

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านมุ่งงาน มุ่งสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน การจัดหาตำราและอุปกรณ์การเรียน และการประเมินผลการเรียน ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ความเป็นมาและการดำเนินงานของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ สถานที่เผยแพร่พระพุทธศาสนาไปสู่เยาวชนและผู้สนใจในพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งขึ้นครั้งแรกที่ประเทศศรีลังกาจากนั้นได้ขยายไปยังประเทศต่างๆ ที่มีพระภิกษุชาวลังกาไปตั้งวัดอยู่ สำหรับประเทศไทยได้เริ่มตั้งศูนย์นี้เมื่อ ปี พ.ศ. 2500 โดยเริ่มที่วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ จากนั้นได้ขยายไปทั่วประเทศ โดยเฉพาะในภาคเหนือมีการเปิดสอนมากที่สุด ทางกรมการศาสนา (2543 : 7) ได้พิจารณาเห็นว่า สภาพสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจมาก ประชาชนส่วนใหญ่ต่างก็มุ่งจะประกอบธุรกิจเงินเห็นห่างจากการศึกษาและปฏิบัติตามคำสั่งสอนของพระพุทธองค์ จึงตั้งศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ขึ้นในวัด เพื่ออบรมเยาวชนและผู้สนใจให้ได้เรียนรู้และนำหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธองค์ไปปฏิบัติในการดำรงชีวิตให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ร่วมอนุรักษ์วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีของไทยให้มีการสืบสานต่อไป ซึ่งปัจจุบันการขออนุญาตจัดตั้งศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ สามารถขออนุญาตจัดตั้งขึ้นในโรงเรียน มูลนิธิ สมาคม หรือจะเป็นหน่วยงานของรัฐ โดยให้ยื่นคำขอจดทะเบียนไว้ในอุปถัมภ์ของกรมการศาสนา ตามระเบียบคำขอจดทะเบียนสำหรับการจัดการศึกษาในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ จัดอยู่ในประเภทการศึกษาตามอัธยาศัย โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบการศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ดังนี้

1. ฝ่ายการศึกษาสงเคราะห์ กองศาสนศึกษา กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ
2. สำนักงานบริหารการศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์แห่งประเทศไทย

3. ศูนย์หนกลาง วัดอนงคาราม กรุงเทพมหานคร
4. ศูนย์หนเหนือ วัดพระสิงห์วรมหาวิหาร จังหวัดเชียงใหม่
5. ศูนย์หนตะวันออก วัดมหาวนาราม จังหวัดอุบลราชธานี
6. ศูนย์หนใต้ วัดแจ้ง จังหวัดนครศรีธรรมราช

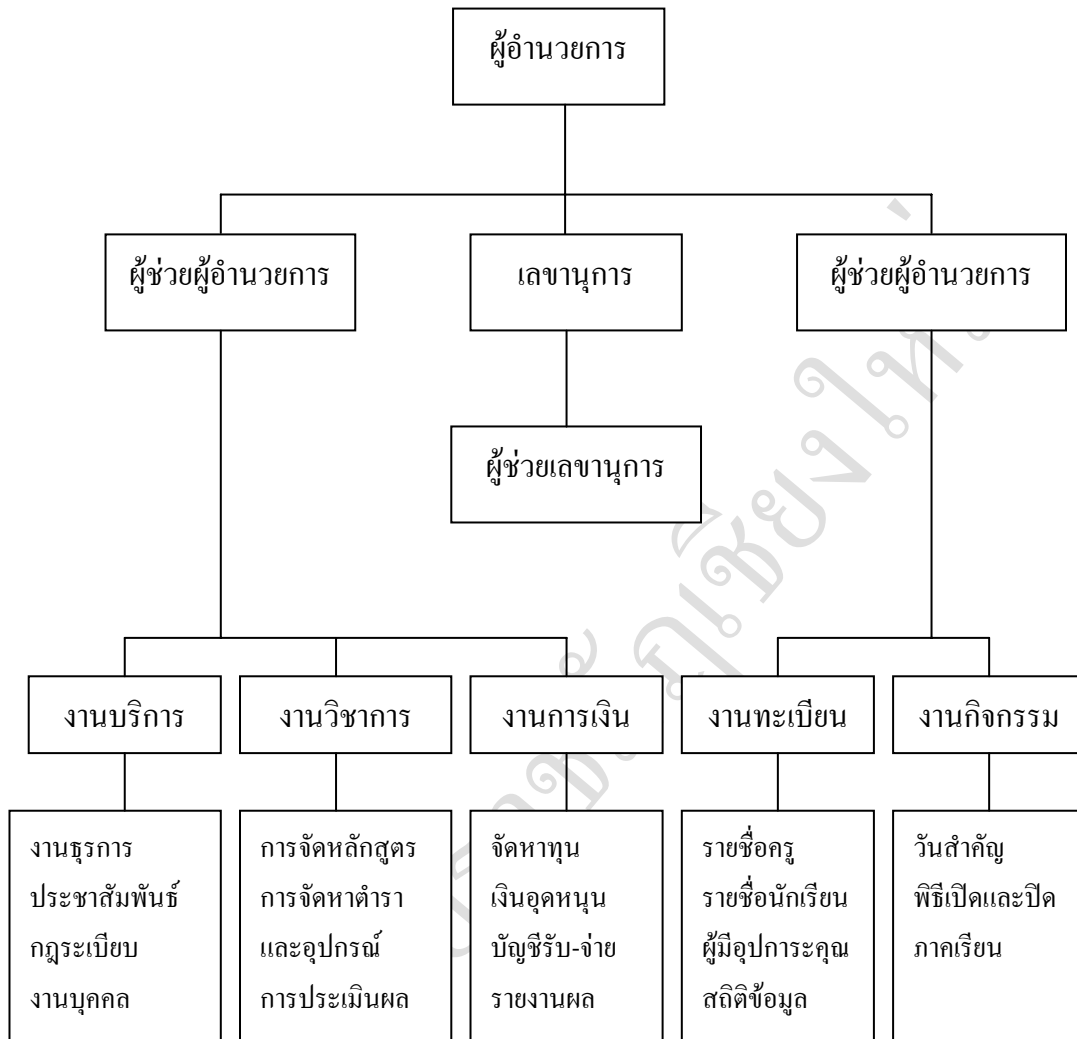
มีหน้าที่กำกับดูแล สนับสนุน ส่งเสริม และประสานงานเกี่ยวกับศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2543 : 4)

การจัดชั้นเรียนและการจัดหลักสูตรการสอน ตามหมวด 2 ข้อ 11, 12 และข้อ 13 ให้จัดชั้นเรียนเป็น 4 ชั้น ดังนี้

1. ชั้นเตรียม นักเรียนระดับประถม 1 - 3
2. ชั้นต้น นักเรียนระดับประถม 4 - 6
3. ชั้นกลาง นักเรียนระดับมัธยม 1 - 3
4. ชั้นสูง นักเรียนระดับมัธยม 4 - 6

โดยให้จัดหลักสูตรการสอนในวิชาบังคับ 3 วิชา คือ วิชาธรรมะ วิชาประวัติพระพุทธศาสนา และวิชาศาสนปฏิบัติ มีวิชาเลือกอีก 1 วิชา ซึ่งเลือกตามความเหมาะสมและได้รับความเห็นชอบจากกรมการศาสนา และให้มีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการจัดองค์ประกอบการสอนและกิจกรรม ให้เกื้อหนุน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการเรียนการสอน

สำหรับการประเมินผลการศึกษา ทางกรมการศาสนาได้กำหนดระเบียบให้ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์มีเวลาทำการสอน สำหรับวิชาบังคับสัปดาห์ละไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมง รวมเวลาตลอดปีการศึกษาไม่น้อยกว่า 120 ชั่วโมง ให้ทำการประเมินผลการศึกษาของนักเรียนประจำปีและตัดสินเป็นรายวิชา โดยวิธีสอบทั้งข้อเขียนและปฏิบัติ และให้ออกใบประกาศนียบัตรร่วมกับกรมการศาสนา แก่ผู้จบการศึกษาตามหลักสูตรแต่ละชั้น (กรมการศาสนา, 2535 : 8) ซึ่งรูปแบบการดำเนินงานจัดตั้งศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์นั้น วัดที่มีความประสงค์จัดตั้งต้องสรรหาครูผู้สอน จัดอาคารสถานที่เอื้อกับหลักสูตร และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน (ทnungศักดิ์ หงสกุล, 2535 : 11) ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แผนภูมิหน้าที่ของคณะกรรมการ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

ที่มา : ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์แห่งประเทศไทย (2534 : 6)

ส่วนการดำเนินงานศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ จังหวัดเชียงใหม่ ได้ตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2501 การดำเนินงานในยุคนั้นมีอยู่ที่วัดพระสิงห์วรมหาวิหารเพียงแห่งเดียว ต่อมาได้มีการขยายไปตามอำเภอในจังหวัดเชียงใหม่ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการอำเภอเป็นผู้ประสาน และให้คำปรึกษากับเจ้าอาวาสวัดที่สนใจจะเปิดดำเนินการ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ให้ถูกต้องตามกฎระเบียบของสำนักงานการศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์แห่งประเทศไทย ซึ่งในการดำเนินงานของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ จังหวัดเชียงใหม่ แต่ละแห่งยังมีปัญหา

เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในงานวิชาการ เพราะตำแหน่งผู้บริหารหรือผู้อำนวยการของแต่ละแห่งมาจากการแต่งตั้งตามระเบียบของกรมการศาสนา มีการแต่งตั้งให้เจ้าอาวาสวัดที่ขอจดทะเบียนเปิดดำเนินการ เป็นผู้บริหารหรือผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ในการดำเนินงานของผู้บริหารบางแห่งไม่ค่อยมีประสบการณ์การปฏิบัติงาน บางแห่งโชคดีผู้บริหารเป็นผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จึงทำให้เกิดความแตกต่างในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านมุ่งงาน และด้านมุ่งสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในงานวิชาการภายในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ จังหวัดเชียงใหม่ (บุญย์ นิลเกษ, 2531 : 5) มีการจัดตั้งศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 154 ศูนย์ และมีครูผู้สอนฝ่ายบรรพชิต จำนวน 659 รูป ฝ่ายคฤหัสถ์ จำนวน 476 คน รวมมีครูผู้สอน จำนวน 1,135 รูป / คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่, 2545 : ม.ป.ท.)

