

การบริหารแบบมีส่วนร่วม

โดย นายอาทิตย์ ชูริ่งตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนลำปาวทางวิทยา

การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้เข้ามาส่วนคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงานจึงก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพัน ผูกมัดและตกลงใจร่วมกันในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วมให้เกิดประโยชน์ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิด ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ซึ่งดีกว่าการคิด

และตัดสินใจเพียงคนเดียว

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นการลดการต่อต้านและก่อให้เกิดการยอมรับมากขึ้น

3. การมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4. การมีส่วนร่วมทำให้การตัดสินใจมีคุณภาพและทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย

รูปแบบการมีส่วนร่วม

1. รูปแบบคณะกรรมการเพื่อการปรึกษาหารือ (Consultine Management) ในการดำเนินงาน

ปรึกษาหารือเพื่อช่วยตัดสินใจ เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา กรรมการที่ปรึกษา เป็นรูปแบบการมีส่วนร่วม คิด ร่วมตัดสินใจร่วมทำงานและร่วมภาคภูมิใจในความสำเร็จ

2. รูปแบบการร่วมเสนอแนะ (Suggestion System) เป็นรูปแบบหนึ่งของการมีส่วนร่วม โดยวิธีการ จัดประชุมรับฟังข้อเสนอแนะ การเสนอแนะในแบบฟอร์ม การเสนอแนะผ่านเทคโนโลยีเป็นต้น

3. รูปแบบการมีส่วนร่วมโดยการทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีม (Team Working) เป็นการเปิด โอกาสให้ทุกคนร่วมคิดร่วมทำโดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่มคุณภาพ

4. รูปแบบการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของธุรกิจหรือเป็นเจ้าของรับผิดชอบงานบริหาร เช่น การ ร่วมลงทุน การใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมอาจผสมผสานโดยใช้หลายวิธีการในการทำงานขึ้นอยู่กับ สภาพของงาน

บุคคล	ผู้บริหาร	กระบวนการบริหาร	ภาระงาน
ครู	ภาวะผู้นำ	SWOT	งานวิชาการ
ผู้ปกครอง	ประสานงาน	Planning	งานบุคลากร
กรรมการ	ทีมงาน	Doing	งานบริหารทั่วไป
นักเรียน	กลยุทธ์	Checking	งานการเงิน
ผู้นำชุมชน	เครือข่าย	Action	งานชุมชน

วิธีการดำเนินงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ด้วยกลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วม
2. เพื่อพัฒนาครูให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนด้วยกลยุทธ์ครูช่วยครู

การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพด้วยกลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วม

โรงเรียนลำปลาหางวิทยาได้ดำเนินการบริหารโรงเรียนโดยเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครองนักเรียนคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการที่ปรึกษา และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาทุกขั้นตอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ
ดังนี้

การบริหารโดยครูมีส่วนร่วม

การบริหารโดยครูมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมคิด ร่วมท ำ ร่วมประเมินผล และร่วม พัฒนาผลงาน

เพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น โดยให้ครูมีส่วนร่วมในรูปองค์คณะบุคคล ซึ่งมีดังนี้

- . การจัดให้มีครูเป็นคณะกรรมการบริหารโรงเรียน
- . คณะกรรมการบริหารวิชาการ เพื่อให้คณะครูมีส่วนร่วมในการบริหาร
- . คณะกรรมการปกครองและดูแลนักเรียน
- . คณะกรรมการพัฒนาครูและบุคลากร เพื่อให้ครูได้มีส่วนร่วมคิด ร่วมทำเพื่อการพัฒนาครูพัฒนางานเพื่อความก้าวหน้าของครู

กระบวนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ

คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ทุกคณะมีกระบวนการปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน คือ ยึดหลักการประชาธิปไตย มีอิสระในการคิดในการปฏิบัติงาน สร้างผลงาน ยึดหลักการท างานด้วยกระบวนการกลุ่มเป็นทีมงานร่วมคิด ร่วมทำร่วมช่วยเหลือ ร่วมรับผิดชอบ โดยมีผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นที่ปรึกษา มีกระบวนการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการโดยประชุมปรึกษาหารือกัน อย่างสม่ำเสมอ โดย

1.1 ศึกษาผลการดำเนินงานโครงการจากปีการศึกษาที่ผ่านมา

1.2 นำผลการดำเนินงาน ข้อมูลต่าง ๆ มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.3 แสวงหาจุดบกพร่องที่ต้องแก้ไข และพัฒนาจุดเด่น

1.4 ร่วมกันกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์เป้าหมายระดับปฏิบัติการให้มีความสอดคล้อง สอดรับเป้าหมายธรรมนูญโรงเรียน

