒนาจนมีการเชื่อมต่อเข้ากับเทคโนโลยีเครือข่ายซึ่งทำให้ผู้เรียนได้มีโอกาสใช้ความคิดวิเคราะห์ วิจัย และทำงานร่วมกันได้ และยังสามารถสนับสนุนแนวทางการสร้างสรรค์ด้วยปัญญา (constructionism) ซึ่งเป็นซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อนใหม่ในการปฏิรูปการศึกษา

สรุปได้ว่า สื่อการเรียนการสอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยช่วยให้ผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สร้างบรรยากาศทางวิชาการที่ดีขึ้น สำหรับผู้เรียนทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ชัดเจนในเนื้อหาวิชา มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนที่ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น

3.4 บทบาทของผู้บริหารกับการจัดการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 7-9) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ดังนี้

การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะเกิดได้ต้องอาศัยความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องระดับ ทุกฝ่าย ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดให้สถานศึกษาต้องประสานความร่วมมือกับบิดา

มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนร่วมกันพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ดังนั้นทุกฝ่ายต้องมีความเข้าใจ และรู้บทบาท ภารกิจ หน้าที่ ตลอดจนแนวทางการปฏิบัติที่ช่วยส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องต้องร่วมมือกันส่งเสริม สนับสนุนครูผู้สอนจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ซึ่งผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้บริหารควรมีบทบาทหน้าที่ดังนี้ การสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ สนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายของสถานศึกษาได้รับความรู้และความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการในลักษณะต่างๆ ซึ่งทุกฝ่ายต้องศึกษาทำความเข้าใจเพื่อที่จะสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดคุณภาพแก่ผู้เรียนให้มากที่สุด โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วนคือ ตัวป้อน กระบวนการ และผลผลิต ลักษณะของกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพในปัจจุบันเช่น การจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ การจัดการเรียนการสอนแบบร่วมมือ เครือข่ายเสมือนจริง นอกจากนี้สื่อการเรียนการสอน ยังมีส่วนสำคัญที่จะเสริมการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สื่อที่เป็นนวัตกรรมการสอนใหม่ๆ เช่น บทเรียนสำเร็จรูป ชุดการสอนโดยเฉพาะ สื่อด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์

4. ด้านห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้

ห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ต่างๆ มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผู้เรียนให้ได้รับประสบการณ์ความรู้ได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด

4.1 ห้องสมุด

4.1.1 ความหมายของห้องสมุด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 195) ได้ให้ความหมายของห้องสมุดว่า ห้องสมุด คือ สถานที่ที่รวบรวมหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นแหล่งวิทยาการความรู้ ความเห็นของนักวิชาการ นักปราชญ์

ชูศักดิ์วิชญ์ แสนปัญญา (2546 : 43) กล่าวว่า ห้องสมุดเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญและสนองต่อการปฏิรูปการศึกษา เพราะห้องสมุดสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

และเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ที่มีการจัดประสบการณ์ทั้งหมดให้แก่เด็กตามการปฏิบัติการเรียนรู้ และหลักสูตรใหม่

สรุปได้ว่า ห้องสมุดเป็นแหล่งรวมของข้อมูล สื่อวัสดุ และประสบการณ์ความรู้ต่างๆ ที่มีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ โดยที่ผู้เรียนและครูผู้สอนสามารถแสวงหาความรู้ได้ตามที่ต้องการ

4.1.2 การดำเนินงานห้องสมุด

ชูศักดิ์วิชญ์ แสนปัญญา (2546 : 44-45) ได้เสนอแนวดำเนินการดังนี้

1. สถานศึกษาควรมีห้องสมุดเป็นเอกเทศ เป็นห้อง/มุม อย่างใดอย่างหนึ่ง

2. วัสดุครุภัณฑ์ที่สำคัญในห้องสมุด ควรมีหนังสือทั่วไป หนังสือภาพ การ์ตูน หนังสืออ้างอิง เช่น พจนานุกรม สารานุกรม วารสารสำหรับเด็ก จุลสารหน่วยงานต่างๆ กฤตภาค ผลงานรวมเล่มของผู้เรียน หนังสือพิมพ์ บอร์ดจัดนิทรรศการ โต๊ะ ชั้นวางหนังสือ บัตรรายการ ฯลฯ

3. บุคลากร จะต้องมีความสมบัติโดยสรุป คือ มีความรู้ทางบรรณารักษศาสตร์ รักการทำงานห้องสมุด มีมนุษยสัมพันธ์ ควรมีอาสาสมัครจากผู้เรียน หรือบุคคลในท้องถิ่นมาช่วยงานห้องสมุด

4. กิจกรรมที่ห้องสมุดควรจัด ได้แก่ เล่านิทาน เล่าเกร็ดความรู้ เกม แนะนำหนังสือ ทายปัญหา ทำหนังสือ จัดนิทรรศการ แนะนำงานอดิเรก จัดมุมสบาย ฯลฯ กิจกรรมเหล่านี้จัดตามโอกาสต่างๆ หรือ จัดเป็นประจำตามเวลาที่แน่นอน เช่น จัดช่วงพักกลางวัน ของวันใดวันหนึ่งทุกสัปดาห์

5. งานบริการ เช่น บริการให้ยืมแก่ผู้เรียน เอื้อเพื่อแก่บุคคลในชุมชน งานประชาสัมพันธ์ห้องสมุดทั้งในและนอกสถานศึกษา

นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 198) ได้ให้แนวการจัดกิจกรรมอื่นๆ เพื่อส่งเสริม การศึกษาค้นคว้าและการอ่าน โดยห้องสมุดสามารถจัดทำกิจกรรมต่อไปนี้

1. จัดนิทรรศการ ควรจัดเป็นประจำและผลัดเปลี่ยนเวียนไป เช่น สัปดาห์การ์ตูน สัปดาห์หนังสือวิทยาศาสตร์ เป็นต้น เพื่อให้ห้องสมุดได้มีความสวยงาม สะดุดตา มีชีวิตชีวา รวมทั้งการจัดนิทรรศการในวันสำคัญ เช่น วันเฉลิมพระชนมพรรษา วันลอยกระทง เป็นต้น

2. จัดให้มีการประกวดการแต่ง การเขียนภาพจากการอ่านหนังสือ

3. จัดให้มีการเล่นเกมและการทายปัญหาจากการอ่านหนังสือ

4. จัดให้มีการเล่านิทาน และการวิพากษ์วิจารณ์หนังสือ

5. จัดอภิปราย ตอบปัญหา โดยเชิญผู้เรียนหรือวิทยากรมาบรรยาย
6. จัดประกวดเรียงความ นิทาน คำขวัญต่างๆจากการอ่านหนังสือและจากวันสำคัญ

7. การจัดการเล่นละคร หุ่นกระบอก หนังสติ๊กจากหนังสือวรรณคดี

4.1.3 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านงานห้องสมุด

1. ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการจัดห้องสมุดสถานศึกษาและมุมหนังสือ
2. เน้นความสำคัญของห้องสมุดสถานศึกษาว่าเป็นเสมือนหัวใจของงานวิชาการ การปฏิรูปการเรียนรู้
3. จัดบุคลากรเข้าทำงานอย่างเหมาะสม ถึงแม้ว่าผู้บริหารจะให้การสนับสนุนอย่างดี แต่ถ้าครูบรรณารักษ์ขาดคุณภาพ ใจไม่รักงานห้องสมุด ไม่มีความสามารถจัดกิจกรรมงานห้องสมุดได้ สถานศึกษานั้นก็จะประสบความล้มเหลวในการดำเนินงาน ได้เช่นกัน
4. ให้การสนับสนุนทางการเงิน
5. สนับสนุนในเรื่องการจัดหาสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์และอื่นๆ ตามสภาพห้องสมุด
6. สนับสนุนการจัดบริการและกิจกรรมห้องสมุด
7. เป็นที่ปรึกษาแก่คณะทำงานห้องสมุดและครูทำหน้าที่บรรณารักษ์
8. นิเทศและติดตามผลการปฏิบัติงานห้องสมุดสถานศึกษาเป็นระยะๆ

(ชูศักดิ์วิชญ์ แส่นปัญญา, 2546 : 45)

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้งานห้องสมุดก้าวหน้าไปได้ด้วยดี ห้องสมุดสถานศึกษาจะมีประโยชน์ต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาว่าได้ให้ความสำคัญ ให้ความสำคัญดูแลใส่ใจ ให้การสนับสนุนด้านต่าง ๆ การนิเทศและติดตามงานห้องสมุดมากน้อยเพียงใด

4.2 แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ในยุคของการปฏิรูปการศึกษานอกจากห้องสมุดแล้ว แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นถือได้ว่า มีบทบาทสำคัญอย่างมากที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว เกิดความเข้าใจ และสามารถสร้างความตระหนักแก่ผู้เรียนในสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวได้อย่างดีอีกด้วย เนาวรัตน์ ลิขิตวัฒนเศรษฐ (2544 : 28) ได้ให้ความหมายของแหล่งเรียนรู้ว่า คือ ถิ่น ที่อยู่ บริเวณ ป่าเกิด แหล่ง ที่ หรือศูนย์รวมความรู้ที่ให้เข้าไปศึกษาหาความรู้ ความเข้าใจและความชำนาญ

4.2.1 แหล่งเรียนรู้

4.2.1.1 ประเภทของแหล่งเรียนรู้

โสภณ พุกษวานิช (ม.ป.ป : 6-7) กล่าวว่า แหล่งเรียนรู้มีทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาหรือในชุมชน อาจจำแนกเป็นประเภท ได้ดังนี้

- 1) แหล่งเรียนรู้ธรรมชาติ หรือสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ ได้แก่ แม่น้ำ ลำคลอง ภูเขา ทะเล ป่าไม้ น้ำตก สัตว์ป่า แร่ธาตุ หาดทราย พื้นดิน ฯลฯ
- 2) แหล่งเรียนรู้ที่มนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ โบราณสถาน โบราณวัตถุ พิพิธภัณฑสถาน หอสมุด ศูนย์สื่อสารนิเทศ โรงงาน วัด มัสยิด สถานที่ราชการ บ้านเรือน ฯลฯ รวมถึงสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี วัฒนธรรม ความเชื่อของคนโบราณ
- 3) แหล่งเรียนรู้ที่เป็นบุคคล ได้แก่
 - บุคคลที่มีความสามารถเฉพาะด้าน เช่น ช่างปั้น ช่างแกะสลัก ช่างไม้ ช่างเครื่องยนต์
 - บุคคลที่มีความสามารถเฉพาะทางจนเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม เป็นมันสมองของชุมชน เช่น ราษฎรชาวบ้าน วิทยากรท้องถิ่น ผู้ทรงภูมิปัญญาในท้องถิ่น สาขาใดสาขาหนึ่ง
 - บุคคลที่ปฏิบัติงานประจำอยู่เนื่องนิจ จนเกิดทักษะและความชำนาญ เช่น ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ชาวประมง เจ้าของสถานประกอบการ ฯลฯ

4.2.2 ภูมิปัญญาท้องถิ่น

4.2.2.1 ความหมายของภูมิปัญญาท้องถิ่น

โสภณ พงษ์วานิช (ม.ป.ป : 10) กล่าวว่า ภูมิปัญญาไทย หมายถึง ความสามารถ ทักษะและเทคนิค อันเกิดจากการสะสมองค์ความรู้มวลรวมทุกด้านที่ผ่านกระบวนการสืบทอดปรับปรุง พัฒนา และเลือกสรรมาแล้วเป็นอย่างดี ในการสร้างผลงาน แก้ไขปัญหา และพัฒนาวิถีชีวิตของคนไทยได้อย่างเหมาะสมกับยุคสมัย

