


ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

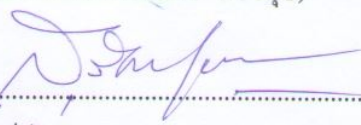
สุรเชษฐ เชนประสิทธิ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
สิงหาคม 2560  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณา  
วิทยานิพนธ์ของ สุรเชษฐ เดชประสิทธิ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

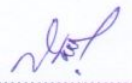
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

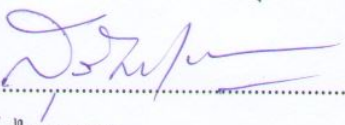
  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศรี ทองนุช)

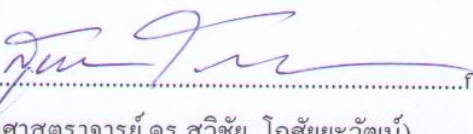
  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

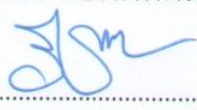
  
.....ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี)

  
.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศรี ทองนุช)

  
.....กรรมการ  
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

  
.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่...๑๕...เดือน...สิงหาคม...พ.ศ. 2560

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สมศรี ทองนุช อาจารย์ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู รองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์ คณะกรรมการ สอบวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้ความรู้ ให้คำปรึกษา แนวคิด และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการศึกษา และการจัดทำวิทยานิพนธ์ ทำให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก ดร.ชัยพจน์ รังงาม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี ผู้อำนวยการบริหาร เพ็ชรฉกรรจ์ และครูพันเทพ ธีรทายกร ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแก้ไขและให้คำแนะนำในการสร้างแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณคณาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ในด้านวิชาการ

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ที่อนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนในสถานศึกษา และครูผู้สอนทุกท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อพัฒนาทางการศึกษา และนอกจากนั้นขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และคณะครูอาจารย์ทุกท่าน ผู้ซึ่งมีพระคุณอย่างยิ่ง และเป็นผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้กับผู้วิจัยตลอดมา

สุรเชษฐ เดชประสิทธิ์

58920801: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหาร/ สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา/ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

สุรเชษฐ เชนประสิทธิ์: ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 (THE ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING ACADEMIC ADMINISTRATION COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1).

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: สมศรี ทองนุช, กศ.ด., สุรัตน์ ไชยชมภู, กศ.ด. 208 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 316 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ และสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งทั้งสองฉบับมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .30-.75 และ .30-.65 และค่าความเชื่อมั่น .94 และ .92 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรตาม โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก
2. สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยการบริหารที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 มีเพียง 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านเจตคติ ร่วมกันทำนายตัวแปรทำให้มีอำนาจพยากรณ์เป็นร้อยละ 28.00 ( $R^2 = 0.280$ ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้  
สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.32 + .285 (X_1) + .193 (X_2) + .194 (X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .250 (X_1) + .183 (X_2) + .178 (X_3)$$

58920801: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION: M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: ADMINISTRATIVE FACTORS/ ACADEMIC ADMINISTRATION COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS/ RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1. SUEACHET DETPRASIT: THE ADMINISTRATION FACTORS AFFECTING ACADEMIC ADMINISTRATION COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1. ADVISORY COMMITTEE: SOMSRI THONGNUT, Ed.D., SURATH CHAICHOMPU, Ed.D. 208 P. 2017.

The purposes of this research were; 1) to explore the administration factors affecting academic administration competencies of school administrators under Rayong Primary Educational Service Area 1. The samples were 316 teachers under Rayong Primary Educational Service Area 1 of academic year 2016. The research tool was a set of 5 rating scale questionnaires on administrative factors which affect academic administration and administrative competencies of school administrators. The questionnaires discrimination were between .30 to .75 and .30 to .65 and the reliability were .94 and .92 respectively. Data were analyzed for mean, standard deviation, Pearson product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The result were that;

1. The administrative factors of school administrators under Rayong Primary Educational Service Area 1 were found at high level.
2. The educational administrative competencies of school administrators under Rayong Primary Educational Service Area 1 in overall was in high level.
3. The administrative factors which related to academic administration competencies of school administrators under Rayong Primary Educational Service Area 1 in overall had moderately positive relation with statistical significant at .01 level
4. The administrative factors which affected academic administration competencies of school administrators under Rayong Primary Educational Service Area 1 composed of 3 factors that were the best dependent variables that increase 28% ( $R^2 = 0.280$ ) of power to predict academic administration competencies of school administrators on self-confident factor, leadership factor, and attitude factor., with statistic significant at .05 level, which could be able to create regression equation both with raw score and standard score as followings:

Raw score predicting equation

$$Y = 1.32 + .285 (X_3) + .193 (X_1) + .194 (X_2)$$

Standard score predicting equation

$$Z = .250 (X_3) + .183 (X_1) + .178 (X_2)$$

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	4
สมมติฐานในการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1.....	10
ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา.....	17
แนวคิดและสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการ.....	58
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	114
สรุปการสังเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	120
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	124
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	124
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	125
การสร้างและหาค่าคุณภาพเครื่องมือ.....	126

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	130
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	131
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	132
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	133
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	133
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	134
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	134
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	152
สรุป.....	153
อภิปรายผล.....	157
ข้อเสนอแนะ.....	168
บรรณานุกรม.....	170
ภาคผนวก.....	185
ภาคผนวก ก.....	186
ภาคผนวก ข.....	188
ภาคผนวก ค.....	193
ภาคผนวก ง.....	205
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	208

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ปริมาณงานในความรับผิดชอบโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาของ เขต 1.....	13
2 สรุปการสังเคราะห์ตัวแปรด้านปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหาร งานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา.....	120
3 สรุปการสังเคราะห์สมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	122
4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามกลุ่ม โรงเรียน.....	125
5 ผลการคัดเลือกค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) ที่ผ่านเกณฑ์.....	127
6 ปัจจัยที่ศึกษา จำนวนข้อ และค่าความเชื่อมั่นในแบบสอบถาม.....	129
7 ปัจจัยที่ศึกษา จำนวนข้อ และค่าความเชื่อมั่นในแบบสอบถาม (Try out).....	130
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....	135
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง โดยรวมและรายข้อ.....	135
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยรวมและรายข้อ.....	137
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา ปัจจัยด้านอ้อมโนทัศน์ โดยรวมและรายข้อ.....	138
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมและรายข้อ.....	139
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ.....	140
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา ปัจจัยด้านเจตคติ โดยรวมและรายข้อ.....	141
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....	142
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารจัดการการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ.....	143



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ.....	144
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยรวม และรายข้อ.....	145
19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัด การเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ.....	146
20	สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระในปัจจัยการบริหาร.....	147
21	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่สัมพันธ์กับสมรรถนะ การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา.....	148
22	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (อำนาจพยากรณ์) ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.....	149
23	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา.....	150

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2 แผนภูมิโครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2553.....	12
3 วิวัฒนาการทางการศึกษาภาวะผู้นำ.....	20

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552-2561 ที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2552 ได้กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ทั้งระบบ โดยมีวิสัยทัศน์ที่ว่า “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ” เป้าหมายภายในปี พ.ศ. 2561 คือ มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยเน้นประเด็นหลักสามประการ คือ 1) คุณภาพมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย โดยเปิดโอกาสทางการศึกษาให้กับผู้เรียนทุกคนได้เรียนรู้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพแห่งคุณค่าตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 2) และเพิ่มโอกาสทางเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ เพื่อให้คนไทยทุกคน ทุกเพศ ทุกวัยมีโอกาสที่จะเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต 3) ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา โดยเพิ่มบทบาทของผู้ที่อยู่ภายนอกกระบวนการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 11-12)

กรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดย 1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ ที่มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต 2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ ที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า สามารถสร้างคนเก่ง คนดี ที่มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้เพื่อให้เป็นเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ 4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและทุกภาคส่วน มีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 42)

เป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวบ่งชี้ การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) เป้าหมายยุทธศาสตร์ที่ 1 คนไทยมีคุณภาพและได้รับการศึกษาที่ได้มาตรฐานระดับสากล เป้าหมายยุทธศาสตร์ที่ 2 คนไทยใฝ่รู้สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รักการอ่าน และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง เป้าหมายยุทธศาสตร์ที่ 3 คนไทยใฝ่ดีมีคุณธรรมพื้นฐาน มีจิตสำนึกและค่านิยมที่พึงประสงค์เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีจิตสาธารณะ มีวัฒนธรรมประชาธิปไตย และเป้าหมายยุทธศาสตร์ที่ 4 คนไทยคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ มีทักษะในการคิดและปฏิบัติ มีความสามารถ

ในการแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสื่อสาร (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 43-45) ส่วนพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554, หน้า 19) ได้เสนอแนะการใช้เวลาในการบริหารและการให้ความสำคัญของงานในสถานศึกษา โดยแยกงานออกเป็น 7 ประเภท พบว่า 1) การบริหารงานวิชาการคิดเป็นร้อยละ 40 2) งานบริหารบุคลากร ได้แก่ ครูอาจารย์ และเจ้าหน้าที่คิดเป็นร้อยละ 20 3) งานบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาคิดเป็นร้อยละ 20 4) งานบริหารการเงินคิดเป็นร้อยละ 5 5) งานบริหารอาคารสถานที่คิดเป็นร้อยละ 5 6) งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชนคิดเป็นร้อยละ 5 7) งานบริหารทั่วไปคิดเป็นร้อยละ 5 (สำนักการศึกษา, 2551, หน้า 54)

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) หรือเรียกโดยย่อ “สทศ.” จัดการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2559 ในการนี้ สทศ. ได้ประกาศผลการทดสอบ O-NET ปีการศึกษา 2558 พบว่า วิชาภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ 49.33 วิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมมีคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ 49.18 วิชาภาษาอังกฤษมีคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ 40.31 วิชาคณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ 43.47 และวิชาวิทยาศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ 42.59 และพบว่า ผู้เรียนที่ศึกษาอยู่โรงเรียน ที่มีขนาดใหญ่พิเศษย่อมมีผลคะแนนโอเน็ตในแต่ละวิชา สูงกว่าผู้เรียนที่ศึกษาอยู่โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ตามลำดับ จากการศึกษา พบว่า ในภาพรวมคะแนนเฉลี่ยเกือบทุกวิชา ยกเว้น สาระการเรียนรู้ภาษาไทยของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีนี้สูงขึ้นกว่าปีการศึกษา 2557 โดยผู้วิจัยมองว่าการที่ค่าคะแนนเฉลี่ยทุกวิชา ไม่ถึงร้อยละ 50 นั้น มีสาเหตุมาจากข้อสอบค่อนข้างยาก เนื่องจากผู้สร้างข้อสอบส่วนใหญ่ เป็นอาจารย์โรงเรียนสาธิต และเป็นนักวิชาการของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในขณะที่เดียวกันผลการสอบ โอเน็ตก็ไม่ถูกนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์มากนัก แม้จะนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาคัดเด็ก เข้าเรียนต่อในระดับต่าง ๆ แต่ก็เป็นส่วนที่น้อยมาก นอกจากนี้ ผู้เรียนรู้ว่าแม้จะทำคะแนนโอเน็ต ได้ไม่ดี แต่ยังไงก็เรียนจบอยู่ดี จึงทำให้ผู้เรียนไม่ตั้งใจสอบ (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, (องค์การมหาชน), 2559, หน้า 6-8)

การจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 จากการวิเคราะห์และศึกษาปัญหาที่ผ่านมา พบว่า ด้านคุณภาพการจัดการศึกษาผู้เรียนได้รับการฝึกฝนและพัฒนาด้านการคิดวิเคราะห์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณค่อนข้างน้อย สถานศึกษา

ในสังกัดได้ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดทักษะการอ่านและการแสวงหาความรู้กับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง แต่ยังไม่ถึงขั้นการปลูกฝังเป็นนิสัยอิทธิพลของสื่อ และสิ่งช่วยที่ผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ ส่งผลต่อพฤติกรรมของนักเรียนไม่พึงประสงค์ กระบวนการจัดการเรียนรู้ยังไม่สอดคล้องกับศักยภาพและความต้องการของผู้เรียน ครูผู้สอน ส่วนหนึ่งยังขาดทักษะการใช้สื่อ และเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ นักเรียนที่เป็นประชากรแฝง ประมาณร้อยละ 18 มีปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ทั้งด้านการปรับพื้นฐาน ภาษา และหลักสูตร เป็นต้น ด้านโอกาสทางการศึกษาประชากรวัยเรียนส่วนหนึ่งยังไม่สามารถเข้าถึงบริการศึกษา ประมาณร้อยละ 1-2 อัตราการออกกลางคัน ในปีการศึกษา 2552 ร้อยละ 0.72 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เรียนต่อสายสามัญ สายอาชีพ ในอัตราส่วน 40: 60 ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดได้รับการกระจายอำนาจตามความเหมาะสมเท่าที่กฎหมายและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาไม่สัมพันธ์กับคุณภาพนักเรียน สถานศึกษาบางแห่งมีครูไม่ครบตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ขาดแคลนครูที่มีวุฒิตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สำคัญ และครูมีภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานสอน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1, 2557, หน้า 6)

จากความเป็นมาและปัญหาข้างต้นทำให้ทราบว่าการจัดการศึกษาเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหาร โรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจ ให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติการประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และภาระหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เนื่องจากเป็น แก่นสาระสำคัญหลักในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับผู้เกี่ยวข้องทำให้ทราบว่าปัจจัยทางการบริหารใดบ้างที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อจัดเตรียมและพัฒนาปัจจัยเหล่านั้นให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ในฐานะที่ผู้ศึกษาเป็นบุคลากรทางการศึกษาจึงสนใจศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานสมรรถนะการบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษาต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

## คำถามในการวิจัย

1. ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยการบริหารสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 หรือไม่
4. สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 เป็นอย่างไร

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานการบริหารงานวิชาการให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ทำให้ทราบระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานการบริหารงานวิชาการให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. ทำให้ทราบปัจจัยการบริหารสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 สามารถนำข้อมูลมาใช้

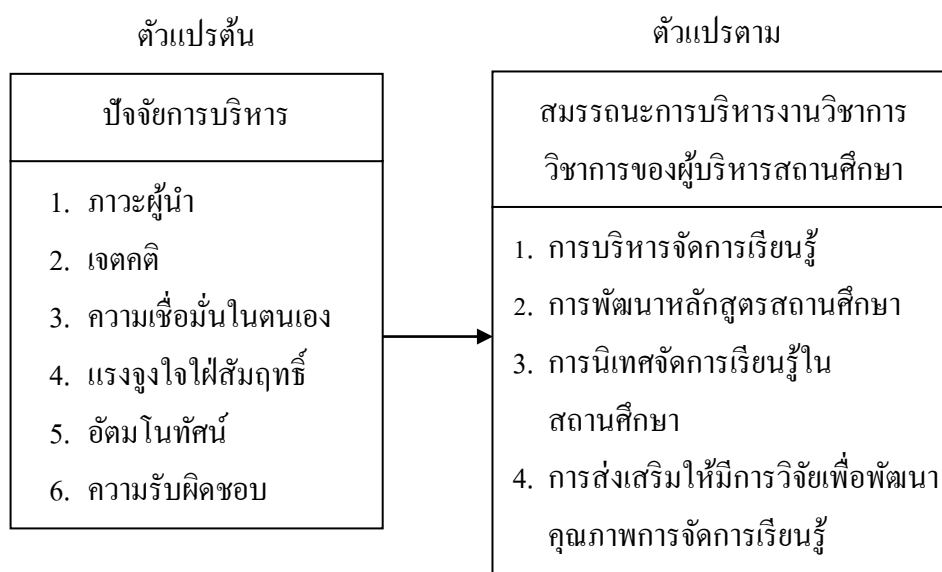
ในการวางแผนเพื่อที่จะพัฒนาปัจจัยการบริหารด้านต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้การดำเนินงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. ทำให้ทราบตัวพาการณ์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการศึกษาค้นคว้า วิจัยปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

### สมมติฐานในการวิจัย

ปัจจัยการบริหารส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยผู้วิจัยทำการสังเคราะห์จากผลงานการวิจัยของเมฆาวดี สังขะมาน (2548) กาญจน์ เรืองมนตรี (2549) ปทุมพร ศรีอิสาน (2549) พรชัย เถิดเจือ (2549) กนกทอง มหาวงสนันท์ (2550) สุกะ อภัญญาภิบาล (2550) กนิษฐา หมั่นกิจการ (2551) สุชาดา ปั้น โลม (2551) ชัตติยา น้อยาทอง (2551) อำนาจ ชนะวงศ์ (2555) และนฤมล มีเพียร (2556) ส่วนตัวแปรสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) ซึ่งมีขอบเขตด้านเนื้อหา ดังต่อไปนี้

#### 1.1 ปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย

- 1.1.1 ภาวะผู้นำ
- 1.1.2 เจตคติ
- 1.1.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง
- 1.1.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 1.1.5 อึดทนโน้ทน
- 1.1.6 ความรับผิดชอบ

1.2 สมรรถนะต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2554) ประกอบด้วย

- 1.2.1 การบริหารจัดการเรียนรู้
- 1.2.2 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 1.2.3 การนิเทศจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
- 1.2.4 การส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ปีการศึกษา 2559 มีโรงเรียนทั้งหมด 116 โรงเรียน รวมเป็น 1,776 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ปีการศึกษา 2559 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียน จำนวน 92 โรงเรียน รวมเป็น 316 คน โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan



(1970, pp. 607-610) ทำการแบ่งแบบชั้นภูมิ โดยดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละกลุ่มโรงเรียน คือ กลุ่มเกาะแก้ว (อำเภอเมืองระยอง) กลุ่มตากสิน (อำเภอเมืองระยอง) กลุ่มค่ายพระเจ้าตาก (อำเภอบ้านค่าย) กลุ่มศรีเมือง (อำเภอเมืองระยอง) กลุ่มบ้านฉางพัฒนา (อำเภอบ้านฉาง) กลุ่มบ้านค่าย (อำเภอบ้านค่าย) กลุ่มปลวกแดงพัฒนา (อำเภอปลวกแดง) กลุ่มนิคมพัฒนา (อำเภอนิคมพัฒนา) แล้วจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยการจับสลาก (Lottery method) (ประคอง วรรณสูตร, 2542, หน้า 8-9) เพราะเป็นวิธีที่ประชากรแต่ละหน่วยมีโอกาสถูกสุ่มมาเป็นกลุ่มตัวอย่างเท่า ๆ กัน

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

#### 3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัย ประกอบด้วย

- 3.1.1 ภาวะผู้นำ
- 3.1.2 เจตคติ
- 3.1.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง
- 3.1.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 3.1.5 อึดทนโทษ
- 3.1.6 ความรับผิดชอบ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) ประกอบด้วย

- 3.2.1 การบริหารจัดการเรียนรู้
- 3.2.2 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 3.2.3 การนิเทศจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
- 3.2.4 การส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยการบริหาร หมายถึง ตัวแปรด้านบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ได้แก่

1.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหาร เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดขึ้นไว้ในสถานการณ์หนึ่ง ผู้บริหารต้องมีบุคลิกภาพที่ดี มีกระบวนการทำงานที่รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย ชูใจให้บุคลากรทำงาน และรู้จัก

วิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน กระตุ้นให้ครูปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน กล้าเสี่ยงที่จะตัดสินใจ เปลี่ยนแปลงพัฒนางาน และติดตามข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อยู่สม่ำเสมอ

1.2 เจตคติต่อการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารทางบวกที่มีผลต่อการบริหารสถานศึกษา การกำหนดทิศทางต่อบุคคล สิ่งของ เหตุการณ์หรือสถานการณ์ และผู้บริหารต้องมีเจตคติที่มั่นคงและทนทาน แต่สามารถเปลี่ยนแปลง เพื่อการบริหารงานวิชาการและบริหารบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

1.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกเชื่อ ตระหนัก หรือศรัทธา ในความสามารถของผู้บริหารเอง รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง มีจิตใจมั่นคง กล้าเผชิญความจริง มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ในสิ่งที่ถูกที่ควรยอมรับในความสามารถของตน และไม่ท้อถอยเมื่อทำอะไรไม่สำเร็จ

1.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาของผู้บริหารที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปได้ด้วยดี แข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม หรือทำให้ได้ดีกว่าคนอื่นที่เกี่ยวข้องพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ โดยไม่ย่อท้อ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จล้มเหลว

1.5 อ้อมโนทัศน์ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความเข้าใจ และเจตคติของผู้บริหารที่รับรู้ถึงความเป็นตนเองในด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านสติปัญญา ความคิด ความสามารถ การมองโลกในแง่ดี ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้และประสบการณ์ของผู้บริหาร ที่ได้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคมและสิ่งแวดล้อมอันเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพ

1.6 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกของผู้บริหารที่รับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ที่มีต่อตนเองและผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา ปฏิบัติงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด รวมทั้งยอมรับผลที่เกิดขึ้นทั้งในด้านดีและไม่ดี และหากมีข้อผิดพลาดก็พร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข

2. สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ทักษะหรือความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ที่เป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ ซึ่งครูผู้สอนเป็นผู้ให้ข้อมูลจากบทบาทหน้าที่และมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

2.1 ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในสาระที่ตน

รับผิดชอบโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกระบวนการเรียนรู้กิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน กระตุ้นให้ครูใช้สื่อการเรียนรู้หลากหลาย ปลูกฝังค่านิยมที่ดีให้กับผู้เรียน มีการวัดประเมินผลการเรียนรู้ และนำผลการประเมินไปพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

2.2 ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินการจัดระบบงานวิชาการและการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา โดยร่วมมือกับครูและคณะกรรมการสถานศึกษาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ตั้งแต่ขั้นวิเคราะห์เอกสาร จนกระทั่งถึงการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนเกิด ความเจริญงอกงาม ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ กระบวนการ และเจตคติที่ดี ซึ่งสอดคล้อง กับเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่วางไว้

2.3 ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในการดำเนินการช่วยเหลือครูในด้านจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อผู้เรียนที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยการจัดระบบนิเทศงานวิชาการและการเรียน การสอนต้องดำเนินในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา และร่วมกันปรับปรุง และพัฒนาระบบงานนิเทศ ตลอดจนส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศไปพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาสื่อการเรียนการสอน

2.4 ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในการทำงานวิจัย ในชั้นเรียน สร้างและพัฒนานวัตกรรมด้วยวิธีการที่เป็นระบบและเชื่อถือได้ คอยสนับสนุนการทำ วิจัยทั้งในด้านคู่มือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก กำกับ ติดตามให้ความช่วยเหลือ การทำ วิจัย ส่งเสริมให้ครูมีบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานวิจัยร่วมกัน และสนับสนุนให้ครู มีการเผยแพร่งานวิจัยของตนทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ปีการศึกษา 2559

4. ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ปีการศึกษา 2559

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่เกิดขึ้น ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 บริหารจัดการในด้านการศึกษาระดับประถมศึกษาของ โรงเรียน ในเขตอำเภอเมืองระยอง อำเภอบ้านค่าย อำเภอบ้านฉาง อำเภอปลวกแดง และกิ่งอำเภอนิคมพัฒนา

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของเขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา และเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ห่อภิปรายผลการศึกษาในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1
2. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
3. แนวคิดและสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. สรุปการสังเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

### การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

#### ประถมศึกษาระยะของ เขต 1

สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1, 2559, หน้า 1-4) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาของโรงเรียนหรือสถานศึกษาที่โอนมาจากสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ และกรมสามัญศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ตามนัยมาตรา 63 และมาตรา 64 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในกลุ่มเป้าหมายใน 2 ระดับ กล่าวคือ ระดับก่อนประถมศึกษา และระดับประถมศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้

1. ระดับก่อนประถมศึกษา เป็นการจัดการศึกษาสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนที่มีอายุสามปีถึงหกปี เพื่อเป็นการวางรากฐานและเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าเรียนในระดับประถมศึกษา

2. ระดับประถมศึกษา เป็นการศึกษาสำหรับเด็กอายุในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ ตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พุทธศักราช 2523 และพระราชบัญญัติประถมศึกษา (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2535 เพื่อให้เด็กวัยเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับได้เรียนจนจบหลักสูตร โดยปกติใช้เวลาเรียนหกปี ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีโรงเรียนในสังกัดที่จัดการศึกษา ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงประถมศึกษา 116 โรงเรียน โดยแบ่งเป็น 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองระยอง อำเภอบ้านค่าย อำเภอบ้านฉาง และอำเภอปลวกแดง และ 1 กิ่งอำเภอ คือ อำเภอนิคมพัฒนา มีนักเรียน จำนวน 43,788 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 123 คน และครู จำนวน 1,716 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2558)

แนวทางการดำเนินการประสานงานการบริหารจัดการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ในระยะเริ่มแรกนั้นอาจมีปัญหาหารติดต่อกับสื่อสารราชการต่าง ๆ ระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับโรงเรียน จึงได้กำหนดให้มีโรงเรียนเป็นสำนักงานย่อยขึ้นในแต่ละอำเภอ เพื่อบริการงานราชการต่าง ๆ จะได้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น กล่าวคือ อำเภอเมืองระยอง ติดต่อกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 อำเภอบ้านค่ายติดต่อกับโรงเรียนบ้านค่าย อำเภอบ้านฉางติดต่อกับโรงเรียนบ้านฉาง กาญจนกุลวิทยา อำเภอปลวกแดงติดต่อกับโรงเรียนปลวกแดงพิทยาคม และกิ่งอำเภอนิคมพัฒนาติดต่อกับโรงเรียนนิคมวิทยา

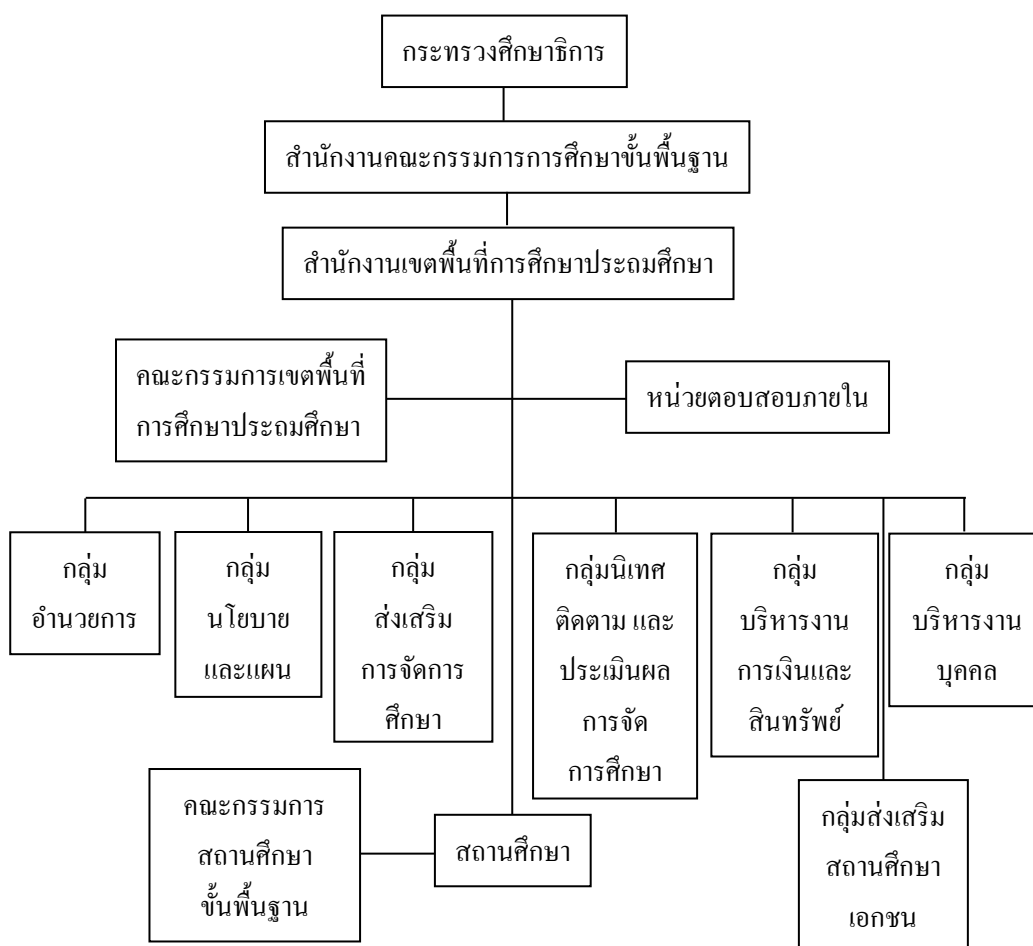
#### ภารกิจเกี่ยวกับการจัดการและส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดการและส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษา
2. จัดตั้งงบประมาณ แจกจ่ายจัดสรรและติดตามการใช้จ่ายงบประมาณเงินอุดหนุน
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตร
4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา
6. ระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลการจัดการศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการจัดการศึกษาและงานวิจัย
9. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของทุกฝ่าย
10. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรอื่น ๆ

11. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายแบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดังต่อไปนี้

- 11.1 กลุ่มอำนวยการ
- 11.2 กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 11.3 กลุ่มนโยบายและแผน
- 11.4 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 11.5 กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- 11.6 กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- 11.7 กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน



ภาพที่ 2 แผนภูมิโครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2553 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 41)

## ปริมาณงานในความรับผิดชอบ

ตารางที่ 1 ปริมาณงานในความรับผิดชอบ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

รายการ	จำนวน/ หน่วย
1. โรงเรียนทั้งหมด	116 แห่ง
1.1 เอกเทศ	115 แห่ง
1.2 สาขา	1 แห่ง
2. ประเภทของโรงเรียน	
2.1 โรงเรียนมาตรฐานสากล	1 แห่ง
2.2 โรงเรียนในฝัน	10 แห่ง
2.3 โรงเรียนดีประจำตำบล ปีงบประมาณ 2553-2560	29 แห่ง
2.3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	23 แห่ง
2.3.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	30 แห่ง
3. กลุ่มโรงเรียน (รวมกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาส)	9 กลุ่ม

### วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 เป็นองค์กรชั้นนำในการบริหาร  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มาตรฐาน บริการเป็นเลิศ สู่ประชาคมอาเซียน

### พันธกิจ

1. จัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนได้รับการเรียนรู้อย่างทั่วถึง ผู้เรียนมีคุณภาพ  
มาตรฐาน เน้นการศึกษาสู่อาชีพและมีศักยภาพในการแข่งขันในประชาคมอาเซียน
2. จัดระบบการบริหารจัดการให้ทันสมัยตามหลักธรรมาภิบาล
3. จัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
4. พัฒนาบุคลากรให้เกิดความตระหนัก จิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี

### เป้าประสงค์หลัก

ผู้เรียนมีคุณภาพ รักและภูมิใจในความเป็นไทย ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

### กลยุทธ์

จากวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าประสงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 จึงกำหนดกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จำนวน 4 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ 2 การเพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียน ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

**จุดเน้นการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1**

กำหนดจุดเน้นการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

#### 1. จุดเน้นด้านผู้เรียน

##### 1.1 นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญสู่มาตรฐานสากล ดังต่อไปนี้

1.1.1 นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา มีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญาที่สมดุล เหมาะสมกับวัยและเรียนรู้อย่างมีความสุข

1.1.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) กลุ่มสาระหลักเพิ่มขึ้นเฉลี่ย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 3

1.1.3 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีความสามารถด้านภาษา อ่านออก เขียนได้ ด้านคำนวณ และด้านการใช้เหตุผลที่เหมาะสม

1.1.4 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้รับการส่งเสริมให้มีแรงจูงใจสู่อาชีพ ด้วยการแนะแนวทั้งโดยครูและผู้ประกอบอาชีพต่างๆ (ผู้ประกอบการ ศิษย์เก่า สถานประกอบการ) และได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพสุจริต ในอนาคต

1.1.5 นักเรียนมีทักษะชีวิต ทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์อย่างน้อย 2 ภาษา ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้เหมาะสมตามช่วงวัย

1.2 นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย ห่างไกลยาเสพติด มีคุณลักษณะ และทักษะทางสังคมที่เหมาะสม



- 1.2.1 นักเรียนระดับประถมศึกษา ใฝ่เรียนรู้ ใฝ่ดี และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้
- 1.3 นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาเต็มศักยภาพ เป็นรายบุคคลด้วยรูปแบบที่หลากหลาย
- 1.3.1 เด็กพิการ ได้รับการพัฒนาศักยภาพเป็นรายบุคคล ด้วยรูปแบบที่หลากหลายตามหลักวิชา
- 1.3.2 เด็กด้อยโอกาสและเด็กในพื้นที่พิเศษ ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรและอัตลักษณ์แห่งตน
- 1.3.3 นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ได้รับการส่งเสริมให้มีความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีพื้นฐานทางวิศวกรรมศาสตร์คณิตศาสตร์ ภาษา กีฬา ดนตรีและศิลปะ
2. จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2.1 ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะในการสื่อสารมีสมรรถนะในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.1.1 ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน การสอนคิดแบบต่าง ๆ และ การวัดประเมินผลให้สามารถพัฒนาและประเมินผลนักเรียนให้มีคุณภาพตามศักยภาพเป็นรายบุคคล
- 2.1.2 ครูสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศและการสื่อสารอย่างเหมาะสม
- 2.1.3 ครูได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูทั้งใน โรงเรียน ระหว่าง โรงเรียน หรือภาคส่วนอื่น ๆ ตามความพร้อมของโรงเรียน
- 2.1.4 ครูสร้างเครือข่ายการเรียนรู้การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและทุกภาคส่วนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้
- 2.1.5 ครูจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเป็นประชาคมอาเซียน
- 2.1.6 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีจิตวิญญาณของความเป็นครู การเป็นครูมืออาชีพ และยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ
- 2.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานทุกด้านให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
- 2.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการทำงาน
- 2.4 องค์กรคณะบุคคลและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องวางแผนและสรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนและสังคม

### 3. จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

3.1 สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บริหารจัดการโดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

3.1.1 โรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอกและที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศได้รับการแก้ไข ช่วยเหลือ นิเทศ ติดตาม และประเมินผล โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนและเป็นผู้ประสานงานหลักให้โรงเรียนทำแผนพัฒนาเป็นรายโรงเรียนร่วมกับผู้ปกครองชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ โดยใช้มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาระบบช่วยเหลือ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

3.1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เชิดชูเกียรติโรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น อัตราการออกกลางคันลดลง มีพฤติกรรมเสี่ยงลดลงอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

3.2 สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3.2.1 สถานศึกษา ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3.2.2 สถานศึกษา ส่งเสริมการระดมทรัพยากรในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จากการศึกษาผู้วิจัยสรุปสภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1 ได้ว่าเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในกลุ่มเป้าหมายใน 2 ระดับ กล่าวคือ ระดับก่อนประถมศึกษา และระดับประถมศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้มีการแบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ออกเป็น 7 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ และกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน ตลอดจนยังมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลัก กลยุทธ์ และจุดเน้น เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการศึกษาให้เป็นไปตามคาดหวัง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

### ภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

สำหรับความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้ Likert (1961, p. 135) ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของแต่ละบุคคลเพื่อควบคุมกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายซึ่งมีอิทธิพลต่อผู้ตาม พฤติกรรมของผู้นำเป็นพฤติกรรมใด ๆ ที่ผู้กระทำปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับหรือกล่าวโดยกว้าง ๆ ก็คือ พฤติกรรมที่ผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ ปรารถนาที่จะแสดงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลขณะที่เข้าร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม โดยมีเป้าหมายเดียวกันในทำนองเดียวกันกับ

Likert (1970, pp. 14-24) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเกี่ยวข้องกับ ความคาดหวัง ค่านิยม และความสามารถในการพบปะติดต่อเจรจาของบุคคลจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับด้วย ดังนั้น เพื่อที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของผู้นำจะต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าสนับสนุนในความสามารถของพวกเขา

Tead (1970, p. 77) ภาวะผู้นำเป็นการกระทำที่อิทธิพลจิตใจให้ผู้อื่นร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือเป็นศิลปะแห่งการกระทำของบุคคล เพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการและทำให้ผู้อื่นชื่นชอบ

Hersey and Blanchard (1972 อ้างถึงใน ศศิวิมล สุขทนารักษ์, 2554, หน้า 12) ได้ให้คำจำกัดความของผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อกิจของบุคคลหรือของกลุ่ม เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดขึ้นไว้ในสถานการณ์หนึ่ง

Stogdill (1974, p. 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลต่อกลุ่มในองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

Bass (1985 อ้างถึงใน ปทุมพร ศรีอิสาน, 2549, หน้า 8-9) ได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำตามที่ผู้ให้ไว้ และได้จำแนกความหมายของภาวะผู้นำออกเป็น 11 กลุ่ม คือ

1. ภาวะผู้นำในฐานะที่เน้นกระบวนการของกลุ่ม (Group process) ภาวะผู้นำเป็นผลของการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มและกิจกรรมของกลุ่ม
2. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ (Traits) ที่ช่วยให้สามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ
3. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมตาม (Compliance) ภาวะผู้นำที่จะทำให้สมาชิกกลุ่มทำตามที่ผู้นำต้องการ

4. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพลเป็นการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้นำเป็นไปตามความสมัครใจมิใช่การขู่ขู่บังคับ
  5. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการควบคุม สั่งการกิจกรรมของกลุ่ม
  6. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการจูงใจ (Persuasion) ภาวะผู้นำเป็นศิลปะในการเกลี้ยกล่อม จูงใจ หรือคลอใจ สมาชิกของกลุ่มให้ความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นการจูงใจให้บุคคลอื่นทำตามมิใช่การบังคับขู่ขู่หรือใช้อำนาจ
  7. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความสัมพันธ์ของอำนาจ (Power relation) ภาวะผู้นำเป็นความแตกต่างระหว่างอำนาจของผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำยอมใช้อำนาจทางหนึ่งทางใดให้ผู้ตามปฏิบัติตาม
  8. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมายตามแนวคิดนี้ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือที่สำคัญและจำเป็นเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม
  9. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ ภาวะผู้นำเป็นผลของการกระทำของกลุ่มซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามและปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ตามด้วยกัน
  10. ภาวะผู้นำที่เป็นความแตกต่างของบทบาทของผู้นำ บทบาทของภาวะผู้นำเป็นการประสานสัมพันธ์บทบาทต่าง ๆ ในกลุ่ม และควบคุมชี้แจงกิจกรรมของกลุ่ม เพื่อการบรรลุเป้าหมาย
  11. ภาวะผู้นำในฐานะที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้นำทำหน้าที่กำหนดขอบข่ายและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กำหนดช่องทางและเครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร ตลอดจนกระบวนการของการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลภาวะผู้นำเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม
- Robbin (1991 อ้างถึงใน ศศิวิมล สุขทนารักษ์, 2554, หน้า 13) ได้กล่าวภาวะผู้นำว่า หมายถึง ความสามารถที่จะใช้อิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย
- กาญจน์ เรืองมนตรี (2549, หน้า 2) นิยามความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ผู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่ผลสำเร็จที่ดีผลจากความสำเร็จที่เกิดขึ้นนี้จะเป็นที่ชีวิตผลของ “ภาวะผู้นำ”
- ปทุมพร ศรีอิสาน (2549, หน้า 31) ได้สรุปความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันหรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดหมายร่วมกัน หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกิจการ

สุภะ อรัญญาภิบาล (2550, หน้า 17) สรุปค่านิยมของภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น ให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์การ หรือเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

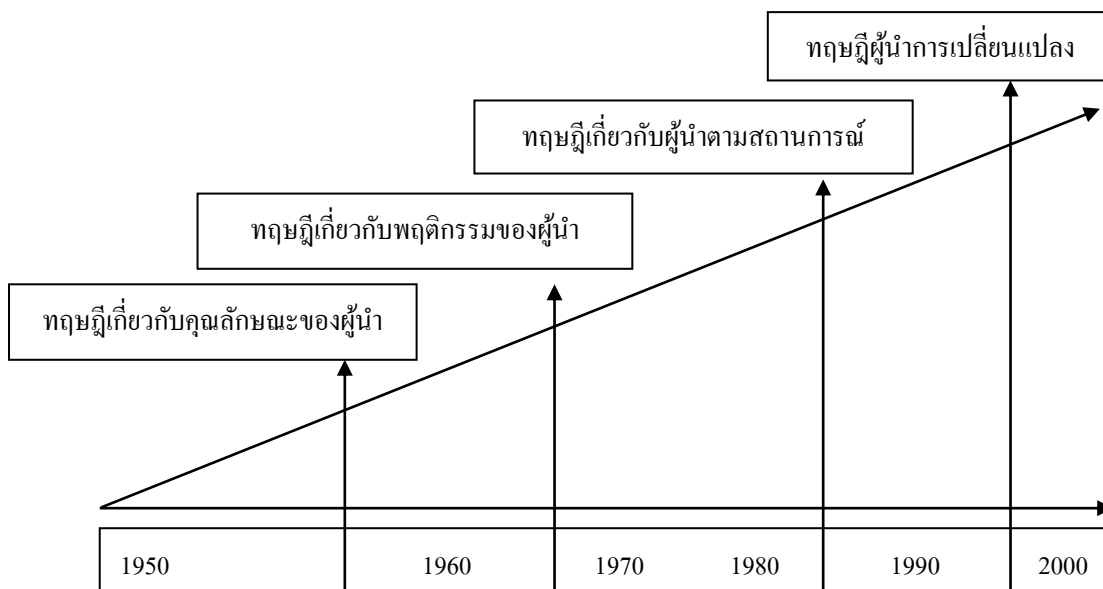
ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในลักษณะการจูงใจ ใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาในการกำหนดเป้าหมายการทำงานการติดต่อสื่อสาร การปกครองบังคับบัญชา การควบคุมดูแลการตัดสินใจ และสร้างสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้ เพื่อให้ความสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

นฤมล มีเพียร (2556, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง การสร้างสรรค์หรือปลูกฝังศรัทธา ความกลมเกลียว ความร่วมมือร่วมใจ ให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามทิศทางที่ผู้บริหารต้องการ อันเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การนั่นเอง

จากการศึกษาผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดีมีกระบวนการทำงานที่รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย จูงใจให้บุคลากรทำงาน และรู้จักวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐานกระตุ้นให้ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานกล้าเสี่ยงที่จะตัดสินใจ เปลี่ยนแปลงพัฒนางาน และติดตามข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อยู่สม่ำเสมอ

#### วิวัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ แบบภาวะผู้นำมีหลายแบบต่างกันตามแนวคิดของทฤษฎีแต่ละยุค การศึกษาภาวะผู้นำมีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับ ในระยะแรกให้ความสำคัญกับการศึกษาคุณลักษณะผู้นำ ระยะต่อมาสนใจพฤติกรรมผู้นำและผู้นำตามสถานการณ์ ในปัจจุบันจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นักทฤษฎีต่างมุ่งความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงเพิ่มมากขึ้น ดังภาพแสดงวิวัฒนาการทางการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ



ภาพที่ 3 วิวัฒนาการทางการศึกษาภาวะผู้นำ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2546, หน้า 23)

ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554, หน้า 23-26) วิวัฒนาการในการศึกษาภาวะผู้นำระยะต่าง ๆ ของนักทฤษฎีตามลำดับ ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait theory) ทฤษฎีเป็นแนวคิดที่เก่าแก่ที่สุด ในยุคเริ่มแรกก่อนคริสตกาล โดยมีต้นกำเนิดมาจากทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (Great man theory) ซึ่งทำการศึกษาลักษณะและคุณสมบัติของผู้ผู้นำ ทฤษฎีนี้เชื่อว่าเหตุที่บุคคลหนึ่งเป็นผู้นำได้นั้น เนื่องจากเขาเกิดมาเพื่อที่จะเป็นผู้นำ โดยเชื่อว่า “ผู้นำเป็นมาแต่กำเนิดไม่สามารถสร้างได้” ผู้ที่เป็นผู้นำจะมีความแตกต่างจากผู้ตามความเชื่อเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ผู้นำได้ลดน้อยลงหลังจากที่ Stogdill ได้นำผลการศึกษาวิจัยก่อนปี ค.ศ. 1940 เปรียบเทียบกับผลการวิจัยช่วงปี ค.ศ. 1940-1970 พบว่า ผลการวิจัยดังกล่าวไม่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำเสมอไปเช่นเดียวกับ Vroom ได้กล่าวถึงการศึกษาค้นหาคุณลักษณะความเป็นผู้นำไม่ประสบความสำเร็จ เพราะไม่อาจชี้ให้เห็นได้ว่าคุณลักษณะใด ๆ ที่ทำให้เกิดความแตกต่างกันระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจนแน่นอน และ Reddin ได้สนับสนุนแนวคิดดังกล่าว โดยสรุปว่า การศึกษาภาวะผู้นำแนวนี้มีจุดอ่อนที่ไม่สามารถหาคุณลักษณะที่ดีที่สุดจะนำไปใช้ให้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ได้ นักทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่ วรูม (Vroom) เรดดิน (Reddin) และสต็อกคิลล์ (Stogdill)

2. ทฤษฎีพฤติกรรมของผู้ผู้นำ (Behavioral styles theory) เนื่องจากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะไม่ได้รับการยอมรับเท่าที่ควร จึงเกิดแนวคิดที่มุ่งอธิบายหรือทำนายพฤติกรรมของผู้ผู้นำหรือลักษณะการนำมากกว่าพิจารณาว่าใครเป็นผู้นำ ภายใต้สมมติฐานว่าพฤติกรรมต่าง ๆ ของ

ผู้นำเป็นสิ่งที่เรียนรู้กันได้ คนที่ได้รับการฝึกฝนให้มีพฤติกรรมของความเป็นผู้นำที่เหมาะสมสามารถเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ดังนั้นการศึกษาวิจัยตามแนวความเชื่อของกลุ่มทฤษฎีนี้จึงมุ่งที่การวิเคราะห์หรืออธิบายการวิเคราะห์หรืออธิบายพฤติกรรมของผู้นำที่พึงกระทำในการบริหารงานเป็นหลัก และการศึกษาที่เป็นที่รู้จักกันแพร่หลาย ได้แก่ การศึกษาที่ Michigan State University โดยการศึกษาของ Katz, McCorby, and Mors (1979, อ้างถึงใน สิริอร วิชาวุธ, 2541, หน้า 44-46) การศึกษาที่ Ohio State University คือ รูปแบบพฤติกรรมผู้นำแบบทฤษฎีสองมิติ (Two dimension theory) โดยนักวิจัยได้ศึกษาความมีประสิทธิภาพของพฤติกรรมของความเป็นผู้นำใน 2 มิติ คือ มิติมิติสัมพันธ์ (Consideration structuredimension) กับมิติสัมพันธ์ (Initiating structure dimension) ผลการวิจัย พบว่า อัตราจากออกจากงานจะต่ำสุดและความพอใจของพนักงานจะสูงสุดภายใต้ผู้นำที่มีพฤติกรรมตามมิติสัมพันธ์ (มุ่งคน) ในทางตรงกันข้ามผู้นำที่มีพฤติกรรมตามมิติสัมพันธ์ (มุ่งงาน) พนักงานจะมีการร้องทุกข์และออกจากงานมาก ทฤษฎีการบริหาร 4 ระบบ (Four system of leadership theory) โดย Likert (1961, p. 266) ได้เสนอระบบและพฤติกรรมกรรมการบริหารที่มีประสิทธิภาพ จากการศึกษาพบความเป็นผู้นำที่อาจจะแสดงไว้บนแนวต่อเนื่องตั้งแต่ระบบที่ 1 ไปจนถึงระบบที่ 4 หรือจากระบบเผด็จการ ไปจนถึงระบบการเข้าไปมีส่วนร่วม ได้แก่ ระบบเผด็จการ (Exploitative authoritative) ระบบเผด็จการแบบมีศิลป์ (Benevolent authoritative) ระบบปรึกษาหารือ (Consultative) และระบบให้เข้ามามีส่วนร่วม (Participative group) ทฤษฎีตาข่ายบริหาร (Managerial grid) โดย Blake and Mouton ได้พัฒนาการศึกษาเป็นตารางการบริหาร (The managerial grid) สืบเนื่องมาจากผลการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก โดยเสนอว่ารูปแบบพฤติกรรมผู้นำสามารถทำเป็นตาข่ายเชื่อมโยงสองมิติ (Two dimension grid) ได้ คือ มิติที่ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อคน (Concern for people) กับมิติที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงาน (Concern for production) โดยจำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 5 แบบ คือ 1) Impoverish คือ ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนมากแต่ให้ความสำคัญกับงานและคนน้อย 2) Country club คือ ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนมากแต่ให้ความสำคัญกับงานน้อย 3) Task คือ ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนน้อย 4) Middle of the road คือ ผู้นำที่ให้ความสำคัญทั้งงานและคน และ 5) Team คือ ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานและคนมาก

3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Contingency leadership style) (สิริอร วิชาวุธ, 2541, หน้า 26) นักทฤษฎีเริ่มมีการศึกษาแบบผู้นำตามสถานการณ์จากสถานการณ์หนึ่งสู่สถานการณ์หนึ่ง หลักการของทฤษฎีนี้ คือ การกำหนดสถานการณ์ขึ้นเพื่อให้ผู้นำได้ปฏิบัติ โดยเชื่อว่าการเป็นผู้นำได้นั้น ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมในขณะนั้น ผู้นำต้องมีวิธีการที่ยืดหยุ่นไปตามสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ทฤษฎีตามสถานการณ์ที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นพื้นฐานให้ผู้นำได้ปฏิบัติ ได้แก่

1) โมเดลตามสถานการณ์ของ Fiedler (Fiedler's leadership contingency model) Fiedler ได้สร้างแบบจำลองเป็นผู้นำตามสถานการณ์ที่ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยสถานการณ์ 3 อย่างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผู้นำ คือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา (Leader member relation) 2) โครงสร้างของงาน (Task structure) 3) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ (Position power) 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard ให้ทัศนะว่า รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมนั้นจะต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับวุฒิภาวะของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วย ผู้นำจะเปลี่ยนแบบ (Style) ของตนไปตามเงื่อนไขหรือสถานการณ์ของความเจริญวัย (Maturity) ของผู้ตาม

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership style) (อำนาจชนะวงศ์, 2555, หน้า 47) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเริ่มต้น ได้รับการพัฒนาจากการวิจัยเชิงบรรยายผู้นำทางการเมือง คือ Burns อธิบายถึงภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และในทางกลับกันผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำเช่นเดียวกัน หลักการของทฤษฎีนี้ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีการแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์กรทุกตำแหน่ง Burns เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะ คือ 1) ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการ และเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน ถือว่าผู้นำและผู้ตามมีความจำเป็นอยู่ในระดับขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม ผู้นำและผู้ตามจะมีปฏิสัมพันธ์ในลักษณะยกระดับความต้องการซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เป็นผู้นำแบบจริยธรรม 3) ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริง เมื่อผู้นำได้ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งผู้นำและผู้ตามสูงขึ้น จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย

จากการศึกษาทั้งหมด ผู้วิจัยสรุปปัจจัยด้านภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหาร เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดขึ้นไว้ในสถานการณ์หนึ่ง ผู้บริหารต้องมีบุคลิกภาพที่ดี มีกระบวนการทำงานที่รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย จูงใจให้บุคลากรทำงานและรู้จักวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน กระตุ้นให้ครูปรับเปลี่ยน วิธีการทำงาน กล้าเสี่ยงที่จะตัดสินใจเปลี่ยนแปลงพัฒนางาน และติดตามข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อยู่สม่ำเสมอ



## เจตคติ

### ความหมายเจตคติ

Thurestone (1966 อ้างถึงใน สุกะ อภิญญาภิบาล, 2550, หน้า 57) มองเจตคติว่าเป็นระดับความมากน้อยของความรู้สึกในด้านบวกหรือลบที่มีต่อสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นอะไรก็ได้ เป็นต้นว่า สิ่งของบุคคล บทความ องค์การ ความคิด ฯลฯ ความรู้สึกเหล่านี้แสดงให้เห็นความแตกต่างว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

Allport (1967 อ้างถึงใน วุฒิไกร เทียงดี, 2549, หน้า 22) ให้นิยามว่า เจตคติ หมายถึงสภาพความพร้อมของจิตซึ่งเกิดขึ้นโดยประสบการณ์ สภาพความพร้อมนี้เป็นแรงพยายามที่จะกำหนดทิศทางต่อบุคคล สิ่งของหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

Rokeach (1970, p. 112) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า เป็นการผสมผสานหรือจัดระเบียบของความเชื่อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ผลรวมของความเชื่อนี้จะเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

Allport (1976 อ้างถึงใน กิตติ อรรถาผล, 2553, หน้า 8) ได้อธิบายความหมายของเจตคติไว้ดังนี้

1. เป็นภาวะของจิตประสาทซึ่งอาจแสดงให้เห็นได้ทางพฤติกรรม เช่น โกรธเกลียด รัก เป็นต้น
2. เป็นความพร้อมที่จะตอบสนอง กล่าวคือ พร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งนั้นตามลักษณะของเจตคติที่เกิดขึ้น
3. เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นระบบเป็นกลุ่มที่จัดระเบียบได้ในตัวเอง คือ เมื่อเกิดเจตคติต่อสิ่งใดแล้วจะเกิดต่อเนื่องกัน
4. เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์โดยที่ประสบการณ์จะมีส่วนช่วยในการสร้างเจตคติ
5. เป็นพลังสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก

ปทุมพร ศรีอิสาน (2549, หน้า 54) ให้ความหมายของเจตคติ หมายถึง ความรู้สึกเชื่อศรัทธาต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดจนเกิดการแสดงพฤติกรรมทั้งทางดีหรือไม่ดี เจตคติไม่เป็นพฤติกรรม แต่เป็นตัวการที่ทำให้เกิดพฤติกรรม ดังนั้น เจตคติจึงเป็นคุณลักษณะที่ซ่อนเร้นอยู่ในบุคคล

พรชัย เนิตเจือ (2549, หน้า 24) ให้ความหมายของเจตคติ หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกมาในรูปของความพึงใจ เห็นด้วย สนับสนุน หรือไม่เห็นด้วย หรือไม่ชอบที่มีต่อบุคคล สิ่งของหรือต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นของบุคคลนั้น ๆ

กนิษฐา มหันกิจการ (2551, หน้า 36) สรุปว่า เจตคติเป็นแนวโน้มที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสนองตอบต่อสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้า ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งคนวัตถุ สิ่งของหรือความคิด เจตคติอาจจะ

เป็นบวกหรือลบ ถ้าบุคคลมีเจตคติทางบวกต่อสิ่งใดก็จะมีพฤติกรรมที่จะเผชิญกับสิ่งนั้น แต่ถ้ามีเจตคติทางลบก็จะหลีกเลี่ยง

กิตติ อัดถาผล (2553, หน้า 9) เจตคติ คือ ความรู้สึก ความคิดเห็น และความเชื่อของบุคคล ซึ่งแสดงออกทางอารมณ์ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งสามารถประเมินค่าออกมาในทางบวกและทางลบ

นฤมล มีเพียร (2556, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของเจตคติ หมายถึง เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ เป็นความรู้สึกภายในที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมลักษณะของเจตคติทางบวก เจตคติทางลบ และเจตคติที่เป็นกลาง เจตคติมีลักษณะมั่นคงและทนทาน แต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมและการเรียนรู้

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของเจตคติ หมายถึง ความคิด ความรู้สึกและแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมทางบวกที่มีผลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง สามารถเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมและการเรียนรู้