1.5 กำหนดตารางงาน โครงการ กิจกรรมเพื่อสร้างผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2.จัดทำแผนพัฒนา แผนการปฏิบัติประจำปีโครงการและกิจกรรม เพื่อดำเนินการปรับปรุงข้อบกพร่องและพัฒนางาน โดยมี การมอบหมายผู้รับผิดชอบงานโครงการ ด้วยวิธีการ สอบถามความต้องการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและเขียนโครงการวางแผนปฏิบัติงาน จัดทำปฏิทินปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีความเป็นไปได้สูง

3.เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติจากฝ่ายบริหาร

4.จัดประชุมประสานแผนงานและโครงการ เป็นการประสานงานอย่างเป็นทางการ เพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับทราบ แสวงหาความร่วมมือกัน สนับสนุนการปฏิบัติงาน ทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ และดำเนินการประสานงานอย่างไม่เป็นทางการอีกส่วนหนึ่ง

5. การดำเนินการปฏิบัติงานตามโครงการ และกิจกรรมที่กำหนดตามที่ทุกคนได้รับมอบหมาย

6.การกำกับ ติดตาม และนิเทศซึ่งมีการกำกับติดตามหลายส่วนได้แก่กำกับ ติดตามโดยคณะกรรมการในคณะเดียวกัน และกำกับติดตาม โดยฝ่ายบริหาร

7.การประเมินผลการปฏิบัติงานในการประเมินผลดำเนินการดังนี้

7.1 ประเมินโดยคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานของตนเอง

7.2 การประเมินผลจากฝ่ายบริหารโดยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล

8. การสรุปผลและรายงานผลการดำเนินงาน โดยคณะกรรมการนำข้อมูลจากการประเมินผลมาวิเคราะห์ผล จัดทำข้อมูลสารสนเทศและสรุปผล และนำผลไปใช้

การบริหารโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วม

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน มีการคัดเลือกจากบุคคลกลุ่มบุคคลต่าง ๆ จาก ผู้ปกครองนักเรียน ศิษย์เก่า ผู้นำชุมชน ผู้ทรงคุณวุฒิบุคคลสำคัญในชุมชน และผู้แทนจากกลุ่มต่าง ๆ ล้วนเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เอื้อต่อ การจัด สนับสนุนการจัดการศึกษา นอกจากจะมีบทบาทหน้าที่ตาม ระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ กำหนด โรงเรียนได้ดำเนินการ

ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ ด้วยการให้คณะกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติช่วยเหลือสนับสนุน และร่วมรับผิดชอบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ วางแผนพัฒนาโรงเรียน ได้แก่

1.1 ร่วมคิดจัดทำ แผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียน

1.2 ร่วมจัดทำ แผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน

2. การมีส่วนร่วมปฏิบัติงานและช่วยเหลือสนับสนุนการพัฒนาโรงเรียน โดยมีส่วนร่วมท างานร่วมกับผู้บริหาร และคณะครูทุกด้าน ช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงาน ตามกลยุทธ์

3.การมีส่วนร่วมแก้ปัญหา ปัญหาในโรงเรียนประถมศึกษาโดยทั่วไปมีมากและหลากหลายสาเหตุ

4.การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมรับผิดชอบการบริหารโรงเรียนซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ดังนี้

4.1 การมีส่วนร่วมรับผิดชอบการบริหารจัดการด้านการเงิน

4.2 การมีส่วนร่วมรับผิดชอบบริหารพัฒนานุเคราะห์

4.3 การมีส่วนร่วมรับผิดชอบพัฒนางานการเรียนการสอน

4.4 การมีส่วนร่วมรับผิดชอบพัฒนางานด้านการปกครองนักเรียน

4.5 การมีส่วนร่วมรับผิดชอบบริหารงานอาคารสถานที่

4.6 การมีส่วนร่วมรับผิดชอบพัฒนางานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การมีส่วนร่วม ก กับ

ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล คณะกรรมการสถานศึกษาขั้น

พื้นฐานมีบทบาทหน้าที่เป็นผู้มีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานของ

โรงเรียน การมีส่วนร่วมภาคภูมิใจในความสำเร็จ หรือมีส่วนรับผลประโยชน์คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมรับรู้มีความภาคภูมิใจในผลการกระทำ และผลสำเร็จที่เกิดขึ้น และรับผลประโยชน์ในฐานะที่เป็นผู้ส่งบุตรหลาน นักเรียนมาเข้าเรียน

การบริหารโดยผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนมีส่วนร่วม

โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองนักเรียน และชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ได้แก่มมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเสนอแนะเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร ได้แก่การแสดงความคิดเห็นในการประชุมผู้ปกครองนักเรียน แสดงความคิดเห็นผ่านการตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็น เพื่อนำข้อมูลไปประกอบการพิจารณากำหนด เป้าหมายการพัฒนา การเสนอแนะจากกการมาให้คำปรึกษาหารือพูดคุยกับผู้บริหาร คณะครูมีส่วนร่วมปฏิบัติงาน อันได้แก่การให้ผู้ปกครองนักเรียน และชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านอาคารสถานที่การดูแลรักษาความปลอดภัยของสถานศึกษา ร่วมจัดกิจกรรมการเรียนการสอนใน รูปแบบวิทยากรบุคคลภายนอก ฯลฯ