อินทิตรา หิรัญสาข (2545 : 19) กล่าวว่า ภูมิปัญญา หมายถึง ความรู้ความสามารถและทักษะแห่งการดำรงชีวิต จากประสบการณ์ที่มนุษย์เข้าใจจริง หรือเคยผ่านกระบวนการของความคิดสร้างสรรค์ หรือ การใช้แก้ปัญหาให้เกิดผลสำเร็จมาแล้ว

สรุปได้ว่า ภูมิปัญญาไทยเป็นการสั่งสมความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการถ่ายทอดจากบุคคล สถาบันต่างๆ ในท้องถิ่น โดยมีวัฒนธรรมเป็นพื้นฐาน และได้รับอิทธิพลของ

สิ่งแวดล้อม และความเชื่อ เป็นความรู้ที่อยู่ยาวนาน ถือปฏิบัติสืบทอดกันมา มีลักษณะของการพึ่งพาตนเอง และมีคุณค่าเป็นสิ่งที่สำคัญ

4.2.2.2 ลักษณะของภูมิปัญญาไทย

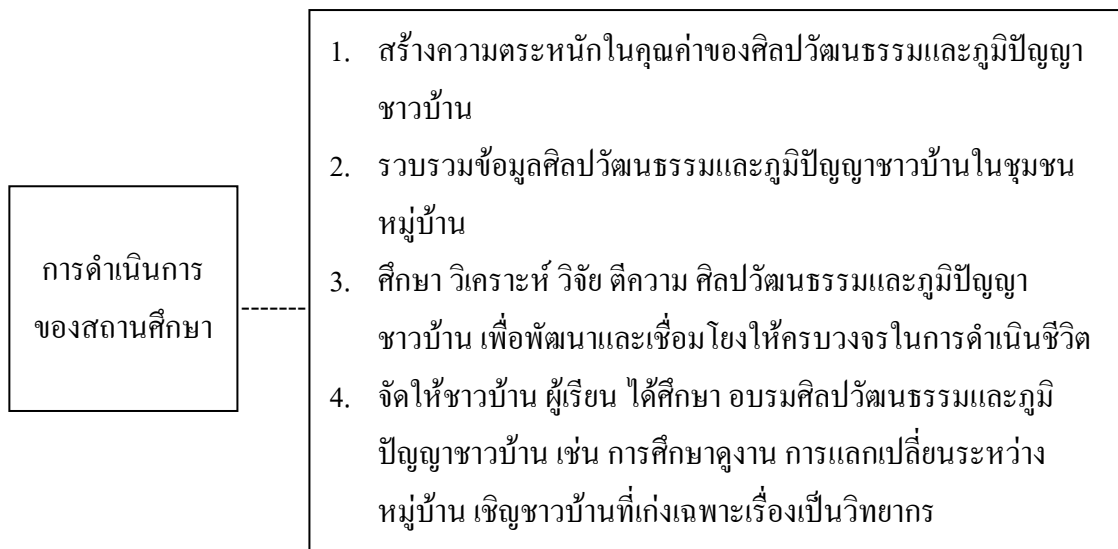
ภูมิปัญญาท้องถิ่นแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1) ลักษณะที่เป็นนามธรรม เป็นโลกทัศน์ ชีวทัศน์ เป็นปรัชญาในการดำเนินชีวิต เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเกิด แก่ เจ็บ ตาย คุณค่าและความหมายของทุกสิ่งในชีวิตประจำวัน

2) ลักษณะที่เป็นรูปธรรม เป็นเรื่องเกี่ยวกับเฉพาะด้านต่าง ๆ เช่น การทำมาหากิน การเกษตร หัตถกรรม ศิลปะ ดนตรี และอื่น ๆ (สามารถ จันทรสุรีย์, 2534 : 88-94 อ้างถึงใน โสภณ พุทธขวานิช, ม.ป.ป. : 13)

4.2.3 บทบาทของผู้บริหารกับการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญ เขตการศึกษา 2 และ สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา2 (2538 : 17) ได้เสนอแนวทางการดำเนินการ ส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาชาวบ้านของสถานศึกษาตามแนวคิดของ นายแพทย์ประเวศ วะสี ดังแผนภาพ 1



ภาพประกอบ 1 แสดงแนวทางการดำเนินการส่งเสริม อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาชาวบ้านของสถานศึกษา

ที่มา : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญ เขตการศึกษา2 และ สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา2 (2538 : 17)

ส่วน เนาวัฒน์ ลิขิตวัฒน์เศรษฐ์ (2544 : 29) ได้กล่าวถึงบทบาทผู้บริหารกับแหล่งเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. กำหนดนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการจัดหา จัดสร้าง หรือพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา
2. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และประสบการณ์การจัดและการใช้แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา
3. สนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการนำเสนอผลงาน/นวัตกรรมที่เกิดจากการใช้แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา
4. กำกับ ติดตาม ดูแล และประเมินผล ระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา

4.3 บทบาทของผู้บริหารกับห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้

หน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 (2536 : 22-27 อ้างถึงใน หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 2 และ สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 2 , (2538 : 33) ได้เสนอแนะแนวทางการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้าสู่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาไว้ดังนี้

1. สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรของสถานศึกษาจัดหารวบรวม จัดพิมพ์หนังสือและสื่อในรูปแบบอื่นที่ด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่นให้มีจำนวนมากและคุณภาพเหมาะสม เพื่อมาจัดในกิจกรรมการเรียนการสอนทุกรายวิชาที่เป็นไปได้
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนทุกระดับทำการศึกษานิเทศก์ภูมิปัญญาท้องถิ่นในรูปแบบการศึกษา สืบค้น วิจัย และพัฒนาเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นของตนอย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง
3. ให้บุคลากรทางการศึกษาร่วมกับบุคลากรในชุมชน สร้างตำราท้องถิ่นเพื่อใช้ในท้องถิ่นของตน จะเป็นการเพิ่มศักยภาพของครูผู้สอนในท้องถิ่น ทำให้การศึกษาสอดคล้องกับท้องถิ่นมากขึ้นและ ทำให้ชาติมีพลังความรู้จากของจริงขึ้นทั่วประเทศ
4. จัดทำสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาให้เป็นศูนย์วิชาการ ทำหน้าที่ 3 อย่าง คือ 1. ศึกษาให้เข้าใจชุมชนในรูปแบบการวิเคราะห์ วิจัย 2. เป็นศูนย์ข่าวสารข้อมูลเพื่อพัฒนาชุมชน 3. ให้การศึกษาทุกรูปแบบเพื่อชุมชน และดึงทรัพยากรจากชุมชน หน่วยราชการอื่นจากภาคธุรกิจ และองค์กรพัฒนาเอกชนเข้ามาใช้ เพื่อพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ขึ้นทั่วประเทศ

5. ปรับระบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นการศึกษาที่สร้างรากฐานของความเป็นมนุษย์อย่างแท้จริง โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ สังคม และสิ่งแวดล้อม อย่างมีบูรณาการ โดยเรียนจากประสบการณ์ความเป็นจริงในสังคมและชุมชน

6. สถานศึกษาควรจัดงบประมาณอุดหนุนงาน โครงการที่อนุรักษ์หรือพัฒนาศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยจัดเข้าเป็นแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ให้มีการติดตาม ประเมิน ตรวจสอบผลการดำเนินงานตามโครงการอย่างต่อเนื่อง

7. หน่วยงานระดับกรม เขตการศึกษา จังหวัด และกลุ่ม สถานศึกษา ควรมีการส่งเสริมกลไกการทำงานอย่างไม่เป็นทางการร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชน โดยให้ผูปฏิบัติงานต่างสังกัดรวมตัวกันในรูปกลุ่ม หรือชมรม ซึ่งจะสามารทำงานได้อย่างมีอิสระ คล่องตัว มีความต่อเนื่องและพลังมากกว่า

สรุปได้ว่า ห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ เป็นสถานที่ที่มีความสำคัญมากในการจัดการเรียนการสอนในยุคปฏิรูปการศึกษา เนื่องจากเป็นแหล่งรวมของข้อมูลและสื่อต่างๆ มากมาย เป็นสถานที่ที่ทั้งครูผู้สอนและผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ตามที่ต้องการ ส่วนภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งเป็นสิ่งสั่งสมความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการถ่ายทอดจากบุคคลในสถาบันต่างๆ ของท้องถิ่น โดยมีวัฒนธรรมเป็นพื้นฐานนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ที่อยู่ในท้องถิ่น โดยการสรรหาและส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอน เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียน เกิดความตระหนัก และปลูกฝังค่านิยมจนผู้เรียนเห็นถึงคุณค่าของภูมิปัญญาท้องถิ่น

5. ด้านการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาคุณภาพบุคลากร โดยเฉพาะครูผู้สอน นับเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญในการจัดการศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ทัศนะ ดังนี้

5.1 การพัฒนาคุณภาพครูผู้สอน

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 133) กล่าวว่า การพัฒนาครูผู้สอน เน้นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม ความสามารถของครูผู้สอน ตลอดจนให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพดีขึ้น และส่งผลให้สถานศึกษามีผลผลิตและประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยได้รับผลดีดังนี้

1. เพิ่มความรู้ทักษะในการทำงานให้กับครูผู้สอน
2. เพิ่มความคล่องตัวและการปรับตัวของครูผู้สอน
3. เพิ่มประสิทธิภาพในการสอน

4. เพื่อให้ครูผู้สอนเห็นความสำคัญของการพัฒนาว่าเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้เขามีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาจากสถานที่ทำงาน จะเป็นประโยชน์ต่อตัวครูผู้สอนเอง เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง กิจการต่าง ๆ ที่ใช้ในการพัฒนาครูผู้สอน ได้แก่

- 4.1 การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้
- 4.2 การประชุมสัมมนา
- 4.3 การศึกษาเฉพาะเรื่อง
- 4.4 การสาธิตงานและการสอน
- 4.5 การศึกษาคูงานนอกสถานที่
- 4.6 การศึกษาต่อ

5.2 แนวทางการพัฒนาครูผู้สอนในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน

สำหรับการพัฒนาบุคลากรในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน โดยเฉพาะครูผู้สอนผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนา เพราะหากครูผู้สอนได้รับการพัฒนาอย่างส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องทำให้ครูผู้สอนของโรงเรียนในฝัน สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นครูมืออาชีพ ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2548 : 1-2)

1. มีจิตวิญญาณของความเป็นครู
2. สามารถจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการ
3. สามารถพัฒนานวัตกรรม สื่อ วิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นสื่อ ICT
4. สามารถใช้หลักจิตวิทยาช่วยเหลือผู้เรียนตามธรรมชาติและศักยภาพ
5. สามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

5.2.1 วิธีการพัฒนาครูผู้สอนในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน

ในการพัฒนาครูผู้สอนต้องพัฒนาทั้งระบบสถานศึกษา โดยมี การวางแผนการทำงาน ปฏิบัติตามแผนอย่างจริงจัง สร้างและสร้างความรู้จากการปฏิบัติ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนความคิด การจัดสัมมนาครูผู้สอนจึงต้องสอดคล้องกับความต้องการของครูผู้สอน และมีวิธีการที่หลากหลาย เช่น การจัดเวลาให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอน จัดระบบนิเทศที่เป็นกัลยาณมิตร ให้เรียนรู้ทางไกลโดยใช้ ICT การอบรมสัมมนา Online การอบรมเชิงปฏิบัติการระหว่างปฏิบัติงาน โดยใช้ระบบพี่เลี้ยง การปรึกษาแนะนำโดยผู้ชำนาญการ การเทียบเคียงมาตรฐาน การจัดการเรียนการสอนกับครูผู้สอนในสถานศึกษาพี่เลี้ยงหรือสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบ ระดับชาติ นานาชาติ ในรูปแบบตลาดวิชาและเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ การพัฒนา