จากที่ได้ศึกษาความเป็นมาและการดำเนินงาน ของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ พอสรุปได้ว่า การศึกษาในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ จัดให้เป็นการศึกษาอกระบบมุ่งจัดการศึกษาให้กับเยาวชนและผู้สนใจ ให้ได้รับความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมของพระพุทธศาสนา และสามารถนำหลักธรรมที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติในการดำรงชีวิต ให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารมีหลายแบบให้ศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบ 2 มิติ คือ ด้านมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์ ดังเช่น ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำของฮัลพิน (1966 : 88) กล่าวว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำในด้านมุ่งงาน หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน ซึ่งมีงานเป็นศูนย์กลางในการดำเนินงาน มีการปฏิบัติตามระเบียบทุกขั้นตอนอย่างเข้มงวด ส่วนพฤติกรรมภาวะผู้นำในด้านมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงออกของบริหารในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานมีคนเป็นศูนย์กลาง มีการสร้างมิตรภาพโดยให้การช่วยเหลือ และให้ความผูกพันกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ การวิจัยพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์ จากแบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำผู้บริหาร LBDQ (Leader Behavior Description Questionnaire) ซึ่งมี Hemphill และ Coons ณ มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ เป็นผู้สร้างต้นแบบของแบบสอบถามดังกล่าว โดยมีการทดลองใช้กับผู้บังคับการกองบิน ผู้บริหารธุรกิจ โรงงานอุตสาหกรรม และทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา และสามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกองค์กร แบบสอบถามดังกล่าวมีความยาวมาก ไม่สะดวกในการเก็บข้อมูล ต่อมา ฮัลพิน ได้พัฒนาและปรับปรุงให้มีเนื้อหาถามพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร

สั้นลง ให้เลือกตอบได้ 1 ใน 5 คำตอบ (Rating Scale) ตั้งแต่ 4-0 ดังนี้ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติสม่ำเสมอ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติบ่อยครั้ง 2 หมายถึง มีการปฏิบัติบางครั้ง 1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยครั้ง และ 0 หมายถึง ไม่เคยปฏิบัติ ในคำถามเชิงนิมิต (Positive) หรือเชิงบวก และให้เลือกตอบกลับกันในคำถามเชิงนิเสธ (Negative) หรือเชิงลบ แบบสอบถามมีจำนวน 30 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ด้านหรือ 2 มิติ คือ แบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านมุ่งงาน จำนวน 15 ข้อ และด้านมุ่งสัมพันธ์ จำนวน 15 ข้อ มี ดังต่อไปนี้

แบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านมุ่งงาน

1. แสดงทัศนคติของคนให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจน
2. ได้ใช้แนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงานกับผู้ร่วมงาน
3. ปกครองอย่างเข้มงวด ☆
4. ดำเนินการทำงานที่ด้วยคุณภาพ
5. พุดในลักษณะที่ไม่ให้มีข้อโต้แย้ง
6. เลือกรมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม
7. ปฏิบัติงานโดยไม่มีแบบแผน ☆
8. รักษามาตรฐานในการทำงานอย่างชัดเจน
9. เน้นการทำงานให้เสร็จตามกำหนด
10. ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานตามระเบียบแบบแผนเดียวกัน
11. ได้ยื่นในบทบาทหน้าที่ของตนเองที่มีต่อหน่วยงานให้ผู้ร่วมงานเข้าใจ
12. แจ้งให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามกฎข้อบังคับและระเบียบของหน่วยงาน
13. แจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงหน้าที่ที่ควรปฏิบัติ
14. สอดส่องดูแลให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ
15. เอาใจใส่ให้ผู้ร่วมงานทุกฝ่ายทำงานอย่างประสานกัน

หมายเหตุ ข้อที่มีเครื่องหมาย ☆ คำถามเชิงนิเสธ

แบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านมุ่งสัมพันธ์

1. ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานเป็นการส่วนตัว
2. ได้ทำสิ่งละอันพันละน้อยเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดี ในฐานะที่เป็นสมาชิก
3. เป็นคนที่เข้าใจง่าย
4. ให้ความสำคัญรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

4. เป็นคนเก็บตัว ☆
5. เอาใจใส่ดูแลในเรื่องสวัสดิภาพส่วนตัวของผู้ร่วมงาน
6. ปฏิเสธที่จะอธิบายการกระทำของตน ☆
7. ปฏิบัติงานโดยไม่ปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน ☆
8. ยอมรับความคิดใหม่ ๆ ได้ช้า ☆
9. ปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานทุกคนเหมือนอยู่ในฐานะเท่าเทียมกัน
10. เต็มใจที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
11. มีความเป็นกันเองและง่ายที่จะเข้าหา
12. ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นกันเองเมื่อมีการพบปะสนทนา
13. นำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน
14. ขอความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนนำไปปฏิบัติ

หมายเหตุ ข้อที่มีเครื่องหมาย ☆ คำถามเชิงนิเสธ

หลังจากที่ได้คำตอบจากแบบสอบถาม นำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยปรับคะแนนจากการตอบคำถามเชิงนิเสธ ให้เป็นคะแนนของเชิงนิเสธก่อน ซึ่งคะแนนรวมของแต่ละด้านหรือแต่ละมิติจะมีค่าเป็นไปได้ตั้งแต่ 0 - 60 คะแนน หลังจากนั้น นำคะแนนรวมทั้งหมดมาหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean Score) ของพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์ นำคะแนนรวมด้านมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์ ของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมาเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ย เพื่อจำแนกกลุ่มพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร ดังนี้

กลุ่มที่ 1 คะแนนรวมของพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านมุ่งงาน มุ่งสัมพันธ์ สูงกว่าคะแนนเฉลี่ย มีผลเป็นบวกทั้ง 2 ด้าน

กลุ่มที่ 2 คะแนนรวมของพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านมุ่งงาน ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ย มีผลเป็นลบ ส่วนด้านมุ่งสัมพันธ์มีคะแนนรวมสูงกว่าคะแนนเฉลี่ย มีผลเป็นบวก

กลุ่มที่ 3 คะแนนรวมของพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านมุ่งงาน มุ่งสัมพันธ์ ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ย มีผลเป็นลบ

กลุ่มที่ 4 คะแนนรวมของพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านมุ่งงาน สูงกว่าคะแนนเฉลี่ย มีผลเป็นบวก ด้านมุ่งสัมพันธ์มีคะแนนรวมต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ย มีผลเป็นลบ ดังภาพที่ 2.2

ด้านมุ่งสัมพันธ์

ด้านมุ่งงาน	มุ่งงานสูง (+) มุ่งสัมพันธ์ต่ำ (-) (กลุ่มที่ 4)	มุ่งงานสูง (+) มุ่งสัมพันธ์สูง (+) (กลุ่มที่ 1)	ค่าเฉลี่ยด้านมุ่งงาน
	มุ่งงานต่ำ (-) มุ่งสัมพันธ์ต่ำ (-) (กลุ่มที่ 3)	มุ่งงานต่ำ (-) มุ่งสัมพันธ์สูง (+) (กลุ่มที่ 2)	

ค่าเฉลี่ยด้านมุ่งสัมพันธ์

ภาพที่ 2.2 พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์

ที่มา : ฮัลพิน (1966 : 99)

สรุปพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำผู้บริหารตามทฤษฎีพฤติกรรมของฮัลพิน (1966 : 99) มีจำนวน 4 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 มุ่งงานสูง มุ่งสัมพันธ์สูงเป็นผู้บริหารที่สมบูรณ์แบบที่สุดทำให้การดำเนินงานในหน่วยงานมีประสิทธิภาพ

กลุ่มที่ 2 มุ่งงานต่ำมุ่งสัมพันธ์สูงเป็นผู้บริหารที่มุ่งสัมพันธ์ด้านเดียวทำให้การดำเนินงานหย่อนยานไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ

กลุ่มที่ 3 มุ่งงานต่ำ มุ่งสัมพันธ์ต่ำ เป็นผู้บริหารที่เฉื่อยชา ทำให้การดำเนินงานไม่มีประสิทธิภาพ