#### การเกิดเจตคติและลักษณะเจตคติ

ในทางการศึกษา พบว่า การเกิดเจตคติมักเกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ทางสังคม (Social learning) มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงการเกิดเจตคติไว้หลากหลายคน มีดังนี้

กิตติ อัดถาผล (2553, หน้า 9) กล่าวถึงการเกิดเจตคติว่า

1. เป็นเรื่องของ การเรียนรู้จากการอบรมสั่งสอนตั้งแต่เด็กในลักษณะค่อย ๆ ซึมซับจากพ่อแม่และคนข้างเคียงเกี่ยวกับวัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม
2. เกิดจากประสบการณ์ของบุคคล
3. เกิดจากการถ่ายทอดจากเจตคติของบุคคลในอุดมคติหรือกลุ่มสังคมที่มีอยู่แล้ว เช่น การรังเกียจผิว
4. เกิดจากการสรุปความจากลักษณะที่ปรากฏ เช่น ครอบรูปร่างลักษณะของคน

กิตติ อัดถาผล (2553, หน้า 9-11) เสนอความคิดเห็นว่า เจตคติเกิดขึ้นได้ตามเงื่อนไข

#### 3 ประการ คือ

1. กระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการเพิ่มพูนและบูรณาการของการตอบสนองแนวความคิดต่าง ๆ เช่น เจตคติจากครอบครัว โรงเรียน ครู และการเรียนการสอนอื่น ๆ
2. ประสบการณ์ส่วนตัวขึ้นอยู่กับความแตกต่างของบุคคล ซึ่งมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันไป นอกจากประสบการณ์ของคนจะสะสมขึ้นเรื่อย ๆ แล้ว ยังทำให้มีรูปแบบเป็นของตัวเอง ดังนั้น เจตคติบางอย่างจึงเป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละบุคคลแล้ว แต่พัฒนาการและความเจริญเติบโตของคน ๆ นั้น

3. การเลียนแบบการถ่ายทอดเจตคติของคนบางคนได้มาจากการเรียนแบบเจตคติของคนอื่นที่ตนพอใจ เช่น พ่อ แม่ ครู พี่น้อง และคนอื่น ๆ

4. อิทธิพลของกลุ่มสังคม คนย่อมมีเจตคติคล้ายคลึงตามกลุ่มสังคมที่ตนเองอาศัยอยู่ตามสภาพแวดล้อม เช่น เจตคติต่อศาสนาสถาบันต่าง ๆ และกล่าวว่า การเกิดเจตคติขึ้นอยู่กับสาเหตุ 2 ประการ คือ

4.1 ประสบการณ์ที่บุคคลมีกับสิ่งของ บุคคล หมู่คณะ เรื่องราวต่าง ๆ หรือสถานการณ์ เจตคติจึงเกิดขึ้นในตัวบุคคลจากการได้พบเห็นคุ้นเคย ซึ่งถือได้ว่าเป็นประสบการณ์โดยตรงและจากการได้ยิน ได้ฟัง ได้เห็นรูปภาพ หรือได้อ่านข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องนั้น แต่ไม่ได้พบเห็น ไม่ได้ทดลองกับของจริงด้วยตนเอง ซึ่งถือได้ว่าเป็นประสบการณ์โดยอ้อม ดังนั้น บุคคลจะไม่มีเจตคติต่อสิ่งที่เขาไม่มีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมเลย

4.2 ระบบค่านิยมและการตัดสินใจค่านิยม เนื่องจากชนแต่ละกลุ่มมีค่านิยมและการตัดสินใจค่านิยมไม่เหมือนกัน ดังนั้น ชนกลุ่มแต่ละกลุ่มจึงอาจจะมีเจตคติต่อสิ่งเดียวกันแตกต่างกันได้ การที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดจะมีเจตคติที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งหนึ่ง จะมีความรู้ว่สิ่งนั้น ถูกหรือผิดย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรม ค่านิยม หรือ มาตรฐานของกลุ่มที่บุคคลนั้นใช้ชีวิตร่วมกันอยู่ เพราะเมื่อบุคคลแต่ละคนอยู่ในสังคมย่อมได้เห็นตัวอย่างการกระทำต่าง ๆ จากสังคม เช่น สิ่งที่อบรมสั่งสอน การถ่ายทอดกันทางวัฒนธรรม วัฒนธรรมของสังคมนั้น ๆ นอกจากจะเป็นแนวปฏิบัติให้แก่สังคมนั้น ๆ แล้ว ยังมีระบบการให้รางวัลและการลงโทษอยู่ด้วย สรุปว่า การเกิดเจตคติขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่บุคคลมีต่อสิ่งของ หรือสถานการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งค่านิยมในการตัดสินใจของแต่ละบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่งด้วย

Shaw and Wright (1967, pp. 13-14) ได้กล่าวเกี่ยวกับลักษณะของเจตคติพอสรุปได้ดังนี้

1. เจตคติเป็นผลมาจากการที่บุคคลประเมินผลจากสิ่งเร้า แล้วแปรเปลี่ยนมาเป็นความรู้สึกภายในที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรม
2. เจตคติของบุคคลจะแปรค่าได้ทั้งด้านคุณภาพและความเข้ม ซึ่งมีทั้งทางบวกและทางลบ
3. เจตคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้มากกว่าจะมาตั้งแต่เกิดหรือเป็นผลมาจากโครงสร้างภายในตัวบุคคลหรือวุฒิภาวะ
4. เจตคติขึ้นอยู่กับสิ่งเร้าเฉพาะอย่างทางสังคม
5. เจตคติที่บุคคลมีต่อสิ่งเร้าที่เป็นกลุ่มเดียวกันจะมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน
6. เจตคติเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นแล้วเปลี่ยนแปลงได้

กิตติ อรรถาผล (2553, หน้า 10-13) ได้แบ่งลักษณะของเจตคติออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. เจตคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้หรือเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด
2. เจตคติเป็นสภาพทางจิตที่มีอิทธิพลต่อการคิดและการกระทำของบุคคล เป็นอันมาก เพราะเป็นส่วนที่กำหนดแนวทางไว้ว่าถ้าบุคคลประสบสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้ว บุคคลนั้นจะมีทำที่ต่อสิ่งนั้นในลักษณะอันจำกัด
3. เจตคติเป็นสภาพทางจิตที่มีแนวโน้มค่อนข้างถาวร ทั้งนี้เป็นเพราะแต่ละบุคคลได้สะสมประสบการณ์การรับรู้และผ่านการเรียนรู้มามากมาย แต่อย่างไรก็ตาม เจตคติอาจมีการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมและการเรียนรู้ นั้น ๆ

พรชัย เนิตเจือ (2549, หน้า 25) สรุปได้ว่า ลักษณะเจตคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ เป็นความรู้สึกภายในที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม ลักษณะของเจตคติทางบวก เจตคติทางลบ และเจตคติที่เป็นกลาง เจตคติมีลักษณะมั่นคงและทนทาน แต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมและการเรียนรู้

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปการเกิดเจตคติว่า เจตคติเกิดจากประสบการณ์และสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคล โดยผ่านการอบรมเลี้ยงดู การเรียนรู้ทางขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ในสังคมและสิ่งแวดล้อมภายนอกของบุคคล ย่อมส่งผลทำให้เกิดเจตคติที่ต่างกัน ถึงแม้จะมีประสบการณ์ที่เหมือนกันและลักษณะเจตคติเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ในการเรียนรู้ การดำเนินชีวิตของมนุษย์ที่มีผลกระทบต่อจิตใจ ทำให้เกิดความรู้สึกต่อสิ่งนั้น ๆ ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงแนวคิดได้ตามประสบการณ์ที่บุคคลได้รับ

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปลักษณะของเจตคติ คือ เจตคติสามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้า มีลักษณะที่ซับซ้อนซึ่งเกี่ยวข้องกับอารมณ์และความรู้สึก เจตคติสามารถประเมินอารมณ์และความรู้สึกของบุคคลได้ทั้งลักษณะทางบวกและทางลบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับความเข้มและเจตคติมีทั้งพฤติกรรมภายใน ซึ่งเป็นสภาวะทางจิตใจ หากไม่ได้แสดงออกก็ไม่สามารถรู้ได้ว่าบุคคลนั้นมีเจตคติอย่างไร และพฤติกรรมภายนอกจะแสดงออกก็ต่อเมื่อถูกการกระตุ้น โดยสิ่งเร้า และการกระตุ้นยังมีสาเหตุอื่น ๆ ร่วมอยู่ด้วย

องค์ประกอบของเจตคติ

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของเจตคติไว้หลากหลาย ได้แก่

เจตคติเป็นสภาพความพร้อมของความคิด ความรู้สึก และแนวโน้ม พฤติกรรมของบุคคล อันเป็นผลมาจากประสบการณ์สภาวะนี้เป็นแรงที่จะกำหนดทิศทางของพฤติกรรมของบุคคลต่อเหตุการณ์สิ่งของหรือบุคคลที่เกี่ยวข้ององค์ประกอบของเจตคติ เจตคติของบุคคลประกอบด้วย

3 องค์ประกอบสำคัญ ซึ่ง Feldman (1994 อ้างถึงใน พรชัย เจิดเจือ, 2549, หน้า 78) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของเจตคติไว้เป็นรูปแบบ ABC (ABC model) ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective component) เป็นความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ พอใจ ไม่พอใจที่บุคคลมีต่อบุคคล สิ่งของหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่รับรู้
2. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral component) เป็นการเตรียมพร้อมของบุคคล ที่จะแสดงหรือไม่แสดงพฤติกรรมต่อบุคคล สิ่งของหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่รับรู้
3. องค์ประกอบด้านความคิด (Cognitive component) เป็นความรู้หรือความคิดของ บุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่รับรู้ ว่าเป็นสิ่งที่ดี ไม่ดี ถูกต้อง ไม่ถูกต้อง เหมาะสม ไม่เหมาะสม ให้คุณให้โทษองค์ประกอบทั้ง 3 นี้ จะมีความสัมพันธ์สอดคล้องกัน หากองค์ประกอบด้านใดด้านหนึ่งเปลี่ยนแปลงไปเจตคติของบุคคลนั้นก็เปลี่ยนแปลงไปด้วย

กิตติ อัดถาผล (2553, หน้า 11) กล่าวถึงองค์ประกอบพื้นฐานของเจตคติไว้ 3 ส่วน ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความรู้ (Cognitive component) ได้แก่ ความรู้และความคิดที่บุคคล มีต่อสิ่งเร้า ซึ่งอาจเป็นบุคคล กลุ่มหรือสถานะใด ๆ ความรู้และความคิดดังกล่าวจะเป็นส่วนกำหนด ลักษณะและทิศทางของเจตคติของบุคคล กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีความรู้ต่อสิ่งเร้าได้ครบถ้วนแล้ว บุคคลจะมีเจตคติต่อสิ่งเร้าไปในทางบวกหรือลบชัดเจนขึ้น

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective component) ได้แก่ อารมณ์หรือความรู้สึก ของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า อารมณ์หรือความรู้สึกดังกล่าวจะเป็นส่วนกำหนดลักษณะและทิศทางของ เจตคติของบุคคล กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีอารมณ์หรือความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งใดบุคคล ก็จะมีเจตคติทางบวก ต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าบุคคลมีอารมณ์หรือความรู้สึกไม่ดีต่อสิ่งใด บุคคลก็จะมีเจตคติในทางลบ

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior component) คือ พฤติกรรมของบุคคล ที่แสดงออกต่อสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่ง พฤติกรรมดังกล่าวจะเป็นสิ่งที่บอกลักษณะและทิศทาง ของเจตคติของบุคคล กล่าวคือ ถ้าพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกต่อสิ่งเร้านั้นชัดเจนแน่นอน เจตคติ ก็ย่อมมีลักษณะเป็นบวกหรือเป็นลบชัดเจนแน่นอน

Shaver (1977, pp. 168-170) กล่าวว่า เจตคติ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. องค์ประกอบด้านความรู้ (Cognitive component) หมายถึง การรับรู้ของบุคคล ที่เกี่ยวกับวัตถุหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งเหล่านั้นด้วย
2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective component) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ สิ่งเร้าที่ได้รับรู้อาจเป็นไปในทางดีและไม่ดี ถ้าบุคคลมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อสิ่งใดบุคคลนั้นก็ จะไม่ชอบสิ่งนั้น ถ้าบุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งใดก็จะชอบสิ่งนั้น

3. องค์ประกอบทางด้านแนวโน้มที่จะกระทำ (Behavioral component) หมายถึง ความโน้มเอียงของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกรับ หรือไม่ยอมรับ ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ

Zimbaedo (1979 อ้างถึงใน ภัทธีรา รอดสการ, 2548, หน้า 15) กล่าวว่า เจตคติ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อ (Beliefs) หรือความเข้าใจที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ในลักษณะที่สิ่งนั้นเป็นหรือควรเป็น
2. ความรู้สึก (Affection) หรืออารมณ์ที่สัมพันธ์กับความคิด ความเชื่อ วัตถุประสงค์จาก ปฏิกริยาทางร่างกายหรือแนวโน้ม และแบบแผนในการตอบสนอง
3. พฤติกรรม (Action intention) เป็นการกระทำที่สังเกตได้ ซึ่งเป็นผลต่อเนื่องจาก ความคิดและความรู้สึก

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบของเจตคติไว้ว่า เจตคติจะประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความคิด ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านพฤติกรรม ซึ่งการที่บุคคลจะมีเจตคติต่อ สิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้น ย่อมมีองค์ประกอบทั้งสามองค์ประกอบนี้อยู่เสมอ แต่จะมีปริมาณมากน้อย แตกต่างกันไป และโดยปรกติบุคคลมักจะแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับเจตคติอยู่เสมอ แต่ก็ไม่เสมอไปทุกกรณีบางครั้งเรามีเจตคติอย่างหนึ่ง แต่ก็ไม่ได้แสดงออกถึงพฤติกรรมตามเจตคติ ที่มีอยู่

การสร้างเครื่องมือวัดเจตคติ

การสร้างเครื่องมือวัดเจตคติ โดยอาศัยความหมายทางภาษานั้นแพร่หลายและเป็นมาตรฐาน สามารถทำได้หลายวิธี (ภัทธีรา รอดสการ, 2548, หน้า 18-19)

1. วิธีของ Thurstone (1971, p. 128) ได้ใช้วัดเจตคติของบุคคลโดยอาศัยกฎแห่ง การเปรียบเทียบเพื่อตัดสินใจ (Law of comparative judgement) คือ ให้ผู้ตอบตัดสินข้อความ ที่แสดงถึงเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าเห็นด้วย (Accepted) ไม่เห็นด้วย (Rejected) ในข้อความเหล่านั้น มากน้อยเพียงใด โดยให้กลุ่มผู้ตัดสินใจพิจารณาว่าข้อความที่เสนอมานั้นควรอยู่ตรงไหน เมื่อแบ่ง ความคิดเห็นทั้งหมดตั้งแต่เห็นด้วยมากที่สุด ไปจนถึงไม่เห็นด้วยมากที่สุดออกเป็น 11 กลุ่ม เท่า ๆ กัน เมื่อกลุ่มผู้ตัดสินพิจารณาตัดสินหมดทุกข้อความแล้วก็นำแต่ละค่ามาหาค่าสเกล (Scale value) นั่นคือ หาตำแหน่งมัธยฐานของแต่ละสเกลสำหรับวัดเจตคติต่อไป

2. วิธีของ Likert (1970, pp. 150-151) เป็นวิธีการวัดเจตคติ โดยการนำเอาข้อความ ที่จะใช้วัดเจตคติไปให้ผู้ตอบลงความเห็นว่ามีความรู้สึกต่อข้อความเหล่านั้นอย่างไรบ้าง เห็นด้วย อย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจไม่เห็นด้วย หรือเห็นด้วยอย่างยิ่ง แล้วมีการกำหนดคะแนนให้อาจเป็น 5,

4, 3, 2, หรือ 1 ตามลำดับ หากเป็นข้อความในทางบวก (Positive statement) และอาจเป็น 1, 2, 3, 4, หรือ 5 ตามลำดับ หากเป็นข้อความในทางลบ (Negative statement) จากนั้นนำข้อความทั้งหมดไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Item analysis) โดยเลือกข้อความที่สามารถจำแนกกลุ่มที่มีเจตคติที่ไม่ดีได้เพื่อนำไปใช้วัดเจตคติต่อไป

## 2.1 มาตรฐานวัดเจตคติตามวิธีของ Likert

มาตรฐานวัดเจตคติตามวิธีของ Likert กำหนดช่วงความรู้สึกรู้สึกของคนเป็น 5 ช่วง หรือ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่งเห็นด้วยเฉย ๆ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ข้อความที่บรรจุในมาตราวัด ประกอบด้วย ข้อความที่แสดงความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดทั้งในทางที่ดี (ทางบวก) และในทางที่ไม่ดี (ทางลบ) และมีจำนวนพอ ๆ กัน ข้อความเหล่านี้ก็อาจมีประมาณ 18-20 ข้อความ การกำหนดน้ำหนักคะแนนการตอบแต่ละตัวเลือก กระทำภายหลังจากที่ได้รวบรวมข้อมูลมาแล้ว โดยกำหนดตามวิธี Arbitrary weighting method ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้มากที่สุดการสร้างมาตราวัดเจตคติตามวิธีของ Likert มีขั้นตอน ดังนี้

2.1.1 ตั้งจุดมุ่งหมายของการศึกษาว่าต้องการศึกษาเจตคติของใครที่มีต่อสิ่งใด

2.1.2 ให้ความหมายของเจตคติต่อสิ่งที่จะศึกษานั้นให้แจ่มชัด เพื่อให้ทราบว่าสิ่งที่เป็น Psychological object นั้นประกอบด้วย คุณลักษณะใดบ้าง

2.1.3 สร้างข้อความให้ครอบคลุมคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของสิ่งที่จะศึกษาให้ครบถ้วนทุกแง่มุม และต้องมีข้อความที่เป็นไปในทางบวกและทางลบมากพอต่อการที่เมื่อนำไปวิเคราะห์แล้วเหลือจำนวนข้อความที่ต้องการ

2.1.4 ตรวจสอบข้อความที่สร้างขึ้น ซึ่งทำได้โดยผู้สร้างข้อความเองและนำไปให้ผู้มีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ ตรวจสอบ โดยพิจารณาในเรื่องของความครบถ้วนของคุณลักษณะของสิ่งที่ศึกษา และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ ตลอดจนลักษณะการตอบกับข้อความที่สร้างว่าสอดคล้องกันหรือไม่เพียงใด เช่น พิจารณาว่าควรจะให้ตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่งเห็นด้วยเฉย ๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” หรือ “ชอบมากที่สุด ชอบมาก ปานกลาง ชอบน้อย ชอบน้อยที่สุด” เป็นต้น

2.1.5 ทำการทดลองขั้นต้นก่อนที่จะนำไปใช้จริง โดยการนำข้อความที่ได้ตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวนหนึ่ง เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของข้อความและภาษาที่ใช้อีกครั้งหนึ่ง และเพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความเที่ยงตรง ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของมาตราวัดเจตคติทั้งหมดด้วย

2.1.6 กำหนดการให้คะแนนการตอบของแต่ละตัวเลือก โดยทั่วไปที่นิยมใช้คือ กำหนดคะแนนเป็น 5 4 3 2 1 (หรือ 4 3 2 1 0) สำหรับข้อความทางบวกและ 1 2 3 4 5 (หรือ 0 1 2 3

4) สำหรับข้อความทางลบ ซึ่งการกำหนดแบบนี้เรียกว่า Arbitrary weighting method ซึ่งเป็นวิธีที่สะดวกมากในทางปฏิบัติ

3. วิธีของ Osgood (Osgood, George & Tannenbaum, 1957, p. 189) วิธีวัดเจตคติโดยใช้ความหมายทางภาษา ซึ่งใช้วิธีนี้เพื่อวัดความหมายของมโนทัศน์ (Concept) ในรูปความหมายของคุณศัพท์ (Adjectives) โดยให้บุคคลทำเครื่องหมายแสดงความคิดเห็นลงไปบนสเกล ซึ่งอยู่ในระหว่างคำคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงข้ามกับคู่หนึ่ง ๆ เช่น ดี-ไม่ดีชอบ-ไม่ชอบ ฯลฯ ผู้ตอบจะต้องพิจารณาว่ามโนทัศน์ที่ตนเห็น มีความหมายสอดคล้องกับคุณศัพท์ในแต่ละสเกลอย่างไร มากน้อยแค่ไหน แล้วกรอกความเห็นลงไปบนสเกล

กิตติ อรรถาผล (2553, หน้า 16) เสนอการสร้างเครื่องมือวัดเจตคตินั้นมีหลายวิธี เช่น วิธีของ Thurstone วิธีของ Likert และวิธีของ Osgood ซึ่งแต่ละวิธีใช้การวัดเจตคติโดยให้แสดงความคิดเห็นว่า มีความรู้สึกต่อข้อความเหล่านั้นอย่างไร เช่น เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือดี-ไม่ดี ชอบ-ไม่ชอบ เห็นด้วย-ไม่เห็นด้วย เป็นต้น

จากการศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปการสร้างเครื่องมือวัดเจตคติและการวัดเจตคติไว้ว่าการสร้างเครื่องมือวัดเจตคติสามารถทำได้หลายวิธี เช่น วิธีของ Thurstone วิธีของ Likert และวิธีของ Osgood ซึ่งแต่ละวิธีจะมีลักษณะการวัดที่แตกต่างกันออกไปวิธีของ Thurstone (1971, p. 128) จะวัดโดยให้ผู้ตอบตัดสินข้อความที่แสดงถึงเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าเห็นด้วย (Accepted) และไม่เห็นด้วย (Rejected) ในข้อความเหล่านั้นมากน้อยเพียงใด วิธีของ Likert (1970, pp. 150-151) จะวัดโดยให้ผู้ตอบลงความเห็นว่ามีความรู้สึกต่อข้อความเหล่านั้นอย่างไรบ้าง เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย หรือเห็นด้วยอย่างยิ่ง แล้วมีการกำหนดคะแนนให้อาจเป็น 5, 4, 3, 2, หรือ 1 ตามลำดับ วิธีของ Osgood et al. (1957, p. 189) จะวัดโดยให้บุคคลทำเครื่องหมายแสดงความคิดเห็นลงไปบนสเกล ซึ่งอยู่ในระหว่างคำคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงข้ามกับคู่หนึ่ง ๆ เช่น ดี-ไม่ดี ชอบ-ไม่ชอบ ฯลฯ ผู้ตอบจะต้องพิจารณาว่า มโนทัศน์ที่ตนเห็นมีความหมายสอดคล้องกับคุณศัพท์ในแต่ละสเกลอย่างไรมากน้อยแค่ไหน แล้วกรอกความเห็นลงไปบนสเกล

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปเจตคติต่อการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารทางบวกที่มีผลต่อการบริหารสถานศึกษา การกำหนดทิศทางต่อบุคคล สิ่งของ เหตุการณ์หรือสถานการณ์ และผู้บริหารต้องมีเจตคติที่มั่นคงและทนทาน แต่สามารถเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารงานวิชาการและบริหารบุคคลที่มีประสิทธิภาพ



## ความเชื่อมั่นในตนเอง

ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเอง

Smith (1961 อ้างถึงใน ชัตติยา น້ายาทอง, 2551, หน้า 47) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง การพึงพอใจในตนเอง ความภาคภูมิใจในตนเอง หรือการยอมรับตนเอง บุคคลใดมีความเชื่อมั่นในตนเองมากน้อยเพียงใดนั้น สามารถพิจารณาได้จากความขัดแย้งระหว่างตนตามความเป็นจริง (Real self) กับตนตามอุดมคติ (Ideal self) ถ้าความขัดแย้งเกิดขึ้นมากจะเป็นเหตุทำให้ตนมีความรู้สึกไม่มีคุณค่า ไม่พึงพอใจซึ่งหมายถึงขาดความเชื่อมั่นในตนเอง

Blair (1968 อ้างถึงใน ชัตติยา น້ายาทอง, 2551, หน้า 47) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความมั่นใจ มีความเพียรพยายาม และกล้าหาญ ในการที่จะกระทำสิ่งใดให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยไม่หวาดหวั่นต่ออุปสรรค กล้าที่จะเผชิญสถานการณ์ใด ๆ โดยไม่กลัว

จิตภา พงษ์ชูป (2549, หน้า 37) ได้กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นบุคลิกภาพส่วนหนึ่งของบุคคลที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อตนเอง ตระหนักและศรัทธาในความมีคุณค่าความสำคัญของตน รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง มีจิตใจมั่นคง กล้าเผชิญความจริง กล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ในสิ่งที่ถูกที่ควรและรู้สึกว่าตนเองเป็นที่ชื่นชอบของผู้อื่น ยอมรับทุกสิ่งทีประกอบเป็นตนเอง กระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความมั่นใจ แน่ใจกล้าหาญ ไม่หวั่นไหวต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ มีความพยายามสิ่งทีตนตั้งใจไว้ ทำสิ่งทีกระทำอยู่ให้สำเร็จลุล่วงไปโดยไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรค มุ่งมั่นทำและกล้าในการทีจะเผชิญเหตุการณ์ต่าง ๆ มีความเป็นผู้นำชอบช่วยเหลือหมุ่คณะ เป็นทีเชื่อถือและไว้วางใจของผู้อื่น ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม มีความมั่นคงจิตใจยอมรับในความสามารบ และการกระทำของตนเองเป็นทีเชื่อถือและไว้วางใจของผู้อื่น ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม

อัญชลี นิมพลี (2551, หน้า 9) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง บุคลิกภาพของบุคคลทีมีความกล้าหาญในการแสดงออก กล้าเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ และตัดสินใจด้วยความมั่นใจ มีความภาคภูมิใจในตนเอง สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ทัศนียา บัวภา (2554, หน้า 29) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง กล้าแสดงความคิดเห็นและสามารถตัดสินใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ กล้าแสดงออกถึงความเป็นตัวตนของตนเองด้วยความมั่นใจและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

นฤมล มีเพียร (2556, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทีจะทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ มีความมั่นใจ เพียรพยายาม กล้าหาญ

มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าแสดงออก และยอมรับในความสามารถของตนไม่ทอดทิ้งเมื่อทำอะไรไม่สำเร็จ

จากการศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปความเชื่อมั่นในตนเองของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารกล้าเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ โดยไม่กลัวและแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ มีความคิดความอ่านเป็นของตนเอง มั่นใจในการทำงานของตนเองมากกว่าให้ผู้อื่นช่วยเหลือ มองโลกในแง่ดี มองวิกฤตให้เป็นโอกาส และมีความพอใจและภาคภูมิใจในตนเอง

ลักษณะของการมีความเชื่อมั่นในตนเอง

Branden (1981) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไว้ดังนี้

1. มีใบหน้า ท่าทาง วิธีการพูด และการเคลื่อนไหวที่แจ่มใส ร่าเริง มีชีวิตชีวา
2. สามารถพูดถึงความสำเร็จหรือข้อบกพร่องของตนเองได้อย่างตรงไปตรงมาและ

จริงใจ

3. สามารถเป็นผู้ให้และผู้รับคำสรรเสริญ การแสดงออกซึ่งความรัก ความซาบซึ้งต่าง ๆ
4. สามารถเปิดใจรับคำตำหนิและไม่ทุกข์ร้อนเมื่อมีผู้กล่าวถึงความผิดพลาดต่าง ๆ
5. คำพูดและการเคลื่อนไหวมีลักษณะไม่วิตกกังวลเป็นไปตามธรรมชาติ
6. มีความกลมกลืนเป็นอย่างดีระหว่างคำพูด การกระทำ การแสดงออก และ

การเคลื่อนไหว

7. มีทัศนคติที่เปิดเผย อยากรู้อยากเห็นเกี่ยวกับแนวคิดและประสบการณ์และ โอกาส

ใหม่ ๆ

8. สามารถที่จะสนุกสนานกับชีวิตทั้งของตนเองและผู้อื่น
9. มีทัศนคติที่ยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อสถานการณ์และสิ่งที่ทำทหาย
10. มีพฤติกรรมกล้าแสดงอย่างเหมาะสม
11. สามารถเป็นตัวของตัวเองแม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่มีความกดดัน