มีส่วนร่วมตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร คณะครูได้แก่การตรวจสอบผลการจัดการเรียนการสอน ที่ครูรายงานให้ทราบเป็นระยะ ๆ ร่วมประเมินผลคุณภาพภายใน โรงเรียน ร่วมเป็นคณะกรรมการ เป็นผู้ประเมินโดยตอบ แบบสอบถาม เป็นต้น

การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ช่วยเหลือสนับสนุน ปรับปรุงงานทุก ๆ ด้านของโรงเรียน เช่น ร่วมจัดกิจกรรมนักเรียน ด้านสุขภาพอนามัยนักเรียน สนับสนุนทรัพยากร วัสดุ เงิน เป็นต้น

ในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารมีความประสงค์ให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในทุกระดับคือ การมีส่วนร่วม การมีส่วนขยาย และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบ กลยุทธ์การดำเนินการให้ผู้ปกครองนักเรียน และชุมชนมีส่วนร่วม เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน

กลยุทธ์ที่ 1 การแสวงหาบุคคลเข้ามาร่วมบริหาร โดยวิธีดังนี้

1. ผู้บริหารแสวงหาด้วยตนเอง
2. มอบหมายให้คณะครูแสวงหา

3. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมแสวงหาบุคลากรได้ร่วมกันกำหนดคุณสมบัติพื้นฐาน สำหรับการพิจารณาอันได้แก่ เป็นผู้สนใจเรื่อง การศึกษา เป็นผู้รักกลุ่ม ผู้นำชุมชนเป็นผู้ปกครองนักเรียน เป็นศิษย์เก่า เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ หลาย ๆ ด้าน เพื่อมาร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการที่ปรึกษา คณะอนุกรรมการต่าง ๆ

กลยุทธ์ที่ 2 การติดต่อเชิญชวน โดยวิธีผู้อำนวยการโรงเรียนพบปะ เชิญชวน มอบหมายให้คณะครูเชิญชวนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานติดต่อ เชิญชวน จัดทำหนังสือเชิญชวน การประชาสัมพันธ์โดยทั่วไป

กลยุทธ์ที่ 3 การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความมีส่วนร่วม ได้แก่การร่วมปรึกษาหารือ การจัดประชุมการพบปะสังสรรค์กิจกรรมนักเรียนต่าง ๆ เช่น กิจกรรมเข้าค่ายตลอดจนการจัดตั้งองค์กรต่าง ๆ ขึ้นในโรงเรียน เช่น สมาคมผู้ปกครองและครูจัดตั้งชมรมศิษย์เก่า

กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์สนิทสนม มีความเข้าใจกันระหว่างครูคณะกรรมการชุดต่าง ๆ และผู้ปกครองโรงเรียนจัดให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ด้วยวิธีการหลากหลาย

ได้แก่

1. การร่วมประชุม ปรึกษาหารือ – การพบปะพูดคุย
2. กิจกรรมการมอบของขวัญ ส่งบัตรอวยพรในโอกาสสำคัญต่าง ๆ
3. กิจกรรมพบปะเยี่ยมเยียน
4. การเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น เช่น กิจกรรมการกีฬา

กลยุทธ์ที่ 5 การร่วมกันรับผิดชอบ เป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียน วิธีการต่าง ๆ และให้มีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน และรู้สึกรับผิดชอบต่อโรงเรียน และเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ จึงร่วม รับมอบหมายแต่งตั้งให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบงานในด้านต่างๆ เช่น รับผิดชอบเป็นคณะกรรมการ เป็นคณะอนุกรรมการ เป็นคณะทำงานต่าง ๆ

กลยุทธ์ที่ 6 การร่วมปฏิบัติร่วมช่วยเหลืองาน ด้วยวิธีการแบบมีส่วนร่วมบุคคลต่าง ๆ จะมีบทบาท หน้าที่ร่วมปฏิบัติงานช่วยเหลืองานของโรงเรียนตามระดับบทบาท หน้าที่และสถานการณ์ต่าง ๆ ได้แก่ ร่วมคิดวางแผนพัฒนาโรงเรียน ร่วมตัดสินใจในการลงมติเห็นชอบไม่เห็นชอบ เรื่องใดก็มีส่วนร่วมตัดสินใจ