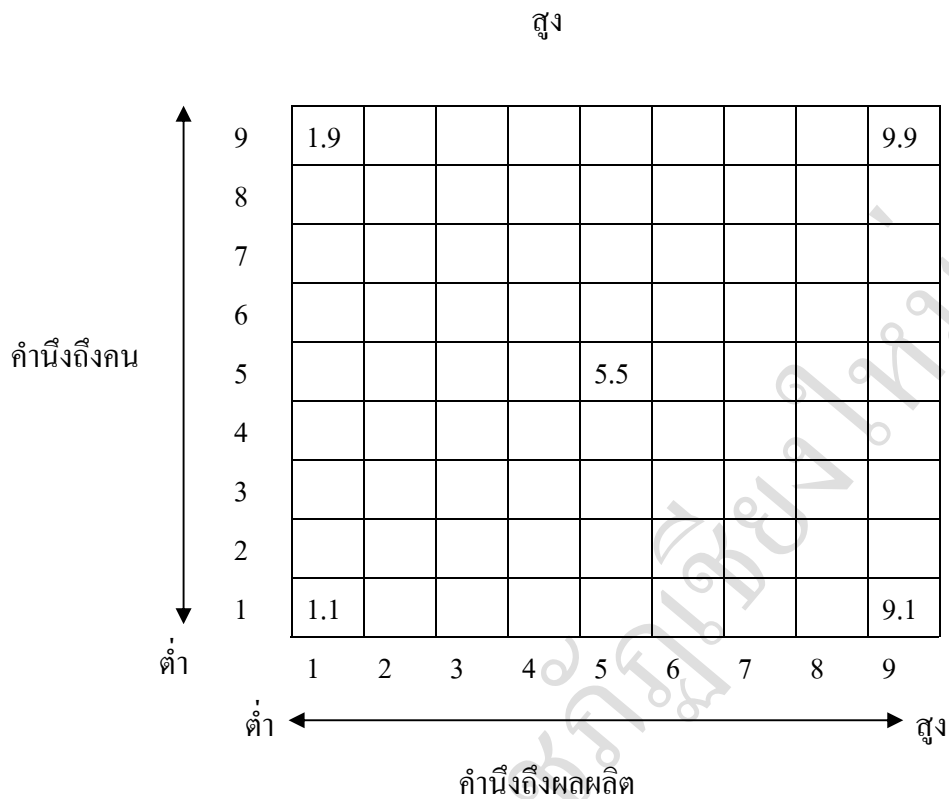
กลุ่มที่ 4 มุ่งงานสูง มุ่งสัมพันธ์ต่ำ เป็นผู้บริหารที่มุ่งแต่งานด้านเดียว มีการดำเนินงานที่เข้มงวด ทำให้ผู้ร่วมงานมีแต่ความเครียดในการทำงาน จึงทำให้งานไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ

ทำนองเดียวกับผลการวิจัยพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบ 2 มิติของไลท์เคิท (Rensis Likert, 1967 : 10) พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เน้นงานเป็นหลัก (Job - Centered Leadership Type) และผู้บริหารที่มุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก (Employee - Centered Leadership Type) ยืนยันว่าผู้บริหารที่เน้นผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก พยายามใช้วิธีควบคุมอยู่ห่าง ๆ ไม่เข้มงวดกดขี่ โกลัซิดมาก ผลผลิตที่ได้รับจะมีประสิทธิภาพสูง ได้ปริมาณมากกว่าหน่วยงานที่มีผู้บริหารที่เน้น

งานเป็นหลัก และใช้วิธีบังคับบัญชาอย่างเข้มงวดกดขี่ ผลการวิจัยของไลท์เคิท ยังพบอีกว่า องค์กรที่มีประสิทธิภาพต่ำจะมีผู้บริหารที่ใช้ระบบการปฏิบัติงานแบบเผด็จการ ตรงกันข้ามกับ องค์กรใดที่มีประสิทธิภาพสูงจะมีผู้บริหารที่ใช้ระบบการปฏิบัติงานแบบปรึกษาหารือ หรือแบบมี ส่วนร่วม แต่อย่างไรก็ตามไลท์เคิทเชื่อว่า ผู้บริหารที่มีระบบการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมจะเป็น ผู้บริหารที่ดีกว่าผู้บริหารที่มีระบบการปฏิบัติงานแบบอื่น ไลท์เคิทยังได้กล่าวถึง พฤติกรรมภาวะ ผู้นำที่ใช้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร อีก 4 แบบ ดังนี้

1. แบบเผด็จการทรราช (Exploitive Authoritative System) ผู้บริหารใช้อำนาจใน การตัดสินใจ โดยไม่ยอมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด
2. แบบเผด็จการอย่างมีศิลป์ (Benevolent Authoritative System) ผู้บริหารใช้อำนาจ ในการตัดสินใจ แต่ยอมให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นบ้างเป็นบางครั้ง
3. แบบปรึกษาหารือ (Consultative System) ผู้บริหารให้โอกาสผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในบางส่วน แต่ในการตัดสินใจส่วนใหญ่ยังเป็นของผู้บริหารอยู่
4. แบบให้เข้ามามีส่วนร่วม (Participative System) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน มีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ และมีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน

ส่วนทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบ 2 มิติ ของเบลค และมูตัน (Robert Blake and Jane Mouton, 1964 : 11) กล่าวว่า ผู้บริหารที่ดีในการปฏิบัติงานนั้นต้องให้ความสำคัญทั้งตัวบุคคล และด้านการผลิต ผู้บริหารจะต้องมุ่งให้ความสำคัญทั้งคนและงาน ได้สร้างตาข่ายการบริหารงาน (Managerial Grid) ซึ่งมีแนวความคิดหลักว่า ในการพิจารณารูปแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสามารถจัดทำเป็นตาข่ายเชื่อมโยงในลักษณะสองมิติ มิติหนึ่งเป็นมิติของความสนใจใน เรื่องผลผลิต (Concern for Production) และอีกมิติหนึ่งเป็นมิติของความสนใจในเรื่องคน (Concern for People) ในตาข่ายการบริหารงานแบบสองมิติ แบ่งเป็นตารางขนาด 9×9 จำแนกพฤติกรรม ภาวะผู้นำของผู้บริหารออกเป็น 5 แบบ แต่ละแบบมีตำแหน่งต่างกันบนตาข่ายการบริหาร ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 ตาข่ายการบริหารงานของเบลคและมูตัน

ที่มา : เบลคและมูตัน (1964 : 11)

จากตาข่ายการบริหารงานของเบลคและมูตัน ตัวเลขตั้งแต่ 1-9 ที่แกนทั้งสองจะแสดงถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารว่า ในด้านมุ่งงาน และมุ่งคนมีมากน้อยเพียงใด โดยแบ่งความหมายของตาข่ายการบริหารงานนี้ออกเป็น 5 แบบ ดังนี้

1. แบบเฉื่อยชา ในตำแหน่ง 1.1 (Impoverished Management) เป็นผู้บริหารที่ไม่สนใจทั้งงานและคน บรรยากาศในการบริหารเป็นไปอย่างเฉื่อยชา ซึ่งผู้บริหารประเภทนี้มีพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์ต่ำ

2. แบบมุ่งงาน ในตำแหน่ง 9.1 (Task Management) เป็นผู้บริหารที่มุ่งสนใจงานแต่ไม่สนใจคนเท่าที่ควร มีการจัดระเบียบงานอย่างเข้มงวดและละเอียด ผู้บริหารประเภทนี้จึงมีพฤติกรรมภาวะผู้นำในด้านมุ่งงานมากกว่ามุ่งสัมพันธ์

3. แบบกันเอง ในตำแหน่ง 1.9 (Country Club Management) เป็นผู้บริหารที่มุ่งความสนใจไปที่คนมาก แต่ให้ความสำคัญกับงานน้อย เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และจัด

บรรยากาศของการทำงานที่เป็นมิตร แต่ไม่ค่อยคำนึงถึงความสำเร็จของงาน ผู้บริหารประเภทนี้จึงมีพฤติกรรมภาวะผู้นำในด้านมุ่งสัมพันธ์สูงมุ่งงานต่ำ

4. แบบเดินสายกลาง ในตำแหน่ง 5.5 (Middle of the Road Management) เป็นผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับงานและคนในระดับปานกลาง ยึดหลักความสมดุลระหว่างงานกับคน การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเรียบง่าย ผลการปฏิบัติงานออกมาดีพอสมควร และผู้ร่วมงานมีขวัญกำลังใจดีพอสมควร ผู้บริหารประเภทนี้จึงมีพฤติกรรมภาวะผู้นำในด้านมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

5. แบบร่วมมือร่วมใจ ในตำแหน่ง 9.9 (Team Management) เป็นผู้บริหารที่มุ่งทั้งงานและมุ่งทั้งคน มีความสนใจในการปฏิบัติงานและคอยให้กำลังใจ สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงาน ทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารประเภทนี้จึงมีพฤติกรรมภาวะผู้นำในด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์สูง

ซึ่งสอดคล้องกับ แคทซ์และคาน (Katz and Kahn, 1960 : 78) มหาวิทยาลัยมิชิแกน ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำใน 2 ลักษณะ คือผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงาน และผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำ 2 แบบดังนี้

แบบที่ 1 พฤติกรรมภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงาน (Production Orientation) มีการรวมจุดสนใจอยู่ที่งาน การผลิตและวิธีการต่างๆ ที่เกี่ยวกับงาน โดยมีการกำหนดมาตรฐานของงานอย่างเข้มงวด กำหนดรายละเอียดของการทำงานต่างๆ ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามและควบคุม สอดส่องการทำงาน ตลอดจนผลงานที่ได้รับ

แบบที่ 2 พฤติกรรมภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคน (Employee Orientation) มีการรวมจุดสนใจอยู่ที่คน ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ ให้ความสำคัญความรู้ลึกของผู้ร่วมงานทุกคนสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน และให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดทางการผลิตมากที่สุด มีผู้บริหารที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญทั้งงานและคน และยังพบว่าผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ให้ความสำคัญสนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการวางแผนงาน

จากการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบ 2 มิติ คือ ด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ สรุปได้ว่า ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารมีหลายรูปแบบตามความเหมาะสมกับเวลาและสถานการณ์ เป็นสิ่งที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและเกิดความล้มเหลวได้ และในสถานการณ์ปัจจุบันเป็นยุคแห่งการมุ่งเน้นถึงคุณภาพการศึกษาให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้จักวิธีแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำกับผู้ร่วมงานตามความเหมาะสม และรู้จักหาวิธีการพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีต่อไป