Branden (1981, p. 16) กล่าวว่า ลักษณะของการมีความเชื่อมั่นในตนเองเป็นลักษณะของความมั่นใจในความสามารถที่จะคิด และสามารถเผชิญหน้ากับสิ่งทำทหายในชีวิต มั่นใจกับสิทธิที่จะมีความสุข มีความรู้สึกว่าตนใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าตามที่เห็นสมควร รวมทั้งสามารถแสดงออกถึงความต้องการของตนเอง และมีความรู้สึกลับกับผลของความเพียรพยายามของตนเอง

Lindenfield (2000, pp. 6-8) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงไว้ดังนี้ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-reliant) คือ มีความสามารถสูงที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างอิสระและเป็นตัวของตัวเอง จะไม่แสดงความเห็นด้วยหรือข้อคิดเห็นจนกว่าจะได้ตัดสินใจหรือลงมือกระทำด้วยตนเองเสียก่อน พึ่งพาตนเองได้โดยไม่จำเป็นต้องมีผู้อื่นคอยชี้แนะ

จิตภา พงษ์ชูป (2549, หน้า 37) สรุปได้ว่า ลักษณะของการมีความเชื่อมั่นในตนเอง ได้แก่ การมอง โลกในแง่ดี มองเห็นคุณค่าของตนเองด้วยความภาคภูมิใจ มีความมั่นคงทางอารมณ์ กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก มีความรับผิดชอบ มีความเป็นผู้นำพร้อมที่จะเผชิญ ปัญหาและแก้ปัญหาได้อย่างมีสติ ตลอดจนมีความสามารถในการปรับตัวปฏิบัติตัวให้มีความสุขได้ ทุกสถานการณ์

จากการศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปลักษณะของการมีความเชื่อมั่นในตนเองว่า เป็นลักษณะ ของความมั่นในความสามารถกล้าที่จะคิด กล้าที่จะเผชิญหน้ากับสิ่งท้าทาย มีการใช้ชีวิตอย่างมี คุณค่า มั่นใจในการแสดงออกในทางที่ถูกและเหมาะสม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ควบคุมตนเองได้ แม้ในสถานการณ์ที่ต้องเผชิญกับความยุ่งยากและความท้าทายที่หวาดกลัว ไม่ค่อยมีความเครียด ปรากฏบนใบหน้า ร่างกายและจิตใจมีชีวิตชีวา สนุกสนานกับการทำงานในหน้าที่ คิดและมองโลก ในทางที่ดีและมีความเป็นตัวของตัวเอง

#### ความสำคัญความเชื่อมั่นในตนเอง

Child Study Association of America (1952, pp. 185-186) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ดังนี้ ความเชื่อมั่นในตนเอง มักเกิดขึ้นกับเด็กที่ประสบความสำเร็จต่อการกระทำสิ่งต่าง ๆ เสมอ การที่บุคคลประสบความสำเร็จมากเท่าไร จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น ทำให้เขารู้สึกว่าตนเองไม่ได้ถูกข่มขู่จากบุคคลอื่น ความยุ่งยากใจต่าง ๆ ลดลงหรือหมดไป ผลคือ สามารถที่จะ กระทำสิ่งต่าง ๆ เป็นผลดียิ่งขึ้น ผู้ที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ขอมกระทำสิ่งใดสำเร็จได้ยาก เพราะความเชื่อมั่นในตนเองเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการไฝหาคความสำเร็จของชีวิต

Maslow (1954, p. 411) ได้กล่าวว่า คนทุกคนในสังคมมีความปรารถนาที่จะได้รับ ความสำเร็จ ความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-esteem) และต้องการให้คนอื่นยอมรับนับถือในความสำเร็จ ของตนด้วย ถ้าความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ จะทำให้บุคคลนั้นมีความเชื่อมั่น ในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีค่า มีความสามารถและมีประโยชน์ของสังคม แต่ถ้าความต้องการนี้ถูกขัดขวาง จะทำให้เกิดความรู้สึกตนเองมีปมด้อยหรือเสียความภาคภูมิใจในตนเอง

Blair (1968, p. 138) กล่าวว่า คนที่ยอมรับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่ตนประสบโดยปราศจาก ความกลัวความล้มเหลวจะเป็นคนมั่นใจในตัวเอง จึงทำให้บุคคลใกล้เคียงที่จะเผชิญกับสถานการณ์ใด ๆ ด้วยความไม่กลัว และแน่ใจว่าสถานการณ์นั้น ๆ จะไม่ทำให้ได้รับความเดือดร้อน ไม่สบายใจ มีความเชื่อมั่นในตนเองว่าที่ตนกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ดีงาม

จิตภา พงษ์ชูป (2549, หน้า 42) ได้กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นคุณลักษณะที่ควร ส่งเสริมให้เกิดขึ้นในบุคคล เพราะการมีความเชื่อมั่นในตนเอง จะทำให้บุคคลดึงเอาศักยภาพที่มีอยู่ ในตนเองออกมาใช้ให้ประโยชน์สูงสุด เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลมีความคิดริเริ่ม

ในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีบุคลิกที่ดีทำให้ได้รับความยอมรับจากสังคม มีความรู้สึกปลอดภัยทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน และดำรงชีพในสังคมได้อย่างมีความสุขต่อไป

จากการศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปความสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเองว่าเป็นบุคลิกภาพหนึ่งที่ทุกคนย่อมมีความปรารถนาที่จะได้รับ เพราะถ้าบุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเองแล้วก็จะรู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถ สามารถดึงเอาศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองออกมาใช้ให้ประโยชน์สูงสุด กระทำการสิ่งใดก็ย่อมสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ทั้งนี้ ยังส่งผลถึงการมีบุคลิกที่ดีทำให้ได้รับความยอมรับจากสังคม และสามารถดำรงชีพในสังคมได้อย่างมีความสุข

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นในตนเอง

#### 1. ทฤษฎีพัฒนาการของ Erikson

ทฤษฎีพัฒนาการทางบุคลิกภาพของ Erikson (1975 อ้างถึงใน ชัดติยา น้ายาทอง, 2551, หน้า 48-51) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นในตนเอง Erikson มีความเห็นว่า พัฒนาการทางบุคลิกภาพเกิดขึ้นได้ เนื่องจากการที่คนมีการติดต่อกัมพันธ์กับสังคมและในแต่ละขั้นจะมีช่วงวิกฤติสำหรับที่จะพัฒนาการเรื่องนั้น ๆ โดยเฉพาะในชีวิตถ้าช่วงชีวิตใดพัฒนาการเป็นไปได้อย่างดีมีลักษณะทางบวกมากกว่าทางลบ พัฒนาการทางบุคลิกภาพก็จะเป็นไปในทางที่ดี ผู้ที่มีสุขภาพจิตดีย่อมสามารถเผชิญปัญหาหรือแก้ปัญหาและสามารถตัดสินใจได้ในทางตรงกันข้าม ถ้าช่วงชีวิตใดพัฒนาการเป็นไปในทางลบมากกว่าทางบวก ผู้นั้นจะมีพัฒนาการทางบุคลิกภาพไม่สมบูรณ์ ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นผู้ที่มีปัญหาในการปรับตัว Erikson ซึ่งให้เห็นถึงอิทธิพลของแต่ละขั้นตอนมีต่อกัน โดยที่พัฒนาการในขั้นหลังจะได้รับอิทธิพลจากขั้นก่อนหน้านั้น และพัฒนาการของบุคคลมี 8 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 วัยแห่งความไว้วางใจและความไม่ไว้วางใจผู้อื่น (Trust versus mistrust)

ขั้นที่ 2 วัยแห่งความเป็นอิสระและความสงสัยไม่แน่ใจ (Autonomy versus doubt)

ขั้นที่ 3 วัยแห่งความริเริ่มและความรู้สึกผิด (Initiative versus guilt)

ขั้นที่ 4 วัยแห่งความขยันหมั่นเพียรและความรู้สึกมีปมด้อย (Industry versus inferiority)

ขั้นที่ 5 วัยแห่งการรู้จักตนเองและความสับสนไม่เข้าใจตนเอง (Identity versus role confusion)

ขั้นที่ 6 วัยแห่งความใกล้ชิดสนิทสนม และความรู้สึกอ้างว้างเปล่าเปลี่ยว (Intimacy versus isolation)

ขั้นที่ 7 วัยแห่งความสนใจบำรุงคนอื่นและการใฝ่ใจหมกมุ่นแต่เรื่องของตนเอง (Generativity versus self-absorption)

ขั้นที่ 8 วัยแห่งความมั่นคงสมบูรณ์และความสิ้นหวังท้ออาลัย (Integrity versus despair)

จากทฤษฎีพัฒนาการทางบุคลิกภาพของ Erikson ที่กล่าวมาข้างต้นนี้จะเห็นว่า พัฒนาการในขั้นที่ 2 วัยแห่งความเป็นอิสระ และความสงสัยไม่แน่ใจ เป็นขั้นที่ส่งผลต่อพัฒนาการในเรื่อง การพึ่งตนเองของเด็กในวัยนี้เด็กจะค้นพบว่าเขาสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ซึ่งถือว่าเป็น การค้นพบความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง ในขณะที่วัยนี้ก็ยังมีความรู้สึกกลัวไม่แน่ใจในความเป็น อิสระของเขา ความไม่แน่ใจนี้จะมีผลต่อการจะเป็นตัวของตัวเอง และทำให้ต้องคอยพึ่งพาผู้อื่นเสมอ ทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในตัวเด็กในการค้นหาถึงสิทธิและความสามารถของตนเอง ซึ่งเด็กต้องการ คำแนะนำและความเข้าใจจากผู้ใหญ่เพื่อการค้นหาตัวเองต่อไป

2. ทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Maslow's hierarchy of need) Maslow เป็นนักจิตวิทยาคนหนึ่งในกลุ่มทฤษฎีที่เน้นการมองความเป็นมนุษย์ หรือมนุษย์มีศักยภาพ (Human potential theory) (Maslow, 1987 อ้างถึงใน สมจินตนา คุปตสุนทร, 2547, หน้า 13-14) กล่าวว่า เขาเชื่อว่ามนุษย์มีคุณภาพนั้นเนื่องมาจากมีความคิด ความรู้สึกความรู้ตระหนักและการแสวงหา สิ่งที่ดีงาม ค้นหาเป้าหมายของชีวิตให้ได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นความสามารถ ในการเรียนรู้ที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ ทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่รอดได้ (Existence) และมนุษย์ทุกคน มีความต้องการแสวงหาสิ่งแปลกใหม่ที่จะสนองความต้องการให้แก่ตนเองทั้งสิ้น ลักษณะที่มี คุณภาพของมนุษย์ ลักษณะนี้จัดเป็นความต้องการของมนุษย์เรียงเป็นลำดับขั้นจากขั้นต่ำสุด ไปขั้นสูงสุด แบ่งเป็น 5 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการตอบสนองร่างกาย (Physiological needs) ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ อุณหภูมิ การนอนหลับ การขับถ่าย เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) ได้แก่ ความรู้สึกมั่นคง การได้รับการปกป้อง ความมั่นคงจากครอบครัว ปลอดภัยจากความวิตกกังวลการหลีกเลียงอันตราย ความเจ็บป่วยต่าง ๆ ความต้องการกฎหมายคุ้มครอง เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรัก (Love needs) ได้แก่ ความต้องการความรัก อยากให้ตนเป็นที่รักมีการยอมรับตนเอง ตั้งแต่กลุ่มครอบครัว กลุ่มเพื่อน กลุ่มสังคม กลุ่มทำงาน เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น (Esteem needs) ได้แก่ ความต้องการให้ผู้อื่นมายกย่อง การได้รับการยอมรับจากเพื่อน กลุ่มคน และความภาคภูมิใจ

ขั้นที่ 5 ความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization needs) ได้แก่ ความต้องการสูงสุดของบุคคลกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้ตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ และตามความสามารถพิเศษของตน

Maslow แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 2 อย่าง คือ

1. ความต้องการขั้นต่ำที่ต้องได้รับการตอบสนองขาดไม่ได้ ต้องการตอบสนองจากปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ความต้องการความรักและเป็นเจ้าของ และความต้องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น สำหรับเด็กปฐมวัย เป็นวัยต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่ต้องการให้พ่อแม่ ดูแลทั้งทางด้านร่างกายจิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ซึ่งเด็กช่วงนี้ต้องการขั้นนี้มาก

2. ความต้องการขั้นสูงเพื่อพัฒนาตน คือ ความต้องการที่จะเจริญเติบโตหรือพัฒนาเต็มทีตามศักยภาพของตน เป็นคนที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา ดังนั้นมนุษย์เราจะมีความต้องการขั้นสูงได้ก็ต้องมีความต้องการขั้นต่ำครบเสียก่อน

Maslow (1987 อ้างถึงใน สมจินตนา คุปตสุนทร, 2547, หน้า 13-14) มองเห็นว่า ความต้องการที่จะพัฒนาความต้องการในขั้นสูงจะเกิดขึ้นถ้าความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนอง และการที่คนตระหนักถึงความสามารถของตนเองว่าสามารถทำอะไรได้หรือไม่ได้ จะไปสู่ความมั่นใจในตนเอง และนำไปสู่การกล้าตัดสินใจ และกล้าเสี่ยงเมื่อให้อิสระในการเลือก เขาจะเลือกเดินไปข้างหน้า ซึ่งผู้มีบทบาทสำคัญในการตอบสนองความต้องการ เพื่อพัฒนาให้เด็กเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือ พ่อแม่ครู สำหรับในโรงเรียนซึ่งเป็นสถานที่จัดการเรียนการสอนนั้น การพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองของเด็ก ควรจัดบรรยากาศในห้องเรียนให้มีลักษณะผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียดให้เด็กมีความรู้สึกว่าเป็นสถานที่ปลอดภัยแสดง ให้เด็กเห็นว่าได้รับความสนใจและเป็นส่วนหนึ่งของห้องเรียน กระตุ้นให้เด็กมีส่วนร่วมในการเรียน โดยเปิดโอกาสให้เด็กได้พูดแสดงความคิดเห็นจัดประสบการณ์เรียนเพื่อช่วยให้เด็กประสบความสำเร็จ

นอกจากนี้ ยังมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นในตนเอง ได้แก่ หลักทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปรับพฤติกรรม (Behavior modification) หรือพฤติกรรมบำบัด (Behavior therapy) จิตวิทยาพงษ์ชูบ (2549, หน้า 44) ซึ่งทฤษฎีที่น่าสนใจ มีดังนี้

1. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social cognitive theory) ทฤษฎีนี้ได้รับการพัฒนาโดย Albert Bandura นักจิตวิทยาชาวแคนาดา Bandura ให้ความหมายของการเรียนรู้ เช่นเดียวกับนักจิตวิทยาอื่น ๆ ซึ่งก็คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แต่การตีความหมายของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเขานั้นแตกต่างไปจากคนอื่น ๆ โดยที่จะมองการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในแง่ของการแสดงออก (Performance) คือ บุคคลจะต้องมีการแสดงออกจึงเรียกได้ว่า การเรียนรู้ แต่ Bandura กลับมองว่าการได้มาความรู้ใหม่ ๆ (Acquired) โดยยังไม่มีมีการแสดงออกถือเป็นการเรียนรู้ได้ การเรียนรู้ของ Bandura มุ่งเน้นที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายใน โดยไม่จำเป็นต้องมีการแสดงออกของพฤติกรรม ก็จะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้พื้นฐานของทฤษฎี นอกจากนี้ Bandura ยังมี

ความเชื่อว่า คนส่วนใหญ่ต้องผ่านการเรียนรู้ โดยการสังเกตถึงพฤติกรรมจากผู้อื่นมาแทบทั้งสิ้น ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมเน้นแนวคิดสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ แนวคิดของการเรียนรู้ โดยการสังเกต (Observational learning) แนวคิดการกำหนดตัวเอง (Self-regulation) และแนวคิด การรับรู้ (Self-efficacy)

1.1 แนวคิดเรื่องการกำกับตนเอง (Self-regulation) เป็นแนวคิดที่มีความเชื่อว่า พฤติกรรมของคนนั้น ไม่ได้เป็นผลของการเสริมแรงและลงโทษจากภายนอกแต่เพียงอย่างเดียว แต่คนก็ยังสามารถกระทำบางอย่างเพื่อควบคุมความคิด ความรู้สึกและการกระทำของตนเอง ซึ่ง Bandura เรียกความสามารถในการดำเนินการดังกล่าวว่า “การกำกับตนเอง” การกำกับตนเองนี้ ต้องอาศัยการฝึกฝนและพัฒนาโดยกลไกการกำกับตนเอง ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการ 3 ขั้นตอน ได้แก่ กระบวนการสังเกตตนเอง บุคคลจะต้องรู้ว่าตนเองกำลังทำอะไรอยู่ จึงสามารถตัดสินใจได้ว่า พฤติกรรมใดควรจะเปลี่ยนแปลงกระบวนการต่อมา ได้แก่ กระบวนการตัดสินใจและกระบวนการ สุดท้ายได้แก่การแสดงปฏิกิริยาต่อตนเอง (Self-reaction)

1.2 แนวคิด เรื่อง การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) นั้น Bandura ได้ให้คำจำกัดความว่า เป็นการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและ ดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยสิ่งที่จะกำหนดประสิทธิภาพของ การแสดงออก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในสถานการณ์นั้น ๆ การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณ มีความสามารถ จะมีความอดทน อุตสาหะ ไม่ท้อถอย และประสบความสำเร็จในที่สุด ปัจจัย ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอยู่ 4 ประการ ได้แก่ ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery experiences) การใช้ตัวแบบ (Modeling) การใช้คำพูดชักจูง (Verbal persuasion) การกระตุ้นทางอารมณ์ (Emotional experiences)

จากการศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นในตนเองได้ว่า ทฤษฎี พัฒนาการของ Erikson เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นในตนเอง พัฒนาการทางบุคลิกภาพ สามารถเกิดขึ้นได้ เนื่องจากคนมีการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทฤษฎีความต้องการของ Maslow มนุษย์มีคุณภาพ เนื่องมาจากมีความคิด ความรู้สึกตระหนัก และการแสวงหาสิ่งที่ดีงาม มีการค้นหา เป้าหมายของชีวิตที่ได้รับสิ่งที่มีความหมาย ส่งผลทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่รอดได้ และทฤษฎี การเรียนรู้ทางสังคมของ Bandura การได้มาความรู้ใหม่ ๆ โดยยังไม่มีแสดงออกถือเป็นการ เรียนรู้ ซึ่งคนส่วนใหญ่ต้องผ่านการเรียนรู้โดยการสังเกตถึงพฤติกรรมจากผู้อื่นมาแทบทั้งสิ้น จะเห็นได้ว่า ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นบุคลิกภาพที่เรียนรู้ได้จากการติดต่อ มีความสัมพันธ์กัน บุคคลมีความมั่นใจในตนเองจะส่งผลถึงความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อตนเอง กล่าวคือ กล่าวทำ กล่าวตัดสินใจ

และกล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนสามารถดึงศักยภาพของตนออกมาใช้อย่างเต็มที่เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ตนเองและสังคม

จากการศึกษาผู้วิจัยได้สรุปความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกเชื่อ ตระหนัก หรือศรัทธาในความสามารถของผู้บริหารเอง รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง มีจิตใจมั่นคง กล้าเผชิญความจริง มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ ในสิ่งที่ถูกที่ควร ยอมรับในความสามารถของตนและไม่ท้อถอยเมื่อทำอะไรไม่สำเร็จ

### แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นักวิชาการ และนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ดังต่อไปนี้

McClland (1961 อ้างถึงใน เมธวดี สังขะมาน, 2548, หน้า 30) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม หรือทำให้ดีกว่าบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความรู้สึกสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อทำไม่สำเร็จหรือประสบความล้มเหลว

Murray (1964, p. 373) ได้ให้คำนิยามความต้องการความสำเร็จว่า เป็นแรงจูงใจที่จะประสบความสำเร็จจากบางสิ่งที่ยาก การชนะอุปสรรค และการประสบผลสำเร็จที่ได้มาตรฐานสูง ความเก่งในตัวเอง การแข่งขันและอยู่ในขั้นแนวหน้าผู้อื่น การนับถือตัวเองมากขึ้น โดยใช้ความสามารถในการได้รับผลสำเร็จ

Sprinthall (1991, p. 527) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการที่มุ่งไปสู่ระดับความสามารถที่ยากเสมอ ๆ และหลีกเลี่ยงลักษณะความสามารถที่ต่ำ

Spafford, Pesce and Grosser (1997) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความตั้งใจของบุคคลแต่ละคนที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดี เพื่อบรรลุความสำเร็จ

Nelson, Organ, and Bateman (1999, pp. 141-142) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเกี่ยวข้องกับความเก่ง การแข่งขัน จุกมุ่งหมายที่ท้าทาย การมุ่งหน้าไม่ลดละและการอยากได้ชัยชนะ

ปทุมพร ศรีอิสาน (2549, หน้า 182) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดี และประสบความสำเร็จ



พริจิต บุญบันดาล (2551, หน้า 44) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงที่เป็นพลังขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะสืบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานที่เป็นเลิศ ทำให้บุคคลพยายามประกอบพฤติกรรมที่ทำทลายความสามารถ เป็นความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน ต้องการประสบผลสำเร็จจากบางสิ่งที่ยากต้องการชนะในการแข่งขันกับผู้อื่นต้องการเป็นคนเก่ง

นฤมล มีเพียร (2556, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า ความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ทั้งในหน้าที่การงาน และเรื่องราวส่วนตัวให้ประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดีตามเป้าหมายที่วางไว้

จากการศึกษาผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารมักเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ ทำงานตามความสามารถและประสบการณ์ของตนเอง พัฒนางานอยู่เสมอมีความรับผิดชอบต่อตนเองและองค์กรส่วนรวม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

McClland (1969 อ้างถึงใน กนิษฐา หมั่นกิจการ, 2551, หน้า 54) ได้สรุปทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า คนเรามีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ลุล่วงไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อทำไม่สำเร็จหรือประสบความล้มเหลว
2. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความต้องการกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น สิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากคนอื่น
3. ความต้องการมีอำนาจบารมี (Need for power) ได้แก่ ความต้องการรับผิดชอบบุคคลอื่น ต้องการควบคุมและให้โทษแก่ผู้อื่นได้ ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจเพราะจะเกิดความรู้สึกว่า หากทำอะไรได้เหนือคนอื่นจะเป็นความภาคภูมิใจ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้พยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น สาเหตุสำคัญประการหนึ่งของทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland คือ ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ จะต้องมีแรงจูงใจด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูง หรือกล่าวได้ว่า ความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ บุคคลแต่ละคนเมื่อมีความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลสูง ก็จะสามารถทำงานได้สำเร็จและช่วยให้งานของหน่วยงานสำเร็จได้

Atkinson (1966 อ้างถึงใน สุชาติ ปันโนม, 2551, หน้า 17-18) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า ในสถานการณ์หนึ่งผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะพยายามที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ โดยการเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ถ้าผลงานสูงกว่าหรือเท่าเกณฑ์มาตรฐานก็ถือว่าประสบผลสำเร็จตามความคิดของเขา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะขึ้นอยู่กับ 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความคาดหวัง (Expectation) หมายถึง การคาดล่วงหน้าถึงผลการกระทำของตน คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะคาดล่วงหน้าถึงความสำเร็จของงาน

2. สิ่งล่อใจ (Incentive) หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำงานเช่น เป็นงานที่ตนสนใจหรือถนัดมีผลตอบแทนสูงถ้ามีสิ่งล่อใจเป็นที่พอใจของบุคคล ก็จะทำให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วย

3. แรงจูงใจจากความพึงพอใจในการแสวงหาความสุข และหลีกเลี่ยงความผิดหวัง หมายถึง คนเรากระทำการใดก็ย่อมหวังได้รับความสุข ความพอใจกับการกระทำต้องการความสำเร็จ และกลัวความล้มเหลว คนที่ต้องการความสำเร็จมากจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และคนที่กลัวความล้มเหลวมากก็จะพยายามหลีกเลี่ยงงานที่ตนคิดว่าทำไม่ได้ ซึ่งจะเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้นจึงอยู่ที่

3.1 เพิ่มความต้องการความสำเร็จและลดความกลัวความล้มเหลว ซึ่งจำเป็นที่ผู้ปกครองหรือครูต้องจัดประสบการณ์ให้นักเรียนได้รับประสบความสำเร็จซ้ำ ๆ ติดต่อกันเป็นเวลานาน

3.2 ช่วยให้นักเรียนรู้สึกว่าบทเรียนไม่ยากจนเกินไป จะทำให้นักเรียนคิดและเชื่อว่าเขาจะมีโอกาสประสบความสำเร็จได้ โดยครูใช้วิธีแบ่งงานหรือบทเรียนออกเป็นตอนเป็นหน่วย และให้ฝึกหัดทำทีละหน่วย เมื่อเสร็จขั้นตอนหนึ่งแล้วจึงฝึกขั้นต่อไป วิธีนี้นักเรียนจะไม่เกิดความรู้สึกว่ายากยุ่งยากซับซ้อน ส่วนการฝึกทักษะนั้นต้องสร้างความมั่นใจให้นักเรียนมีกำลังใจ และมีแรงจูงใจในการฝึกเพิ่มมากขึ้น การฝึกหัดทักษะควรฝึกหลาย ๆ อย่างที่จำเป็นสำหรับการเรียนรวมทั้งครูควรจะให้คำปรึกษาและชี้แนะช่องทางที่จะช่วยให้นักเรียนได้ทำงานให้สำเร็จได้ง่าย และ สะดวกกว่าที่นักเรียนคิด

จากการศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ คนเรามีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการความผูกพัน และความต้องการมีอำนาจบารมี บุคคลใดมีความคาดหวัง สิ่งจูงใจ และแรงจูงใจในตัวเอง ก็จะสามารถทำให้ตนเองเป็นคนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง สิ่งผลให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพ มีความก้าวหน้าในชีวิตและอาชีพและประสบความสำเร็จในที่สุด

### ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

McClelland (1969 อ้างถึงใน ศิวพร ไชยพยอม, 2550, หน้า 59) สรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ไว้ดังนี้

1. กล้าเสี่ยงอย่างเหมาะสม (Moderate risk-taking) มีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว
2. ไม่ชอบงานที่ต้องอาศัยโชคหรือดวงชะตา ไม่ชอบทำสิ่งที่ยาก ๆ หรือไม่ต้องใช้ความสามารถ แต่จะเลือกทำสิ่งที่ยากและเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง
3. มีความกระตือรือร้น (Energetic) หรือความขยันขันแข็งในการกระทำให้สิ่งแปลกใหม่ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ไม่ได้ขยันไปทุกกรณี แต่จะเอาใจใส่ มานะ พากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้สมองคิด ทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกรู้สึกได้ว่าทำงานที่สำคัญและงานสำเร็จลุล่วงไปได้
4. มีความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual responsibility) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะพยายามทำงานให้สำเร็จ เพื่อความพึงพอใจของตนเองมิใช่จะหวังให้คนอื่นยกย่องตน แต่ต้องการปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น ไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการว่าตนควรจะทำอย่างนั้นอย่างนี้
5. ต้องการทราบผลของการตัดสินใจ (Knowledge of result decision) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะติดตามผลของการกระทำของตนว่ามีผลอย่างไร และเมื่อทราบผลของการกระทำแล้วก็ยังพยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม
6. คาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of future possibilities) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นผู้ที่มีการวางแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ
7. มีทักษะในการจัดระบบงาน (Organizational skill) ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างเป็นระบบ