กระบวนการเรียนรู้จากตัวอย่างผลงานและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ดีไว้ใช้และนำไปพัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2548 : 2)

5.2.2 หลักการพัฒนาบุคลากร

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 37-38) ได้จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร โดยมีหลักการเพื่อสร้างโรงเรียนในฝัน ดังนี้

1. ใช้หลัก 3 มิติ ในการพัฒนาครูผู้สอน ซึ่งเป็นการพัฒนาที่ต้องขับเคลื่อนทั้งระบบ โดย

มิติที่ 1 คือ ปรับกระบวนการทัศน์ พัฒนาศักยภาพ

มิติที่ 2 คือ สนับสนุนและเป็นพี่เลี้ยง

มิติที่ 3 คือ ประเมินผล ยกย่อง เชิดชูเกียรติ

2. นำไปสู่โรงเรียนในฝันที่มีคุณลักษณะ หนึ่งรัก สามนำ ห้าคุณภาพ คือ หนึ่งรัก : รักเด็ก สามนำ คือ : นำดู นำอยู่ นำเรียน ห้าคุณภาพ คือ : คุณภาพผู้เรียน คุณภาพครูผู้สอน คุณภาพสถานศึกษา คุณภาพระบบบริหารจัดการ และคุณภาพชุมชนสังคม

จากการพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาไปสู่คุณภาพตามที่ได้กำหนดไว้ นั้น ทำให้ได้ผลผลิต ดังนี้ (สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546 : 44)

1. ผู้บริหารทุกคน มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดี
2. ผู้บริหารและครูผู้สอนทุกคนเพิ่มพูนทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
3. ผู้บริหารและครูผู้สอนสามารถพัฒนาระบบการประกันคุณภาพที่เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร
4. ครูผู้สอนทุกคนได้รับการส่งเสริมให้มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรูเชิงบูรณาการ
5. ครูผู้สอนทุกคนได้รับการพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพิ่มพูนประสบการณ์วิชาชีพในรูปแบบวิธีการต่างๆ เช่น การอบรมพัฒนา การอบรมเชิงปฏิบัติการ ระหว่างการปฏิบัติงาน การใช้ระบบพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษาโดยพี่เลี้ยง ผู้เชี่ยวชาญ ศึกษานิเทศก์ การเทียบเคียงมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนกับครูผู้สอน ผู้บริหารในสถานศึกษา พี่เลี้ยงหรือสถานศึกษาที่ใช้เป็นต้นแบบเทียบเคียง
6. ครูผู้สอนทุกคนมีการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ได้จากการศึกษาตัวอย่าง ผลงาน และวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ดี

7. ครูผู้สอนทุกคนมีแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้

8. ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรมีผลงานในการพัฒนาคุณภาพ

ตลอดจนได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ(2543 : 67-68) กล่าวถึง การพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเป็นงานสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและการพัฒนาผู้สอน การพัฒนาวิชาชีพจำเป็นต้องกระทำเพื่อให้ครูผู้สอนสามารถก้าวทันกับการพัฒนาใหม่ ๆ การจัดการสถานศึกษาในบริบทของการตรวจสอบตนเองและการประเมินผลงานของตนเองควรจะต้องบ่งชี้ความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนได้

2. การพัฒนาวิชาชีพครูผู้สอนอย่างมีประสิทธิภาพ ควรจะได้รับการสนับสนุนเป็นระยะเวลานาน การพัฒนาวิชาชีพในลักษณะนี้จะช่วยทำให้ครูผู้สอนเกิดความคิดใหม่ นำความคิดมาลองปฏิบัติแล้วกลั่นกรองการพัฒนาวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพอย่างยิ่งในการเปลี่ยนแปลงวิธีสอนอย่างถาวร เมื่อผู้สอนทุกคนภายในสถานศึกษาเข้ารับการพัฒนาวิชาชีพพร้อมกันและทำงานร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ โปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพจะเป็นระยะสั้นหรือระยะกลางก็ตาม อาจจะไม่นำไปสู่การปรับปรุงการเรียนการสอนที่มีผลระยะยาวเสมอไป

รูปแบบของการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพมีลักษณะดังต่อไปนี้

2.1 การพัฒนาวิชาชีพโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

2.1.1. การพัฒนาวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยมีครูผู้สอนผู้เชี่ยวชาญในสถานศึกษาทำงานร่วมกับครูผู้สอนคนอื่น ๆ

2.1.2 การพัฒนาวิชาชีพระหว่างสถานศึกษา ผู้ให้การพัฒนาจะเป็นครูผู้สอน ผู้เชี่ยวชาญจากสถานศึกษาใดก็ได้ภายในกลุ่มหรือมาจากสถานศึกษาอื่น

2.1.3. ที่ปรึกษาจากภายนอก ทำงานร่วมกับครูผู้สอนภายในสถานศึกษา

2.2 การเรียนรายวิชาการสัมมนาเชิงปฏิบัติการและการประชุมสัมมนา

2.2.1. เข้าร่วมโดยกลุ่มครูผู้สอนซึ่งหลังจากการเรียนหรือการสัมมนากลับมาทำงานร่วมกันภายในสถานศึกษา เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

2.2.2. เข้าร่วมโดยครูผู้สอนคนเดียว ผู้ซึ่งกลับมาทำงานร่วมกับเพื่อนครูผู้สอน เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

2.2.3 การพัฒนาวิชาชีพครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพไม่จำเป็นต้องเป็นการพัฒนาแบบพบหน้า การใช้วิดีโอ ซีดีรอม และ โปรแกรมการศึกษาทางไกล เป็นวิธีการสำคัญที่ก่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องได้เช่นกัน

5.3 หลักการ เหตุผล และความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

พินัส หันนาคินทร์ (2542 : 80) กล่าวถึง หลักการ เหตุผล และความจำเป็นที่องค์กรจะต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานนั้นคือ

1. ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการทำงานก็ขึ้นอยู่กับโอกาสที่เขาจะได้พัฒนาตัวเอง ซึ่งอาจเป็นไปได้ด้วยความสมัครใจ หรือองค์กรจัดหาโอกาสให้แก่เขาที่จะพัฒนาตนเองตามจุดมุ่งหมายขององค์กรนั้น

2. พัฒนาการของคนเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่เกิดจนตาย หรือเท่าที่ความสามารถในการรับรู้จะยังมีอยู่ได้ ในส่วนขององค์กรที่จำเป็นจะต้องสร้างให้เกิดความพัฒนาที่เขายังปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ

3. เป็นหน้าที่และความจำเป็นขององค์กรที่จะต้องพัฒนาบุคลากร เพื่อรับการเปลี่ยนแปลงในด้านกำลังคน เช่น ในกรณีที่มีตำแหน่งว่างลง อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น การลาออก การเสียชีวิต ตลอดจนการขยายงาน

4. การพัฒนาบุคลากรนั้นถือได้ว่าเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่จะได้ผลทั้งระยะสั้นและระยะยาว นอกจากจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน แล้วยังมีส่วนช่วยดึงดูดคนที่มีความสามารถที่ได้รับการพัฒนาแล้วให้มีความประสงค์ที่จะอยู่ร่วมทำงานให้แก่องค์กรนั้นมากขึ้น อันจะเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นแน่นหนาให้แก่องค์กรนั้นอีกด้วย

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา โดยเฉพาะบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐาน สอดคล้องกับการศึกษาในปัจจุบันซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลาในยุคของโลกาภิวัตน์

5.4 การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมหลักกิจกรรมหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการฝึกอบรมในหัวข้อต่างๆ ดังนี้

5.4.1 ความหมายของการฝึกอบรม

พยอม วงศ์สารศรี (2545 :152) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการซึ่งบุคคลได้เรียนรู้เกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้คุณสามารถปฏิบัติงานหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

อุษณีย์ จิตตะปาโล และ นุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัตติ (ม.ป.ป. :136) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ความสามารถและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ทำที่ความรู้สึกรู้สึกของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานในปัจจุบัน และทำงานประสบผลสำเร็จในอนาคต ตลอดจนการเตรียมตัวคนให้พร้อมเพรียง เพื่อรับตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในภาระหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร สามารถนำไปปฏิบัติ หรือมีทัศนคติที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน้าที่นั้นๆ ได้ด้วยดียิ่งขึ้น

5.4.2 ประเภทของการฝึกอบรม

อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัตติ (ม.ป.ป. :138-139) ได้อธิบายถึง ประเภทของการฝึกอบรม ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Pre-Service Training) ฝึกฝนอบรมผู้ที่ยังมีได้เข้าทำงานกับองค์การใดๆ มาก่อนเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะงานในหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติต่อไป

2. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Induction Orientation) เพื่อต้อนรับหรือแนะนำผู้เข้าทำงานใหม่ให้ทราบและเข้าใจถึงเรื่องราวต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์การ เช่น ความเป็นมา วัตถุประสงค์ นโยบาย ตลอดจนระเบียบวินัย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การ ทั้งนี้เพื่อผู้ที่เข้าทำงานใหม่เกิดความประทับใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การแต่เริ่มแรก สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมได้โดยง่ายและถูกต้อง

3. การฝึกอบรมหลังเข้าทำงานแล้ว (Induction Orientation) หลังจากทำงานในองค์การมาระยะหนึ่งแล้ว ย่อมต้องเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถใน

การปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น หรือเมื่อมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบและวิธีการบริหารงานใด ๆ ขึ้นในองค์การการฝึกอบรมประเภทนี้สามารถจำแนกออกเป็นประเภทย่อย ๆ ได้หลายประเภท คือ

- 3.1 การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน
- 3.2 การฝึกอบรมในห้องทดลองปฏิบัติการ
- 3.3 การฝึกอบรมนอกสถานที่

4. การฝึกอบรมก่อนที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (Pre-Promotional Training) เป็นการฝึกอบรมให้แก่ผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือโอนย้ายไปสู่ตำแหน่งใหม่ซึ่งมีลักษณะงานที่ผิดแผกแตกต่างไปจากตำแหน่งหน้าที่เดิม

5.4.3 การฝึกอบรมบุคลากรของโรงเรียนในฝัน

การเรียนรู้ของครูผู้สอนที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง อาจใช้การฝึกอบรม หรือใช้วิธีการอื่นที่แตกต่างกัน ได้แก่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2548 : 5)