กลยุทธ์ที่ 7 การให้เกียรติยกย่อง ชมเชย และให้เกิดความภาคภูมิใจโรงเรียนยิ่งถือเป็นเรื่อง สำคัญต้องมีวิธีการที่ดีเพื่อให้บุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วม รู้สึกได้รับเกียรติได้รับการยกย่อง และได้รับความ ภาคภูมิใจในความเสียสละ อุทิศตน และภูมิใจในผลงาน และความสำเร็จที่เกิดจากการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำร่วมรับผิดชอบ ได้แก่การมอบเกียรติบัตร การกล่าวยกย่อง การจัดกิจกรรมเพื่อแสดงการให้เกียรติอื่น ๆ

เทคนิควิธีการเสริมสร้างพลังการมีส่วนร่วมให้มีประสิทธิภาพ

ในการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม ทุกฝ่ายมีการทำงานกันทุกขั้นตอนตั้งแต่วางแผน ปฏิบัติตามแผนประเมินผลและตรวจสอบ และการปรับปรุงงาน งานที่ทำย่อมมีความซับซ้อน มีปัญหาบ้าง เพื่อให้การท งานร่วมกันเป็นไปด้วยความเรียบร้อยราบรื่น ประสบความสำเร็จ ผู้รายงานจึงใช้เทคนิควิธีการ เสริมสร้างพลังในการมีส่วนร่วม ดังนี้

1.การใช้เทคนิคการบริหารโดยองค์คณะบุคคล

โดยการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องคือ ครูกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามา มีส่วนร่วมในการบริหารในรูปแบบของคณะกรรมการ ได้แก่คณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อให้เกิดความรอบคอบเป็นการสร้างการยอมรับ เป็นการเสริมสร้างพลังที่เข้มแข็ง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ เพราะการบริหารแบบองค์คณะบุคคลช่วยให้เกิดพลังความคิด ร่วมกันทำงาน ร่วมกันพัฒนาปรับปรุงแก้ไขปัญหา

2.การใช้กระบวนการประชาธิปไตยเสริมสร้างพลังของการมีส่วนร่วมให้เกิดประสิทธิภาพโดยเน้นวิถีชีวิต
ประชาธิปไตย ส่งเสริมใช้คุณธรรม ปัญญาธรรม สามัคคีธรรมในการทำงานร่วมกันและการใช้รูปแบบประชาธิปไตยในการดำเนินการ เช่น รูปแบบคณะกรรมการ และการประชุม ส่งผลให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน เคารพในความคิดเห็น ร่วมพลังสร้างสรรค์ตามสำเร็จของงานได้เป็นอย่างดี

3.การใช้เทคนิคการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Team Works)เป็นการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานให้ดีขึ้นจึงเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นทีมซึ่งมีทีมหลากหลายทำงานร่วมกัน ทีมจะพาสมาชิกให้ร่วมมือกันสู่ความสำเร็จตามความรับผิดชอบ

4.การใช้เทคนิคกลุ่มสร้างคุณภาพ (Quality Control Circle) กลุ่มสร้างคุณภาพที่นำมาใช้เสริมสร้างหลักการมีส่วนร่วม
โดยให้บุคลากรหรือสมาชิกได้ร่วมกลุ่มขนาดเล็ก โดยรวมแบบอิสระตามความรู้ความสามารถได้ร่วมกันทำกิจกรรมเดียวกันการแก้ปัญหาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทั้งการพัฒนา ตนเองและพัฒนาซึ่งกันและกันเพื่อเริ่มขีดความสามารถที่ส่งผลต่อความสำเร็จของตน

5.การใช้เทคนิคการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร (Total Quality Management) โดยหลักการสำคัญ

ของการบริหารคุณภาพทั้งองค์การมาใช้เสริมสร้างพลังการมีส่วนร่วมให้เกิดพลังร่วมกันบริหารให้เกิดประสิทธิภาพ ได้แก่ ให้สมาชิกมุ่งมั่นต่อคุณภาพของโรงเรียนโดยภาพรวมทั้งโรงเรียน ให้เกิดการรับรู้เข้าใจลึกซึ้งและเกิดจิตสำนึกทั่วทุกคน ให้ตั้งเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพ คือ ความสำเร็จของการศึกษา ร่วมกันวางแผน ติดตามความก้าวหน้าและประเมินผล ชื่นชมความก้าวหน้า หรือความสำเร็จ ปรับปรุงระบบพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

6.การใช้หลักการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) เสริมสร้างพลังการมีส่วนร่วม ได้แก่ หลักการกระจายอำนาจสู่หน่วยย่อย หลักการมีส่วนร่วม ตัดสินใจร่วมเป็นเจ้าของโรงเรียน ร่วมรับผิดชอบจัดการศึกษา หลักการคืนอำนาจให้ชุมชนในบางส่วน เช่น การให้คณะกรรมการ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1.การบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้เกิดความร่วมมือ รวมพลังความสามัคคีการทำงานเป็นทีม เป็นกลุ่ม ทำให้มีการสนับสนุนการทำงาน สร้างผลงานได้มากขึ้นในเวลาจำกัด