Herman (1970 อ้างถึงใน ปราณี เพ็ชรศิริ, 2549, หน้า 28) ได้รวบรวมลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. บุคคลที่มีระดับความทะเยอทะยานสูง
2. ต้องเป็นผู้มีความหวังอย่างมากว่าตนเองจะประสบผลสำเร็จ ถึงแม้การกระทำนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาสก็ตาม
3. มีความพยายามไปที่จะมุ่งสู่สถานะที่สูงขึ้นไปเป็นลำดับ
4. มีความอดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน
5. ถึงแม้งานที่ทำถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวนจะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ
6. รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งและสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว
7. คิดคำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน

8. มีความคิดพิจารณาเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก
9. ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น
10. พยายามปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ของตนเองให้ดีที่สุดเสมอ

สมใจ จุฑาผาด (2549, หน้า 38) ได้ศึกษาทฤษฎีการจัดระบบบุคลิกภาพของ Eysenck มาเป็นแนวทางจำลองทฤษฎีบุคลิกภาพของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยได้กำหนดลักษณะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ความทะเยอทะยาน (Aspiration) เป็นการตั้งระดับความคาดหวังไว้สูงการพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้น ให้คนอื่นรู้จักด้วยผลงานต้องการชัยชนะเมื่อมีการแข่งขัน ต้องการดีเด่นเหนือคนอื่น ต้องการให้งานของตนสำเร็จในระดับสูงต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน เลือกรับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันหรือฝึกความชำนาญ
2. ความกระตือรือร้น (Energetic) มีความขยันขันแข็ง มีความเอาใจใส่เต็มใจ และตั้งใจจริงในการทำงาน มีความอดทนสูง ทำงานที่ได้รับมอบหมายทันที ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง มานะพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สนุกสนานในการทำงานเห็นคุณค่าของเวลา อาสาทำงานที่ตนถนัดและไม่ย่อท้อต่องานที่ยุ่งยาก
3. ความกล้าเสี่ยง (Moderate risk taking) กล้าตัดสินใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เลือกทำสิ่งที่เป็นไปได้ มีความอยากเหมาะสมกับความสามารถ มุ่งความสำเร็จมากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว ทำทุกสิ่งด้วยความมั่นใจ ไม่เชื่อโชคกลางหรือสิ่งมหัศจรรย์ กล้าได้กล้าเสีย เลือกรับงาน ที่ยากและท้าทายความสามารถ
4. ความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual responsibility) การทำงานมุ่งให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนการปรับปรุงตนเองให้ดีที่สุดเสมอ แม้ถูกรบกวนในขณะที่ทำงานก็จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ มีความผูกพันกับงานที่ได้รับมอบหมาย และกล้ารับผิดชอบในผลงานของตน
5. การรู้จักวางแผน (Planning) การมีแบบแผนในการทำงานมีจุดประสงค์ในการทำงานที่เด่นชัดมองเห็นเส้นทางในการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน เล็งเห็นการณ์ไกล มีความมุ่งมั่นที่ยาวนานเกี่ยวกับความสำเร็จในชีวิตมีความรอบคอบ และรวบรวมรายละเอียดก่อนตัดสินใจการทำงานอย่างรัดกุม ประณีต และเป็นระเบียบ การแสดงออกของความคิดที่ถ่วงถ่วงแล้วผูกพันกับอนาคตมากกว่าอดีตหรือปัจจุบันเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก
6. ความมีเอกลักษณ์ (Unique of characteristic) การริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความคิดของตนเองสูง มีอิสระในการแสดงออก สนใจเหตุการณ์หรือสิ่งใหม่ ๆ การใช้ความคิดหรือทฤษฎีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาการกระทำที่ไม่ซ้ำแบบใคร

Mehrabian (1968, pp. 493-499) ได้จำแนกลักษณะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ สามารถสรุปเป็น โครงสร้างได้ 8 ส่วน ได้แก่

1. มีความเป็นอิสระในการทำงาน (Independence) ชอบที่จะรับผิดชอบทำงานนั้นให้สำเร็จ โดยตนเองคนเดียวมากกว่าร่วมกันทำหลาย ๆ คน
  2. การเลือกกิจกรรมที่แสดงความสำเร็จหรือเกี่ยวข้องกับความสำเร็จ (Achieve oriented) มีเป้าหมายมีโอกาสเป็นไปได้เมื่อกระตุ้นให้เกิดความพยายาม
  3. ความรู้สึกความต้องการด้านสำเร็จมากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (Achieve/ Failure feeling) ความสำเร็จของตัวงานเป็นตัวกระตุ้นที่ดี ให้พยายามทำงานนั้นต่อไปไม่ใช่ว่าเพราะเลี่ยงความล้มเหลวและมีความสุขเมื่อทำได้สำเร็จ
  4. การเลือกเสี่ยงในระดับที่เหมาะสมระดับปานกลาง มีโอกาสที่จะสำเร็จหรือล้มเหลวได้พอ ๆ กัน มีระดับความคาดหวังตรงสภาพเป็นจริง (Intermediate risk/ Realistic aspiration level)
  5. การเลือกงานที่ยากและท้าทายความสามารถ (Worth, while/ Difficult work) ชอบทำงานที่ตนไม่เคยทำมาก่อน และเห็นว่าเป็นสิ่งที่น่าสนใจโดยไม่ได้กลัวผลที่ออกมาว่าจะดีหรือไม่ดี เพื่อที่ตนจะได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่
  6. การเลือกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันและฝึกความชำนาญ (Skill/ Competition) มองว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายและทำให้เกิดพัฒนาตนเอง
  7. ความสามารถที่จะรอรับผลในระยะยาว (Delay gratification) ยินดีที่จะให้เวลากับงานนั้นเต็มที่แม้ต้องเผชิญกับอุปสรรคก็ยินดีที่จะรอแล้วได้ความสำเร็จของงาน
  8. ความผูกพันกับอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน (Distant future present)
- จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปลักษณะของผู้บริหารที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ผู้บริหารจะพยายามเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก ตั้งใจบริหารงาน ชอบทำงานตามความสามารถและประสบการณ์ของตนเอง มีการพัฒนางานของตนเองให้ดีขึ้นเสมอ มีการตั้งความหวังไว้สูง ๆ เพื่อจะได้ใช้ความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ มักเล่าประสบการณ์ทำงานและความสำเร็จของตนเอง เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ
- จากการศึกษาทั้งหมด ผู้วิจัยสรุปปัจจัยการบริหารด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาของผู้บริหารที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปได้ด้วยดี แข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม หรือทำให้ได้ดีกว่าคนอื่นที่เกี่ยวข้อง พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ โดยไม่ย่อท้อ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว

## อัตมโนทัศน์

ความหมายของอัตมโนทัศน์

Rogers (1951, p. 136) ได้ให้ความหมายไว้ว่า อัตมโนทัศน์ เป็นโครงสร้างของการรับรู้ที่บุคคลมีต่อตนเองเกี่ยวกับรูปร่างลักษณะ ความสามารถ คุณค่าของตนเอง ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม เป็นการรับรู้คุณค่าในสิ่งที่สัมพันธ์กับประสบการณ์และสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งเป้าหมายและอุดมคติที่เห็นว่ามีค่าในทางบวกหรือลบ

Jersild (1973, p. 7) ให้ความหมายไว้ว่า อัตมโนทัศน์ คือ โลกภายในของบุคคล เป็นผลรวมของความรู้สึก ความคิด ซึ่งทำให้บุคคลรับรู้ถึงความคงอยู่ของตนว่า ตนคือใคร มีอะไรอยู่ รวมทั้งความรู้สึกเกี่ยวกับลักษณะนิสัย และคุณสมบัติของตนเอง

Bracken (1992, p. 10) ได้ให้ความหมายของอัตมโนทัศน์ คือ การประเมินพฤติกรรมของตนเองในหลายมิติ แต่ละมิติมีเอกลักษณ์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของบุคคลในปัจจุบัน เป็นผลมาจากประสบการณ์ในอดีตสามารถนำมาทำนายพฤติกรรมในอนาคตได้

สุภะ อภิญญาภิบาล (2550, หน้า 46) ได้สรุปความหมายของอัตมโนทัศน์ คือ ภาพของตนเอง ซึ่งเกิดจากความเชื่อ ความรู้สึก เจตคติ การรับรู้ การตีความ เกี่ยวกับรูปร่างลักษณะ ความสามารถ และคุณค่าของตนเอง

วันเพ็ญ อำนาจกิติกร (2552, หน้า 16) เชื่อว่า อัตมโนทัศน์เปลี่ยนแปลงได้ตามประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับเป็นระบบความคิด ความรู้สึก ความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม และการตัดสินใจกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้เหมาะสมกับตนเอง เป็นขบวนการเรียนรู้ต่อสภาพแวดล้อมที่ได้รับรางวัลหรือมีการลงโทษ การได้รับรางวัลในทางบวกจะเป็นการเพิ่มการมองตนไปในทางที่มีคุณค่า การประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว จะเป็นประสบการณ์ของบุคคลให้ตระหนักถึงการจำกัดทางศักยภาพของตน ซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาอัตมโนทัศน์ ซึ่งการพัฒนาอัตมโนทัศน์มีทั้งทางที่ดี (Positive self-concept) และทางที่ไม่ดี (Negative self-concept) และจะส่งผลไปจนถึงการรับรู้ต่อประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต บุคคลจะรับรู้ประสบการณ์ที่สอดคล้องกับอัตมโนทัศน์ของตน

กัลญัญ เพชรภรณ์ (2555, หน้า 11) สรุปความหมายของอัตมโนทัศน์ได้ว่า อัตมโนทัศน์ คือ ความรู้สึกนึกคิด ความเข้าใจ การรับรู้ และเจตคติของแต่ละบุคคลที่มีต่อตนเองในทุก ๆ ด้าน ซึ่งเป็นผลมาจากเรียนรู้และประสบการณ์ที่บุคคลได้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสิ่งแวดล้อม อันเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพ

นฤมล มีเพียร (2556, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของอัตมโนทัศน์ หมายถึง ความคิด ความรู้สึกของบุคคลที่รับรู้ถึงความเป็นตนเองในด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านสติปัญญา ความคิด

ความสามารถ การมองโลกในแง่ดี การมีความมั่นใจในการบริหารงานตามทักษะต่าง ๆ รวมทั้งรูปร่างลักษณะทางด้านร่างกายซึ่งเกิดจากความเชื่อ ความรู้สึก และเจตคติ

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของอัตมโนทัศน์ของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารมีความเข้าใจตนเอง ใช้เหตุผลและความคิดในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ คอยรับฟังความคิดเห็น ตัดสินใจในการปฏิบัติงานภายใต้อำนาจหน้าที่ของตน มีแนวทางแก้ไขปัญหาคือปัญหาใหม่ ๆ คอยให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน และรู้จักบริหารเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์

กัลัญญ เพชรภรณ์ (2555, หน้า 11-12) ได้กล่าวถึงทฤษฎีของ William James

นักจิตวิทยาคนแรกว่าเป็นผู้ทำให้คำว่า ตน (Self) มีความหมายกระจ่าง คือ William James เขาพูดเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์ โดยใช้คำว่าความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง หรือการยอมรับตนเอง ซึ่งเขาได้อธิบายเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมว่าเป็นไปเพื่อให้ได้รับการยอมรับนับถือในตนเอง (Self-esteem) โดยที่เขาได้อธิบายคำว่า ตน (Self) ว่าประกอบด้วย ฉัน (I) และตัวฉัน (Me) ซึ่งฉันนั้นจะหมายถึง ตน ซึ่งเป็นผู้แสดง (Self-as-subject) หรือผู้ถูกรู้ (Knower) William James มองตนในลักษณะที่สองคือ ในลักษณะผู้ถูกกระทำ เพราะเขาเห็นว่า ใช้อธิบายพฤติกรรมได้อย่างกว้างขวางกว่า เขาได้สร้าง “กฎของ William (1890) ซึ่งอธิบายว่า การแสดงพฤติกรรมของคนจะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับว่าแต่ละคนมองตนเองว่าเป็นเช่นไร ตนจะเป็นผู้ประเมินความสำเร็จหรือความล้มเหลวของตนเอง จากการที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้อื่น หรืออีกนัยหนึ่งคนเราจะรู้สึกว่าคุณค่าหรือมีความสามารถหรือไม่ จากท่าทีที่ผู้อื่นให้การยอมรับหรือไม่ให้การยอมรับ

และได้กล่าวทฤษฎีของ Rogers ว่า Rogers เป็นผู้ที่ให้ความสำคัญกับเรื่อง อัตมโนทัศน์อย่างมาก เพราะถือว่าเป็นแกนสำคัญในทฤษฎีของเขาที่จะอธิบายการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่ง Rogers ชี้ให้เห็นความสำคัญของโลกส่วนตัว ซึ่งเป็นผลต่อการกระทำมากกว่าอิทธิพลจากสิ่งเร้าภายนอกและเน้นการแสดงพฤติกรรมว่า เนื่องมาจากการรับรู้ตนเอง ตลอดจนประสบการณ์และการตีความสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตน มีความคิดเช่นเดียวกับคนอื่น ๆ ในกลุ่มนี้ที่ว่าคุณเกิดมาพร้อมกับความดี มีความสามารถ และมีแนวโน้มที่เข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ตลอดจนมีแรงจูงใจภายในที่จะพัฒนาไปข้างหน้าไปสู่สภาพรู้จักตนเองตรงตามสภาพ ก่อนที่จะพัฒนาไปถึงจุดนั้นบุคคลจะต้องมีความเพียงพอในความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากผู้อื่นตลอดจนการยอมรับในตนเอง ซึ่งคนเราจะให้การยอมรับมากน้อยเพียงใดนั้นจะขึ้นอยู่กับท่าทีการยอมรับจากผู้อื่น บุคคลจะรู้สึกว่าจะได้รับการยอมรับหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่อบอุ่นท่าทีที่ให้เกียรติ ให้การยอมรับนับถือ ความเห็นอกเห็นใจ ตลอดจนการยอมรับ Rogers ได้อธิบายการแสดงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากอัตมโนทัศน์เป็น 2 ลักษณะด้วยกัน คือ

1. อัตมโนทัศน์ที่เกิดจากการรับรู้ (Perceived self-concept) เป็นความรู้สึกว่าตัวเองคือใคร เป็นอย่างไร เป็นอัตมโนทัศน์ที่เกิดจากการรับรู้ปฏิกริยาของผู้อื่นมากกว่าที่เป็นจริง (Real self-concept)

2. อัตมโนทัศน์ที่ต้องการจะเป็น (Ideal self-concept) เป็นสิ่งที่ผู้นั้นยึดถือ อยากจะเป็นสำหรับ Rogers แล้ว มองอัตมโนทัศน์เช่นเดียวกับ Snikk and Combs คือ เป็นทั้งผู้ถูกกระทำและเป็นกระบวนการ

ทฤษฎีพัฒนาการของ Erikson

Erikson (1963 อ้างถึงใน เมฆาวดี สังขมาณ, 2548, หน้า 15) ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีอายุ 12-17 ปี ในวัยนี้จะเป็นวัยเด็กเข้าสู่วัยรุ่น แล้วร่างกายและสติปัญญาของเด็กพัฒนาการใกล้เคียงกับผู้ใหญ่ บางครั้งการเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จนเด็กไม่แน่ใจว่าอะไรเกิดขึ้นการรู้จักตนเอง และการยอมรับตนจึงเป็นปัญหาสำคัญของวัยรุ่น สังคมเข้ามากระทบต่อพัฒนาการทางบุคลิกภาพของเด็กที่ทำให้เด็กวัยนี้เกิดความว้าวุ่น ไม่แน่ใจในบทบาทหน้าที่ตนเอง เด็กวัยนี้ต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ก่อนที่จะก้าวเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ คือ

1. การรู้จักใช้เวลาให้ถูกต้องและมีประโยชน์
2. สร้างความมั่นใจในตนเอง กล่าวที่จะทำตามความสามารถของตนเองกล้าเผชิญปัญหา และหาแนวทางแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ

3. ทดลองบทบาทต่าง ๆ ที่สังคมกำหนดให้

4. ตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงาน ตั้งระดับความสำเร็จ

5. สร้างบทบาททางเพศของตนเอง

6. รู้จักเป็นผู้นำและผู้ตาม

7. สร้างอุดมคติและแนวดำเนินชีวิต และรู้จักพัฒนาเปรียบเทียบกับผู้อื่น

ถ้าลักษณะทั้ง 7 ได้รับการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้เด็กทดลองปฏิบัติอย่างเต็มที่ เด็กวัยรุ่นก็ไม่มีปัญหา และสามารถค้นหามุมบทบาทและหน้าที่ของเขาเอง เพื่อเขาจะได้รู้จักตัวเขาเองดีขึ้น แต่ถ้าเขาได้รับการขัดขวางหรือไม่มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนในชีวิต ทำให้เขาไม่รู้จักตนเอง ซึ่งจะทำให้พัฒนาการในขั้นต่อ ๆ ไปของเขามีแนวโน้มที่ล้มเหลวไปด้วย

ทฤษฎีอัตมโนทัศน์ของ Rogers

Rogers (1992 อ้างถึงใน เมฆาวดี สังขมาณ, 2548, หน้า 15) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์ คือ การมองตนเองโดยการรับรู้และไตร่ตรองจากเจตคติ และจินตนาการเป็นตัวกระตุ้นที่นำไปสู่พฤติกรรม Rogers ยังกล่าวอีกว่า อัตมโนทัศน์เป็นความคิด ความรู้สึก ตลอดจนการรับรู้เกี่ยวกับตนเองที่สามารถถูกประเมินได้จากการรับรู้ตนเอง 3 ด้าน คือ



1. ด้านการเรียน (Academic value) ซึ่งจะเป็นความนึกคิดเกี่ยวกับตนเองในเรื่อง สติปัญญา แรงจูงใจ ลักษณะนิสัยในการเรียน ทักษะการอ่าน การเลือกอาชีพ การแข่งขัน และแรงกดดัน จากครอบครัว เป็นต้น

2. ด้านความสัมพันธ์ (Interpersonal relationship) คือ ความนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง อันเกิดจากความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้อื่น ความสามารถในการคบเพื่อน การรับรู้เกี่ยวกับสังคม เป็นต้น

3. ด้านอารมณ์ (Emotional adjustment) คือ ความนึกคิดเกี่ยวกับตนเองเรื่อง ความกดดัน ทางอารมณ์ ความวิตกกังวล ความสุข ความเครียด ความเบื่อหน่าย เป็นต้น

Fitts (1972 อ้างถึงใน อารีรัตน์ พะวินรัมย์, 2556, หน้า 14) ได้แบ่งองค์ประกอบ ของอัตมโนทัศน์ โดยพิจารณาเป็น 2 มิติ และในแต่ละมิติยังแบ่งเป็นลักษณะย่อย ๆ ดังนี้

1. พิจารณาโดยใช้ตนเองเป็นเกณฑ์ (Internal frame of reference) ประกอบด้วย

1.1 อัตมโนทัศน์ทางด้านความเป็นเอกลักษณ์ (Identity) หมายถึง ความคิดเห็น ของบุคคลเกี่ยวกับตนเองว่าเป็นอย่างไร เป็นการพิจารณาอัตมโนทัศน์ด้านเกี่ยวกับคำถามที่ว่า “ฉันเป็นอะไร”

1.2 อัตมโนทัศน์ทางด้านความพึงพอใจในตนเอง (Self satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับการยอมรับตนเอง เป็นการพิจารณาอัตมโนทัศน์ด้านที่เกี่ยวกับ คำถามที่ว่า “ฉันเป็นอย่างไร”

1.3 อัตมโนทัศน์ทางด้านพฤติกรรม (Behavior) หมายถึง ความรู้สึกและความคิดเห็น ของบุคคลเกี่ยวกับการปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ของตนเอง เป็นการพิจารณาอัตมโนทัศน์ด้านเกี่ยวกับ คำถามที่ว่า “ฉันประพฤติอย่างไร”

2. พิจารณาโดยใช้ผู้อื่นเป็นเกณฑ์ (External frame of reference) ประกอบด้วย

2.1 อัตมโนทัศน์ทางด้านร่างกาย (Physical self) หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลอื่น ที่มีต่อตนเองเกี่ยวกับรูปร่างลักษณะของร่างกาย เรื่องเพศ สุขภาพ ความสามารถ และทักษะ

2.2 อัตมโนทัศน์ทางด้านศีลธรรม-จรรยา (Moral-ethical self) หมายถึง ความคิดเห็น ของบุคคลที่มีต่อตนเองเกี่ยวกับการเป็นคนดีหรือคนเลว และความพึงพอใจในศาสนาของตนเอง

2.3 อัตมโนทัศน์ทางด้านส่วนตัว (Personal self) หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคล เกี่ยวกับคุณค่าของตนเอง ความรู้สึกมั่นใจในตนเอง และการประเมินค่าบุคลิกภาพของตนเอง โดยไม่รวมถึงลักษณะทางด้านร่างกายและความสัมพันธ์กับผู้อื่น

2.4 อัตมโนทัศน์ด้านครอบครัว (Family self) หมายถึง ความรู้สึกในคุณค่าและ ความพอใจในฐานะที่ตนเป็นสมาชิกคนหนึ่งของครอบครัว เป็นการแสดงถึงการรับรู้ตนเองว่า ไกล่ชิดหรือห่างเหินจากครอบครัว

2.5 อัตมโนทัศน์ทางด้านสังคม (Social self) หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อตนเองเกี่ยวกับความมั่นใจ และความเชื่อมั่นในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น

Bracken (1992, pp. 4-5) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างของอัตมโนทัศน์หลายมิติ ซึ่งเป็นการศึกษาอัตมโนทัศน์ให้ละเอียด โดยการแบ่งย่อยเป็นมิติ และแต่ละมิติจะประกอบด้วยคุณลักษณะของอัตมโนทัศน์มิติละ 1 ด้าน รวม 6 ด้าน ซึ่งแต่ละด้านจะวางซ้อนทับกันอยู่ และมีความสัมพันธ์กันทุกด้าน เป็นการแสดงให้เห็นถึงภาพรวมอัตมโนทัศน์ของบุคคล มีดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะด้านสังคม (Social) หมายถึง การประเมินตนเองเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ
2. คุณลักษณะด้านความสามารถ (Competence) หมายถึง การประเมินตนเองเกี่ยวกับทักษะความสนใจในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในขอบเขตของตน
3. คุณลักษณะด้านความรู้สึก (Affect) หมายถึง การประเมินตนเองเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมของตนเองที่มีผลกระทบต่อความรู้สึก
4. คุณลักษณะด้านวิชาการ (Academic) หมายถึง การประเมินตนเองเกี่ยวกับความสามารถ ความสนใจ ความสำเร็จในการเรียน รวมทั้งประสบการณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวกับวิชาการ
5. คุณลักษณะด้านครอบครัว (Family) หมายถึง การประเมินตนเองเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และสมาชิกในครอบครัวว่ามีความใกล้ชิดหรือห่างเหินจากครอบครัว
6. คุณลักษณะด้านร่างกาย (Physical) หมายถึง การประเมินตนเองเกี่ยวกับลักษณะร่างกาย สุขภาพว่าเป็นอย่างไร และมีเสน่ห์ดึงดูดหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น หรือการรับรู้ว่าคุณคนอื่นมองตนเองอย่างไร

จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์ได้ว่า ทฤษฎีอัตมโนทัศน์ของ Rogers เป็นการมองตนเอง โดยผ่านการรับรู้และไตร่ตรองจากเจตคติและจินตนาการ เป็นตัวกระตุ้นที่นำไปสู่พฤติกรรม ส่วนทฤษฎีพัฒนาการของ Erikson กล่าวว่าเด็กที่มีอายุ 12-17 ปี ร่างกาย และสติปัญญาของเด็กพัฒนาการใกล้เคียงกับผู้ใหญ่ บางครั้งการเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วจนเด็กไม่แน่ใจว่าอะไรเกิดขึ้น การไม่รู้จักตนเองและการยอมรับตนจึงเป็นปัญหาสำคัญของวัยรุ่น ดังนั้นควรสนับสนุนและเปิดโอกาสให้เด็กทดลองปฏิบัติ หรือทำกิจกรรมที่เขาชอบและถนัดอย่างเต็มที่เพื่อค้นหาบทบาทและหน้าที่ของเขา

#### โครงสร้างของอัตมโนทัศน์

เมธาวดี สังขะมาน (2548, หน้า 15-16) ได้อธิบายถึงโครงสร้างของอัตมโนทัศน์ไว้ดังนี้ โครงสร้างของมโนทัศน์ทั่วไป จำแนกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. อັตมโนทัศน์ด้านวิชาการ (Academic self-concept) เป็นภาพของบุคคลที่มองความสามารถในการเรียนวิชาต่าง ๆ ของตน

2. อັตมโนทัศน์ที่ไม่เกี่ยวกับวิชาการ (Nonacademic self-concept) เป็นภาพของบุคคลที่แต่ละบุคคลมองตนเองในด้านลักษณะทางกาย และปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งจำแนกได้เป็นความสามารถทางกาย (Physical ability) รูปร่างหน้าตา (Physical appearance) ความสัมพันธ์กับพ่อแม่ (Parental relationship) ความสัมพันธ์ของอັตมโนทัศน์ที่มีความสำคัญต่อบุคลิกภาพ

1) อັตมโนทัศน์มีผลต่อพฤติกรรมที่ตนเองแสดงออก จากผลการวิจัย พบว่า คนที่มีอັตมโนทัศน์ดีมักจะมองผู้อื่นในแง่ดี ส่วนคนที่มีอັตมโนทัศน์ไม่ดี ก็มักจะมองโลกในแง่ร้าย นอกจากนี้บางคนก็มีท่าทางที่คนอื่นดูแล้วขัดเคืองตา หาวว่า ะโฮโหหัง บางคนดูท่าทางสงบเสถียรบางคนดูสุภาพ บางคนก้าวร้าวขึ้นอยู่กับอັตมโนทัศน์ของบุคคลนั้นด้วย ถ้าตัวตนในความเป็นจริง (Real self) ของตนไม่สอดคล้องกับตัวตนตามอุดมคติ (Ideal self) แล้วมักจะเกิดปัญหาหรือความคับข้องใจขึ้น เช่น บางคนคิดว่าตนเองฉลาด แต่ในความเป็นจริงแล้วเป็นคนโง่ ทำอะไรผิดพลาดเสมอ เขาก็จะเกิดความเครียด เช่น เรียนไม่เก่งนึกว่าครูแกล้ง เป็นต้น 2) ช่วยให้เห็นใจ พยากรณ์ และเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้อื่นได้เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง 3) การวัดและการประเมินผลตนเอง คนทุกคนจะวัดและประเมินผลตนเองอยู่ตลอดเวลา ตัวเราดีเด่นหรือด้อยกว่าคนอื่นอยู่เพียงไรถ้ารู้สึกว่าคุณดีก็มีความสุข ถ้ารู้สึกด้อยกว่าก็พยายามหาสิ่งที่ดีมาเป็นเครื่องช่วย ทำให้เกิดปมเด่นขึ้นและรู้สึกเป็นสุขใจ แต่ถ้าคิดว่าตนเองด้อยกว่าผู้อื่นทุกทางก็เป็นปมด้อย มีความน้อยเนื้อต่ำใจตลอดเวลา และโดยปกติแล้วคนเรามักจะเอาตัวเองไป เปรียบเทียบกับผู้อื่นอยู่เสมอทำให้ชีวิตไม่ค่อยมีความสุข

Wylie (1968 อ้างถึงใน อารีรัตน์ พะวินรัมย์, 2556, หน้า 12-13) ได้อธิบายและแบ่งโครงสร้างอັตมโนทัศน์เป็น 2 ชนิด คือ

1. อັตมโนทัศน์ที่เป็นจริง (Actual self-concept) หมายถึง ทักษะและความรู้สึกต่อตนเองว่าตนเป็นใครและเป็นคนอย่างไร เป็นภาพที่ตนเป็นอยู่จริงซึ่งอັตมโนทัศน์นี้เกิดจาก