1. การฝึกอบรมเพื่อให้เปลี่ยนความคิดเกี่ยวกับเทคนิคการสอน พัฒนาทักษะ หรือเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่เป็นความสารถเฉพาะด้านหรือสามารถนำไปประยุกต์ โดยใช้หลักการที่มาจากทฤษฎีการสอนเฉพาะ
2. การฝึกอบรมให้ครูผู้สอนเข้าถึงแหล่งความรู้จากการวิจัยเกี่ยวกับสาระการเรียนรู้ที่สอน
3. การให้ครูผู้สอนมีกลุ่มเรียนรู้ร่วมกัน ใช้เทคนิคการสอนต่างๆ แล้วแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการนำแนวคิดเชิงทฤษฎีไปปฏิบัติในบริบทที่แตกต่างกัน แล้วเพื่อเผยแพร่ความรู้
4. การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ครูผู้สอนได้อภิปรายเกี่ยวกับประสบการณ์และความเชื่อของตน ครูผู้สอนมีการวิพากษ์การสอนของแต่ละคน ซึ่งเป็นตัวคัดกรองวิธีการสอนที่ตนเลือกใช้ ทำให้ครูผู้สอนเกิดความเข้าใจในตนเองได้เรียนรู้ในเรื่องต่างๆ ที่สนองต่อปัญหาและสิ่งที่ครูผู้สอนต้องการพัฒนา
5. การส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้ศึกษาเรียนรู้ ฝึกปฏิบัติและพัฒนาตนเองด้วยแนวทางต่างๆ เช่น ส่งเสริมและบริการให้ครูผู้สอนใช้สื่อเรียนรู้ด้วยตนเองในรูปแบบที่เหมาะสม หลากหลาย ตามความต้องการเช่น E-learning CD-ROM เอกสาร ฯลฯ

การเรียนรู้ของครูผู้สอนที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้นั้น โปรแกรมการฝึกอบรมต้องมีความสอดคล้องกับภาระงานที่ครูผู้สอนปฏิบัติ การฝึกอบรมที่เน้นให้ครูผู้สอนนำไปปฏิบัติเพื่อการปรับเปลี่ยนการสอนของตน จึงต้องเกี่ยวข้องกับบริบท และเป็นการกระตุ้นให้ครูผู้สอนขยายความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนเดิม

สรุปได้ว่า การพัฒนาครูผู้สอนเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในด้านวิชาการอย่างมาก เป็นกระบวนการส่งเสริมความรู้ทางด้านวิชาการให้ครูผู้สอนได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเทคนิคต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นจะต้องกำหนดให้เป็นนโยบายหนึ่งของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ทันตามการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และความต้องการของหน่วยงาน โดยต้องคำนึงถึงวิธีการพัฒนา จุดหมายหรือความจำเป็น ข้อจำกัดต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้การพัฒนาเกิดประโยชน์สูงสุด

6. ด้านการประเมินผล

การประเมินผล เป็นตัวบ่งชี้ที่ทำให้ทราบถึง คุณภาพมาตรฐานของผู้เรียนที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้ที่สถานศึกษาได้ดำเนินการด้วยวิธีการต่างๆ มีนักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการประเมินผล แตกต่างกันดังนี้

6.1 ความหมายของการประเมินผล

นภา หลิมธรัตน์ (2544 : 13) กล่าวว่า “ควรเข้าใจเกี่ยวกับคำ(Term) ในเรื่องการวัดผลการประเมินผล 2 คำ ดังนี้คือ การวัดผลหรือการวัด หรือ Measurement หรือ Assessment มีความหมายว่า การจัดหาข้อมูล หรือจัดหาคะแนนจากหลากหลายวิธี ส่วนการประเมินผล คือ การนำผลที่วัดได้มาตัดสินว่ามีคุณค่าอย่างไร

กระทรวงศึกษาธิการ (2542: 24-25) กล่าวว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่ให้ผู้สอนใช้พัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพราะจะช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน รวมทั้งข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542, อ้างถึงในธนชาติปพรกุล, 2543 : 92) ได้ให้ความหมายการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงไว้ ดังนี้

1. เป็นวิธีการที่สามารถค้นหาความสามารถ และความก้าวหน้าในการเรียนรู้ที่แท้จริงของผู้เรียน ข้อมูลที่ได้สามารถนำมาใช้ประกอบการตัดสินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน
2. เป็นการประเมินเชิงคุณภาพอย่างต่อเนื่องในด้านความรู้ ความคิด พฤติกรรม วิธีการปฏิบัติ และผลการปฏิบัติของผู้เรียน

อรจริษฐ์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2546 : 89) กล่าวว่า การประเมิน เป็นกระบวนการค้นคืนสารสนเทศจากความจำระยะยาวด้วยการใช้ส่วนต่าง ๆ ของสมอง เมื่อครูผู้สอนต้องการประเมิน

ผู้เรียน ครูผู้สอนต้องมีเครื่องมือประเมินที่เที่ยงตรง จึงจะสามารถวัดสิ่งที่อยู่ในความจำระยะยาวของผู้เรียนได้

สรุปได้ว่า การประเมินผล เป็นการจัดหาข้อมูล ค้นหาความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน และนำผลจากการวัดมาตัดสินผลการเรียนของผู้เรียน ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการประเมินนั้น จะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

6.2 หลักการประเมิน

ชนาธิป พรกุล (2543 : 92-93) ได้ให้หลักการการประเมินผลการเรียนรู้ว่าเพื่อใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ 6 ประการ ได้แก่

1. การประเมินผลต้องการความคิดที่ชัดเจน และมีการสื่อความหมายที่มีประสิทธิภาพ ผู้ที่คิดชัดเจนจะรู้ว่ากำลังประเมินอะไร และสามารถนำผลการประเมินสื่อความหมายให้ผู้อื่นเข้าใจ การเสนอผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ไม่จำเป็นต้องอยู่ในรูปตัวเลขเท่านั้น ครูผู้สอนสามารถใช้ คำ ภาพประกอบ รูปภาพ ตัวอย่าง เพื่อแสดงความหมายของผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้
2. การประเมินผลในชั้นเรียนเป็นเรื่องสำคัญ การประเมินระหว่างการสอนทุกวันอย่างต่อเนื่อง มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูผู้สอนอาจใช้การประเมินโดยถามคำถาม ตีความหมาย คำตอบ สังเกตการปฏิบัติ ตรวจสอบบ้าน ใช้แบบทดสอบสั้นๆ หรือใช้วิธีอื่น ๆ
3. ผู้เรียนเป็นผู้ใช้ผลของการประเมิน ครูผู้สอนควรแจ้งมาตรฐานของพฤติกรรมที่มีคุณภาพที่ครูผู้สอนคาดหวังแก่ผู้เรียนตั้งแต่นั้น มีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ และแจ้งผลให้ผู้เรียนทราบ ผู้เรียนจะมีแรงจูงใจใช้ความพยายามเพื่อความสำเร็จ
4. สิ่งที่จะประเมินต้องชัดเจน ต้องระบุได้ว่าต้องการประเมินอะไร ความรู้ เนื้อหา วิธีแก้ปัญหา การเล่นเกมดนตรี การพูดภาษาต่างประเทศหรือการเขียนรายงาน และการประเมินเรื่องนั้นมีตัวชี้วัดอะไร
5. การประเมินผลต้องมีคุณภาพสูง คุณภาพ ซึ่งหมายถึงดังต่อไปนี้
 - 5.1 สิ่งที่จะประเมินชัดเจน
 - 5.2 ผลของการประเมินนำไปใช้ได้ประโยชน์
 - 5.3 วิธีการเหมาะสม
 - 5.4 การเป็นตัวแทนและอ้างอิงได้
 - 5.5 มีความเที่ยงตรงปราศจากอคติและการบิดเบือน

6. การแจ้งผลการประเมินเป็นเรื่องละเอียดอ่อน และควรทำให้เป็นส่วนตัว สำหรับผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าครูผู้สอนควรให้ความช่วยเหลือ

6.3 รูปแบบการประเมินผลการเรียนรู้

หรรษา นิลวิเชียร (2547 : 187-188) ได้กล่าวถึง รูปแบบการประเมินผล การศึกษาได้แก่ การประเมินการปฏิบัติและประเมินตามสภาพจริง เป็นทางเลือกใหม่ของการ ประเมินผลการเรียนรู้และเป็นคำที่มีความหมายใกล้เคียงกันดังนี้

1. การประเมินการปฏิบัติ นำมาใช้เมื่อต้องการตรวจสอบว่า ผู้เรียนมี ความสามารถที่จะทำงานให้สำเร็จ หรือแสดงให้เห็นสิ่งที่ได้เรียนไปแล้ว การปฏิบัติเป็นสิ่งที่ง่ายต่อ การสังเกตและการประเมินว่าผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้หรือไม่เพียงใด สิ่งสำคัญในการประเมินแบบ นี้คือข้อตกลงด้านระดับมาตรฐานของการปฏิบัติ และการปฏิบัติที่เป็นจริงนั้นจะต้องกระทำใน สถานการณ์ที่เป็นจริง ตัวอย่างเช่น ถ้าสอนให้ผู้เรียนร้องเพลง ผู้เรียนก็ต้องร้องเพลงให้ฟัง ใน ปัจจุบันนี้การประเมินการปฏิบัติจะถูกนำมารวมกับแนวคิดการประเมินตามสภาพจริง คือ การ ประเมินตามสภาพจริงผู้เรียนไม่เพียงแต่ต้องแสดงให้เห็นการเรียนรู้เท่านั้น แต่ต้องแสดงให้เห็นว่า ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริง ดังนั้น ความแตกต่างระหว่างคำสองคำนี้อยู่ที่สิ่งแวดล้อมในการ เรียนรู้ นั่นคือถ้าจะปรับปรุงการประเมินการปฏิบัติ ครูผู้สอนต้องจัดให้ผู้เรียนแสดงความสามารถ ในการใช้ความรู้ในสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตจริง

2. การประเมินตามสภาพจริง เป็นรูปแบบทางเลือกของการประเมินผลที่ กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติ โดยจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายและจุดประสงค์ให้สอดคล้องกับสิ่งที่ ครูผู้สอนและผู้เรียนปฏิบัติในห้องเรียน วิธีการประเมินได้แก่ การถามคำถามปลายเปิด การจัด นิทรรศการ การสาธิตการปฏิบัติ การทำแฟ้มสะสมงาน ผู้สอนจะต้องประเมินคุณลักษณะที่ หลากหลายนอกเหนือจากการประเมิน การจำข้อมูลหรือการประเมินทักษะต่าง ๆ ครูผู้สอนจะต้อง สอนแนวลึกมากยิ่งขึ้น เช่นเน้นสาระสำคัญ การแก้ปัญหา การวิเคราะห์ และทักษะการคิดใน ระดับสูง

6.4 การรายงานผลการประเมินผลการเรียน

พิชิต ฤทธิ์จรูญ(2545 : 270) ได้อธิบายถึง การรายงานผล การประเมินผลการ เรียนว่า เป็นการแจ้งผลการเรียนรู้และพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของผู้เรียน ให้ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ทราบ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง แก้ไข และส่งเสริมพัฒนาการเรียนของผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งใช้

เป็นข้อมูลสำหรับออกเอกสารหลักฐานการศึกษาสำหรับการตรวจสอบ ยืนยัน และรับรองผลการเรียนและวุฒิการศึกษาของผู้เรียนตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย ข้อมูลในรายงานการประเมินประกอบด้วย ข้อมูลการวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียน ข้อมูลการประเมินผลระดับสถานศึกษา ข้อมูลผลการประเมินคุณภาพระดับชาติ และข้อมูลพัฒนาการของผู้เรียนด้านอื่น ๆ ลักษณะของข้อมูลในรายงานการประเมิน อาจเป็นตัวเลข ตัวอักษร คำ หรือข้อความที่เป็นตัวแทนระดับความรู้ความสามารถของผู้เรียนที่เกิดจากการประเมินผล สรุปตัดสินผลการเรียนของผู้เรียน

การรายงานผลการประเมินผลการเรียนมีเป้าหมายสำคัญคือ ต้องการให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบผลการเรียนนั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปรับปรุงและพัฒนากลุ่มบุคคลที่เป็นเป้าหมาย การรายงานวัตถุประสงค์ของการใช้ และผลการประเมิน

6.5 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารในด้านการวัดและประเมินผล