2.บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ได้มีส่วนร่วม ได้รับการยอมรับจากฝ่ายบริหาร มีความภาคภูมิใจ มีความกระตือรือร้นทำงานอย่างเต็มความสามารถ ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

3.การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานลดความขัดแย้งลดการต่อต้านจากฝ่ายปฏิบัติได้ มีโอกาสร่วมทำงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ทำให้ลดปัญหาในการทำงาน งานสำเร็จได้รวดเร็วเพราะความร่วมมือจากทุกคน ทุกฝ่าย ทำให้เกิดกระบวนการประชาธิปไตย เป็นกระบวนการที่ร่วมมือกันแบ่งงานกันทำร่วมกันรับผิดชอบ เป็นการลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน การร่วมคิดร่วมทำร่วมรับผิดชอบเป็น การเพิ่มผลผลิต เพิ่มคุณภาพงาน ทำให้การใช้ทรัพยากรประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

4.การบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกัน ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการทำงาน ควบคุมงานกันเอง เป็นการแบ่งเบาภาระของฝ่ายบริหารให้ลดลง ทำให้ฝ่ายบริหารทำหน้าที่บริหารงานได้อย่างเต็มที่ทำให้ผลงานดีขึ้น มีคุณภาพสูงขึ้น แสดงถึงการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

กระบวนการพัฒนาครูด้วยกลยุทธ์ครูช่วยครูของโรงเรียนลำปำทางวิทยา มีดังนี้

ขั้นที่1 การศึกษาความต้องการพัฒนาครูของโรงเรียน โดยวิธีการสำรวจและประเมินความต้องการการพัฒนาตนเอง ระดมพลังสมองครูและความคิดเห็นจากการประชุมกำหนดความต้องการจัดทำเป็นแผนพัฒนาครู

ขั้นที่2 การสร้างความตระหนัก ให้เกิดความรู้สึที่ดีต่อการพัฒนาตนเองของครูโดยการ จัด ประชุมชี้แจง พาไปศึกษาดูงาน ประชุมปฏิบัติการ ประชุมกลุ่มย่อย ให้เกิดความรู้สึที่ดีสร้างความสัมพันธ์สร้างความร่วมมือกันระหว่างครู

ขั้นที่3 การพัฒนาครูด้วยวิธีครูช่วยครูอย่างมุ่งมั่นและหลากหลายภายใต้ความเชื่อมั่นว่าครูทุกคนสามารถพัฒนาศักยภาพตนเองได้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในกิจกรรมครูช่วยครูด้วยวิธีการนิเทศแบบครูช่วยครูการประชุมปฏิบัติการผลัดเปลี่ยนกันเป็นวิทยากร การสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้จัดคลินิกครูให้คำปรึกษาระหว่างครูการสร้างเครือข่ายครูพัฒนาครูเพื่อให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงเจตคติปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน

ขั้นที่4 การติดตาม วิเคราะห์งานสานต่อ โดยการกำหนดการติดตามดูแล และเก็บข้อมูล นำผล มาวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้นกับตัวครูในเชิงความรู้(Knowledge) ทักษะ(Skills)และเจตคติ(Attitude)และติดตาม ดูผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาครูถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน ประสิทธิภาพการสอน ความมุ่งมั่นพัฒนานักเรียน ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับคุณภาพการปฏิบัติงานโดยรวมทั้งโรงเรียน

ขั้นที่5 การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีการพัฒนาระบบครูช่วยครูอย่างต่อเนื่อง ให้เกิดความรู้ใหม่ทันสมัยทันการเปลี่ยนแปลงตามยุคข้อมูลข่าวสาร และเทคโนโลยีที่เคลื่อนไหวตลอดเวลาในการพัฒนาโรงเรียนใช้ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ของการพัฒนาประกอบกันได้แก่ การพัฒนาทีมงาน การใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาให้กลุ่มพัฒนาคุณภาพและอื่น ๆ ต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดไป

วิธีการพัฒนาครูด้วยยุทธศาสตร์ครูช่วยครู

ตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน(School based Management) ครูคือกลุ่ม บุคคลที่สำคัญสูงสุดของการพัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพเพราะครูเป็นผู้ที่ใกล้ชิดนักเรียน จึงให้ความสำคัญในการพัฒนาครูการพัฒนาครูจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนถาวร คือ การให้ครูสามารถพัฒนา ตนเองได้ การช่วยเหลือตนเองและการให้ครูช่วยครูเพราะครูรู้ปัญหาของครู และสามารถช่วยครูด้วยตนเองได้การพัฒนาครูโดยครูช่วยครูผู้รายงานจึงมีวิธีการสำคัญ 6 วิธีดังนี้