การมีส่วนร่วมในงานวิชาการ

ปัจจุบันองค์กรและสถานศึกษา ได้เน้นเรื่องการมีส่วนร่วมของคนในองค์กรและสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน ดังคำกล่าวของ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535 : 95) ว่า การมีส่วนร่วมเป็นวิธีการที่ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อหาวิธีการในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานของบุคคลหรือกลุ่มด้วยความเต็มใจ โดยคำนึงถึงสถานการณ์ จันทรานี สงวนนาม (2536 :18) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของผู้บริหารได้ช่วยให้ผู้ร่วมงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งเป็นแนวเดียวกับ ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ (2541 : 7) ว่าการมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนในหน่วยงาน หรือในทีมงานได้ร่วมกันคิด ร่วมกันทำและร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น

การมีส่วนร่วมในงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะงานวิชาการเป็นงานหลักของการดำเนินงานในสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจของการศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารกับบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกันทางตรงหรือทางอ้อมขึ้นอยู่กับลักษณะงานนั้น ๆ อีกที่ ทำให้ความสำเร็จของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานวิชาการ โดยมีขอบข่ายของงานวิชาการ ดังที่ ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 120) กล่าวไว้ดังนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดแผนปฏิบัติงานวิชาการ โครงการสอน บันทึกการสอน
2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดการสอนกำหนดวิชา เวลา ผู้สอนและผู้เรียน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอนต้องพิจารณาถึงความพร้อมของสถานศึกษา ความพร้อมของบุคลากร รวมถึงการเชิญวิทยากรภายนอกมาช่วยสอน การจัดทำรายและอุปกรณ์การเรียนและจัดให้มีการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวหน้าวิทยาการ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและความก้าวหน้าของสังคม

3. การวัดและประเมินผล เป็นกระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในด้านการตรวจสอบ และวิเคราะห์ผลการเรียน เพื่อหาวิธีการปรับปรุงงานวิชาการของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

คล้ายกับ แมสซี และ คักลาส (Joseph L. Massie and John Douglas, 1981 : 222) ได้กล่าวว่า กระบวนการวางแผนงานวิชาการ มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย (Identity Goal) ของการทำงานในสถานศึกษาซึ่งมีผู้บริหาร และผู้ช่วยผู้บริหารสายต่าง ๆ และคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดเป้าหมายของการทำงาน เช่น การวางแผนรับนักเรียน การปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นต้น

2. การค้นหาโอกาสและการพิจารณาถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้น (Search Opportunity and Considers Obstacles) เป็นการหาแนวทางที่จะช่วยให้แผนที่วางไว้สามารถนำไปปฏิบัติได้ เช่น การวางแผนรับนักเรียน ข้อมูลจากปีก่อน ๆ เป็นต้น

3. การแปลโอกาสเป็นแนวทางในการปฏิบัติ (Translate Opportunities into Available Courses of Action) เป็นการนำเอาแผนที่มียู่ไปใช้อย่างมีเหตุผล เช่นการบุคลากรที่เหมาะสม และงบประมาณที่เพียงพอ เป็นต้น

4. การเลือกแนวทางที่ดีที่สุดและการกำหนดจุดมุ่งหมาย (Select Best Course and Set Objectives) เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะของงาน มีการแบ่งงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบ เช่น ครูแต่ละคนจะสอนวิชาอะไร ใช้วิธีการสอนและการประเมินผลอย่างไร เพื่อให้การทำงานมีความสะดวกและคล่องตัวขึ้น

5. การตรวจสอบแบบการทบทวน (Review and Revise) เป็นการตรวจสอบ และประเมินผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแผน และในการประเมินผลสามารถตรวจสอบได้ 2 ลักษณะ ดังนี้ 1) การประเมินผลระหว่างการปฏิบัติงาน (Formative Evaluation) เพื่อปรับปรุงแผนงานที่กำลังดำเนินการอยู่ให้ดียิ่งขึ้น 2) การประเมินผลรวบยอด (Summative Evaluation) เป็นการประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินงานตามแผนแล้ว หากผลงานที่ได้ไม่เป็นที่น่าพอใจต้องมีการตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข โดยอาศัยข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเป็นแนวทางต่อไป

การมีส่วนร่วมในการวางแผนการศึกษา บังฮาร์ท และ ทรูล (Banghart and Trull, 1973 : 18 อ้างใน มัย สุขเยี่ยม, 2535 : 31) ได้พัฒนารูปแบบการวางแผนพัฒนาการศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วม โดยกำหนดขั้นตอนสำคัญไว้ 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดปัญหา

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา

ขั้นตอนที่ 3 การจัดทำแผนเพื่อแก้ไขปัญหา

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินแผนที่จัดทำ

ขั้นตอนที่ 5 การสื่อสารแผนให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจ

ขั้นตอนที่ 6 การนำแผนไปปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 7 การประเมินผลการปฏิบัติตามแผน

การดำเนินการตามขั้นตอนทั้ง 7 นี้ มีความเชื่อมโยงกันโดยตลอด โดยการเริ่มต้นที่การกำหนดปัญหา จนถึงขั้นสุดท้ายคือการประเมินผลการปฏิบัติ ซึ่งเป็นขั้นตอนของการรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ทราบผลสะท้อนกลับ (Feedback) ที่จะทำให้ทราบปัญหา อุปสรรค ความสำเร็จ ความล้มเหลว หรือข้อบกพร่องในการปฏิบัติตามแผน เพื่อจะได้นำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป

ส่วน ทนงศักดิ์ หงสกุล (2535 : 8) ว่า สำนักงานบริหารการศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์แห่งประเทศไทย ได้เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการดำเนินงาน มีการส่งเสริมวิธีการดำเนินงานของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ โดยจัดตั้งคณะกรรมการของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในแต่ละแห่ง เพื่อให้ดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ดังเช่นการมีส่วนร่วมในงานวิชาการ ซึ่งจัดได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา มีการกำหนดสัดส่วนความสำคัญของงานสถานศึกษาออกมา งานบริหารการศึกษาด้านวิชาการมีสัดส่วน 40 % ของงานทั้งหมดในสถานศึกษา ดังที่ อภิภา บุญช่วย (2537 : 3) ว่า งานวิชาการมีส่วนช่วยพัฒนาสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ทำให้มีคุณธรรมและเจตนาที่ดี และส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถใช้ชีวิตในสังคมได้ดี ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความรู้ความสามารถ และต้องเข้าใจการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และ ปรียาพร วงศ์อุตรโรจน์ (2535 : 16) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะงานวิชาการมีความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมในสถานศึกษา การปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน เป็นจุดหมายของสถานศึกษาเป็นเครื่องชี้วัดความสามารถ ความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษา ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 7) กำหนดให้งานวิชาการเป็นงานสำคัญในสถานศึกษาที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอน และ ทนงศักดิ์ หงสกุล (2535 : 4) ได้กล่าวว่า ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์แห่งประเทศไทยคำนึงถึงความสำคัญในงานวิชาการ โดยมีการกำหนดระเบียบความรับผิดชอบ ในการดำเนินงานในสถานศึกษา ด้านงานวิชาการมีการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน การจัดหาตำราและอุปกรณ์การเรียน และการประเมินผลการเรียน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานในหน่วยงาน สถานศึกษา โดยมีผู้บริหารเป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจ มีการจูงใจให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมมือในการดำเนินงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพมาก โดยอาศัยการมีส่วนร่วมในงานวิชาการของผู้บริหาร ในการวางแผน การศึกษา มีการดำเนินงานอย่างมีกระบวนการ มีขั้นตอน จึงทำให้การดำเนินงานในหน่วยงาน

หรือในสถานศึกษา มีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย โดยคำนึงถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

การจัดหลักสูตรการเรียนการสอน

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542 : 15) หมวด 4 มาตรา 28 ได้บัญญัติหลักสูตรการศึกษาทุกระดับ หลักสูตรการศึกษาสำหรับบุคคลต้องมีลักษณะหลากหลายโดยให้จัดตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะกับวัยและศักยภาพ เพราะสาระสำคัญของหลักสูตรทั้งที่เป็นวิชาการ และวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบในสังคมให้ดียิ่งขึ้น

หลักสูตรสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตใจ จริยธรรม สังคมและวัฒนธรรม โดยเฉพาะพัฒนาหลักการในการจำแนกระหว่างการกระทำที่ถูกและผิด การพัฒนาหลักคุณธรรม สร้างความเสมอภาค และยอมรับสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต ในระดับส่วนตนและส่วนรวม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544 : 18) โดยในการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนนั้น มีวิธีการจัดดังนี้

การจัดหลักสูตรแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ 1) หลักสูตรในระดับชาติ หมายถึง โครงการให้การศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้ 2) หลักสูตรในระดับโรงเรียน หมายถึง ประมวลความรู้ประสบการณ์ทั้งหลายที่โรงเรียนจัดให้กับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ ตามมุ่งหมายที่โรงเรียนได้กำหนดไว้ นับได้ว่าหลักสูตรเป็นหัวใจของงานวิชาการ เพราะหลักสูตรเปรียบเสมือนแนวทางหรือเข็มทิศที่จะบอกให้ผู้บริหารได้รู้ว่าควรจะดำเนินการการศึกษาอย่างไร เช่น หลักสูตรจะบอกให้รู้ว่าเมื่อมีผู้เรียนเรียนจบบทเรียนแล้วควรจะมีพฤติกรรมอย่างไร ช่วยบอกแนวทางการจัดเนื้อหาสาระและจัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียนในทุกวัย บอกแนวทางการปรับปรุงการเรียนการสอนและหลักสูตร และยังเป็นตัวกำหนดการศึกษาของประเทศ ให้มีมาตรฐานในระดับเดียวกันหรือใกล้เคียงกันมากที่สุด (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544 : 79) ตามที่มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