อัมภา บุญช่วย (2537 : 131) กล่าวถึง หน้าที่ของผู้บริหารกับการวัดและประเมินผล คือการส่งเสริมให้ครูผู้สอนรู้จักหลักการและวิธีการวัดผล และประเมินผล นอกจากนั้นตัวผู้บริหารเองต้องมีความรู้ในเรื่องการวัดผล และประเมินผลด้วย เพราะจะได้เข้าใจและสามารถแนะนำผู้สอนได้ ผู้บริหารจะต้องช่วยบริการและอำนวยความสะดวกในการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลต่าง ๆ โดยสรุปในแง่บริหารการจัดการประเมินผล การศึกษามีความจำเป็น ดังนี้

1. เพื่อทราบผลการเรียนของผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนปรับปรุงแก้ไขการเรียนของตนได้ก่อนที่จะก้าวไปศึกษาบทเรียนใหม่
2. เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนชั้นเรียน และการจัดแบ่งผู้เรียนตามความสามารถ
3. เพื่อเป็นหลักฐานในการรายงานผลการเรียนให้ผู้ปกครองทราบ ทำให้ผู้ปกครองรู้ความก้าวหน้าของผู้เรียนในปกครองของตน และช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างบ้านกับสถานศึกษา
4. เพื่อประโยชน์ในการให้ประกาศนียบัตร เมื่อจบชั้นการศึกษาและแจ้งผลการเรียนให้สถาบันอื่นเช่น มหาวิทยาลัยที่ผู้เรียนจะไปเรียนต่อขอทราบมา เพื่อสถิติอื่น ๆ ในทางการศึกษา
5. ช่วยให้ผู้ปกครองและแนวทราบบข้อมูลของผู้เรียน จะได้ช่วยวิเคราะห์ความเด่นด้อยของผู้เรียน เป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษาเด็กเป็นรายบุคคล และเป็นแนวทางในการแนะแนวการเรียนอาชีพให้แก่ผู้เรียน

6. ช่วยให้ฝ่ายบริหารได้ทราบข้อมูล เพื่อปรับปรุงมาตรฐานทางวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางปรับปรุงส่งเสริมสภาพการเรียนการสอนให้แก่ผู้สอน และใช้เป็นข้อมูลในการ ปฐมนิเทศผู้สอนใหม่

สรุปได้ว่า การประเมินผล เป็นการจัดหาข้อมูล ค้นหาความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน และนำผลจากการวัดมาตัดสินผลการเรียนของผู้เรียน ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการประเมินนั้น จะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้นในการประเมินผล ผู้บริหารควรตระหนักและรับผิดชอบโดยตรงต่อการประเมินผล ผู้บริหารจึงควรศึกษาถึง หลักการ รูปแบบ การรายงานการประเมิน และกำหนดนโยบาย จัดหาวัสดุ เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ สำหรับใช้ในการประเมินผล ให้แก่บุคลากรให้พร้อม เพื่อให้การประเมินผลบรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารควรติดตาม ตรวจสอบการประเมินผลของบุคลากรอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ เพื่อประโยชน์ของผู้เรียนที่จะได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพของแต่ละคนอย่างแท้จริง

7. ด้านการประกันคุณภาพ

การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นหัวข้อสำคัญ ที่มีผลสืบเนื่องในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ได้กำหนดให้สถานศึกษาต้องได้รับการประเมินคุณภาพการศึกษาทุกสถานศึกษา

7.1 ความหมายของการประกันคุณภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545ข : 7) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

อุไรพรรณ เจนวาณิชยานนท์ และสุวรรณี มงคลรุ่งเรือง (2545 : 46) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง เป็นกิจกรรม แนวปฏิบัติ หรือแผนงานที่ได้จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ หรือเป็นกิจกรรมที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้า โดยมีเป้าหมายของกิจกรรมหรือการกระทำที่วางไว้คือ ผู้ใช้บริการจะได้รับผลผลิตจากมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ

เริงชัย จงพิพัฒนสุข (2543 : 21) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การกะประมาณว่า การจัดการศึกษามีคุณภาพครบถ้วนตามมาตรฐานต่างๆ มากน้อยเพียงใดหรือไม่

สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนตามแผนงานที่ได้จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ และเป็นกิจกรรมที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้า

7.2 หลักการและกระบวนการของการประกันคุณภาพ

กรมวิชาการ (2542 : 3-4) ได้กล่าวถึง หลักการและกระบวนการของการประกันคุณภาพการศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษามีหลักการ ดังนี้

1. การสร้างความมั่นใจและความพึงพอใจในคุณภาพการศึกษา
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทางการศึกษาของทุกฝ่ายทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ

ผู้รับบริการ

3. ความร่วมมือทางวิชาการขององค์กร บุคลากรในพื้นที่
4. การดำเนินงานเน้นคุณภาพในการปฏิบัติงานทุกระดับทุกขั้นตอน
5. การดำเนินงานสามารถติดตามตรวจสอบได้
6. การรายงานสู่สาธารณชนและผู้เกี่ยวข้อง

สำหรับกระบวนการสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา มีดังนี้

1. การควบคุมคุณภาพการศึกษา เป็นการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเข้าสู่มาตรฐานที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย

1.1 การกำหนดมาตรฐานการศึกษา โดยกระทรวงศึกษาธิการกำหนดมาตรฐานการศึกษาระดับชาติ เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษากำหนดมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ และจัดทำข้อมูลพื้นฐานการศึกษาไว้เพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพต่อไป

1.2 การพัฒนาเข้าสู่มาตรฐาน โดยกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่การศึกษา และ/หรือต้นสังกัด และสถานศึกษาจัดทำแผนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพเข้าสู่มาตรฐานที่กำหนดไว้ ในด้านการพัฒนาหลักสูตร คือ การพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากร ธรรมเนียมสถานศึกษาการเรียนการสอน การแนะแนว การจัดการเรียนการสอน และการวัด ประเมินผล เป็นต้น ทั้งนี้โดยเน้นระบบและกลไกการปฏิบัติงานตามแผนติดตาม กำกับ การดำเนินงาน อย่างจริงจังและต่อเนื่อง

2. การตรวจสอบ ทบทวน และปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเป็นการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาหรือต้นสังกัด และกระทรวงศึกษาธิการ

เพื่อยืนยัน ช่วยเหลือ สนับสนุน เฝ้าระวัง ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการศึกษาให้เป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนดมุ่งไปสู่มาตรฐานที่ต้องการดังนี้

2.1 การตรวจสอบและทบทวนการดำเนินงานทั้งระบบด้วยตนเองของ สถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และ รายงานผลต่อ ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษา

2.2 การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยเขต พื้นที่การศึกษาและ/หรือต้นสังกัด เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และ/หรือใช้มาตรการในการส่งเสริม พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ การตรวจสอบ ติดตาม และ การประเมินผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวมของประเทศโดยกระทรวงศึกษาธิการเพื่อ ส่งเสริมสนับสนุน และ/หรือใช้มาตรการในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. การประเมินและรับรองคุณภาพการศึกษาเป็นการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายนอกโดยสำนักรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อประเมินและรับรองว่า สถานศึกษาจัดการศึกษาได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้

7.3 การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

กรมวิชาการ (2542 : 17) ได้กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกที่สำคัญที่จะช่วยทำให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ โดยสถานศึกษาต้อง กำหนดมาตรฐานการ ศึกษาเป็นเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ แล้วดำเนินการจัดการศึกษาให้สามารถสร้างความมั่นใจว่าผู้เรียนจะมีคุณลักษณะตามมาตรฐานที่ กำหนดไว้โดยมีแนวดำเนินงานที่สำคัญดังนี้

1. การจัดทำธรรมนูญสถานศึกษา เป็นข้อตกลงที่กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับชุมชน เพื่อใช้เป็นแผนแม่บทในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ในช่วงเวลาที่กำหนด โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเป็นพื้นฐานในการพัฒนา

2. การบริหารจัดการคุณภาพ เป็นการนำทรัพยากรและวิธีการต่าง ๆ มา ดำเนินการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีระบบคุณภาพ มีมาตรฐานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในธรรมนูญสถานศึกษาโดยเน้นด้านการเรียนการสอน การวัดผลประเมินตามสภาพจริง และด้าน การบริการและการจัดการ

3. การตรวจสอบ ทบทวนและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการ รวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงาน การประเมินสภาพและผลการดำเนินงานของสถานศึกษาตาม แผนพัฒนาคุณภาพที่กำหนดในธรรมนูญสถานศึกษาทุกปี เพื่อปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. การรายงานคุณภาพการศึกษา เป็นการสื่อสารให้ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทราบถึงความก้าวหน้าและผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาที่กำหนดไว้ในธรรมนูญสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

7.4 บทบาทของผู้บริหารกับการประกันคุณภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : 12) ได้กล่าวว่า ผู้บริหาร จะต้องมีความตระหนัก เข้ามามีส่วนส่งเสริม สนับสนุน และร่วมคิดร่วมทำ รวมทั้งจะต้องมีการ ทำงานเป็นทีม โดยบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาต้องได้รับการเตรียมความพร้อมให้มองเห็น คุณค่า และมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายใน และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยมีการติดตามและกำกับดูแลการ ดำเนินการประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นระบบ

สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพ ถูกระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยกำหนดให้ทุกสถานศึกษา ต้องมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา การประกัน คุณภาพการศึกษา จะเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติ ดังนั้นผู้บริหารจึงควร ศึกษาทำความเข้าใจถึงเรื่องของการประกันคุณภาพ หลักการและกระบวนการของการประกัน คุณภาพ และแนวการดำเนินการประกันคุณภาพของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้การประกันคุณภาพ สามารถเป็นระบบที่สร้างความมั่นใจว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน ที่ได้กำหนดไว้

โครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน

โครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝันเป็นนโยบายในวงการการศึกษา ซึ่งถือได้ ว่าเป็นนโยบายที่ให้ความสำคัญกับจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดความเสมอภาคและคุณภาพที่เท่าเทียมกัน ในการจัดการศึกษาแก่ผู้เรียน ซึ่งมีรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

ความเป็นมาของโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 21-22) ได้กล่าวว่า นายกรัฐมนตรีห่วงใยปัญหา การศึกษาของไทยที่เด็กได้รับการศึกษาแล้วคิดและวิเคราะห์ไม่เป็น ไม่รักการอ่าน อ่านแล้วคิด วิเคราะห์ไม่ได้ จึงจำเป็น ต้องฝึกการอ่านตั้งแต่ปฐมวัย เพื่อปูพื้นฐานให้เด็กสามารถเรียนรู้ด้วย ตนเองได้ตลอดเวลา คิดให้ทัน โลกอนาคตที่จะเกิดขึ้น ต้องทำให้เด็กเติบโตด้วยความเชื่อมั่น มี ระบบที่ทำให้สามารถพัฒนาตัวเองตลอดเวลาและพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพสูงสุด ทำให้เด็กรู้สึก สนุกกับการ

เรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถแสดงออกและนำเสนอในเชิงสร้างสรรค์ เจตนาธรรมณ์ดังกล่าวจะบรรลุผลได้ เด็กต้องได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ เข้ารับการศึกษาในสถานศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน แต่สถานศึกษาดังกล่าวมีไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ โดยเฉพาะอำเภอในชนบทห่างไกล