1.1 อັตมโนทัศน์ที่รับรู้จากตนเอง (Private self-concept) คือ การที่บุคคลมองตนเองแล้วว่าเป็นอย่างไร

1.2 อັตมโนทัศน์ที่รับรู้จากสังคม (Social self-concept) เป็นอັตมโนทัศน์ที่เกิดจากทักษะและความคิดเห็นที่คนอื่นในสังคมรับรู้ว่าคุณเป็นคนอย่างไร

2. อັตมโนทัศน์ตามอุดมคติ (Ideal self-concept) หมายถึง ทักษะและความรู้สึกว่าตนเองควรเป็นคนอย่างไรในอุดมคติอันมโนทัศน์นี้ได้จาก

2.1 อັตมโนทัศน์ตามอุดมคติแห่งตน (Own ideal self-concept) เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองว่า ตนอยากเป็นอย่างไรในอุดมคติ

## 2.2 อัฒมโนทัศน์ตามอุดมคติของสังคม (Concept of other's idea for one)

เป็นการรับรู้อัฒมโนทัศน์จากคนอื่นในสังคมว่าตนที่คนอื่นคิดนั้นควรจะเป็นอย่างไร

Roger (1970 อ้างถึงใน อารีรัตน์ พะวินรัมย์, 2556, หน้า 13-14) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับตนเอง ไว้ดังนี้

1. ตนเองตามอุดมคติ (Ideal self) หมายถึง ตนตามจินตนาการที่ตนคิดอยากจะเป็น และอยากจะมี เช่น อยากจะเป็นคนดี คนเด่น คนดัง อยากร่ำรวย เป็นต้น

2. ตนตามที่รับรู้ (Perceived self) หมายถึง ตนตามที่ตนได้รับรู้ ทั้งที่ตนเองปกปิด และเปิดเผย รวมทั้งตนตามที่ผู้อื่นคาดหวัง (Other expectation) เช่น เพื่อน ๆ คาดหวังว่าเราควรเป็นคนดี ไม่ประพฤติผิดกฎหมายและศีลธรรมจรรยา พฤติกรรมดังกล่าวทำให้ตนเองมีความคิดเกี่ยวกับตนเองขึ้นมาเรียกว่า “อัฒมโนทัศน์ (Self concept)” ในส่วนของอัฒมโนทัศน์นั้น ประกอบด้วย พฤติกรรมส่วนจริง พฤติกรรมส่วนเกิน และพฤติกรรมส่วนขาด คือ

พฤติกรรมส่วนจริง เป็นพฤติกรรมจริง ๆ ของตนเองทั้งที่มีอยู่และเป็นอยู่ เช่น ตนเองมีร่างกายจริง ๆ ที่เคลื่อนไหวได้ เป็นต้น

พฤติกรรมส่วนเกิน เป็นพฤติกรรมที่ไม่มี/ ไม่เป็นอยู่จริง เช่น การคุยโม้ โอ้อวด โกหก หลอกลวง การสร้างภาพลวงตาให้ผู้อื่นหลงเชื่อและคล้อยตาม เป็นต้น

พฤติกรรมส่วนขาด เป็นพฤติกรรมที่มีจริงและเป็นจริงแต่เป็นการเสแสร้งหรือบังคับให้เป็นเช่นนั้น เช่น การอ่อนน้อม ถ่อมตน และการปฏิเสธความจริง เป็นต้น

3. ตนตามความเป็นจริง (Real self) หมายถึง ตนที่เป็นจริงซึ่งมีทั้งจุดเด่นและจุดด้อย ทั้งที่ทราบและไม่ทราบ ซึ่งเป็นธรรมชาติของบุคคลที่ไม่มีบุคคลใดที่สมบูรณ์แบบดังกล่าวว่า “Nobody perfect”

ในความสัมพันธ์ทั้งสามลักษณะดังกล่าว ถ้าบุคคลใดมีทั้งสามข้อพอดีเท่า ๆ กัน จะเป็นคนดีไม่มีปัญหา ไม่มีปัญหาขุ่นยากและวุ่นวาย ถ้าตนตามอุดมคติและตนตามที่รับรู้สอดคล้องกันดี จะส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ถ้าตนตามที่รับรู้และตนตามความเป็นจริงสอดคล้องกันดี บุคคลจะได้รับการยกย่องนับถือว่า “เป็นคนดี”

วันเพ็ญ อานาจกิติกร (2552, หน้า 15) สรุปว่า โครงสร้างอัฒมโนทัศน์ควรส่งเสริมให้บุคคลมีลักษณะอัฒมโนทัศน์ที่ดีหรืออัฒมโนทัศน์ในทางบวก ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. รู้สำนึกในตนเอง
2. รู้จักและเข้าใจตนเอง
3. ยอมรับในความเป็นตัวของตัวเอง

4. รู้จักและเข้าใจผู้อื่น
5. ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล
6. สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี
7. มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น
8. มองเห็นคุณค่าในตนเอง
9. ไม่มีความรู้สึกที่เป็นปมด้อย
10. ต้องการปรับปรุงตนเอง
11. มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง

บุคคลจะมีอัตมโนทัศน์ที่ดีได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ อย่าง เช่นในระยะแรก ๆ พ่อแม่จะเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อพัฒนาการของอัตมโนทัศน์ การเลี้ยงดูที่เต็มไปด้วยความรัก ความอบอุ่น การทะนุถนอมนั้นเป็นการบอกให้เด็กทราบว่าตัวเขาเป็นที่รักและต้องการของพ่อแม่ ทำให้รู้สึกมีคุณค่า แต่ถ้าเด็กได้รับการปฏิเสธอยู่บ่อย ๆ มีการทำโทษสูง เด็กก็จะมองว่าตนไม่มีความสำคัญ ความรักของพ่อแม่เป็นความรักที่ไม่มีเงื่อนไข สิ่งเหล่านี้จะทำให้เด็กเกิดความนึกคิดต่อตนเองหรืออัตมโนทัศน์ที่ไม่ดี และจะพอกพูนมากขึ้นทำให้มีพฤติกรรมที่เป็นปัญหาได้

จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปโครงสร้างของอัตมโนทัศน์มี 3 ส่วน ซึ่งประกอบด้วย

1) ด้านอัตมโนทัศน์ทั่วไป จำแนกได้เป็นด้านวิชาการและด้านไม่เกี่ยวข้องกับวิชาการ 2) ด้านอัตมโนทัศน์ที่เป็นจริง จำแนกได้เป็นด้านรับรู้จากตนเอง และด้านการรับรู้จากสังคม และ 3) ด้านอัตมโนทัศน์ตามอุดมคติ จำแนกได้เป็นด้านตามอุดมคติแห่งตน และด้านตามอุดมคติของสังคม ซึ่งแต่ละโครงสร้างย่อมมีความสำคัญอยู่ที่ว่าเราจะเข้าใจตนเองมากน้อยเพียงใด ยิ่งเราเข้าใจความเป็นตัวของตัวเองมากเท่าไร ก็ยิ่งเห็นคุณค่าของตัวเองมากเท่านั้น

จากการศึกษาทั้งหมด ผู้วิจัยสรุปปัจจัยการบริหารด้านอัตมโนทัศน์ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความเข้าใจ และเจตคติของผู้บริหารที่รับรู้ถึงความเป็นตนเองในด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านสติปัญญา ความคิด ความสามารถ การมองโลกในแง่ดี ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้และประสบการณ์ของผู้บริหารที่ได้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคมและสิ่งแวดล้อม อันเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพ

### **ความรับผิดชอบ**

ความหมายของความรับผิดชอบ

มีนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบ ไว้ดังนี้

Funk and Wagnalls (1961, p. 209) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า

ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกถึงการรับผิดชอบในการกระทำของตน มีความซื่อสัตย์ไว้ใจได้ สามารถจัดการเงินและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังหมายถึงความสามารถในการตอบสนองต่อหน้าที่หรือข้อตกลงที่ตั้งไว้ตามอุดมคติและหลักศีลธรรมด้วย

Sanford and Sman (1970, p. 55) อธิบายบุคคลที่มีความรับผิดชอบสูงว่า จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่งาน หน้าที่ทางสังคม หน้าที่อันพึงปฏิบัติต่อตนเองต่อบิดามารดาญาติพี่น้อง บุคคลทั่วไป ต่อประเทศชาติอย่างดีที่สุดและเต็มความสามารถ ความรับผิดชอบเป็นลักษณะหนึ่งของมนุษย์ที่สามารถพัฒนาได้

Good (1973, p. 20) อธิบายความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง คุณธรรมซึ่งเป็นความคิดรวบยอดในความรู้สึกผิดชอบชั่วดีอันเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้ง ควบคุมพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อสนองความปรารถนาสามารถมองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งพึงปรารถนาของคนกลุ่มใหญ่ และพร้อมที่จะแสดงออก เมื่อมีเหตุการณ์หรือสิ่งแวดล้อมมากระตุ้น

ปทุมพร ศรีอีสาน (2549, หน้า 48) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกถึงความมุ่งมั่น และตั้งใจที่จะให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด รวมทั้งการยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานของตนเอง ซึ่งครอบคลุมถึงการทำงานให้เสร็จก่อนเวลาที่กำหนด ผลงานได้คุณภาพเกินกว่ามาตรฐานที่คาดหวังไว้

โสภภาพร เสนีย์โสทร (2551, หน้า 25) ได้สรุปความหมายของความรับผิดชอบ หมายถึง ตระหนักในหน้าที่ของสังคม การปฏิบัติงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด มีความละเอียดรอบคอบเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ยอมรับในสิ่งที่ตนทำทั้งดีและไม่ดี หากมีข้อผิดพลาดก็พร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข

นฤมล มีเพียร (2556, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกถึงความมุ่งมั่น และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด ยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานของตนเองหรือที่อยู่ในความดูแลของตนทั้งที่ดีและไม่ดี

นุชรรัตน์ นุชประยูร (2559, หน้า 64) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่นักเรียนแสดงออกถึงการตั้งใจศึกษาเล่าเรียน ทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยตนเอง ตรงต่อเวลาในสิ่งที่ตนเองต้องปฏิบัติ ยึดมั่นในกฎเกณฑ์ของสังคมที่ตนเองอยู่และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ

จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปความหมายของความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกถึงการตั้งความหวังไว้สูง มีทักษะในการบริหารและจัดการระบบงานเป็นอย่างดี ได้รับรางวัลและคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีความมุ่งมั่นอย่างเต็มความสามารถ เพื่อทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

### ความสำคัญของความรับผิดชอบ

ภาวิณี โสธายะเพ็ชร (2549, หน้า 68) สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบมีความสำคัญต่อบุคคล ในฐานะเป็นคุณธรรมพื้นฐานของมนุษย์ บุคคลใดมีความรับผิดชอบต่อตนเองจะช่วยพัฒนาตนเอง ให้มีความเจริญในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ ได้รับการยกย่องสรรเสริญจากบุคคลอื่น ๆ และยังช่วยพัฒนาองค์กร หน่วยงานหรือสังคมที่ตนอยู่อาศัยมีความมั่นคงเจริญก้าวหน้า พร้อมทั้งจะเผชิญต่อปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

ลัดดา รัตนพรรณราย (2550, หน้า 35) สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความสนใจ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม และละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รักษาสิทธิและหน้าที่ของตนด้วยความเต็มใจ ไม่ว่าจะกระทำผิดหรือถูก ไม่ปิดความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่น และพร้อมที่จะปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น โดยไม่ทอดทิ้งแม้จะมีอุปสรรคนานาประการมาเกี่ยวข้อง

นุชรรัตน์ นุชประยูร (2559, หน้า 64) สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบเป็นหน้าที่สำคัญที่จะสามารถพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าและความสงบสุข

สุนันท์ โอสถานนท์ (2559, หน้า 12) สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญที่ควรปลูกฝังให้ตั้งแต่เด็ก ซึ่งแสดงถึงวุฒิภาวะทางด้านนิสัยและการดำรงชีวิต และผลักดันให้บุคคลปฏิบัติตามระเบียบ สามารถรับผิดชอบตนเองสังคม และช่วยให้สังคมมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และสงบสุข มีความรักใคร่สามัคคีเอื้ออาทรต่อกัน ช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกันสังคมมีความสงบสุข

จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปความสำคัญของความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นที่ควรจะต้องฝึกส่งเสริม ปลูกฝัง และพัฒนาจะทำให้ประเทศชาติ เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยสงบสุข และมีความเจริญก้าวหน้ารุ่งเรืองในเชิงบริหาร ความรับผิดชอบจะทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรภายใต้ทรัพยากรและเวลาที่จำกัด

### ลักษณะของความรับผิดชอบ

Browne and Cohn (1982, p. 58) ได้กล่าวถึงลักษณะของความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบมีลักษณะที่สามารถไว้วางใจได้ มีความคิดริเริ่ม ความไม่ย่อท้อ ต่ออุปสรรค ทำงานอย่างแข็งขัน มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความปรารถนาทำให้อีกดีกว่าเดิม

Sanford (1970, p. 65) ได้อธิบายลักษณะของผู้ที่มีความรับผิดชอบว่าสามารถปฏิบัติหน้าที่ การงาน หน้าที่ทางสังคม หน้าที่อันพึงปฏิบัติต่อตนเอง ต่อบิดามารดา ญาติพี่น้อง บุคคลทั่วไป และต่อประเทศชาติอย่างดีที่สุดเต็มความสามารถ

จรรยา เครือไชย (2550, หน้า 85) สรุปว่า พฤติกรรมที่แสดงออกถึงลักษณะความรับผิดชอบ คือ ตั้งใจศึกษาเล่าเรียน การรู้จักรักษาสุขภาพของตนเอง รู้หน้าที่และกระทำตามอย่างดี ตรงต่อเวลา

มีเหตุผลข้อสุดท้ายสุดจิต มีความมั่งคั่ง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เอื้อเพื่อแผ้ว ให้อภัยผู้ที่กระทำผิด เคารพสิทธิซึ่งกันและกัน มีสัมมาคารวะกตัญญูกตเวที รู้จักทำงานเป็นหมู่คณะเชื่อฟังคำสั่งสอนของผู้ปกครอง ช่วยกิจการงานของชุมชน รักษาชื่อเสียงของชุมชน มีความสามัคคี อยู่อย่างพอเพียง มีความเสียสละ

สิรินทิพย์ สมคิด (2551, หน้า 30) กล่าวว่า ลักษณะความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการเรียนและการทำงาน บุคคลที่มีความรับผิดชอบจะมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความเพียรพยายาม อดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความปรารถนาที่จะทำงานให้ดีขึ้น มีการวางแผนในการทำงาน มีความละเอียดรอบคอบ รู้จักตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากการศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปลักษณะของความรับผิดชอบ คือ การตระหนักถึงความสำคัญของหน้าที่ ทำหน้าที่ด้วยความเต็มใจโดยไม่ต้องมีการบังคับและทำหน้าที่ด้วยความตั้งใจ เอาใจใส่ ซึ่งสังเกตได้จากการมีวินัยในตนเอง มีความกระตือรือร้น เชื่อมั่นในตนเอง และขยันหมั่นเพียร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบ

ในการจำแนกระดับเหตุผลด้านความรับผิดชอบ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับระดับพัฒนาการทางจริยธรรม จากทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Kohlberg ดังนี้

Kohlberg (1969 อ้างถึงใน อนงค์ จันใด, 2550, หน้า 35-37) เริ่มพัฒนาทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม ตั้งแต่สมัยที่เขาทำวิทยานิพนธ์ปริญญาเอก ในปี ค.ศ. 1958 ทฤษฎีของ Kohlberg อาศัยข้อสมมติหลายประการจากทฤษฎีของ Piaget โดยเขาได้แบ่งประเภทของความคิดทางจริยธรรมเป็น 3 ระดับ ในแต่ละระดับแบ่งออกเป็นขั้นย่อย ๆ ระดับละ 2 ขั้น ดังนี้

ระดับที่ 1 ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (Preconventional level) ระดับนี้บุคคลจะสนองตอบต่อกฎเกณฑ์ซึ่งกำหนดไว้ โดยผู้มีอำนาจเหนือตนจะเลือกทำพฤติกรรมเฉพาะที่จะเป็นประโยชน์ต่อตนเอง โดยไม่คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้อื่นในระดับนี้เป็นระดับจริยธรรมของเด็กวัย 2-10 ปี แบ่งออกเป็น 2 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 ขั้นหลบหลีกการถูกลงโทษ (The punishment and obedience orientation) เป็นระดับจริยธรรมของเด็กอายุ 2-7 ปี ขั้นที่ 2 ขั้นยึดหลักการแสวงหารางวัล (The instrumental relativist orientation) เป็นระดับจริยธรรมของเด็กอายุ 7-10 ปี

ระดับที่ 2 ระดับทำตามกฎเกณฑ์ (Conventional level) ระดับนี้เป็นระดับที่กระทำไปตามความคาดหวังของบุคคลอื่น การดำเนินและยกย่องชมเชยจากสังคมเป็นสิ่งที่ควบคุมความประพฤติ มีการกระทำตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มย่อย ๆ ของตน ระดับนี้ยังต้องการควบคุมจากภายนอก แต่ก็ยังมีความสามารถเอาใจเขามาใส่ใจเรา ทั้งสามารถแสดงบทบาทที่สังคมต้องการได้



ระดับนี้เป็นระดับจริยธรรมของเด็กวัย 10-16 ปี แบ่งเป็น 2 ชั้น คือ ชั้นที่ 3 ชั้นหลักการทำตามผู้อื่น เห็นชอบ (The interpersonal concordance orientation) เป็นระดับจริยธรรมของเด็กอายุ 10-13 ปี ชั้นที่ 4 ชั้นหลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม (The law and order orientation) เป็นระดับจริยธรรมของเด็กอายุ 13-16 ปี

ระดับที่ 3 ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (Postconventional level) ระดับนี้ เป็นระดับที่มีจริยธรรมเป็นของตนเอง ซึ่งอยู่ในวัยผู้ใหญ่เพียงส่วนน้อยและมักจะมีในอายุ 16 ปี ขึ้นไป ระดับนี้มีการตัดสินใจขัดแย้งด้วยการนำความคิดตรรกะตรงด้วยตนเอง แล้วตัดสินใจไปตามแต่ว่าจะเป็นความสำคัญของสิ่งใดมากกว่ากัน การยอมรับกฎเกณฑ์ของสังคมจะตั้งอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมสากลที่กำหนดขึ้นอย่างเป็นที่ยอมรับของทุกสังคมระดับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ชั้น คือ ชั้นที่ 5 ชั้นยึดหลักการทำตามคำมั่นสัญญา (The social contract legalistic orientation) เป็นระดับจริยธรรมของผู้มีอายุ 16 ปี ขึ้นไป ชั้นที่ 6 ชั้นยึดหลักการยึดอุดมคติสากล (The universal ethical principle orientation) เป็นระดับจริยธรรมของผู้มีอายุ 20 ปี ขึ้นไป

Kohlberg เชื่อว่า พัฒนาการทางการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมนั้นจะเป็นไปตามขั้นจากชั้นที่ 1 ผ่านแต่ละขั้น ไปจนถึงขั้นที่ 6 บุคคลจะพัฒนาข้ามขั้นมิได้เพราะการใช้เหตุผลในขั้นที่สูงขึ้นไปจะเกิดขึ้นด้วยการมีความสามารถในการใช้เหตุผลในขั้นที่ต่ำกว่าอยู่ก่อนแล้ว และต่อมาบุคคลที่ได้รับประสบการณ์ทางสังคมใหม่ ๆ หรือสามารถเข้าใจความหมายของประสบการณ์เก่า ๆ ได้ดีขึ้น ตามลำดับ ส่วนบ่อเกิดของเหตุผลเชิงจริยธรรมนั้นมาจากการพัฒนาทางการเรียนรู้ ในขณะที่เด็กได้มีโอกาสติดต่อกับสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้ากลุ่มทางสังคมประเภทต่าง ๆ จะช่วยให้ผู้ที่มีความฉลาดได้ เรียนรู้บทบาทของตนเองและผู้อื่น อันจะช่วยให้เขาพัฒนาทางจริยธรรมในขั้นสูงขึ้นไปอย่างรวดเร็ว

Kohlberg เชื่อว่า การพัฒนาทางจริยธรรมนั้น มิใช่การรับรู้จากการพร่ำสอนของผู้อื่น โดยตรง แต่เป็นการผสมผสานระหว่างความรู้เกี่ยวกับบทบาทของตนต่อผู้อื่นด้วย รวมทั้งข้อเรียกร้องและกฎเกณฑ์ของกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งอาจจะขัดแย้งกัน แต่ในขณะเดียวกันก็ผลักดันให้บุคคลพัฒนาไปตามขั้นตอนในทิศทางเดียวกันเสมอ ไม่ว่าบุคคลจะอยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใดก็ตาม

รณชัย บุญถือ (2548, หน้า 27-28) ได้กล่าวถึงทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Piaget ซึ่งได้แบ่งขั้นพัฒนาการทางจริยธรรมออกเป็น 2 ชั้น คือ

1. Heteronomous เป็นขั้นที่ผู้กระทำรับกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานทางจริยธรรมมาจากผู้มีอำนาจเหนือคน และถือว่ากฎเกณฑ์เป็นสิ่งที่จะต้องปฏิบัติตามเปลี่ยนแปลงได้ ลักษณะของพัฒนาการทางจริยธรรมเป็นเด็กเล็กที่มีอายุระหว่าง 5-8 ขวบ รับกฎเกณฑ์และมาตรฐานทางจริยธรรมมาจากบิดา มารดา ครู และเด็ก เด็กวัยนี้จะมีความเชื่อถือคั่งต่อไป

- 1.1 พฤติกรรมใดจะถูกต้อหรือดีก็ต่อเมื่อผู้แสดงพฤติกรรมได้ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์
- 1.2 กฎเกณฑ์มีไว้สำหรับปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดและแก้ไขไม่ได้
- 1.3 ทุกคนมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์โดยเด็ดขาด ถ้าใครทำตามกฎเกณฑ์เป็นคนดีและคนที่ไม่ทำตามกฎเกณฑ์เป็นคนไม่ดี
- 1.4 การประเมินตัดสินว่าใครผิดหรือถูกไม่คำนึงถึงความต้องการแรงจูงใจหรือเจตนาของผู้ทำ

2. Autonomous เป็นขั้นที่ผู้กระทำเชื่อว่ากฎเกณฑ์คือข้อตกลงระหว่างบุคคลกฎเกณฑ์อาจเปลี่ยนแปลงได้คือความร่วมมือและการนับถือซึ่งกันและกัน เป็นเรื่องสำคัญลักษณะของพัฒนาการทางจริยธรรมเป็นเด็กที่มีพัฒนาการทางจริยธรรมขั้นนี้ จะเป็นเด็กที่มีอายุ 9 ขวบ ขึ้นไป เด็กวัยนี้จะมี ความเชื่อ ดังต่อไปนี้

- 2.1 กฎเกณฑ์คือข้อตกลงระหว่างบุคคลและกฎเกณฑ์ อาจเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าหากบุคคลที่ใช้กฎเกณฑ์นั้นตกลงกันว่าจะเปลี่ยน
- 2.2 กฎเกณฑ์จะมีความหมายหรือมีประโยชน์ก็ต่อเมื่อบุคคลที่จะต้องปฏิบัติตามรับกฎเกณฑ์นั้น
- 2.3 การร่วมมือและการนับถือซึ่งกันและกันเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของพัฒนาการทางจริยธรรม
- 2.4 การประเมินตัดสินว่าใครผิดหรือถูกคำนึงถึงความต้องการแรงจูงใจหรือเจตนาของผู้กระทำ

จากการศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปแนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบได้ว่า ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Kohlberg เชื่อว่า การพัฒนาทางจริยธรรมนั้น มิใช่การรับรู้จากการพร่ำสอนของผู้อื่นโดยตรง แต่เป็นการผสมผสานระหว่างความรู้เกี่ยวกับบทบาทของตนต่อผู้อื่น โดยผลักดันให้บุคคลพัฒนาไปตามขั้นตอนในทิศทางเดียวกันเสมอ ไม่ว่าจะบุคคลจะอยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใดก็ตาม และทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Piaget สรุปว่า พัฒนาการทางจริยธรรม แบ่งออกเป็น 2 ขั้น คือ ขั้นที่ผู้กระทำรับกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานทางจริยธรรมมาจากผู้มีอำนาจเหนือคน และถือว่ากฎเกณฑ์เป็นสิ่งที่จะต้องปฏิบัติตามเปลี่ยนแปลงได้ และขั้นที่ผู้กระทำเชื่อว่า กฎเกณฑ์ คือ ข้อตกลงระหว่างบุคคลกฎเกณฑ์อาจเปลี่ยนแปลงได้ คือ ความร่วมมือและการนับถือซึ่งกันและกันเป็นเรื่องสำคัญ

### ประเภทของความรับผิดชอบ

นักวิจัยและนักการศึกษาหลายท่านได้แบ่งประเภทของความรับผิดชอบแตกต่างกัน ดังนี้ เพ็ชรินทร์ ปฐมวนิชกะ (2535 อ้างถึงใน เมธาวดี สังขะมาน, 2548, หน้า 76) ได้กำหนดประเภทความรับผิดชอบให้ครอบคลุมและเหมาะสมกับนักเรียน โดยเน้นความรับผิดชอบ 2 ด้าน คือ ความรับผิดชอบต่อตนเองและความรับผิดชอบต่อครอบครัว โดยแยกเป็นข้อย่อย 9 หัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง ได้แก่
  - 1.1 การรักษาความสะอาดของร่างกายและรู้จักระวังรักษาสุขภาพอนามัย
  - 1.2 การตั้งใจศึกษาเล่าเรียน/ ใฝ่หาความรู้
  - 1.3 ตรงต่อเวลา/ ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทันกำหนดเวลา
  - 1.4 การปฏิบัติตนเรียบร้อย/ ไม่ทำชั่ว
  - 1.5 การยอมรับผลที่ตนเองเป็นผู้กระทำ/ มีความซื่อสัตย์
2. ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ได้แก่
  - 2.1 เคารพเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งสอนของบิดามารดา
  - 2.2 ช่วยเหลือทำงานบ้านตามเหมาะสม
  - 2.3 ไม่นำความเดือดร้อนมาสู่ครอบครัว
  - 2.4 ช่วยรักษาชื่อเสียงของครอบครัว

ถัดมา รัตนพรพรรณราย (2550, หน้า 41) สรุปประเภทของความรับผิดชอบ แบ่งเป็น

### 2 ประเภท

1. วินัยด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง แนวทางที่นักเรียนประพฤติปฏิบัติตนในลักษณะดังต่อไปนี้
  - 1.1 วินัยด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ หมายถึง การตั้งใจเรียน การหมั่นใฝ่หาความรู้ และการฝึกฝนในด้านประสบการณ์ต่าง ๆ
  - 1.2 วินัยด้านความรับผิดชอบต่อการประพฤติตน หมายถึง การรู้จักประพฤติตน การปฏิบัติตนให้เหมาะสม ละเว้นความชั่วและยอมรับผลที่ตนเองนั้นเป็นผู้กระทำขึ้นมา ไม่ว่าผลที่ออกมาจะเป็นอย่างไร
  - 1.3 วินัยด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ
  - 1.4 วินัยด้านความรับผิดชอบต่อการบำรุงรักษาสุขภาพอนามัย หมายถึง การรู้จักระวังรักษาสุขภาพอนามัยของตนเองให้สมบูรณ์อยู่เสมอ และสามารถหาเครื่องอุปโภคและบริโภคสำหรับตนเองได้อย่างเหมาะสม

2. วินัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง แนวทางที่บุคคลประพฤติปฏิบัติตาม บทบาทและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

2.1 วินัยด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนในฐานะสมาชิกของชุมชน หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบของสังคม รักษาสมบัติของส่วนรวม ช่วยเหลือผู้อื่น ไม่ละเลยหน้าที่พลเมือง ตีมีความซื่อสัตย์