วิธีที่1 การนิเทศแบบครูช่วยครูโดยค านินการ ดังนี้

การนิเทศที่ดีคือครูนิเทศกันเอง โดยการสร้างความเข้าใจให้ครูร่วมมือช่วยครูพัฒนาครูการ ร่วมกันศึกษาปัญหาและการหนดความต้องการพัฒนาตนเอง กำหนดเรื่องที่ต้องการพัฒนา การร่วมกันวาง แผนการนิเทศแบบครูช่วยครูด้วยน ำเรื่องที่ต้องการพัฒนามาเป็นประเด็นหลักของการวางแผนพัฒนาครูและกำหนดปฏิทินการนิเทศ การร่วมกันเตรียมเครื่องมือ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ดำเนินการนิเทศตาม แผนที่วางไว้ด้วยกิจกรรมการนิเทศที่หลากหลาย การร่วมกันประเมิน สรุปผลการนิเทศ และวิเคราะห์ข้อมูลกำหนดจุดพัฒนาแจ้งข้อมูล เพื่อให้ครูพัฒนาให้เกิดความต่อเนื่อง

วิธีที่2 การประชุมปฏิบัติการครูช่วยครู

กำหนดวิธีการดังนี้

1. ครูร่วมกันสำรวจความต้องการ และความจ ำเป็นของการพัฒนาครู
2. ครูร่วมกันกำหนดเรื่องที่ต้องการพัฒนาด้วยการประชุมปฏิบัติการ
3. ครูร่วมกันวางแผน จัดลำดับการจัดประชุมปฏิบัติการ
4. ร่วมกันจัดการประชุมปฏิบัติการโดยครูช่วยครูกำหนดให้ครูเลือกครูที่มีความสามารถรับผิดชอบเป็นวิทยากรตามความถนัดความสามารถเป็นผู้นำการประชุมปฏิบัติการ ครูผลัดเปลี่ยนกันเป็นวิทยากร เปลี่ยนกันนำอภิปราย นำการพัฒนาครู
5. ร่วมกันประเมินผลการประชุมปฏิบัติการ เพื่อนำผลไปปรับปรุง

6. ครูร่วมกันนำความรู้จากการประชุมไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและนำผลงานมาแสดงแลกเปลี่ยนเรียนรู้เสนอแนะวิธีการซึ่งกันและกันครูนำผลความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปพัฒนางานต่อไป

วิธีที่3 การจัดกลุ่มครูช่วยครูตามความสามารถที่หลากหลาย

เนื่องจากครูทุกคนมีความสามารถแตกต่างกันการทำงานเป็นกลุ่ม ช่วยให้ครูทุกคนแสดง ความสามารถที่หลากหลาย แสดงความสามารถช่วยให้งานสำเร็จด้วยดีซึ่งจัดให้ครูได้ทำงานและพัฒนาตนเอง พัฒนาซึ่งกันและกัน โดยจัดเป็นกลุ่มครูช่วยครูได้แก่

ลักษณะของการจัดกลุ่มมีดังนี้

1. กลุ่มช่วงชั้นเดียวกัน ซึ่งจำเป็นต้องมีครูทุกกลุ่มประสบการณ์ร่วมกันทำงานเพื่อพัฒนางานตนเองพัฒนางาน
2. กลุ่มประสบการณ์เดียวกัน ทำงานร่วมกัน
3. คณะครูของโรงเรียนพัฒนาคุณภาพ ร่วมกันพัฒนาตนเองและพัฒนา ซึ่งกันและกัน
4. กลุ่มชมรมครูพัฒนาวัตกรรมการเรียนการสอน

จุดหมายของกลุ่ม

1. ต้องการเพิ่มขีดความสามารถของครูที่เป็นสมาชิกกลุ่ม
2. ต้องการให้ครูได้ร่วมกิจกรรมการพัฒนา ปรับปรุง
3. ต้องการเพิ่มขวัญกำลังใจของครูด้วยกัน
4. เพื่อมุ่งสร้างผลงานคุณภาพงานโดยใช้ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่ม

กระบวนการในการทำงานของกลุ่ม

1. วางแผนพัฒนางาน พัฒนาสมาชิกกลุ่มด้วยพลังของกลุ่ม
2. ปฏิบัติตามแผนมีการดำเนินงานดูแลติดตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเสริมสร้างเพิ่มขวัญกำลังใจซึ่งกันและกัน
3. การตรวจสอบประเมินผล โดยร่วมกันประเมินผลตรวจสอบผล
4. การปรับปรุงแก้ไขพัฒนาตนเอง โดยนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูล ในการกำหนดจุดแก้ไขปรับปรุง ปฏิบัติอย่างเป็นวงจรอย่างต่อเนื่อง