ดังนั้น คณะรัฐมนตรีได้เล็งเห็นปัญหาดังกล่าว จึงลงมติเห็นชอบในหลักการโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน (Lab School) เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2546 และมอบหมายให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินโครงการพัฒนาแนวคิดและหลักการ โดยมีความเชื่อที่ว่า การศึกษาสามารถเปลี่ยนแปลงสถานภาพคนจากคนจนเป็นคนรวยได้ หากบุคคลได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพมีพื้นฐานการเรียนรู้ที่ดี ที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต จะสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพเป็นแรงงานที่มีฝีมือ มีรายได้และคุณภาพชีวิตสูงขึ้น สามารถหลุดพ้นจากวงจรความยากจนอันเป็นความมุ่งมั่นของรัฐบาล โดยพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่ประชาชนใฝ่ฝันอยากให้บุตรหลานได้เข้าเรียนในสถานศึกษามีคุณภาพ ดังนั้น โครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน จะช่วยทำให้ความฝันของคนในสังคมเป็นจริงได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อกระจายสถานศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานให้ทั่วถึงทุกอำเภอ เพื่อให้เด็กและเยาวชนในชนบทมีโอกาสเข้ารับการศึกษาในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ อันเป็นพื้นฐานให้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิตคิดให้เท่าทันโลกอนาคตที่จะเกิดขึ้น ทำให้เด็กเติบโตด้วยความเชื่อมั่นและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
2. เพื่อพัฒนาเยาวชนไทยให้เติบโตด้วยความพร้อมอย่างสากล ให้เป็นพลังสำคัญในการปรับเปลี่ยนและขับเคลื่อนอนาคตของชาติให้พัฒนาอย่างยั่งยืนและมีศักดิ์ศรี

ลักษณะของโรงเรียนในฝัน

1. จัดการศึกษาได้คุณภาพมาตรฐาน ปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น แข่งขันได้ในระดับสากล ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐานชาติ สามารถพัฒนาสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย จัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนและมีความเป็นประชาธิปไตย
2. เป็นตัวอย่างการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับอำเภอที่มีคุณภาพมาตรฐาน เทียบเคียงกับสถานศึกษาชั้นนำ เป็นที่ยอมรับศรัทธาของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ที่เน้นการมีส่วนร่วม

3. มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ บริหารคุณภาพทั้งระบบ มีความคล่องตัว รวดเร็ว ทันสมัย มีผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษามีอาชีพและมีจำนวนเพียงพอ
4. มีความเข้มแข็งทางวิชาการ สามารถเป็นต้นแบบ เป็นแหล่งเรียนรู้ ตลอดจนช่วยเหลือพัฒนาชุมชน และเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา และชุมชน เข้มแข็ง
5. มีเครือข่ายการสนับสนุน มีกระบวนการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นแหล่งทดลอง สาธิต และฝึกอบรมครูของสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษา และการมีส่วนร่วมของ ภาคเอกชน
6. สื่อและเทคโนโลยีทันสมัยเพียงพอ เป็นระบบเครือข่ายและเอื้อต่อการเรียนรู้ ร่วมกัน
7. เป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่นๆ นำนวัตกรรมทางการศึกษาที่ทันสมัยไป พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน ลักษณะทางกายภาพของสถานศึกษาได้มาตรฐานและเหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าหมาย

1. สถานศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ คัดเลือกอำเภอละหนึ่งสถานศึกษา จำนวน 795 อำเภอ 81 กิ่งอำเภอ และ 45 เขตในกรุงเทพมหานครได้ 921 สถานศึกษา
2. โครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียน เริ่มนำสู่การปฏิบัติ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2546
3. โครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน จะพัฒนาทุกสถานศึกษาให้เต็มรูปแบบ ในเวลา 3 ปี

ภาพความสำเร็จ

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546 :1) ได้กล่าวถึงภาพความสำเร็จ ของโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันไว้ดังนี้

1. ผู้เรียน มีนิสัยใฝ่รู้ รักการอ่านและการค้นคว้า สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เป็นคนดีมีคุณธรรม รู้จักคิดวิเคราะห์ มีทักษะการดำรงชีวิตในสังคมยุคใหม่ ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ สร้างงาน สร้างอาชีพ สามารถนำเสนอผลงานได้อย่าง สร้างสรรค์ สืบสานวิถีวัฒนธรรมไทยอย่างมั่นใจในตนเอง

2. ครูผู้สอน มีทักษะวิชาชีพในการพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสมกับผู้เรียน มีความกระตือรือร้น สนใจ ใส่ใจ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองตามศักยภาพอย่างเต็มกำลังความสามารถ

3. ผู้บริหาร เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ดี มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาวิชาการ หลักสูตร นวัตกรรม และกระบวนการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

4. สถานศึกษา เป็นสถานศึกษาชั้นดี มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของชุมชน มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ มีเอกลักษณ์อันโดดเด่นเป็นต้นแบบของการปฏิรูปการศึกษาที่แท้จริงซึ่งเกิดจากการร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมพัฒนา ร่วมสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ประชาชนและสังคม

แนวคิดในการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนในฝัน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 71) ได้กำหนดวิสัยทัศน์งานวิชาการของโรงเรียนในฝันว่า สถานศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลายและไร้ขีดจำกัด โดยอาศัยความร่วมมือและการสนับสนุนร่วมกัน ระหว่างผู้ปกครอง สถานศึกษา และชุมชน ด้วยระบบบริหารจัดการที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้เรียน ครูอาจารย์ และชุมชน เป็นสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทั้งด้านวิชาการและการประกอบอาชีพ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพตามความสามารถรักการแสวงหาความรู้อย่างไม่สิ้นสุด รู้ทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันกับสังคมโลกได้

จากวิสัยทัศน์ดังกล่าว ทำให้ได้แนวคิดในการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนในฝันเป็น 7 ด้าน คือ 1. ด้านหลักสูตร 2. ด้านการบริหารจัดการวิชาการ 3. ด้านการจัดการเรียนรู้ 4. ด้านห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ 5. ด้านการพัฒนาบุคลากร 6. ด้านการประเมินผล 7. ด้านการประกันคุณภาพ

1. แนวทางการพัฒนาด้านหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนในฝัน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 71) ได้กล่าวถึงประเด็นเพื่อให้ได้หลักสูตรสถานศึกษาที่มีลักษณะโดดเด่นสมกับการเป็นโรงเรียนในฝันของท้องถิ่นและชุมชน สถานศึกษาจะต้องดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ ตรวจสอบและทบทวนกระบวนการจัดทำหลักสูตรตั้งแต่เริ่มต้น ดังนี้

1. ใช้ผลการตรวจสอบสถานภาพสถานศึกษาและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่นปรับแต่งวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และสอดคล้องกับหลักสูตรของโรงเรียนในพื้นที่คาดหวัง
2. ทบทวนหลักสูตรสถานศึกษา ตั้งแต่การจัด โครงสร้าง การกำหนดเวลาเรียน โปรแกรมการเรียน จัดรายวิชาพื้นฐานและเพิ่มเติมแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งกิจกรรม พัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องและส่งผลถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
3. ทบทวนหน่วยการเรียนรู้และแผนการสอน สถานศึกษาแห่งใดยังไม่ได้ลงมือทำหรือแห่งใดยังไม่สมบูรณ์ ก็เร่งดำเนินการจัดทำหรือปรับปรุงให้สมบูรณ์ครบถ้วนทุกกลุ่ม สาระการเรียนรู้
4. ตรวจสอบศักยภาพของผู้บริหาร ครูอาจารย์ และบุคลากร ผู้บริหารต้องเป็น ผู้นำทางวิชาการและสามารถกระตุ้นให้ผู้สอนปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนแบบเดิมๆ ที่เน้น การบรรยายเป็นการให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการลงปฏิบัติ เรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี สร้างและส่งเสริมการ ร่วมคิดร่วมเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอน ผู้เรียน และชุมชน(องค์กร อาชีพต่าง ๆ หรือสถานประกอบการ เป็นต้น) บุคลากรฝ่ายสนับสนุนต้องเข้าใจและเอื้อประโยชน์ในการให้บริการต่าง ๆ
5. ทบทวนระบบการบริหารจัดการและการจัดปัจจัยเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน กรณีที่บางส่วนยังบกพร่องหรือยังไม่คล่องตัว ต้องเร่งปรับปรุงเพื่อให้เอื้อต่อการพัฒนาอย่าง เร่งด่วน
6. ตรวจสอบระบบสนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงาน เช่น บทบาทของ คณะกรรมการสถานศึกษาต้องชัดเจนและส่งเสริมการคิด และพัฒนาร่วมกันอย่างเข้มแข็ง บทบาท ของที่ปรึกษาหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่สถานศึกษาเชิญไว้ กฎระเบียบต่าง ๆ เอื้อหรือขัดต่อการปฏิบัติงาน หัวใจสำคัญของการปฏิบัติงาน คือต้องลดขั้นตอนการทำงาน และได้ผลงานที่มีคุณภาพ แต่ถูกต้อง ตามกฎหมายและโปร่งใสตรวจสอบได้
7. ทบทวนการพัฒนาบุคลากร จากแผนพัฒนาบุคลากรที่สถานศึกษากำหนด ไว้ โดยต้องมีการปรับแผนใหม่ให้เหมาะสมกับการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความเป็น โรงเรียนในฝัน
8. ทบทวนระบบการประเมินผล ในที่นี้หมายถึงรวมถึง การทบทวนการ ประเมินผลการเรียนที่ไม่เน้นแต่การทดสอบเนื้อหาหรือความรู้ความจำ แต่ต้องประเมินจากผลงาน และการแสดงออกตามความสามารถ ทบทวนระบบการประเมินตนเอง (ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา) เน้นกลไกการทำงานด้วยระบบคุณภาพ (Plan Do Check Act : PDCA)

ลักษณะหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนในฝันต้องมีลักษณะต่อไปนี้

จากแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนในฝัน ทำให้ได้มาตรฐานและสาระการเรียนรู้มุ่งสู่ความเป็นเลิศ(Advanced Programe) ดังนี้

1. มีอิสระในการจัดการเรียนรู้ตามศักยภาพผู้เรียน
2. เปิดโปรแกรมการเรียนอย่างหลากหลายและมีมาตรฐานสูง
3. เชื่อมโยงกับอาชีพในท้องถิ่น เพิ่มพูนทักษะเพื่อการประกอบอาชีพและการศึกษาต่อ
4. เน้นให้ผู้เรียนทุกคนสามารถสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษได้และใช้เทคโนโลยี (ICT) เป็น และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้
5. เป็นตลาดความรู้ให้ชุมชน(ชุมชนร่วมเรียนรู้กับผู้เรียนได้ตามที่ต้องการ)
6. เป็นหลักสูตรที่เรียนได้ทั้งนักเรียนและบุคคลทั่วไป
7. เป็นหลักสูตรที่สะท้อนภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมการศึกษาต่อและสร้างฐานการเรียนรู้สู่การประกอบอาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 71)

2. แนวทางการพัฒนาด้านการบริหารจัดการวิชาการของโรงเรียนในฝัน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 72) ได้กล่าวถึง แนวทางการบริหารจัดการวิชาการ ว่าโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน จำเป็นต้องใช้ระบบคุณภาพ (PDCA) ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและนวัตกรรมใหม่ๆ โดยอาศัยแนวทางต่อไปนี้