สำหรับ เสริมศรี ไชยศรี (2528 : 1) ได้กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง แผนการเรียนรู้มีจุดประสงค์การเรียนรู้เป็นแนวการจัดเนื้อหาวิชา วิธีการจัดการเรียนการสอน และในการจัดการเรียนการสอนปัจจุบันเน้นที่ตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 มาตรา 22 ระบุไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาได้ตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ

ส่วน ทนงศักดิ์ หงสกุล (2535 : 17) กล่าวว่า การจัดชั้นเรียนและหลักสูตรการเรียนการสอน ตามระเบียบกรมการศาสนาว่าด้วยศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ พ.ศ. 2534 ให้มี

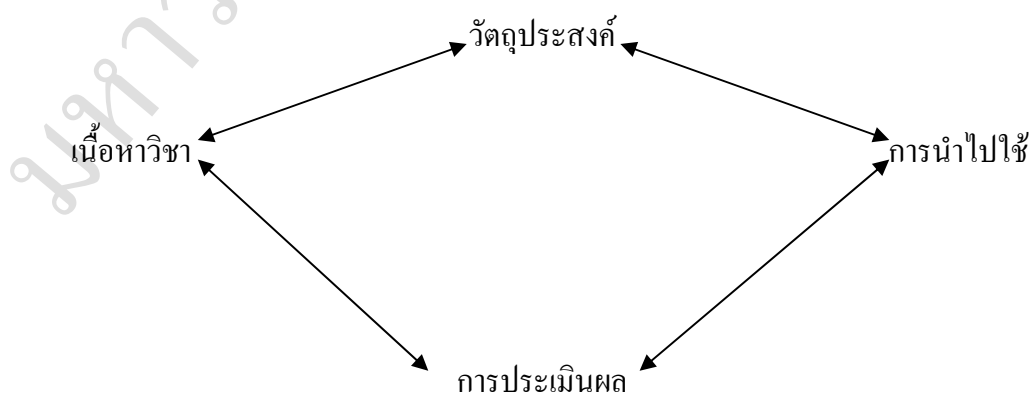
การจัดชั้นเรียนเป็น 4 ชั้น คือ ชั้นเตรียม ชั้นต้น ชั้นกลาง และชั้นสูง ให้จัดหลักสูตรการเรียน การสอนในวิชาบังคับ 3 วิชา คือ วิชาธรรมะ วิชาประวัติพุทธศาสนา และวิชาศาสนปฏิบัติ จัด ให้มี วิชาเลือกอีก 1 วิชา ให้มีการปรับปรุงวิธีการจัดองค์ประกอบการเรียนการสอน จัด กิจกรรมให้เกื้อหนุน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการเรียนการสอน ของศูนย์ ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

ในขณะที่ ทาบา (Taba, 1962 : 12 อ้างใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535 : 52) ได้กล่าวว่า หลักสูตรใด ๆ ก็ตาม แม้จะเน้นเฉพาะเจาะจงด้านใดด้านหนึ่งก็ตาม ต้องประกอบด้วยโครงสร้างเฉพาะตัวซึ่งประกอบด้วยวัตถุประสงค์ทั่วไป และวัตถุประสงค์เฉพาะ เพื่อเป็น แนวทางในการเลือกจัดเนื้อหา รูปแบบการเรียนการสอน และการประเมินผลการดำเนินงาน

หลักการของหลักสูตรตามแนวคิดของทาบามี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ (Objectives)
2. เนื้อหาวิชา (Content)
3. การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum Implementation)
4. การประเมินผล (Evaluation)

ส่วนสาระสำคัญขององค์ประกอบดังกล่าว จะต้องมีความสัมพันธ์ที่เที่ยงตรงตามโครงสร้างของ หลักสูตร เช่น เริ่มจากวัตถุประสงค์ที่เลือกแล้วว่าสามารถตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล และ สังคม ซึ่งมีผลต่อเนื่องถึงการเลือกเนื้อหาวิชา การนำไปใช้ในการสอน และการประเมินผล ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 ความสัมพันธ์ของโครงสร้างหลักสูตร

ที่มา : ทาบา (1962 อ้างใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535 : 50)

โดยสาระสำคัญขององค์ประกอบหลักสูตร แต่ละส่วนมีสาระแตกต่างกันไปดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เป็นเสมือนการกำหนดทิศทางของการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน มุ่งให้ผู้เรียนได้เรียนรู้มีพัฒนาการที่พึงประสงค์อันก่อให้เกิดประโยชน์ในสังคม ทั้งนี้การกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแต่ละครั้ง ต้องสอดคล้องกับนโยบายจัดการศึกษาของชาติด้วย

2. เนื้อหาวิชาเป็นเนื้อหาสาระและความรู้ของแต่ละวิชา การเลือกเนื้อหาของหลักสูตรนั้น ได้มาจากการวิเคราะห์ลักษณะความรู้ และกระบวนการเรียนรู้มีเกณฑ์ในการเลือกเนื้อหาของหลักสูตรดังนี้

- 2.1 มีความสำคัญเชื่อถือได้
- 2.2 มีความสอดคล้องกับความเป็นจริงในสังคม
- 2.3 มีความสมดุลระหว่างความกว้างกับความลึก
- 2.4 สอดคล้องกับประสบการณ์ของนักเรียน สามารถเรียนรู้และนำไปประยุกต์ใช้
- 2.5 สอดคล้องกับความต้องการ และความสนใจของนักเรียน

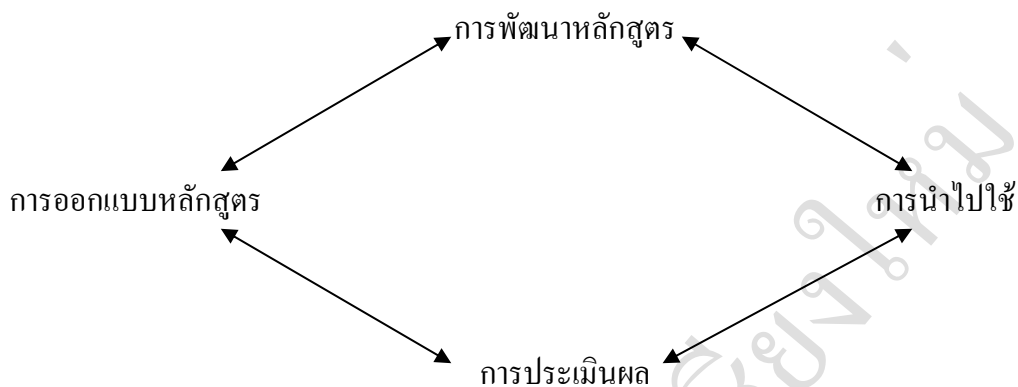
3. การนำหลักสูตรไปใช้ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นกิจกรรมการแปลงหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เช่น กิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งภารกิจสำคัญในการนำหลักสูตรไปใช้มีดังนี้

- 3.1 การศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ และทรัพยากร
- 3.2 การกำหนดแผนการสอน
- 3.3 การปฏิบัติตามแผนการสอน

3.4 การจัดสภาพแวดล้อมและปัจจัยที่เอื้อต่อการนำหลักสูตรไปใช้ผู้บริหารจำเป็นต้องทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดผล และโดยเฉพาะครูผู้สอนต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาวิชาที่สอน หนังสือเรียน แผนการสอนและเอกสารประกอบหลักสูตร สุดท้ายมีการประเมินผลการใช้หลักสูตรด้วย

4. การประเมินผลการใช้หลักสูตร ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร จะต้องมี การประเมินให้ได้ว่ากิจกรรมและประสบการณ์ที่จัดให้ผู้เรียนนั้นมีความยากง่ายเพียงใด เพื่อจัดให้มีความเหมาะสมแก่ผู้เรียน โดยมีแบบบันทึกพัฒนาการของผู้เรียนสำหรับเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป

นอกจากความเชื่อมโยงกันระหว่างโครงสร้างหลักสูตรนี้แล้ว ผู้ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรจะต้องทำให้เห็นข้อชัดเจนว่าโครงสร้างต่าง ๆ เชื่อมโยงกันจริงจึงจะสามารถนำไปใช้ได้สะดวกและสามารถประเมินผลการใช้หลักสูตร ตามขอบข่ายของหลักสูตร ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 ขอบข่ายของหลักสูตร

ที่มา : ทาบา (1962 อ้างใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535 : 51)

สุดท้ายการออกแบบหลักสูตรใด ๆ ก็ตามมีจุดเริ่มจากนโยบาย เช่น เรื่องเกี่ยวกับการศึกษาต้องดูที่ธรรมชาติของการศึกษา สาขาวิชา ระยะเวลาในการศึกษารายวิชาต่าง ๆ ซึ่งจะออกมาเป็นพิมพ์เขียวตั้งแต่ วัตถุประสงค์ เนื้อหาวิชา วิธีสอน และวิธีการประเมินผล

สรุปได้ว่า หลักสูตรเป็นเอกสารที่กำหนดนโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ เนื้อหาวิชา กิจกรรมการเรียนการสอน และมวลประสบการณ์ทั้งหลายที่สถาบันการศึกษาได้จัดให้แก่ผู้เรียน ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการเรียนรู้ ตอบสนองความต้องการและความสนใจของผู้เรียน จัดให้มีการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตัวเอง และช่วยให้ผู้เรียนมีปรัชญาในการดำรงชีวิตที่ดีตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยมีผู้บริหารเป็นหัวใจสำคัญที่ต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ของโครงสร้างหลักสูตรขอบข่ายของหลักสูตร โดยปัจจัยสำคัญในการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนคือตำราและอุปกรณ์การเรียน เอกสารต่าง ๆ ที่ให้รายละเอียดเป็นแนวทางในการนำหลักสูตรไปใช้ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น

การจัดหาตำราและอุปกรณ์การเรียน

การจัดหาตำราและอุปกรณ์การเรียนในสถานศึกษา มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลักในการกำหนดนโยบายการวางแผน การจัดโครงการจัดงบประมาณในการจัดหาอุปกรณ์การเรียน