วิธีที่4 การพัฒนาครูโดยจัดคลินิกครู

โรงเรียนได้ส่งเสริมการพัฒนาครูโดยจัดคลินิกครูเพื่อให้คำปรึกษาแก่คณะครูที่มีปัญหาใน การจัดการเรียนการสอน การสำรวจความรู้ความสามารถ ทักษะด้านต่าง ๆ ที่มีความชำนาญ เชี่ยวชาญเป็นพิเศษ เพื่อนำมาจัดกลุ่มครูที่มีความสามารถให้ค

าปรึกษาหารือ แก่ครูที่มีปัญหาด้านต่าง ๆ เตรียมการเตรียมความพร้อมแก่ครูผู้ให้คำปรึกษาเพื่อให้มีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตนเอง แต่งตั้งมอบหมายภารกิจให้ปฏิบัติด้วยการประชาสัมพันธ์คณะครูที่รับผิดชอบ ซึ่งมี

คลินิกครูครบทุกกลุ่มประสบการณ์ให้คำปรึกษาแก่คณะครูได้

1. ดำเนินการให้คำปรึกษาแก่ครูผู้มารับคำปรึกษา
2. ดำเนินการพัฒนา ทั้งในส่วนผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษาต่าง ๆ ได้รับความรู้จากการปรึกษาหารือ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ผู้รับได้ความรู้ไป พัฒนาตนเอง ผู้ให้คำปรึกษาได้ประสบการณ์ได้เรียนรู้หลากหลาย

วิธีที่5 การพัฒนาครูด้วยวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ในยุคการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้สิ่งที่สำคัญสู่ความสำเร็จ คือการพัฒนาครู การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นวิธีการพัฒนาครู เพื่อให้ครูเกิดความตระหนักในการพัฒนาตนเอง ให้ครูมีทักษะความรู้ความเข้าใจ และร่วมกันดำเนินการพัฒนากันเอง ตลอดจนการขยายเครือข่ายการทำงาน ด้วยการปลูกจิตสำนึก ฝึกปฏิบัติการประสานเครือข่ายขยายคุณภาพด้วยครูช่วยครู

หลักในการพัฒนาครูด้วยวิธีแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีดังนี้

1. คำนึงถึงศักยภาพของทุกคน
2. การทำงานเป็นทีม พึ่งพิงอิงกัน
3. พัฒนาจากพื้นฐานความเป็นจริง
4. เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน

ขั้นตอนการพัฒนาครูด้วยวิธีแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีดังนี้

1. การวางแผนการทำงาน โดยครูร่วมกันวางแผนการทำงาน
2. ทำตามแผนที่วางไว้อย่างจริงจัง การปฏิบัติจริงจะทำให้ได้รับทราบความรู้ความจริงจากการปฏิบัติงานตามศักยภาพของแต่ละคน สรุปและสร้างความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติจริง ซึ่งเป็นการสร้างความรู้ของแต่ละบุคคล
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นขั้นตอนที่ครูนำผลการปฏิบัติพัฒนางานเป็นองค์ความรู้และนำมาแสดงโดยผลัดการเปลี่ยนกัน เรียนรู้ของกันและกัน โดยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งอย่างเป็นทางการ โดยประชุมสัมมนา และอย่างไม่เป็นทางการ พบปะพูดคุย และสนทนาวิชาการ การปรับเปลี่ยนความคิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำให้เกิดความรู้ใหม่ความคิดใหม่เป็นการพัฒนาความรู้ความคิดครูโดยครู

วิธีที่6 การพัฒนาครูโดยสร้างเครือข่ายครูช่วยครู

การสร้างเครือข่ายครูช่วยครูเกิดจากความต้องการเรียนรู้ของครูจึงรวมตัวกันตามความสมัครใจ โดยมีครูแกนนำทำหน้าที่เชิญชวนตั้งกลุ่มฝึกกำลังกันเพื่อพัฒนาครูสู่การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้

ลักษณะของเครือข่าย

1. มีครูแกนนำ 1 คน
2. มีสมาชิกเครือข่าย 3- 5 คน
3. มีการช่วยเหลือกันพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
4. มีการพบปะประชุมปรึกษาหารือกัน