1. ปรับโครงสร้างการบริหารจัดการ สร้างบรรยากาศการบริหารที่เป็นเอกภาพ (School-based Management)
2. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยวิธีการบริหารแบบทั่วทั้งองค์การ (Whole – School Approach)
3. บริหารด้วยระบบข้อมูล (Data based) และมีระบบดูแลผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ
4. ระดมทรัพยากรและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากแหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น(Participatory Learning)
5. พัฒนาเครือข่ายที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างชุมชน สถานศึกษาชั้นนำ
6. จัดสรรให้มีผู้สอนครบทุกสาระหลักสูตร และบุคลากรสนับสนุนเพียงพอ
7. มีระบบการจูงใจ ทั้งผู้เรียน ครูผู้สอน ผู้บริหาร และผู้สนับสนุนด้วยการประกวดผลงานผ่านสื่อ ICT อย่างต่อเนื่อง

8. บริหารงบประมาณ และทรัพยากร แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result-based Management)

9. พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในให้มีความเข้มแข็ง

3. แนวทางการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในฝัน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 72-73) ได้กล่าวถึงสถานศึกษา ว่า จะต้องจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างแท้จริง โดยผ่านกระบวนการต่อไปนี้

1. จัดการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนลงมือกระทำ (Activities-based Learning)
2. เรียนรู้จากสิ่งแวดล้อม (Site-based Learning)
3. เรียนรู้แบบร่วมมือและเน้นการทำงานเป็นกลุ่ม (Co-operative Learning)

และเน้นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Team Projects)

4. ร่วมเรียนรู้ร่วมกันกับชุมชนหรือสถานประกอบ (Participatory Learning)
5. เรียนรู้ที่หลากหลายและบูรณาการ (Diversified/Integrated Learning

Model)

6. เรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

และการเรียนรู้ผ่านเครือข่าย (ICT , E-Learning , Network Learning)

4. แนวทางการพัฒนาด้านห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนในฝัน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 72-73) ได้ให้กล่าวถึง สถานศึกษาที่จะสามารถพัฒนาผู้เรียนให้ได้เต็มศักยภาพตามที่คาดหวังได้นั้น ต้องมีห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อจำนวนผู้เรียน โดยมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. มีห้องสมุดที่ได้มาตรฐาน มีหนังสือและสื่อต่างๆ ครบถ้วนเพียงพอ มี

บุคลากรที่มีคุณภาพดูแลรับผิดชอบ

2. จัดให้มี E-Library, E-Book เครือข่ายการเรียนรู้ Internet และมีคอมพิวเตอร์

เพียงพอต่อจำนวนผู้เรียน

3. เชื่อมโยงเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ในชุมชนอย่างทั่วถึง (Lists of Wisdom in

Communities)มีการอบรมผู้นำของแหล่งเรียนรู้ให้ทำหน้าที่ช่วยเหลือดูแลสถานศึกษาได้ (Training the Trainer)

5. แนวทางการพัฒนาด้านบุคลากรของโรงเรียนในฝัน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 73) ได้กล่าวถึง การพัฒนาครูผู้สอนใน โครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝันว่า ครูผู้สอนเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จุดเน้นในการพัฒนาครูผู้สอนต้องมุ่งประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

1. มีภาวะผู้นำทางการสอนเข้มแข็ง(สอนเก่ง)
2. สร้างบรรยากาศความคาดหวังผลการเรียนสูง
3. ยึดภารกิจการสอนเป็นเรื่องสำคัญ
4. จัดสภาพแวดล้อมเกื้อกูลต่อการเรียน
5. ติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ
6. ติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองอย่างใกล้ชิด
7. หุ่่มเวลาให้กับการสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้

6. แนวทางการพัฒนาด้านการประเมินผลของโรงเรียนในฝัน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 74) กล่าวถึง การประเมินผลการเรียนรู้ว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต้องใช้วิธีการที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้และเอื้อต่อการเทียบโอนผลการเรียนได้อย่างคล่องตัว แนวทางการประเมินผลการเรียนควรดำเนินการดังนี้

1. กำหนดเกณฑ์ซึ่งเป็นตัวชี้วัดผลการเรียนที่ชัดเจน
2. กำหนดภาระงาน/ผลงาน/โครงการที่ผู้เรียนต้องปฏิบัติ
3. ใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย สืบได้จากผลงานและสภาพการปฏิบัติงาน

ตามจริง (Alternative and Authentic Assessment)

4. ประเมินโดยยึดมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standard Assessment)
5. ประเมินจากผลงาน (Projects) และการแสดงความสามารถจากเพิ่มสะสมงาน
6. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ทำทายความสามารถ
7. แจ้งผลการเรียนให้ผู้เรียนทราบทันทีเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น

7. แนวทางการพัฒนาด้านการประกันคุณภาพของโรงเรียนในฝัน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 74) กล่าวถึง การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน ให้มีความต่อเนื่องและยั่งยืนได้ ต้องอาศัยกลไกบาง

ประการเป็นตัวขับเคลื่อน การประกันคุณภาพภายใน กลไกที่มีประสิทธิภาพรูปแบบหนึ่งซึ่งมุ่งพัฒนาคุณภาพทั้งสถานศึกษา ภารกิจของการประกันคุณภาพภายใน ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัย ลงวันที่ 26 พฤศจิกายน พ.ศ. 2544 มีดังนี้

1. การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ
2. การพัฒนามาตรฐานการศึกษา
3. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
4. การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา
5. การประเมินคุณภาพการศึกษา (ระดับเขตพื้นที่ และระดับชาติ)
6. การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี
7. การผ่องระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

สรุปได้ว่า โครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน เป็นโครงการทางการศึกษา โดยมีหลักการความเชื่อว่าการศึกษาสามารถเปลี่ยนแปลงประชาชนให้สามารถหลุดพ้นจากความยากจนได้ หากบุคคลได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพที่ดี ที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต ก็จะส่งผลต่อการมีรายได้และคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้นได้ โดยการพัฒนาสถานศึกษาในระดับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นสถานศึกษาที่ประชาชนในฝันอยากให้อบุตรหลานได้เข้าเรียนในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ทั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อกระจายสถานศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานให้ทั่วถึงทุกอำเภอ ครอบคลุมทุกตำบลและหมู่บ้านในที่สุด และเพื่อเยาวชนไทยเติบโตด้วยความพร้อมเต็มศักยภาพ อย่างเป็นสากล ซึ่งลักษณะเด่นของโรงเรียนในฝันได้แก่ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานระดับชาติ เป็นตัวอย่างการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับอำเภอ มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีความเข้มแข็งทางวิชาการ มีเครือข่ายการสนับสนุน มีสื่อและเทคโนโลยีตลอดจนนวัตกรรมทางการศึกษาที่ทันสมัยเพียงพอในการพัฒนาสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านการบริหารงานวิชาการที่โครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝันได้กำหนดแนวทางการพัฒนางานวิชาการไว้ใน 7 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร การบริหารจัดการวิชาการ การจัดการเรียนรู้ ห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร การประเมินผล และการประกันคุณภาพ ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝันบรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ในที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝันในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยขอเสนอรายงานวิจัยเพียงบางส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สมศักดิ์ ค่านเดชา (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานและประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโดยรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โดยรวมทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนทักษะการบริหารงานและประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของหัวหน้าฝ่ายวิชาการที่ปฏิบัติงานในขนาดโรงเรียน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในตำแหน่งที่ต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

สุมาลี สังข์ไชย (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 4 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า การปฏิบัติงานวิชาการด้านการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน และงานทะเบียนนักเรียน และด้านการประเมินผลทางด้านงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการวางแผนวิชาการ ด้านการบริหารงานวิชาการและด้านการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก และพบว่าผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 4 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

บุญเสริม เพ็งหมาน (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานวิชาการในองค์ประกอบงานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ งานการเรียนการสอน งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศภายใน งานอบรมทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง

จรัญ ชันทะสีมา (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงาน วิชาการที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด น่าน ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก ในด้านหลักสูตรและการ นำหลักสูตรไปใช้ ด้านการเรียนการสอน ด้านห้องสมุด ส่วนด้านการวัดผลและการประเมินผลการ เรียน มีการดำเนินการในระดับปานกลาง สำหรับการเปรียบเทียบการดำเนินการบริหารงานวิชาการ มีความแตกต่างกันระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 แทบทุกด้าน ยกเว้นด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดผล และการประเมินผล

บุญมี แก้วห้าประการ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงาน วิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดตรัง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้ปฏิบัติงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก และได้ ปฏิบัติงานวิชาการส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นงานหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ งาน วัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับแนวทาง การพัฒนา คือควรจัดอบรมผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนทุกคนในเรื่องหลักสูตรและการนำ หลักสูตรไปใช้ การวัดผลและการประเมินผลทุกปี ผู้บริหารโรงเรียนควรนิเทศชั้นเรียน ติดตามการ ปฏิบัติการสอนและผลการสอนของครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ ควรจัดหาหนังสือเอกสารสิ่งพิมพ์ให้ เหมาะสมกับชั้นเรียนและเพียงพอกับความต้องการของนักเรียนและครูผู้สอน และควรจัดประชุม ครูผู้สอน ให้ครูผู้สอนทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน ส่งครูผู้สอนเข้าร่วมประชุมสัมมนา ศึกษา อบรมและศึกษาดูงานทุกปี

ศรีพันธ์ สุจันทร์แสง (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงาน ของผู้บริหารในโรงเรียนดีเด่น สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารได้ส่งเสริม มอบหมายให้คำปรึกษาแนะนำ จัดดำเนินการให้มีผู้รับผิดชอบ รวมทั้งให้คณะ ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาดกลองกันเอง ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความถนัด ความสามารถในการ สอนและงานที่ได้มอบหมาย และผู้บริหารได้พยายามประสัมพันธ์โรงเรียนให้ชุมชนได้รับทราบ การพัฒนาในทุกด้านของโรงเรียน

อัมพร ฟุ้งเฟื่อง (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงาน วิชาการในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองเชียงราย ได้มีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนไว้ชัดเจน มีความพร้อม ในเรื่องของหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้จัดการเรียนการสอนตรงตามหลักสูตร มีสิ่งอำนวยความสะดวกในเรื่องวัสดุการเรียนการสอน ตลอดจนส่งเสริมการนำไปใช้ มีห้องสมุดเป็นสัดส่วน และได้รับการ

สนับสนุนหนังสืออย่างเพียงพอ มีกิจกรรมการนิเทศเพื่อช่วยปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนของครู รวมทั้งมีการวัดผลประเมินผลสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาของหลักสูตร นอกจากนี้ยังมีผู้นำเสนอปัญหาบางประการคือ ครูมีภาระงานหลายด้านหรือสอนหลายวิชา ห้องสมุดขาดเจ้าหน้าที่บรรณารักษ์โดยเฉพาะ

บุญทิพย์ แก้วเนื้ออ่อน (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของคณะกรรมการสถานศึกษาใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของคณะกรรมการในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดยะลา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

เทียนชัย ธาราวัชรศาสตร์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่รับผิดชอบงานสารสนเทศในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ นอกจากรับผิดชอบงานสารสนเทศแล้วยังต้องทำการสอนและปฏิบัติงานอื่นอีกด้วย และส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานระบบสารสนเทศ

อวยพร ปาระณะ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความคาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 4 ในการบริหารวิชาการตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ผลการวิจัยพบว่า ในการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด และการจัดการศึกษาที่เน้นความรู้คู่คุณธรรม จะมีการกำหนด เป็นวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ซึ่งนอกจากจะมีการจัดการเรียนการสอนตามที่กำหนดในหลักสูตรแล้ว จะมีกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ รองรับ สำหรับผู้บริหารส่วนใหญ่จะขาดความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำสาระหลักสูตร การจัดโครงสร้างของหลักสูตร และการจัดทำแผนบูรณาการความรู้