ซึ่งเป็นสิ่งที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ในระยะเวลาสั้นได้ ยังมีผลดีทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ในระยะเวลาสั้นได้ ยังมีผลดีทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ดังเช่น นักเรียนเกิดความรู้จริง รู้ซึ่งและรู้แจ้งอยู่ในความทรงจำได้นานไม่ลืมง่าย ดังได้ปรากฏ ซึ่งเป็นสิ่งที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ในระยะเวลาสั้นได้ ยังมีผลดีทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ดังเช่น นักเรียนเกิดความรู้จริง รู้ซึ่งและรู้แจ้งอยู่ในความทรงจำได้นานไม่ลืมง่าย ดังได้ปรากฏ ในความหมายว่า รู้จริง คือ มีความรู้ความเข้าใจ รู้ซึ่ง คือมีเจตนาที่ดีมีความซาบซึ้งในวิชานั้น รู้แจ้ง คือ มีทักษะคิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาเป็น ซึ่งลักษณะของสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ดี ควรมีลักษณะ 3 ป. คือ 1) ประหยัด โดยการทำจากเศษวัสดุที่มีในท้องถิ่น 2) ประโยชน์ ช่วยให้นักเรียนบรรลุจุดประสงค์ในหลักสูตรได้ง่ายขึ้นและได้ผลรวดเร็ว 3) ประสิทธิภาพ ช่วยให้การเรียนของนักเรียนประสบความสำเร็จมาก จากสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่เป็นรูปธรรมมากที่สุด เช่น ประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติจริง ส่วนสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่เป็นรูปธรรมน้อยที่สุด เช่น คำพูด การเล่าเรื่องเหตุการณ์ด้วยปากเปล่าไม่มีภาพประกอบ ดังนั้น จึงควรเลือกสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ให้ประโยชน์มากที่สุดมาใช้ในการเรียน (วราวุธ ลีประเสริฐ, 2539 : 24)

ตามที่ กระทรวงศึกษาธิการ (2545 : 8) ได้ระบุไว้ว่า สื่อเป็นเครื่องมือของการเรียนรู้ ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึกเพิ่มพูนทักษะ และส่งเสริมประสบการณ์ พร้อมทั้งสร้างสถานการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพทางการคิด ตลอดจนการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมให้แก่ผู้เรียน ซึ่งสื่อการเรียนรู้อันปัจจุบัน มีอิทธิพลต่อการกระตุ้นให้ผู้เรียนกลายเป็นผู้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และสื่อการเรียนรู้มีประโยชน์มาก ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจความคิดรวบยอดได้ง่ายขึ้น รวดเร็วขึ้น
 2. มองเห็นสิ่งที่กำลังเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม
 3. ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างสภาพแวดล้อมและประสบการณ์การเรียนรู้ที่แปลกใหม่ น่าสนใจทำให้อยากรู้อยากเห็น
 4. ส่งเสริมการมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้เรียน
 5. เกื้อหนุนผู้เรียนที่มีความสนใจ และความสามารถในการเรียนรู้ที่ต่างกันให้รู้เท่ากัน
 6. เชื่อมโยงโลกที่อยู่ไกลตัวผู้เรียนให้เข้ามาสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม
- โดยที่สื่อและอุปกรณ์การเรียนในปัจจุบันมีมากมายหลายประเภท จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะเลือกมาใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา เพราะสื่อการเรียน หมายถึง สิ่งที่น่าความรู้ไปสู่อุบายผู้เรียน ในรูปของสิ่งพิมพ์ ส่วนสื่อประเภทโสตทัศนอุปกรณ์ (Audio Visual Aids) หมายถึง วัสดุเครื่องมือ อุปกรณ์ และวิธีการทางโสตทัศนศึกษา การแบ่งประเภท

ประเภทของสื่อการเรียนประเภทโสตทัศนูปกรณ์ แบ่งตามลักษณะความสามารถดังนี้

1. โสตทัศนวัสดุ ได้แก่ ภาพเขียน ภาพถ่าย ภาพตัด วัสดุฉายเส้น การ์ตูนลายเส้น แผนภูมิ แผนสถิติ หุ่นจำลอง ของจริง

2. เครื่องมือโสตทัศนูปกรณ์ ได้แก่ เครื่องเสียง เครื่องฉาย

การจัดสื่อการเรียนควรมีความหลากหลายทั้งสื่อธรรมชาติ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยี และสื่ออื่น ๆ ซึ่งช่วยส่งเสริมให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณค่า น่าสนใจ ชวนคิด ชวนติดตาม เข้าใจได้ง่าย รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักวิธีการแสวงหาความรู้ เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง ลึกซึ้งต่อเนื่อง มีการจัดทำและจัดหาสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เป็นสื่อการเรียน จัดศูนย์สื่อ การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา มีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เกี่ยวกับสื่อและการใช้สื่อการเรียน เพื่อการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544 : 10)

สำหรับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ยังได้เกี่ยวข้องกับงานสื่อและอุปกรณ์การเรียน เช่น ให้การสนับสนุน และส่งเสริมการใช้สื่อและอุปกรณ์การเรียนโดยมีการกำหนดนโยบาย และวางแผนการจัดโครงการ จัดงบประมาณ ในการจัดหาจัดซื้อสื่อและอุปกรณ์การเรียน อำนวยความสะดวกบริการสื่อและอุปกรณ์ ดังกล่าว ซึ่งงานบริการของการจัดหาสื่อและอุปกรณ์การเรียน มีหน้าที่หลักในการให้บริการ ดังนี้ การจัดหาสื่อและอุปกรณ์การเรียนเพื่อบริการ ต้องมีการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการใช้สื่อและอุปกรณ์การเรียน สำรวจสถานที่ สภาพวัสดุ เครื่องมือ โสตทัศนูปกรณ์ และความพร้อมในการให้บริการ โดยสำรวจความต้องการใช้ของผู้ใช้บริการ สำรวจสภาพปัญหาในการใช้สื่อ และอุปกรณ์การเรียน มีการประเมินผลในการจัดหาจัดซื้อ และการใช้สื่อและอุปกรณ์การเรียน เพื่อหาแนวทางปรับปรุงวิธีการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการ โดยมีการบำรุงรักษาให้ใช้การได้ตลอดเวลา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535 : 244)

ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นหัวใจสำคัญในการจัดหาตำราเรียน หนังสือส่งเสริม การอ่าน หนังสืออ้างอิง พจนานุกรม สารานุกรม แผ่นภาพประกอบ และเครื่องมืออื่น ๆ ที่มีใช้สิ่งพิมพ์ สื่อและอุปกรณ์การเรียนดังที่ได้กล่าวมา มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสถานศึกษา ที่ผู้บริหารต้องจัดเตรียมไว้บริการ การจัดซื้อหรือมีการทำขึ้นเอง และจัดหาได้ในท้องถิ่น ทำให้ การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปตามจุดมุ่งหมาย (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544 : 176)

สำหรับการผลิตและการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ให้สอดคล้องผลการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค อาจดำเนินการได้ 2 ลักษณะใหญ่ ๆ ดังนี้

1. การผลิตหรือการจัดทำสื่อการเรียนรู้ชิ้นใหม่
2. การดัดแปลงหรือการปรับปรุงสื่อการเรียนรู้ที่จัดพิมพ์หรือสร้างไว้แล้ว

ซึ่งการผลิตและจัดทำสื่อการเรียนรู้ขึ้นใหม่ เป็นวิธีการที่ได้สื่อการเรียนรู้มาตามความต้องการอย่างแท้จริง การผลิตและจัดทำสื่อการเรียนรู้สามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น หนังสือเรียน คู่มือการจัดการเรียนรู้ บทเรียนสำเร็จรูป แบบฝึกกิจกรรม และสื่อเสริมการเรียนรู้อื่น ๆ ซึ่งเป็นสื่อที่ลึกซึ้งในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง (Theme) หรืออาจมีสาระรวมหลาย ๆ เรื่องเพื่อการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมในการผลิตสื่อการเรียนรู้แต่ละประเภทอาจมีขั้นตอน หรือวิธีผลิตที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ทั่วไปในการผลิตสื่อ
2. กำหนดคุณสมบัติของผู้เรียน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดคุณสมบัติของสื่อ
3. กำหนดและวิเคราะห์เนื้อหาสาระให้สัมพันธ์กับจุดประสงค์ที่ตั้งไว้
4. กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินผลการเรียนรู้
5. กำหนดรูปแบบและวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน
6. กำหนดวิธีและแนวทางการเสนอเนื้อหา เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์
7. กำหนดแหล่งข้อมูลที่สนับสนุนการจัดทำสื่อการเรียนรู้ เช่น ภาพประกอบ แผนภูมิ
8. ยกร่างและจัดทำสื่อการเรียนรู้ตามรูปแบบและวิธีการที่กำหนดไว้
9. ทดสอบคุณภาพของสื่อการเรียนรู้ที่ผลิตขึ้น เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงคุณภาพ
10. ปรับปรุงสื่อการเรียนรู้ตามข้อมูลที่ได้ศึกษาไว้
11. นำสื่อการเรียนรู้ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปใช้

ในการปรับปรุงสื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่แล้ว เป็นการพัฒนาสื่อการเรียนรู้อีกลักษณะหนึ่ง เพื่อให้ได้สาระสมบูรณ์เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับกลุ่มสาระตลอดจนสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียนและสถานศึกษา มีการศึกษาสำรวจและวิเคราะห์สื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่ กรณีที่พบว่าสื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่ให้สาระอยู่แล้วอาจทำแบบฝึกกิจกรรม ใบงาน แบบโครงงาน และอื่น ๆ เพิ่มเติมเพื่อให้สื่อการเรียนรู้ที่เป็นปัจจุบัน และประหยัดทั้งเวลาและงบประมาณ และเมื่อนำสื่อการเรียนรู้มาใช้ ต้องมีการวิเคราะห์การใช้สื่อการเรียนรู้ว่ามีประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ข้อมูลที่ได้จากการสังเกต และวิเคราะห์การใช้จะเป็นแนวทางการพัฒนาสื่ออื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545 : 12)