2.2 วินัยด้านความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง การปฏิบัติตามคำสั่งของบิดา มารดา เคารพเชื่อฟัง ช่วยเหลือภารกิจของบิดามารดาตามควรแก่โอกาส ไม่นำความเดือดร้อนมาสู่ ครอบครัว รักษาและเชิดชู ชื่อเสียงของวงศ์ตระกูล และทำตนเป็นคนดี สุภาพ อ่อนน้อมต่อพ่อแม่ และผู้อาวุโส

2.3 วินัยด้านความรับผิดชอบต่อโรงเรียนและอาจารย์ หมายถึง การปฏิบัติตาม ข้อบังคับของโรงเรียน เคารพเชื่อฟังอาจารย์ ตั้งใจศึกษาเล่าเรียน มีความขยันหมั่นเพียร ไม่ทำลาย ทรัพย์สินของโรงเรียน ช่วยเหลืองานของโรงเรียนตามความสามารถและ โอกาส รักษาและเชิดชู ชื่อเสียงของโรงเรียน

2.4 วินัยด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อน หมายถึง การให้ความช่วยเหลือเพื่อน ตามความเหมาะสม คอยแนะนำเพื่อให้ทำความดี คอยตักเตือนเมื่อเห็นเพื่อนกระทำความผิด มีความรักและความจริงใจต่อกัน ไม่ทะเลาะรังแกกัน ไม่เอารัดเอาเปรียบกัน เคารพสิทธิซึ่งกันและกัน

จากการศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปประเภทของความรับผิดชอบ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความรับผิดชอบต่อครอบครัว และความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อต้องการให้บุคคลได้ปฏิบัติตาม ส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ดีตามบทบาทที่ตนเองที่ได้รับในสังคม

จากการศึกษาทั้งหมด ผู้วิจัยสรุปปัจจัยด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกของ ผู้บริหารที่รับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ที่มีต่อตนเองและ ผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา ปฏิบัติงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด รวมทั้งยอมรับผลที่เกิดขึ้น ทั้งในด้านดีและไม่ดี และหากมีข้อผิดพลาดก็พร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข

## แนวคิดและสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ

ความเป็นมาของสมรรถนะ

McClelland (1973, p. 57) เป็นศาสตราจารย์ทางด้านจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เป็นคนแรกที่ริเริ่มใช้คำว่า สมรรถนะ และเป็นผู้นำแนวคิดนี้มาใช้ในองค์กร McClelland ได้พัฒนา

แบบทดสอบขั้นสูงหนึ่ง เพื่อศึกษาว่าคนที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีอุปนิสัยและเจตคติอย่างไร โดยเก็บข้อมูลของกลุ่มบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงาน โดดเด่นกับผู้ที่ไม่ได้มีผลงานโดดเด่น ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผลการศึกษามากครั้งทำให้ พบว่า แบบสอบวัดความถนัด (Aptitude test) ที่นักจิตวิทยาสร้างขึ้น เพื่อใช้ทำนายความสำเร็จในการปฏิบัติงานจริงของบุคคลได้ และยังมี ความโน้มเอียงด้านวัฒนธรรมซึ่งในประเด็นนี้ McClelland ได้นำมาอธิบายในภายหลังว่า ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในครั้งนั้นเกิดจากตัวแบบทดสอบ ไม่ได้เกิดจากเกณฑ์ในการประเมิน เนื่องจากนักจิตวิทยาได้ออกข้อทดสอบเพื่อจะใช้วัดเชาว์ปัญญา ไม่ได้ใช้วัดเพื่อหาผู้ปฏิบัติงานที่ดี ที่สุดบทความเรื่อง Testing for competence rather than for intelligence ของ McClelland ที่ตีพิมพ์ ในปี ค.ศ. 1973 ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางจากนักวิชาการทั้งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย อย่างไรก็ดี McClelland ก็ได้ทำให้เรื่อง สมรรถนะ ได้รับความสนใจศึกษาและใช้กันต่อ ๆ มาจนถึง ทุกวันนี้ (Knowledge academic test) (McClelland, 1973, p. 57) “สมรรถนะ” เป็นตัวทำนาย ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรในตำแหน่งหนึ่ง ๆ ได้ดีที่สุดใน และมีความเบี่ยงเบนหรือ อคติน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับวิธีการคัดเลือกแบบเก่า ๆ ซึ่งใช้วิธีการพิจารณาจากผลการศึกษาจาก สถาบันการศึกษาหรือการทดสอบความถนัดและการทดสอบความรู้ทางวิชาการ

กมลพัชร หินแก้ว (2555, หน้า 16-17) การศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มขึ้นในปี ค.ศ. 1970 ที่ประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีการคัดเลือก Foreign service information officer (FSIOs) ทำหน้าที่เผยแพร่วัฒนธรรมและเรื่องราวของประเทศสหรัฐอเมริกาให้กับคนในประเทศเหล่านั้น โดยใช้แบบทดสอบที่เรียกว่า Foreign service officer exam ซึ่งเป็นแบบทดสอบที่มุ่งทดสอบ ด้านทักษะ (Skills) ของเจ้าหน้าที่ระดับสูงของหน่วยงานคิดว่าจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ตำแหน่งดังกล่าว แต่แบบทดสอบนี้มีจุดอ่อนบางประการต่อมา McClelland ได้รับมอบหมาย ให้ทำการหาเครื่องมือชนิดใหม่ที่ดีกว่า และสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ FSIOs ได้อย่างแม่นยำแทนแบบทดสอบเก่าโดยต่อมา McClelland ได้เริ่มดำเนินงานด้วยกระบวนการ ดังต่อไปนี้

1. ทำการเปรียบเทียบเจ้าหน้าที่ FSIO ที่มีผลการปฏิบัติงานดี (Superior performer) กับเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ย (Average performer)

2. สร้างเทคนิคการประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral event interview (BEI) ซึ่งเป็นเทคนิคที่ให้ผู้ทำแบบทดสอบตอบคำถามเกี่ยวกับความสำเร็จสูงสุด 3 เรื่องและความล้มเหลว สูงสุด 3 เรื่อง เพื่อนำไปสู่สิ่งที่ McClelland ต้องการค้นหาคือลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่มีผล การปฏิบัติงานดี

3. วิเคราะห์คะแนนสอบที่ได้จากการทำแบบทดสอบ BEI ของเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานดีและผู้ที่มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ย (Average performer) เพื่อค้นหาลักษณะของพฤติกรรมที่แตกต่างกันของคน 2 กลุ่มนี้ McClelland เรียกลักษณะของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือ Superior performance นี้ว่าสมรรถนะหรือ Competency

จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปความเป็นมาของสมรรถนะได้ว่า McClelland เป็นคนแรกที่ริเริ่มใช้คำว่า สมรรถนะเป็นผู้นำแนวคิดนี้มาใช้ในองค์กร และเขาได้พัฒนาแบบทดสอบขั้นสูงชุดหนึ่งเพื่อศึกษาว่าคนที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีอุปนิสัยและเจตคติอย่างไร และบทความเรื่อง Testing for competence rather than for intelligence และสมรรถนะเริ่มขึ้นในปี ค.ศ. 1970 ที่ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งได้มีการคัดเลือก Foreign service information officer (FSIO) ทำหน้าที่เผยแพร่วัฒนธรรมและเรื่องราวของประเทศสหรัฐอเมริกาให้กับคนในประเทศเหล่านั้น โดยใช้แบบทดสอบที่เรียกว่า Foreign service officer exam ซึ่งเป็นแบบทดสอบที่มุ่งทดสอบด้านทักษะ (Skills) ของเจ้าหน้าที่ระดับสูงของหน่วยงานคิดว่าจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

#### ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ เรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า ชีตความสามารถมีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า Competency หรือ Competence ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Boyatzis (1982, pp. 25-41) กล่าวว่า สมรรถนะหมายถึงคุณลักษณะที่อยู่ภายในของบุคคลซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และ/ หรือการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม

Huber (2000, p. 54) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ประสบในขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จผู้ที่สามารถแก้ปัญหาสำเร็จในด้านใดด้านหนึ่ง แสดงว่า ผู้นั้นมีสมรรถนะในด้านนั้น

ธีรศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2549, หน้า 17) สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะสมรรถนะความสามารถคุณสมบัติที่ทุกคนในองค์กรจะต้องมี เพราะถือว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งขององค์กรที่จะช่วยให้พนักงานนั้นเป็นพนักงานสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ตลอดรอดฝั่ง ในขณะที่ขบวนการที่ขาดสมรรถนะหลักก็ต้องได้รับการพัฒนาหรือหากพัฒนาแล้วไม่ดีขึ้นก็บอกได้ว่าพนักงานคนนั้นคงจะไปกับองค์กรได้ลำบาก

มาฆมาศ กาญจนการ (2549, หน้า 10) ให้ความหมายของสมรรถนะว่า สมรรถนะหมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อ และอุปนิสัยของแต่ละบุคคล สามารถวัดหรือสังเกตได้จากพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมาให้เห็น ซึ่งอาจเกิดได้จากพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด หรือจากประสบการณ์การทำงานหรือจากการศึกษาอบรม

สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ (2549, หน้า 20) สมรรถนะหลักขององค์กรคือสิ่งที่องค์กรทำได้ดีที่สุดในเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายทางกลยุทธ์ และเป็นแนวทางในการกำหนดกระบวนการทำงานต่าง ๆ ที่ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในเชิงแข่งขันในระบบเศรษฐกิจ ในขณะที่สมรรถนะหลักของบุคคล คือ สิ่งที่ทำให้บุคคลทำงานในตำแหน่งที่ตนรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น

สุนิดา พิณิจการ (2550, หน้า 4) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานตำแหน่งหนึ่ง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้หรือโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า

กมลพัชร หินแก้ว (2555, หน้า 33) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristic of attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็นและมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่นสมรรถนะของคนที่เกิดได้จาก 3 ทาง คือ 1) เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด 2) เกิดจากประสบการณ์การทำงาน 3) เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนาที่มีต่อตนเองและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่เหมาะสมด้วย จึงจะทำให้เขาสามารถเป็นผู้ที่มีผลงานที่โดดเด่นได้และคำนิยามนี้มักจะถูกนำมาเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติ

เชิดพงษ์ ไทยทวี (2555, หน้า 13) ได้ให้ความหมายสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพฤติกรรมเชิงบุคคลที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ตลอดจนคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานทำให้งานมีประสิทธิภาพ สร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่นและเกิดผลงานสูงสุดตามที่ต้องการ

ชฎาพร แก้วทองประเสริฐ (2558, หน้า 18) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมอื่น ๆ ที่มีอยู่ในตัวบุคคล และมีผลทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปความหมายของสมรรถนะไว้ว่า เป็นคุณลักษณะของความสามารถเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติต่าง ๆ ตลอดจนคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานทำให้งานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องตามเป้าหมายขององค์กรและผลงานที่ได้จะออกมาในลักษณะที่โดดเด่น ซึ่งแต่ละคนมีความถนัดทำออกมาได้ไม่เหมือนกัน แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นย่อมส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่พึงประสงค์และสร้างความยอมรับให้แก่บุคคลทั่ว ๆ ไป

### องค์ประกอบของสมรรถนะ

Spencer (1993, p. 3) ได้กล่าวถึงการนำสมรรถนะมากำหนดเป็นระดับสมรรถนะ เพื่อใช้วัดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. กลุ่มของสมรรถนะ (Competency cluster) เป็นกลุ่มสมรรถนะที่จัดตามความต้องการ เพื่อวิเคราะห์จำแนกระดับพฤติกรรมระหว่างผู้ที่เข้างานอย่างลึกซึ้งกับผู้ที่เข้างานอย่างผิวเผิน โดยกลุ่มหนึ่งจะประกอบด้วยหนึ่งสมรรถนะ หรือมากกว่าก็ได้ ตัวอย่างเช่น กลุ่มการช่วยเหลือ และการบริการ (Helping and human service) ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 2 ด้าน คือ ความเข้าใจ ในด้านปฏิสัมพันธ์ (Interpersonal understanding) และการให้บริการลูกค้า (Customer service orientation)

2. มิติ (Dimensions) เป็นมิติของสมรรถนะ โดยจะพิจารณาครอบคลุมถึงความรู้สึก ที่ต้องการอย่างแท้จริง และความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้น ขนาดของผลกระทบต่อคนและ โครงการ ความซับซ้อนของพฤติกรรม ความพยายามและความเป็นเอกลักษณ์ของงาน แล้วนำมากำหนด จำนวนมิติในแต่ละสมรรถนะ ซึ่งส่วนมากสมรรถนะหนึ่งจะประกอบด้วย 2-3 มิติ ตัวอย่าง เช่น การให้บริการลูกค้า (Customer service orientation) ประกอบด้วย 2 มิติ คือ มิติที่เกี่ยวกับความต้องการ ของลูกค้า (Focus on client's needs) และมิติที่เกี่ยวกับกรช่วยเหลือหรือบริการ (Initiation to help or service others)

3. ระดับของสมรรถนะ (Competency level) เป็นการอธิบายระดับพฤติกรรมของ สมรรถนะ โดยทั่วไปมักจะแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ พฤติกรรมทางบวก พฤติกรรมเป็นกลาง และพฤติกรรมทางลบ แต่ละพฤติกรรมจะอยู่ในทุกมิติ ซึ่งมิติสมรรถนะจะพิจารณารวมถึง ความต้องการองค์ประกอบแต่ละสมรรถนะเป็นการอธิบายถึงทักษะ ความรู้ และทัศนคติที่จำเป็น สำหรับในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งกำหนดเป็นภาพกว้าง ๆ ถึงการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด

Rylatt and Lohan (1995, pp. 36-38) ได้นำเสนอองค์ประกอบหลักแต่ละสมรรถนะไว้ ดังนี้

1. บทบาทหลัก (Key role) คือ กิจกรรมที่บุคคลมีต่อองค์กรในระหว่างที่ทำงานอยู่  
 2. หน่วยของสมรรถนะ (Unit of competency) คือ กลุ่มของทักษะของงานอย่างกว้าง ๆ  
 3. ส่วนประกอบของสมรรถนะ (Element of competency) คือ ส่วนที่อธิบายถึง รายละเอียดของการกระทำหรือผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นหรือวัดได้ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Input) หรือผลลัพธ์ (Output)

4. เกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance criteria) คือ มาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน ในแต่ละส่วนประกอบของสมรรถนะ จะเป็นการเชื่อมโยงกันระหว่างสมรรถนะ และความชัดเจน ของผลสำเร็จ



5. เงื่อนไข (Condition) คือผลที่คาดหวังในการปฏิบัติงาน

6. คำแนะนำ (Evidence guide) คือ คำอธิบายที่ครอบคลุมถึงเนื้อหาและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยสมรรถนะ และความสัมพันธ์ไปยังหน่วยอื่น ๆ ซึ่งอาจจะทำเป็นคู่มือหรือเอกสารประกอบ

Bryant and Poustie (2001, p. 124) จัดแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่มได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่คุณคณารู้และเข้าใจเป็นความรู้ด้านวิชาการ เช่น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ด้านการบริหารแพทย์ ต้องมีความรู้ด้านการรักษาคนไข้ เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งช่วยทำให้บุคคลนำความรู้ที่นำไปใช้ได้ เช่น ผู้บริหารต้องมีทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษย และทักษะด้านเทคนิค วิธี ครูต้องมีทักษะด้านการสอน เป็นต้น

3. เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม (Appropriate attitude and value) หมายถึง สิ่งที่คุณคณแสดงออกมาเป็นคุณลักษณะด้านพฤติกรรม ซึ่งมีผลกระทบต่อการใช้ความรู้และทักษะของคุณคณนั้น เป็นองค์ประกอบที่ทำให้คนมีความอดทนหรือเกิดความท้อถอยต่อการปฏิบัติงาน

สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ (2549, หน้า 59) ได้อธิบายความหมายของแต่ละองค์ประกอบไว้ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้เรื่องก่อสร้าง เรื่อง การวิจัย รู้เรื่องโหราศาสตร์ เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะการทำอาหาร ทักษะการพูด เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมากจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-image) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่คุณคณเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

กมลพัชร หินแก้ว (2555, หน้า 33) นำเสนอองค์ประกอบของสมรรถนะได้ดังนี้ สมรรถนะ ประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความเป็นผู้นำ โดยเฉพาะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพความร่วมมือร่วมใจ ได้แก่

1. ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลทำได้ดีและสามารถแสดงให้ผู้อื่นเห็นได้ถึง ความชำนาญ เช่น ความสามารถในการนำเสนอ (Presentation) ความสามารถในการเจรจาต่อรอง (Negotiation) ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นต้น
2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลที่บุคคลได้สะสมไว้จนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน เช่น ความรู้ด้านการวางแผนความรู้ ด้านการบริหารงานบุคคลความรู้ ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ เป็นต้น
3. อัตมโนทัศน์ (Self concept) ได้แก่ การมีเจตคติค่านิยมและภาพลักษณ์ที่เกี่ยวกับ ตนเองหรือสิ่งที่คุณคิดว่าตนเอง เป็นการมองตนเองว่าเป็นคนซื่อสัตย์ กล้าหาญ รับผิดชอบ เป็นต้น
4. ลักษณะนิสัย (Trait) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะประจำตัวบุคคลที่แสดงออกมา ให้ผู้อื่นเห็นได้ เช่น ความน่าเชื่อถือ ใ้วางใจ ความยืดหยุ่น ความเมตตากรุณา เป็นต้น
5. แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง ความคิดที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เช่น คนที่คาดหวังในความสำเร็จสูงจะเกิดแรงขับ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ หรือคนที่ไม่มีความต้องการเพื่อนอย่างมากก็จะเกิดแรงขับ เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น

เชิดพงษ์ ไทยทวี (2555, หน้า 14) ได้ให้องค์ประกอบระดับสมรรถนะ คือ องค์ประกอบ ของระดับสมรรถนะเป็นสิ่งที่สามารถแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะของปฏิบัติงานและเป็นปัจจัย แห่งความสำเร็จ หรือเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่ต้องการได้ ทำให้องค์กรสามารถ ตรวจสอบได้ว่า บุคคลยังขาดความสามารถด้านใด ซึ่งจะช่วยแก้ไขและพัฒนาได้อย่างถูกวิธี กล่าวคือ บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมที่จะรับผิดชอบที่สูงขึ้น ประกอบด้วย บทบาทหน้าที่หลักที่แต่ละบุคคลมีต่อองค์กร และสมรรถนะที่องค์กรต้องการ จากแต่ละบุคคล โดยต้องสามารถวัดได้โดยนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การปฏิบัติงานองค์ประกอบ ของระดับสมรรถนะ

ชฎาพร แก้วทองประเสริฐ (2558, หน้า 19) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติ และค่านิยม

จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปองค์ประกอบของสมรรถนะ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านทักษะความสามารถ และด้านคุณลักษณะนิสัยของบุคคล องค์ประกอบทั้งสามด้านมีความสัมพันธ์ ซึ่งกันและกัน ส่งผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น

#### ประเภทของสมรรถนะ

เนื่องจากแนวคิด เรื่อง สมรรถนะมีหลายสำนักหลายความคิด จึงมีการจัดประเภท สมรรถนะไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนิยามและวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้

Spencer (1993, pp. 75-91) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่ม เพื่อใช้ในการทำวิจัย ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Essential competency) หมายถึง พื้นฐานของความรู้และทักษะที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ซึ่งสามารถพัฒนาขึ้นมาได้โดยการฝึกอบรม
2. สมรรถนะขั้นแยกแยะได้ (Differentiating competency) หมายถึง สมรรถนะที่สามารถแยกผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถโดดเด่นออกจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถระดับปานกลาง (Average performance) ได้ แม้ว่าสมรรถนะด้านนี้จะยากต่อการพัฒนาแต่ก็เป็นตัวกำหนดความสำเร็จในการทำงานของบุคคลในระยะยาว
3. สมรรถนะขั้นกลยุทธ์ (Strategic competency) หมายถึง สมรรถนะหลักขององค์กร แต่มุ่งไปที่สมรรถภาพขององค์กร (Organizational capability) รวมไปถึงสมรรถนะที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งได้แก่ ความสามารถด้านนวัตกรรมทำให้บริการความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและเทคโนโลยี

ปัญญากร อุดนัน (2553, หน้า 15) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะ เพื่อใช้ในการประเมินความสำเร็จขององค์กรออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. สมรรถนะด้านพฤติกรรม (Behavioral competency) หมายถึง สิ่งที่บุคคล ๆ นั้นปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้งด้านดีหรือไม่ดี
2. สมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge competency) หมายถึง สิ่งที่คนรู้เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริงเทคโนโลยีวิชาชีพ กระบวนการ ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและความรู้เกี่ยวกับองค์กร
3. สมรรถนะด้านแรงจูงใจ (Motivational competency) หมายถึง สิ่งที่บุคคลแสดงความรู้สึkstองงานต่อองค์กร

โดยทั้ง 3 สมรรถนะนี้จะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และความสามารถ (Ability) ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

ปัญญากร อุดนัน (2553, หน้า 15) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะเพื่อใช้ในการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานห้องสมุดออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง สมรรถนะที่สะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่องค์กรทำได้ดีที่สุดในและเป็นพื้นฐานในการกำหนดค่านิยมขององค์กร จึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้ทำงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด
2. สมรรถนะด้านพฤติกรรม (Behavioral competency) อาจเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า สมรรถนะด้านบุคคล (Personal competency) หมายถึง คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานของบุคคลที่มี

อิทธิพลและเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปฏิบัติ โดยปกติจะเกี่ยวข้องกับงานหลาย ๆ ด้านระหว่างองค์กร

3. สมรรถนะด้านเทคนิค (Technical competency) บางครั้งอาจเรียกว่า สมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional competency) เป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ หรือทักษะเชิงเทคนิค จึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2549, หน้า 49) สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold competency) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความสามารถในการอ่านการพูดหรือการเขียน ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ไม่ได้ทำให้บุคคลนั้นมีผลงานที่แตกต่างจากผู้อื่น หรือไม่สามารถทำให้บุคคลนั้นมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้ นักวิชาการบางกลุ่มจึงมีความเห็นว่า ความรู้และทักษะพื้นฐานเหล่านี้ไม่จัดเป็นสมรรถนะ

2. สมรรถนะขั้นแยกแยะได้ (Differentiating competency) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลที่ผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความแตกต่างจากผู้อื่นอย่างเห็นได้ชัด สมรรถนะกลุ่มนี้มุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ รวมไปถึงค่านิยม แรงจูงใจ และเจตคติ เพื่อช่วยให้เกิดผลงานที่ดีเลิศ นักวิชาการจำนวนมากจึงให้ความสนใจสมรรถนะกลุ่มนี้ เพราะสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้

เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2552, หน้า 23) สรุปประเภทของสมรรถนะ ประกอบด้วย บทบาทหน้าที่หลักที่แต่ละบุคคลมีต่อองค์กร และสมรรถนะที่องค์กรต้องการจากแต่ละบุคคล โดยต้องสามารถวัดได้ โดยนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การปฏิบัติงาน

ชฎาพร แก้วทองประเสริฐ (2558, หน้า 20) ได้สรุปว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลที่ช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ได้ สมรรถนะตามสายงาน หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคล ๆ นั้น สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน ซึ่งเป็นการนำความรู้และทักษะที่มีมาใช้ในการปฏิบัติของตนเอง

จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปประเภทของสมรรถนะ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี เป็นพื้นฐานที่จะนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ และสมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งเป็นความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่ทุกคนจำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สมรรถนะทั้งสองมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ มีทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ

### สมรรถนะของผู้บริหาร

Hellrigel, Jackson and Slocum (2001, pp. 14-24) ได้สรุปสมรรถนะของผู้บริหารไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการสื่อสาร (Communication competency) หมายถึง ความสามารถในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้บริหารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการสื่อสารหมายรวมถึงทั้งการสื่อสารที่เป็นทางการ (Formal communication) การสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ (Informal communication) และการเจรจาต่อรอง (Negotiation)
2. ความสามารถในการวางแผนและการบริหารจัดการ (Planning and administration competency) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของบุคคลว่างานหรือกิจกรรมอะไรที่จำเป็นต้องทำ และสามารถกำหนดได้ว่างานหรือกิจกรรมเหล่านั้นจะกระทำให้สำเร็จได้ด้วยวิธีใด (How they can be done) ต้องใช้ทรัพยากรอะไรบ้างรวมทั้งต้องสามารถติดตามและตรวจสอบจนมั่นใจได้ว่างานหรือกิจกรรมเหล่านั้นได้กระทำจนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในด้านนี้ประกอบด้วย Competency ย่อย ที่จำเป็นอีก 4 ประการ คือ การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลรวมทั้งการแก้ปัญหา (Information gathering, analysis and problem solving) การวางแผนและบริหาร โครงการ (Planning and organizing projects) การบริหารเวลา (Time management) และการบริหารการเงินและงบประมาณ (Budgeting and financial managements)
3. ความสามารถในการทำงานเป็นทีม (Teamwork competency) เป็นที่ทราบกันดีว่าความสำเร็จของงานต่าง ๆ ในองค์กรไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากการทำงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงลำพัง แต่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลต่าง ๆ ดังนั้น การทำงานเป็นทีมจึงเป็นเรื่องที่ทุกองค์กรให้ความสำคัญมากในปัจจุบัน ประกอบด้วย 3 ประการ คือ การสร้างทีมงาน (Designing teams) การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกัน (Creating a supportive Environment) และการบริหารการเปลี่ยนแปลงของทีมงาน (Managing team dynamics)
4. ความสามารถเชิงกลยุทธ์ (Strategic action competency) เป็นความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจโดยรวม (Overall mission) และค่านิยม (Values) ขององค์กรซึ่งในฐานะ “ผู้บังคับบัญชา” ต้องสามารถปฏิบัติและแนะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจและค่านิยมเหล่านั้น ประกอบด้วย 3 ประการ คือ ความเข้าใจในธุรกิจ (Understanding the industry) ความเข้าใจในองค์กร (Understanding the organization) และการดำเนินกลยุทธ์ (Taking strategic actions)
5. ความสามารถในการรับรู้เรื่องราวระหว่างประเทศ (Global awareness competency) ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้การทำธุรกิจขององค์กรจำเป็นต้องใช้บุคลากร และทรัพยากร

ต่าง ๆ จากต่างประเทศมากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรจำเป็นต้องมี Global awareness competency เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งประกอบด้วยความสามารถ 2 ประการ คือ ความรู้และความเข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลาย (Cultural knowledge and understanding) และความเปิดกว้างและความไวในการรับรู้วัฒนธรรมอื่น (Cultural openness and sensitivity)

6. ความสามารถในการควบคุมตนเอง (Self-management competency) ความสามารถในการควบคุมตนเองถือเป็นทักษะสำคัญที่จะละเลยมิได้สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่ง “ผู้บริหาร” ทั้งนี้เพราะบ่อยครั้งที่ สิ่งที่คาดหวังอาจไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ งานนั้น ๆ ผิดพลาดหรือไม่เสร็จตามที่กำหนด” ผู้บริหารต้องฝึกฝนตนเองให้มีคุณลักษณะ 4 ประการ คือ ความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม (Integrity and ethical conduct) แรงขับเคลื่อนตัวและการตั้งสติ (Personal drive and resilience) การสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Balancing work and life issues) และความเข้าใจในตนเองและการพัฒนาตนเอง (Self-awareness and development)

สำนักงานประเมินทางด้านการศึกษา ERO (2550 อ้างถึงใน กมลพัชร หินแก้ว, 2555, หน้า 33-34) ได้กล่าวสมรรถนะของผู้บริหาร ดังต่อไปนี้

ประเทศนิวซีแลนด์ได้สรุปสมรรถนะหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมี โดยแบ่งออกเป็น 5 กลุ่มใหญ่ ๆ มีจำนวน 19 สมรรถนะ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ด้านสติปัญญา (Intelligence) ประกอบด้วย