เรณู ฤทธิ์ไทย (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มนวมินทรราชินูทิศ สังกัดกรมสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1. ด้านการจัดงานวิชาการ โรงเรียนจัดบุคลากรตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ และสำรวจความพร้อมของครู จัดครูเข้าสอนตามวุฒิการศึกษา และมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานวิชาการ 2. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมด้านวิชาการ โรงเรียนจัดให้มีการประชุมอบรมสัมมนาครูภายในโรงเรียนก่อนเปิดภาคเรียน จัดสอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่เรียนอ่อนหรือไม่ผ่านเกณฑ์ จัดกิจกรรมนักเรียนทั้งในและนอกหลักสูตรตามความพร้อมของโรงเรียน และนโยบายของหน่วยเหนือและโรงเรียนสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงานตามหน่วยงานที่จัดรวมทั้งสร้างบรรยากาศทางวิชาการ โดยจัดให้มีห้องวิชาการของแต่ละหมวดวิชา ด้านปัญหาการดำเนินงานวิชาการ พบว่า งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอ หมวดวิชาไม่สามารถจัดกลุ่มการเรียนที่

หลากหลายตามความต้องการของนักเรียน ครูอาจารย์ผลิตสื่อการเรียนการสอนน้อยเกินไป นักเรียนไม่สนใจเรียนซ่อมเสริม และไม่ติดตามแก้ผลการเรียน ครูบางคนขาดการพัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือในการวัดผล ครูมีจำนวนน้อยและมีงานพิเศษมากจึงมีผลงานวิชาการไม่ดีเท่าที่ควร

สุรรัตน์ เอี่ยมกุล (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษา

กระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากทั้งด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร ด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติในการทำงาน ด้านการนำแผนการพัฒนาบุคลากรไปใช้ และด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

บุษกร เพ็ชรพวง (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดยะลา มีสภาพการปฏิบัติงานตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ณรงค์ ศรีละมุล (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลาผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก

นิตยา เพ็ชรไทยพงศ์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพ ปัญหา และข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาควิชาได้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการในภาพรวมคือ เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตและหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตต่อเนื่อง (หลักสูตร 2 ปี) มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยรูปแบบที่หลากหลายทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มีการจัดอาจารย์พิเศษมาช่วยสอน มีเจ้าหน้าที่ให้บริการยืม-คืนสื่อการเรียนการสอนในเวลาราชการ ห้องสมุดมีการให้บริการยืม-คืน และให้บริการการสืบค้นด้วยวิธีการที่หลากหลาย งานวัดผลประเมินผลการจัดการเรียนการสอนใช้เกณฑ์มาตรฐานที่ระบุชัดเจนในคู่มือการวัดผลและประเมินผล ในงานพัฒนาบุคลากรมีการวางแผนส่งอาจารย์ไปประชุมอบรมสัมมนาอย่างน้อย

คนละ 1-2 ครั้งต่อปี และมีแผนระยะยาวให้อาจารย์ได้ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทุกปี ส่วนปัญหาการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาควิชาได้ในภาพรวม คือ ขาดสื่อการเรียนการสอน งานห้องสมุด ไม่มีผู้ให้บริการอยู่ประจำห้อง การบริการยืม-คืน ยังไม่เป็นระบบ อาจารย์บางคนมีภาระงานมาก ทำให้ผลิตผลงานทางวิชาการน้อยและอาจารย์บางคนมีการประชุมอบรมบ่อยมาก จึงทำให้แหล่งฝึกภาคปฏิบัติขาดอาจารย์

บัณฑิต บุญทาศรี (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มสถานศึกษาภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการตามทัศนะของหัวหน้างานและอาจารย์ช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวมและในแต่ละด้านมีการปฏิบัติในระดับน้อยทุกด้าน ยกเว้นด้านการจัดการเรียนการสอนซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรม

การบริหารงานวิชาการของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการตามทัศนะของหัวหน้างานและอาจารย์ช่างอุตสาหกรรม จำแนกตามตำแหน่งงาน ขนาดของสถานศึกษาในภาพรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

สุริย์พร ระดมกิจ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการดำเนินงานด้านวิชาการดังนี้ ด้านการจัดบุคลากรตามหน้าที่ จัดตามวุฒิทางการศึกษา ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ มีการติดตามงานจากการสังเกตการปฏิบัติงานของครู ส่วนการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน มีการส่งครูเข้ารับการอบรม ศึกษาจากหน่วยงานอื่น ๆ ติดตามงานโดยศึกษาจากรายงานการอบรมสัมมนาของครู ด้านการวัดผลและประเมินผล ดำเนินตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผลการเรียนและนำผลจากการวัดผลมาปรับปรุงการสอนของครู สำหรับปัญหาการดำเนินงานวิชาการส่วนใหญ่ ได้แก่ งานไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ข้อยกเว้นในด้านบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณไม่เพียงพอ กับความต้องการ

ทำเนียบ มหาพรหม (2543 : 233) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การติดตามการปฏิบัติตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนได้ปฏิบัติตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับคือ ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านหลักสูตรและการสอน ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม และด้านบุคลากร

อุไร ทองด้วง (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาในโรงเรียนนาร่อง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาตามทัศนะของบุคลากรใน โรงเรียนทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนนาร่องตามทัศนะของบุคลากรที่มีตำแหน่งและปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

มุดตอเหล็ก โต๊ะมูสอ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพและปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ชาติชาย พิมพิไสย (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการวางแผนพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ และด้านการกระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียน ปฏิบัติงานตามธรรมนูญโรงเรียน

ละเมียด คำแหง (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีที่ได้รับการประเมินภายนอกปีการศึกษา 2546 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

พนัส เจริญวงศ์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการ และการประกันคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และระหว่างความเห็นของข้าราชการครูที่มีอายุราชการต่างกัน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน และมีสถานภาพต่างกัน มีความแตกต่างกัน สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการ กับการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 มีความสัมพันธ์

พิสิทธิ์ จันทระเนตร (2542 : 4) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างโดยภาพรวม พบว่า โรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดเล็กมีสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัญหาในการบริหารงานวิชาการ พบว่า มีปัญหาในการบริหารงานวิชาการน้อย สำหรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาโดยเรียงจากมากไปหาน้อย 5 อันดับแรกคือ 1. รัฐควรจัดอัตรากำลังครูให้เพียงพอต่อจำนวนนักเรียนตามเกณฑ์ ก.ค. 2. รัฐควรพิจารณาเงินเดือนของข้าราชการครูให้มากกว่าข้าราชการฝ่ายอื่น ๆ เพื่อจูงใจให้คนเก่ง คนดีมาเป็นครู 3. งานด้านวิชาการควรจะเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียน 4. รัฐควรยกระดับมาตรฐานทางด้านวิชาการของทุกโรงเรียนให้เท่าเทียมกัน 5. งานวิชาการควรจะเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบ

จินตนา มากชู (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน โดยภาพรวมและงานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ งานด้านการเรียนการสอน งานด้านวัสดุประกอบหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอน งานนิเทศภายใน งานพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนงานวัดผลและประเมินผลและงานห้องสมุด อยู่ในระดับมาก และพบอีกว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันปฏิบัติงานนิเทศงานวิชาการ โดยภาพรวมและงานด้านการเรียนการสอน งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กปฏิบัติงานการนิเทศงานวิชาการโดยภาพรวมและงานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน น้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ส่วนงานด้านการเรียนการสอนผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กปฏิบัติงานน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนงานด้านอื่นๆ ไม่แตกต่าง

ฉกาจ ชันชู (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ส่วนใหญ่ขาดแคลนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และบุคลากร อีกทั้งบุคคลในชุมชนมีฐานะยากจนไม่มีเวลาให้กับโรงเรียนเนื่องจากต้องประกอบอาชีพและการสื่อสารไม่ค่อยเข้าใจ

กองวิจัยทางการศึกษา (2545 : 4) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาและการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา : โรงเรียนนารีนุกูล จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้เรียนเรียนรู้การใช้คอมพิวเตอร์ในการค้นคว้าหาความรู้ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ด้วยตนเอง และนำความรู้มาใช้ในชีวิตประจำวันได้ ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รักการเรียนรู้ คิดเป็น แก้ปัญหาได้ ค้นข้อมูลผ่านอินเทอร์เน็ตและประยุกต์ใช้เสริมทักษะต่าง ๆ ได้

สุวิมล ว่องวานิช (2546 :169) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะและทักษะของบุคลากรทางการศึกษาที่เื้อต่อการปฏิรูปการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะและทักษะของบุคลากรทางการศึกษาที่เื้อต่อการปฏิรูปการศึกษามีคุณลักษณะและทักษะสูงทั้ง 9 ด้าน โดยคุณลักษณะด้านการเคารพในคุณค่าของผู้อื่นสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ความใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเอง ความเป็นผู้เสริมพลังอำนาจ ความเป็นผู้ประกอบการ ทักษะการสื่อสารในการทำงานเป็นทีม ความเป็นผู้แก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ทักษะการจัดการความขัดแย้ง และความเป็นสร้างสรรค์ความเป็นวิชาชีพ ตามลำดับ โดยที่คุณลักษณะความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ธีระ รุญเจริญ (2545 : 118) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย พบว่า การดำเนินการตามแนวการกระจายอำนาจการบริหารมีปัญหา อุปสรรค โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเป็นปัญหาในด้านงบประมาณและอาคารสถานที่มากที่สุด และในการสนทนากับผู้ที่ไม่ใช่ผู้อำนวยการสถานศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจด้านวิชาการน้อยกว่าด้านอื่น ๆ กอปรทั้งมีปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากพอสมควร ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานว้าเหว่และขาดขวัญกำลังใจ นอกจากนี้ปัญหาการใช้ครูผู้สอนทำหน้าที่อื่น นอกเหนือจากการสอนมีค่อนข้างมาก ทำให้กระทบกระเทือนต่อคุณภาพผู้เรียน

วัฒนา มโนจิตร (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา มีการปฏิบัติในระดับมากทุกด้าน สำหรับปัญหาการบริหารงานพบว่า หลักสูตรที่ใช้ไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น วัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และงบประมาณมีน้อยไม่เพียงพอต่อการนำมาพัฒนาการเรียนการสอน

คมกริช ทัทกีฬา (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการใช้อินเทอร์เน็ตของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการเครือข่ายคอมพิวเตอร์เพื่อโรงเรียนไทย ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนส่วนใหญ่ใช้อินเทอร์เน็ตในโรงเรียน มีประสบการณ์

การใช้อินเทอร์เน็ตประมาณ 9 เดือนในหนึ่งปีการศึกษา พฤติกรรมระหว่างการใช้อินเทอร์เน็ต นักเรียนส่วนใหญ่ใช้อินเทอร์เน็ตกว่า 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนใหญ่จะใช้นในวันธรรมดาตอนกลางวันและใช้ตามลำพัง นักเรียนชายส่วนใหญ่ใช้ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์เพื่อติดต่อสื่อสารกับเพื่อน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาผู้วิจัยสรุปว่า การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการบริหารในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น ซึ่งส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อผู้เรียน เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องตระหนัก และผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทั้งหลักการบริหารต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด นอกจากนี้ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวม มีปัญหาไม่แตกต่างกัน เช่น ปัญหาสถานศึกษาขาดแคลนบุคลากรและปัญหางบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอกับความต้องการ ส่วนข้อเสนอแนะคือควรจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการของสถานศึกษาและควรสนับสนุนงบประมาณและสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างทั่วถึง