สรุปได้ว่า ในการจัดทำและอุปกรณ์การเรียนในการเรียนรู้ของผู้เรียน มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญ คำนึงถึงการจัดทำและอุปกรณ์การเรียนตามหลักสูตร โดยมีการกำหนดนโยบาย กำหนดเป้าหมาย การวางแผน จัดงบประมาณ นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการเรียนรู้ จัดกระบวนการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ มีการผลิตสื่อการเรียนรู้ และมีการปรับปรุงอุปกรณ์การเรียนที่มีอยู่ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับกลุ่มสาระเนื้อหา ประหยัดทั้งเวลาและงบประมาณ เมื่อนำสื่อการเรียนรู้ไปใช้มีการสังเกตและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้สื่อการเรียนรู้ เพื่อเป็นข้อมูล

ในการปรับปรุงสื่อการเรียนรู้และเพื่อพัฒนาสื่อดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การประเมินผลการเรียน

การประเมินผลการเรียนเป็นการหาข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ช่วยให้ได้ข้อมูล ที่แสดงถึงพัฒนาการความก้าวหน้า ความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ความสำเร็จของการสอน ของครู และนำเอาข้อมูลที่ได้มาเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนา และเกิด การเรียนรู้เต็มศักยภาพ พร้อมทั้งส่งผลให้ครูมีโอกาสปรับปรุงเทคนิควิธีการสอนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544 : 17)

แนวปฏิบัติการประเมินผลการเรียนในสถานศึกษา สถานศึกษาต้องกำหนดระบบงาน ประเมินผลการเรียนให้ครอบคลุมภารกิจทั้งหมด กำหนดให้มีการดำเนินงานเป็นกระบวนการที่ ต่อเนื่องโดยตลอดตั้งต้นจนเสร็จบริบูรณ์ รวมทั้งมีการนำเอาผลการดำเนินงานไปปรับปรุง และ นำไปพัฒนาผู้เรียนตามกระบวนการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับกำหนดบทบาทหน้าที่ ผู้รับผิดชอบในภารกิจต่าง ๆ อย่างชัดเจน โดยผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้องในการประเมินผลการเรียน ซึ่งการประเมินผลการเรียนประกอบด้วย

1. การประเมินผลการเรียนตามกลุ่มสาระ สถานศึกษาดำเนินการประเมินผลการเรียน กับผู้เรียนในลักษณะต่าง ๆ เช่น มีการประเมินผู้เรียนก่อนเข้าเรียน การประเมินระหว่างเรียน และการประเมินเพื่อสรุปผลการเรียน หรือเป็นการประเมินหลังการเรียน สามารถนำไปใช้ในการ ปรับปรุงแก้ไขซ่อมเสริมผู้เรียน และนำไปพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียน

2. การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียน เพื่อพัฒนาความสามารถตามความถนัด และความสนใจของผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ โดยมุ่งเน้น การพัฒนาองค์รวมของความเป็นมนุษย์ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม การจัด กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างมีเป้าหมายมีรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสม

3. การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นการประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่สถานศึกษากำหนดขึ้นสำหรับพัฒนาผู้เรียน เพื่อแก้ปัญหาหรือ เพื่อสร้างเอกลักษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งเป็นการประเมินเชิงวินิจัย โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการทำงานของสถานศึกษา มีการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ สถานศึกษา และมีการกำหนดแนวการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อเป็นแนวทางใน การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545 : 12)

ส่วน อัมภา บุญช่วย (2537 : 32) กล่าวว่า การประเมินผลการเรียนขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย ต้องประเมินผลให้ได้ว่าประสพการณ์ทั้งหมดที่ให้ผู้เรียนนั้นมีความยากง่าย มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ผู้เรียนมีพัฒนาการไปตามทิศทางที่หลักสูตรกำหนดไว้มากน้อยเพียงใด โดยจัดให้มีแบบ

แบบบันทึกข้อมูล เพื่อใช้ในการแก้ไขหลักสูตรต่อไป จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผล การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการสอบ และส่งเสริมครูผู้สอนให้มีความสามารถในการประเมินผล รวมทั้งเทคนิคการออกข้อสอบ การให้คะแนน และการรายงานผลการสอบของผู้เรียน

สำหรับ ทนงศักดิ์ หงสกุล (2535 : 9) กล่าวว่า การประเมินผลการศึกษาระดับของกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ พ.ศ. 2535 จัดให้มีการประเมินผลการศึกษา หลังจากที่มีการเรียนการสอนประจำปีไม่น้อยกว่า 120 ชั่วโมง โดยตัดสินเป็นรายวิชาทั้งข้อเขียนและปฏิบัติ เมื่อมีการประเมินผลตามระเบียบแล้วทางศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เป็นผู้ออกใบประกาศนียบัตรให้ผู้เรียนตามหลักสูตรแต่ละชั้นเรียน

ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดการประเมินผลผู้เรียนไว้ในมาตรา 26 ว่าจะให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน โดยมีการสังเกตพฤติกรรมผู้เรียนในการร่วมกิจกรรม และมีการทดสอบควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ และรูปแบบการศึกษา โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการประเมิน พิจารณาขอบเขต เกณฑ์และวิธีการในการประเมินผล มีการเลือกใช้เทคนิค เครื่องมือการประเมินผลที่หลากหลายเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ เวลา และสถานที่ มีการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลมาวิเคราะห์ ทำบันทึกผลการวิเคราะห์ และมีการสรุปผลการประเมินผล เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงข้อบกพร่องการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งปรับปรุงกิจกรรมการเรียนให้ดีขึ้น (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543 : 15)

ในขณะที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 200) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบในการประเมินผลการเรียน ในการจัดทำเอกสารจัดหาข่าวสารที่เป็นความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการเรียน เพื่อเผยแพร่ให้ครูผู้สอนได้ทราบทั่วกัน ศึกษาระเบียบ คำถาม ตามความเคลื่อนไหว และความก้าวหน้าทางวิชาการเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนอยู่เสมอ ดูแลให้ครูปฏิบัติตามระเบียบการประเมินผลการเรียน ส่งเสริมให้ครูที่ได้อบรมเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียน ได้มีบทบาทในการพัฒนาการประเมิน เพราะการประเมินผลการเรียนมีประโยชน์ในด้านต่าง ๆ เช่น การปรับปรุงผลการเรียนของผู้เรียน เพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงของหลักสูตร โดยการหาข้อมูลทางการศึกษาเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียน และเพื่อการประชาสัมพันธ์

สถานศึกษาในด้านผลการเรียนและการสำเร็จการเรียนของผู้เรียน ให้แก่ชุมชนได้รับทราบทั่วกัน ส่วนเทคนิคการประเมินผลการเรียน ใช้เทคนิคการสังเกต มีการจดบันทึก และทำการสังเกตอย่างรอบคอบ เทคนิคการตรวจผลงาน ให้จัดเรียงลำดับคุณภาพของผลงานนักเรียน เทคนิคในการสัมภาษณ์เป็นการถามด้วยปากเปล่า มีการตั้งจุดมุ่งหมายในการถาม มีการสร้างบรรยากาศให้นักเรียนอยากตอบคำถาม มีการจดบันทึกทุกครั้ง มีการใช้เทคนิคทดสอบด้วยข้อเขียน และมีการทดสอบก่อนการเรียน ระหว่างเรียนและภายหลังการเรียน เป็นต้น

สรุปได้ว่า การประเมินผลการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ในการประเมินผลการเรียนมาก เพราะการประเมินผลการเรียนมีความสำคัญมากในการปรับปรุงกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนในสถานศึกษา และยังเป็น การหาแนวทางแก้ไขข้อบกพร่อง ในการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมในแต่ละระดับ และแต่ละรูปแบบของการศึกษา โดยมีการใช้เทคนิคในการประเมินผลการเรียน จึงเป็นงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะสถานศึกษาใดมีผู้บริหารที่สนใจ และมีความรู้ ความชำนาญเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนในสถานศึกษานั้น จะทำให้การประเมินผลการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูง และสามารถนำเอาผลการประเมินผลการเรียนไปปรับปรุง และนำไปเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนได้รับทราบทั่วกันอย่างทั่วถึง

จากที่ได้กล่าวมา การมีส่วนร่วมในงานวิชาการของผู้บริหารนับว่าเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมในงานวิชาการ การจัดหลักสูตรการเรียนการสอน ซึ่งเป็นเอกสารที่ใช้ในการกำหนดนโยบาย กำหนดเป้าหมาย วางแผนงาน โครงการ เนื้อหา และกิจกรรม ตลอดจนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ที่สถานศึกษาได้จัดให้แก่ผู้เรียนตามขอบเขต เนื้อหาการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนในด้านการเรียนรู้ ซึ่งในการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนที่ดีจะต้องมีเป้าหมายในการเสริมสร้างสติปัญญา และประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน การให้ความรู้ที่มีคุณค่า มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี และรู้จักแสวงหาความรู้ตลอดชีวิต ซึ่งองค์ประกอบในการจัดหลักสูตรที่สำคัญ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีส่วนร่วมในงานวิชาการ การจัดหาตำราสื่อและอุปกรณ์การเรียน และการประเมินผลการเรียน ตามระบบการวางแผนการศึกษากับการมีส่วนร่วม และตามเทคนิคของการประเมินผลของสถานศึกษาดังกล่าว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตามที่คุณวิจัยได้ศึกษาค้นคว้าผลงานวิจัยยังไม่พบผลงานวิจัยเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในงานวิชาการ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ พบแต่เพียงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอื่น และพบแต่ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสังกัดสถานบันอื่นเท่านั้น ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าสนใจและพอจะเป็นแนวทางในการวิจัยในครั้งนี้ได้ มีดังนี้