วิธีการสร้างเครือข่ายเพื่อคุณภาพครู

1. สร้างจุดมุ่งหมายร่วมกัน คือ การรวมกันเพื่อช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหาพัฒนาการเรียนการสอน แสวงหาและพัฒนาซึ่งกันและกัน โดยมีครูแกนนำเป็นผู้นำ
2. สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นการมองเห็นภาพอนาคตร่วมกัน ของสมาชิกในกลุ่มรับรู้เข้าใจทิศทาง มีเป้าหมายที่จะทำกิจกรรมด้วยกัน
3. การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย เนื่องจากสมาชิกมีความสมัครใจร่วมกันเป็นเครือข่ายจึงก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม ได้แก่ การร่วมกันรับรู้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำในสถานะของ สมาชิกเครือข่ายที่มีความเท่าเทียมกัน เป็นความสัมพันธ์กันระหว่างครูเป็นครูการมีส่วนร่วมทำให้เครือข่ายมีความเข้มแข็ง
4. การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน สมาชิกเครือข่ายมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน โดยใช้จุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปแก้ไขจุดอ่อนของอีกฝ่ายหนึ่งไปแก้ไขจุดอ่อนของอีกฝ่ายหนึ่งทำให้สมาชิกทุกคนได้ช่วยกันเสริมสร้างความเข้มแข็งคุณภาพซึ่งกันและกัน
5. การพึ่งพิงอิงกัน การสร้างเครือข่ายสมาชิกได้มีส่วนร่วมช่วยเหลือกัน พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความสมบูรณ์ซึ่งการพึ่งพิงอิงร่วมกันนี้ส่งผลให้สมาชิกมีการปฏิสัมพันธ์กัน และเกิดความรู้สึกผูกพันช่วยเหลือกันมากขึ้น
6. การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เครือข่ายก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างกันลักษณะเชิงแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างกันมากขึ้น ช่วยให้เครือข่ายเข้มแข็ง เครือข่ายมีกิจกรรมที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยการพบปะพูดคุย การประชุมสัมมนา ร่วมกันการจัดให้มีเครือข่ายครูเพื่อครูช่วยครูส่งผลให้เกิดการพัฒนาตามความสมัครใจด้วยความเต็มใจ ซึ่งเป็นผลดีความสำเร็จในการปฏิบัติการจัดการเรียนการสอน เพราะเครือข่ายมีความมุ่งมั่นช่วยเหลือกัน พัฒนา ตามเป้าหมายการจัดการเรียนการสอน คือการพัฒนาแผนการสอน การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การพัฒนาการวัดผลตามสภาพที่แท้จริง และการแสวงหาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญนอกจาก เป้าหมายพัฒนาครูแล้ว ยังส่งผลการพัฒนานักเรียนอีกด้วย

วิธีที่7 การพัฒนาครูโดยช่วยให้ครูพัฒนาตนเอง

การพัฒนาครูโดยครูช่วยกันพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองถือเป็นเรื่องสำคัญสูงสุด โดยมีกระบวนการในการพัฒนาตนเอง โดยผู้บริหารและเพื่อนครูมีส่วนช่วยเหลือครูให้พัฒนาตนเอง ดังนี้

- การส่งเสริมให้ครูสำรวจวิเคราะห์ตนเอง (Self Analysis)
- การส่งเสริมให้ครูปรับปรุงตนเอง (Self Improvement)

- การฝึกฝนตนเอง (Self Discipline)

- การประเมินตนเอง (Self Evaluation)

วิธี8 การเสริมสร้างค่านิยมการพัฒนาดตนเองของครู

การเปลี่ยนแปลงของสังคมสภาพแวดล้อม ย่อมดำเนินอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด ฉะนั้นจึงจำเป็น อย่างยิ่งที่ครูต้อง

ได้รับการพัฒนาให้มีค่านิยมในการพัฒนาดตนเอง

1. บอกให้ครูคือ การบอกให้ครูรู้เรื่องค่านิยมการพัฒนาดตนเอง ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เกิดที่ใจของครูให้ครูมีความตระหนัก ที่จะได้รับการปลูกฝังค่านิยมพัฒนาดตนเองด้วยวิธีการบอกลักษณะ พฤติกรรม จัดกิจกรรม จัดปายนิเทศ จัดหาเอกสารให้ครู ศึกษาให้ความกระจ่างชัด

2. ให้ดูแบบอย่าง คือ ให้ครูดูแบบอย่างที่ดีแบบอย่างที่ครูพัฒนาดตนเองจนประสบ ความสำเร็จในการครองตนครองงาน และ ผู้บริหารต้องท าดัวเป็นแบบอย่างให้ครูเห็นและพาครูไปดูแบบอย่าง ไปศึกษาดูงานครูต้นแบบครูแห่งชาติเพื่อเป็นแบบอย่าง ของการพัฒนาดตนเอง ให้สร้างค่านิยม คือ ให้ครูมีความพึงพอใจที่จะรับค่านิยมปฏิบัติตามค่านิยมในการ พัฒนาดตนเอง ปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งรับค่านิยมอื่นๆ ไปปฏิบัติพัฒนาดตนเอง ได้แก่ค่านิยม ความรับผิดชอบ เสียสละ สามัคคีมี วินัย ใฝ่หาความรู้

อาทิตย ชูริรัง

(นายอาทิตย ชูริรัง)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนลำปลาหางวิทยา

ผู้อำนวยการโรงเรียนลำปลาหางวิทยา

1 กรกฎาคม 2565