ไพโรจน์ พากเพียร (2536 : 101) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัด ตามการรับรู้ของศึกษาธิการอำเภอในภาคเหนือ ในด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ศึกษาธิการอำเภอในภาคเหนือจำนวน 168 คน ปีงบประมาณ 2533 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ของศึกษาธิการอำเภอในภาคเหนือ นั้น ศึกษาธิการจังหวัดมีภาวะผู้นำด้านมุ่งงานมาก ในด้านความต้องการให้งานบรรลุเป้าหมาย แสดงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจการปฏิบัติของตนอย่างชัดเจน และมีการเร่งรัดให้ผู้ร่วมงานทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา ช่วยให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผนให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความมุ่งหวังของหน่วยงาน ส่วนภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์มีมาก คือ การวางตนให้เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน กระทำแต่สิ่งที่ดี ที่มีคุณค่าต่อผู้ร่วมงาน ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และมีความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานด้วย

ส่วน อุดม สุริยาเดช (2536 : 134) ได้ศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์ ตามการรับรู้และความคาดหวังของครู ในกลุ่มของผู้บริหารและกลุ่มผู้สอนในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารจำนวน 222 คน ที่ได้มาจากการสุ่มแบบจำเพาะเจาะจงและครูผู้สอน 226 คน ที่ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย กำหนดสัดส่วนจากโรงเรียนมัธยมศึกษา กองการมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำในด้านมุ่งงาน มุ่งสัมพันธ์ LBDQ เก็บข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ครูกลุ่มผู้บริหารมีการรับรู้ที่ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการมุ่งงาน ได้ปฏิบัติบ่อยครั้ง แต่ในด้านมุ่งสัมพันธ์ผู้บริหารได้ปฏิบัติเป็นครั้งคราว ในขณะที่เดียวกันกลุ่มผู้บริหารได้มีความคาดหวังให้ผู้บริหารปฏิบัติบ่อยครั้ง ทั้งในด้านการมุ่งงาน และด้านมุ่งสัมพันธ์ ส่วนทางด้านครูผู้สอนมีการรับรู้ที่ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการมุ่งงาน และด้านมุ่งสัมพันธ์ ได้ปฏิบัติเป็นครั้งคราว ในขณะที่เดียวกันครูผู้สอนมีความคาดหวังให้ผู้บริหารได้ปฏิบัติบ่อยครั้ง

ภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้งในด้านมุ่งงาน และด้านมุ่งสัมพันธ์ สำหรับการเปรียบเทียบพฤติกรรม ผู้นำของผู้บริหารในด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ตามการรับรู้ ตามความคาดหวังของผู้บริหาร และครูผู้สอนพบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สำหรับ ไชยยนต์ คำจม (2529 : 59) ได้ศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารโรงเรียน และครูประถมศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ ประชากรที่ศึกษาเป็นข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 277 คน ครูประถมศึกษา จำนวน 364 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 641 คน ในการรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ LBDQ โดยนำมาปรับปรุงให้ สอดคล้องกับงานนิเทศการศึกษา ทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ และทดสอบ ความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.99 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเสนอในรูปตารางวิเคราะห์ แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบผลต่างของค่าเฉลี่ย ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ และ ด้านมิตรสัมพันธ์ ผลของการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอด้านกิจสัมพันธ์ และ ด้านมิตรสัมพันธ์ โดยรวมผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอได้ปฏิบัติมาก แต่ทางครู ประถมศึกษาเห็นว่าศึกษานิเทศก์อำเภอได้ปฏิบัติงานปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหาร โรงเรียนกับครูประถมศึกษา ที่มีต่อภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ ด้านกิจสัมพันธ์ และ ด้านมิตรสัมพันธ์ โดยรวมปรากฏว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ในขณะที่ สมจิต จันทรเที่ยง (2543 : 48) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ ศึกษาพฤติกรรมภาวะของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน โดยใช้แบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำ LBDQ ในการรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนมีการรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์ ได้ปฏิบัติ เป็นบางครั้ง ส่วนความคาดหวัง ครูผู้สอนคาดหวังให้ผู้บริหารปฏิบัติบ่อยครั้งทั้งสองด้าน สำหรับ ผู้บริหารได้รับรู้และคาดหวังพบว่า ได้ปฏิบัติและควรปฏิบัติบ่อยครั้งทั้งด้านมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงานวิชาการ พงษ์ศักดิ์ อินทระมะ (2536 : 37) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ โดยศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยของ งานวิชาการที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ มีส่วนร่วมมากที่สุด ได้แก่ การจัดหลักสูตรการเรียน การประเมินผล และการนิเทศภายในโรงเรียน

ส่วน อภินันท์ นาระตะ (2540 : 75) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการพัฒนาการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนประถมศึกษาบนพื้นที่สูง ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ต้องมีความเข้าใจในหลักการของการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนตรงกันว่า การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการวางแผนและเป็นการสนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน โดยมีการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครูวิชาการและคณะครูทุกคนให้ความสำคัญต่อการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนมีการทำงานร่วมกันทุกฝ่ายและมีเป้าหมายตรงกัน

สำหรับ สิทธิชัย หิรัญดิษฐ์ (2536 : 41) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลเขตการศึกษา 7 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้ปฏิบัติมากในงานวิชาการ งานบุคลากร งานธุรการและการเงิน ส่วนงานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ และงานชุมชนสัมพันธ์ ได้ปฏิบัติปานกลาง สิ่งที่ เป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงานคือผู้บริหารขาดคุณธรรม ใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม ใช้ระบบเผด็จการมากกว่าระบบประชาธิปไตย ขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารการศึกษา งบประมาณสนับสนุนมีน้อย บุคลากรขาดความสามัคคีและไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพราะขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ในขณะที่ ณรงค์ มะกล้าทอง (2538 : 39) อ้างใน สุเทพ อินดวงศ์, 2541 : 48) ได้ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร การวิจัยพบว่าสภาพการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ มีการวางแผนร่วมกับคณะครูจัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน การจัดสอนซ่อมเสริม จัดห้องสมุด จัดกิจกรรมหาทุนการศึกษา จัดหาน้ำดื่มสะอาดให้นักเรียน และมีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองส่งเด็กมาเข้าเรียน มีการวางแผนการใช้งบประมาณ พร้อมกับกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรตามความรู้ความสามารถที่มีอยู่ จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน ส่วนปัญหาของการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมีหลายด้าน เช่น ขาดครูบรรณารักษ์ที่มีความรู้ความสามารถ ผู้ปกครองไม่มีหลักฐานเกี่ยวกับตัวนักเรียน บุคลากรที่มีความรู้ในด้านการบัญชี แนวทางการแก้ไขปัญหาโดยการจัดการอบรมบุคลากรและครูให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น

ส่วน มัย สุขเยี่ยม (2535 : 203) ได้ศึกษารูปแบบการวางแผนการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งสูงมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการศึกษา ตามสภาพที่เป็นอยู่จริง และที่ต้องการสูงกว่า กลุ่มผู้บริหารที่มีตำแหน่งต่ำกว่า และมีการเสนอรูปแบบการวางแผนพัฒนาการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ตามเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ผลการศึกษาที่ได้จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ได้นำเสนอรูปแบบ

ดังนี้ กระบวนการวางแผนพัฒนาการศึกษา ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ควรแบ่งออกเป็น 10 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา 2) การกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบาย 3) การกำหนดมาตรการ 4) การกำหนดเป้าหมาย 5) การจัดทำแผนงาน/งาน/โครงการ 6) การกำหนดค่าใช้จ่ายตามแผน 7) การจัดทำแผนพัฒนาประจำปี 8) การนำแผนไปปฏิบัติ 9) การติดตามและประเมินผลแผน และ 10) การทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาการศึกษาพร้อมทั้งระบุกิจกรรมที่จะให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมของแต่ละขั้นตอนของการวางแผน

สำหรับ จำนวน ชินารักษ์ (2541 : 48) ได้ศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วม ยอมรับฟังเหตุผลในการตัดสินใจซึ่งกันและกัน และเพื่อนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ อินทรน้อย มะลิชัยวงศ์ (2541 : 46) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารดีเด่นโรงเรียนประถมชายโอกาส สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารดีเด่นโรงเรียนประถมชายโอกาส ในสังกัดดังกล่าว ให้โอกาสบุคลากรของโรงเรียนมีส่วนร่วมมากในการวางแผน การกระจายงานให้บุคลากรได้รับผิดชอบกันอย่างทั่วถึง และสนับสนุนให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึงกัน ในขณะที่การให้อำนาจการตัดสินใจแก่บุคลากรของโรงเรียนในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนางานด้วยตนเองมีปานกลาง

จากการศึกษาผลงานวิจัยสรุปได้ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถาบันการศึกษาต่างสังกัดนั้น ในภาพรวมมีแนวโน้มที่แสดงให้เห็นถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในด้านมุ่งมั่นน้อยกว่ามุ่งมั่นสัมพันธ์ ส่วนในภาพรวมของการมีส่วนร่วมในงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอนในแต่ละสังกัดนั้น ในภาพรวมพบว่าผู้บริหารให้โอกาสครูผู้สอนได้เข้าร่วมในการตัดสินใจในการวางแผนงานวิชาการของสถานศึกษา และเพื่อให้งานวิชาการของสถานศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