1. การตระหนักรู้ถึงสภาพแวดล้อมด้านบริษัทและด้านวัฒนธรรม
2. การคิดเชิงยุทธศาสตร์
3. การมุ่งประกอบการ
4. การรวบรวมการแก้ไขและการจัดการกับข้อมูล
5. การให้เหตุผล
6. การวินิจฉัยและการตัดสินใจ
7. การวางแผนและการจัดระเบียบ

กลุ่มที่ 2 ด้านการมุ่งผลลัพธ์ (Results orientation) ประกอบด้วย

8. การมอบงาน

กลุ่มที่ 3 ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship) ประกอบด้วย

9. การติดต่อสื่อสารด้วยวาจาและการเขียน
10. การสร้างสัมพันธภาพ
11. ความเป็นผู้นำ

12. การให้ความสำคัญกับลูกค้าลูกค้าในที่นี้ หมายถึง ครู นักเรียน ปกครอง และชุมชน

13. การเป็นตัวแทนและผู้ให้สนับสนุน

14. การจัดการกับความขัดแย้ง

กลุ่มที่ 4 ด้านความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ประกอบด้วย

15. ความสามารถปรับตัว

16. ความไม่ย่อท้อต่อการปฏิบัติงาน

กลุ่มที่ 5 ด้านวิชาชีพ/ ด้านเทคนิค (Professional/ Technical) ประกอบด้วย

17. ความรู้ในวิชาชีพ

18. วิสัยทัศน์ด้านวิชาชีพและการสะท้อนวิสัยทัศน์

19. การบริหารจัดการ (Management) ได้แก่ การบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ เช่น

งานบุคคล งานประชาสัมพันธ์การเงินและสินทรัพย์ รวมทั้งการบริหารความเปลี่ยนแปลงด้วย

จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปสมรรถนะของผู้บริหาร ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1

ด้านสติปัญญา ด้านที่ 2 ด้านการมุ่งผลลัพธ์ ด้านที่ 3 ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านที่ 4

ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านที่ 5 ด้านวิชาชีพ/ ด้านเทคนิค (Professional/ Technical)

ซึ่งในงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในด้านวิชาการ ซึ่งแบ่งออกเป็น

4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

3) ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ และ 4) ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการ

การเรียนรู้

#### วิธีกำหนดและประเมินสมรรถนะ

มาฆมาส กาญจนการ (2549, หน้า 15) ได้กล่าวถึงการกำหนดสมรรถนะโดยใช้วิธีการประเมินสมรรถนะ (Job competency assessment metrology) เป็นวิธีการที่ McClelland พัฒนาในช่วงปี ค.ศ. 1970 ภายหลังจากที่ได้ทำงานให้กับบริษัทที่ปรึกษาทางธุรกิจตำแหน่งหนึ่ง 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดเกณฑ์ที่มีประสิทธิผลซึ่งอาจมาจากข้อมูลที่เป็นภววิสัย เช่น ยอดขายผลผลิตภาพภาพกำไร หรือข้อมูลอัตวิสัย เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือลูกค้า เป็นต้น

2. สุ่มตัวอย่างของตัวแปรเกณฑ์ที่สามารถจำแนกระหว่างบุคคลที่ปฏิบัติงานได้ดีกว่าปกติกับบุคคลที่ปฏิบัติงานได้โดยเฉลี่ย

3. เก็บข้อมูลโดยใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ เช่น Behavioral event interview (BEI) ซึ่งเป็นวิธีการสัมภาษณ์วิธีหนึ่งที่ McClelland พัฒนาขึ้นจากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายที่คิดขึ้นมาว่า

พฤติกรรมอะไรที่คาดหวังและต้องการในแต่ละสมรรถนะตามระดับงานที่แตกต่างกันไป โดยระบุ เหตุการณ์และพฤติกรรมสำคัญในการทำงานอย่างหนึ่ง หรือการอภิปรายเป็นคณะของผู้เชี่ยวชาญ หรือการประเมิน 360 องศา หรือใช้ข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญและการสังเกต เป็นต้น

4. นำข้อมูลที่ได้มาระบุงานที่ต้องปฏิบัติและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับงาน

5. ตรวจสอบความตรงของประเภทสมรรถนะหรือตัวแบบของสมรรถนะ ซึ่งอาจได้จาก สมรรถนะนั้น ๆ โดยใช้วิธีการ เช่น การสัมภาษณ์ การทดสอบใช้วิธี Assessment center เป็นต้น สมรรถนะดังกล่าวจะต้องสามารถจำแนกผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานสูงออกจากผู้ที่มีผลการปฏิบัติงาน ปกติได้ หรือจะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สอดคล้องกับตัวแปรเกณฑ์ที่ตั้งแต่แรก

6. การนำสมรรถนะที่กำหนดไปใช้ในด้านต่าง ๆ เช่น การสรรหาคัดเลือก การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการสืบสอดตำแหน่ง

เชิดพงษ์ ไทยทวี (2555, หน้า 15-16) ได้เสนอวิธีการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็น เพื่อการพัฒนา นั้น สามารถทำการศึกษาโดยใช้วิธีการในการกำหนดสมรรถนะได้หลายลักษณะ ด้วยกัน ทั้งจากการกำหนดจากตัวผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากผู้ที่มีประสบการณ์ จากนักวิชาการ และนักการศึกษาวิธีการประเมินสมรรถนะที่กล่าวมาข้างต้น ไม่สามารถบอกได้ว่า วิธีใดเป็นวิธีที่ดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุดขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการนำผลการประเมิน สมรรถนะไปใช้ของแต่ละองค์การ ซึ่งในการประเมินแต่ละครั้งอาจต้องใช้วิธีการหลายวิธีการ ร่วมกัน เพื่อให้ได้สมรรถนะที่ครบถ้วนและตรงตามความต้องการที่กำหนดไว้

Dessler (1977, pp. 500-511 อ้างถึงใน เพ็ชรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ, 2552, หน้า 28-30) ได้กล่าวถึงเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นทางการ ดังนี้

1. วิธีการประเมินแบบกราฟ (Graphic rating scale method) เป็นเทคนิควิธีที่นิยมใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมากที่สุด แบบประเมินจะมีสเกลแสดงรายการคุณลักษณะ และช่วงของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน บุคลากรจะได้รับการจัดลำดับด้วยการให้ คะแนนที่จะอธิบายถึงระดับการปฏิบัติงานในแต่ละคุณลักษณะ เช่น คุณภาพงานปริมาณงาน ความเชื่อถือ เป็นต้น

2. วิธีการจัดลำดับทางเลือก (Alternation ranking method) เป็นการเรียงลำดับบุคลากร ที่ปฏิบัติงานจากดีที่สุดไปสู่ผู้ที่ปฏิบัติงานด้อยที่สุด โดยถือเกณฑ์คุณลักษณะงานเฉพาะอย่าง โดยการเขียนรายชื่อบุคลากรทุกคนที่จะให้ค่าคะแนน แล้วเรียงลำดับบุคลากรจากผู้ที่ได้คะแนน มากที่สุด ไปยังผู้ที่ได้คะแนนน้อยที่สุด

3. วิธีเปรียบเทียบเป็นคู่ (Paired comparison method) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่บุคคลแต่ละคนจะถูกเปรียบเทียบกับทุก ๆ คนในกลุ่มที่มีลักษณะงานเปรียบเทียบกันได้และการประเมิน



บุคลากรแต่ละคนเกี่ยวกับจุดเด่นและจุดด้อยเป็นคู่ ๆ จากนั้นพิจารณาคูณลักษณะบุคลากรแต่ละคน แล้วชี้ว่าคนใดดีกว่ากันในแต่ละคู่ในกลุ่ม

4. วิธีการกระจายความถี่ (Forced distribution method) เป็นการประเมินการทำงาน ของบุคลากรแต่ละคน ซึ่งผู้ประเมินจะต้องกำหนดบุคลากรเป็นกลุ่ม โดยยึดหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน แล้วกระจายความถี่ในรูปโค้งปกติ การตัดสินใจการกระจายบุคลากร มีดังนี้

- 4.1 มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูงให้ร้อยละ 15
- 4.2 มีผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลางค่อนข้างสูงให้ร้อยละ 20
- 4.3 มีผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลางให้ร้อยละ 30
- 4.4 มีผลการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างต่ำให้ร้อยละ 20
- 4.5 มีผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำให้ร้อยละ 15

5. วิธีประเมินโดยใช้เหตุการณ์สำคัญ (Critical incident method) เป็นการประเมิน การทำงานที่ให้ผู้ประเมินรายงานเหตุการณ์ที่จะอธิบายพฤติกรรมการทำงาน ข้อความที่รายงาน ถือเป็นเหตุการณ์สำคัญที่ใช้เป็นตัวอย่งการทำงานที่ดีหรือไม่ดีในการให้คะแนน บุคคลหัวหน้างาน จะต้องบันทึกประจำวันเหตุการณ์ พฤติกรรมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน และทุก ๆ 6 เดือน จะมาประชุมร่วมกัน เพื่ออภิปรายผลการปฏิบัติงานที่ดี และไม่ดีโดยใช้เหตุการณ์ สำคัญเป็นตัวอย่ง

6. รูปแบบการเรียงความบรรยาย (Narrative form) เป็นการประเมินโดยการเขียน บรรยาย เพื่อประเมินบุคลากรในด้านมาตรฐานความก้าวหน้าการพัฒนางาน การวิเคราะห์และ การวางแผนปรับปรุงการประเมินผล เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน ในขั้นสุดท้าย สรุปอภิปรายผลการปฏิบัติโดยมุ่งเน้นด้านการแก้ปัญหการปฏิบัติงาน

7. สเกลการจัดลำดับพฤติกรรม ( Behaviorally anchored rating scales) เป็นการประเมิน โดยรวมข้อดีของแบบเรียงความ บรรยาย และแบบใช้เหตุการณ์สำคัญ และการจัดลำดับด้วย การกำหนดสเกลประมาณของผลการปฏิบัติงานว่าดีหรือไม่ดี พร้อมกับประเมินพฤติกรรม ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

- 7.1 การวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญ
- 7.2 พัฒนาผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ
- 7.3 กำหนดเหตุการณ์ใหม่ ๆ
- 7.4 กำหนดสเกลของเหตุการณ์
- 7.5 พัฒนาเครื่องมือ

### 8. วิธีการบริหารจัดการตามวัตถุประสงค์ (Management by objective method)

เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานโดยบุคลากร การกำหนดแผนปฏิบัติโดยระบุถึงวิธีการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ มีการยินยอมให้บุคลากรปฏิบัติตามแผน การวัดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และแก้ไขวัตถุประสงค์ได้เมื่อจำเป็น รวมทั้งการกำหนดวัตถุประสงค์ใหม่สำหรับอนาคต วิธีการดังกล่าว มี 6 ขั้นตอน ดังนี้

8.1 กำหนดเป้าหมายขององค์กร (Set the organization goals)

8.2 กำหนดเป้าหมายของแผนก (Set department goals)

8.3 อภิปรายเป้าหมายของแผนก (Discuss department goals)

8.4 กำหนดขอบเขตและผลที่คาดหวัง (Define expected results/ Set the individual goals)

8.5 ทบทวนผลการปฏิบัติการวัดผลสัมฤทธิ์ (Reviews performance/ measurement the results)

8.6 จัดให้มีการป้อนกลับ (Provide feedback)

Carrel, Huzmits and Elbert (1992, p. 252 อ้างถึงใน เพ็ชรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ, 2552, หน้า 30) ได้แบ่งรูปแบบของการประเมินผลออกเป็น 6 รูปแบบ คือ

1. วิธีการประเมินแบบมาตรฐานแบ่งออกเป็น 2 วิธี ได้แก่ การประเมินแบบกราฟ (Graphic scales) และวิธีการประเมินแบบไม่ใช่กราฟ (Non-graphic scales)

2. วิธีการประเมินแบบเปรียบเทียบ (Comparative method) แบ่งออกเป็น 3 วิธี ได้แก่ แบบจัดอันดับ (Ranking) แบบวิธีการกระจายตามเปอร์เซ็นต์ที่กำหนด (Forced distribution) และแบบจับคู่เปรียบเทียบ (Paired comparison)

3. วิธีการประเมินโดยเน้นเหตุการณ์วิกฤตแบ่งออกเป็น 3 วิธี ได้แก่ รายงานประจำปี (Annual review) แบบตรวจรายการ (Checklist) และแบบเน้นพฤติกรรมที่สำคัญ (Behaviorally anchored rating scales)

4. วิธีการประเมินแบบเขียนคำบรรยาย (Essay)

5. วิธีการประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นงานหลัก (Management by objective method)

6. วิธีผสมผสาน (Combination methods) เป็นการใช่วิธีการประเมินมากกว่าหนึ่งวิธี อยู่ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานในในเดียวกัน

Scarpello, Ledvinka and Bergman (1995, pp. 557-597 อ้างถึงใน เพ็ชรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ, 2552, หน้า 30-31) ได้กล่าวถึงผลการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้มาตรฐานของการปฏิบัติงาน (Evaluation against common performance standard) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดมาตรฐานตามเกณฑ์ หรือบางครั้งเรียกว่า การประเมินแบบมาตราส่วน (Rating scales) ซึ่งนิยมใช้กันมากมี 4 วิธี คือ

- 1.1 วิธีการให้คะแนนตามมาตราส่วน
  - 1.2 วิธีการใช้มาตราส่วนมาตรฐาน
  - 1.3 วิธีการประเมินแบบรายการตรวจสอบ
  - 1.4 วิธีการประเมินเน้นพฤติกรรมที่สำคัญ
2. การประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก
- 2.1 การประเมินโดยยึดผลงานเป็นหลัก
  - 2.2 การประเมินโดยยึดผลผลิตเป็นหลัก

จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปวิธีกำหนดสมรรถนะไว้ว่า การกำหนดสมรรถนะสามารถทำได้มี 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดเกณฑ์ที่มีประสิทธิผล 2) สุ่มตัวอย่างของตัวแปรเกณฑ์ที่สามารถจำแนกได้ 3) เก็บข้อมูลโดยใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ 4) นำข้อมูลที่ได้มาระบุงานที่ต้องปฏิบัติและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับงาน 5) ตรวจสอบความตรงของประเภทสมรรถนะ และ 6) นำสมรรถนะที่กำหนดไปใช้ในด้านต่าง ๆ และวิธีการประเมินสมรรถนะทราบไม่ได้ว่าวิธีการใดเป็นวิธีการที่ดีที่สุด ย่อมขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการนำผลการประเมินสมรรถนะไปใช้ของแต่ละองค์กรแต่ สามารถกล่าวได้ว่า มีวิธีการอะไรบ้าง เช่น 1) วิธีการประเมินแบบกราฟ 2) วิธีการจัดลำดับทางเลือก 3) วิธีเปรียบเทียบเป็นคู่ 4) วิธีการกระจายความถี่ 5) วิธีประเมินโดยใช้เหตุการณ์สำคัญ 6) วิธีประเมินโดยใช้รูปแบบการเรียงความบรรยาย และ 7) วิธีประเมินโดยใช้สเกลการจัดลำดับพฤติกรรม

#### **การบริหารงานวิชาการ**

#### **ความหมายของบริหารงานวิชาการ**

การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งได้มีนักวิชาการให้ความหมายของงานวิชาการ ดังนี้

เกรียงไกร ปรีธรรมมัง (2551, หน้า 13-14) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจการหรือการดำเนินการทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม ที่สามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาในด้านต่าง ๆ ตามพันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ทุกฝ่ายต้องเกี่ยวข้องและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด และให้ถือว่าการบริหารงานวิชาการนี้เป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียน

วิไลพร อภิบาลศรี (2551, หน้า 11, 13) ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีกระบวนการวางแผน การดำเนินงานตามแผน การตรวจสอบประเมินผล การนำผลการประเมินมาปรับปรุงอย่างมีประสิทธิภาพและใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม และงานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมและประสบการณ์ต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียน รวมถึงกระบวนการกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถตามจุดหมายหมายของการศึกษา และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

วรรณา จินา (2553, หน้า 20) ได้สรุปว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง การพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้นนับตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุง การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน การนิเทศงานสอน ตลอดจนการประเมินการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดหมายหมายของหลักสูตรและจุดหมายหมายของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

กมลพัชร หินแก้ว (2555, หน้า 41) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาหรือโรงเรียนเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพที่สุด เพราะเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาทุกแห่ง คือ การให้ความรู้ทางด้านวิชาการแก่ผู้เรียน

สุรัชญา ชูเลขา (2555, หน้า 19) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารงานกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และปรับปรุงการเรียนการสอน รวมถึงการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

สุชน ภูไชยเจริญ (2556, หน้า 18) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ทั้งศาสตร์และศิลป์ โดยอาศัยหลักการประสานงาน อำนวยความสะดวก มีการกำกับดูแลให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์เป้าหมายของการจัดการศึกษา เพื่อให้บุคคลในองค์กรร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะที่สังคมต้องการ

เชิดพงษ์ ไทยทวี (2557, หน้า 35) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินการในการบริหารงานทางวิชาการในโรงเรียนเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ด้านการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านวัดและประเมินผล ด้านห้องสมุด ด้านการนิเทศภายใน และด้านการอบรมทางวิชาการ หรือการจัดกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนนักเรียนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ชฎาพร แก้วทองประเสริฐ (2558, หน้า 22) กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยมีการพัฒนาการเรียนการสอน ในด้านต่าง ๆ ให้ได้ผลดี บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ ผู้เรียนให้นักเรียนมีความประพฤติดี มีลักษณะนิสัยที่ดี สามารถอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปความหมายของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การใช้ศาสตร์ และศิลป์เพื่อบริหารจัดการกิจกรรมและประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียน การสอนของผู้เรียน รวมถึงการจัดกระบวนการทางการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามอุดมการณ์ของการศึกษา ส่งผลให้ ผู้เรียนสามารถดำรงตนอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ได้อย่างมีความสุข

#### ความสำคัญของงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นหลักของสถานศึกษาในการพัฒนาสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ของผู้เรียน ซึ่งมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการ ไว้ดังนี้

ชาลินี ฉายรัตน์ (2550, หน้า 18) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลัก หรือภารกิจหลักของสถานศึกษาที่เป็นปัจจัยสำคัญ ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหาร งานจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียน ตลอดจนวัดผลประเมินผลรวม การวัด ปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชนท้องถิ่นอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

นิรชร มีสุขโข (2550, หน้า 18) ได้กล่าวว่า งานวิชาการสำคัญสูงสุด จึงเป็นหน้าที่ของ ผู้เกี่ยวข้องทุกระดับที่จะต้องสนับสนุนส่งเสริม ช่วยเหลือครูผู้สอนทางด้านวิชาการทุกด้าน งานวิชาการจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมีประสิทธิผล ครูจะต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถ เป็นอย่างดี

รัตนา อนันตชาติ (2550, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ประถมศึกษาเป็นงานที่สำคัญที่สุดใช้เวลาในการบริหารงานมากที่สุด ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการเป็นอันดับแรก และถือว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญ ที่จะดำเนินงานวิชาการให้เป็นไปอย่างราบรื่น

วิไลพร อภิบาลศรี (2551, หน้า 14) กล่าวว่า ความสำคัญของงานวิชาการ หมายถึง งานที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำครูในด้านวิชาการ ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาเยาวชนให้เจริญงอกงามในทุกด้าน เป็นผลเมืองดีของสังคม และให้เกิดผลอุดมมา ย่างมีประสิทธิภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 33) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการ ไว้ดังนี้

1. งานวิชาการเป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม เจตคติ และค่านิยมให้ผู้เรียนเป็น คนเก่ง คนดี และมีความสุขในการดำรงชีวิต ตลอดจนเป็นผู้มีคุณค่าในสังคม
  2. งานวิชาการเป็นตัวกำหนดปริมาณงานของโรงเรียน เมื่อโรงเรียนมีงานวิชาการมาก ปริมาณงานด้านอื่น ๆ ย่อมมีมากตามไปด้วย
  3. งานวิชาการเป็นเครื่องกำหนดการจัดสรรทรัพยากรให้แก่โรงเรียน ไม่ว่าจะเป็น ในรูปของงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์จะจัดให้ตามสัดส่วนของปริมาณงานวิชาการของโรงเรียน โรงเรียนจะได้รับการจัดสรรงบประมาณมากขึ้นขึ้นอยู่กับปริมาณงานของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปริมาณงานด้านวิชาการ
  4. งานวิชาการเป็นเครื่องตัดสินคุณภาพของโรงเรียน การพิจารณาคุณภาพของโรงเรียน ต้องอาศัยงานทางด้านวิชาการของโรงเรียน โดยพิจารณาวิธีการและผลผลิตของระบบงานวิชาการ ได้แก่ วิธีการสอนของครู การบริหารงานวิชาการ ผลสำเร็จของครู ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นต้น
  5. งานวิชาการเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องดำเนินการ กระตุ้นและส่งเสริมให้ครูร่วมมือกันในการปรับปรุงงานวิชาการของโรงเรียนอยู่เสมอตั้งแต่กระบวนการวางแผน การติดต่อสื่อสารการประสานงาน การควบคุม บังคับบัญชา การวินิจฉัยสั่งการ จนกระทั่งการมอบหมายงานให้ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อบรรลุ ประสิทธิภาพของหลักสูตรและประสิทธิภาพของสถานศึกษา
- กมลพัชร หินแก้ว (2555, หน้า 41) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่จะต้องปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร
- เชิดพงษ์ ไทยทวี (2555, หน้า 36) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ว่าการบริหารงานวิชาการ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการ โดยให้คำแนะนำ และประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ กระจายอำนาจ มอบหมาย ความรับผิดชอบให้ครูทุกคน เพื่อให้ครูทุกคนทำงานด้วยความเต็มใจ พึงพอใจในการที่จะมุ่งมั่น ถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนอย่างเต็มความสามารถ กิจกรรมที่ดำเนินการใน โรงเรียนทุกอย่าง ก่อให้เกิดการเรียนรู้ทางด้านวิชาการ และทักษะในการประกอบอาชีพของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีส่วนเกี่ยวข้อง และส่งเสริมงานวิชาการที่สำคัญที่สุดในโรงเรียน
- ฉัฐพร บุญรุ่ม (2557, หน้า 17) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการว่า เป็นงานหลักหรือภารกิจหลักของสถานศึกษา เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมี

ประสิทธิภาพ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจะสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข ในการบริหารงานวิชาการนั้น ผู้บริหารและครูสอนควรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การพัฒนาสื่อแหล่งเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลการเรียน การนิเทศการศึกษา โดยจะต้องร่วมมือกันเพื่อให้การพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของทางราชการ

ชฎาพร แก้วทองประเสริฐ (2558, หน้า 23) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ว่างานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญเป็นงานหลัก เป็นภารกิจหลักของการจัดการศึกษา ทุกระดับ อย่างยิ่ง ในการจัดการศึกษาในโรงเรียนงานวิชาการถือเป็นงานหัวใจหลักของการจัดการศึกษา ทั้งในมุมของการบริหารและการปฏิบัติการกิจของครู ถือเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการจัดการศึกษา ของหน่วยงานนั้นเป็นอย่างดี

จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปความสำคัญของงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการเป็นหัวใจหลัก ของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องให้ความสำคัญมาเป็นอันดับแรก เนื่องจากงานวิชาการ เป็นงานที่สอดคล้องถึงเป้าหมายของการจัดการศึกษาของชาติมากที่สุด สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จะวัดได้จากการดำเนินงานทางด้านวิชาการ เพราะฉะนั้นจำเป็นต้องให้บุคลากรทุกคนเข้าใจและ เห็นถึงคุณค่าความสำคัญของงานวิชาการ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการมอบหมายงาน ให้ทุกคนในองค์กรได้รับผิดชอบ และมีส่วนรวมเกี่ยวกับงานวิชาการทุกด้าน

#### บทบาทของการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

เนื่องจากสถานศึกษาเป็นศูนย์กลางการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้อง เป็นผู้นำทางวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นการบริหาร การจัดหลักสูตร โปรแกรมการเรียนการสอน การร่วมกับสมาคมวิชาชีพความรอบรู้ต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และมีวิสัยทัศน์ทางการศึกษา

Trusty (1986, p. 70) แห่งภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทนเนสซี สหรัฐอเมริกา ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 17 ประการ คือ

1. ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษา
2. ส่งเสริมให้ครูเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการทางสถานศึกษาไปปฏิบัติ
3. สร้างความเชื่อมั่นว่ากิจกรรมของสถานศึกษาและของห้องเรียน สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
4. สร้างความเชื่อมั่นว่าโครงการทางวิชาการของสถานศึกษา เป็นผลมาจากการวิจัย และการปฏิบัติทางการศึกษา
5. มีการวางแผนร่วมกับคณะครูทางด้านวิชาการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของนักเรียน

6. ส่งเสริมให้ครูนำโครงการทางวิชาการไปปฏิบัติ
7. ร่วมมือกันประเมินผลโครงการทางวิชาการของโรงเรียน
8. ติดต่อสื่อสารกับครูและนักเรียนด้วยความคาดหวังสูงในด้านมาตรฐานทางวิชาการ
9. สนับสนุนให้จัดกิจกรรมทางสังคมของนักเรียน
10. ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างเชาว์ปัญญาของนักเรียน
11. มีการจัดสรรเวลาเพื่อปฏิบัติงานวิชาการร่วมกับครูไว้อย่างชัดเจน
12. ให้ความร่วมมือกับนักเรียนในการกำหนดระเบียบเพื่อแก้ปัญหาด้านวินัยของ

นักเรียน

13. ร่วมมือกับนักเรียนให้มีการนำระเบียบกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมาใช้ในการแก้ปัญหา

ด้านวินัย

14. ร่วมมือกับนักเรียนให้มีการนำระเบียบกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมาใช้ในการแก้ปัญหา

ด้านวินัยของนักเรียน

15. มีการประชุมพิเศษคณะครูเกี่ยวกับโครงการของสถานศึกษา
16. มีการประเมินผลปฏิบัติงานของครูอย่างยุติธรรม
17. ช่วยเหลือครูในการพัฒนาระบบงาน เพื่อให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

วิไลพร อภิบาลศรี (2551, หน้า 15-16) กล่าวถึงลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ซึ่งมีดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง
2. เป็นผู้นำในการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน
3. นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้
4. มีศักยภาพในการพัฒนางานวิชาการ
5. แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ตลอดเวลา

วิไลพร อภิบาลศรี (2551, หน้า 15) กล่าวว่า การเป็นผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ Trusty (1986) คือ การนำเอาความรู้ ความสามารถ แนวความคิด เทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพต่อการศึกษามาใช้ในการบริหารสถานศึกษา การเรียนการสอน และการพัฒนาวิชาชีพ

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปบทบาทของการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องตั้งความคาดหวังกับครูและนักเรียน ในการบริหารควรยึดจุดเน้นการเรียนการสอนเป็นหลักสำคัญ พยายามแสดงถึงพฤติกรรมสำคัญในการเอื้ออำนวยความสะดวก การร่วมกันปรับปรุง แก้ไขและพัฒนา ส่งเสริมความก้าวหน้าของนักเรียนใน



ทางด้านวิชาการอย่างเต็มที่ มีการใช้ข้อมูลเป็นฐานในการประเมินความก้าวหน้าของครูและนักเรียน ตลอดจนให้ความสำคัญและส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู

### ขอบข่ายงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือภารกิจหลักของสถานศึกษา มีขอบข่ายครอบคลุมเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ตั้งแต่การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดบริการการสอน ตลอดจนการวัดและประเมินผล รวมไปถึงการพัฒนาผู้สอน และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เป็นไปตามหลักสูตรการศึกษา ซึ่งได้มีนักวิชาการได้กำหนดขอบข่าย ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 7) ขอบข่ายและภารกิจงานวิชาการตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด มีดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผลและประเมินผล
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ
15. การจัดทำระเบียบและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 6-7) ได้กล่าวถึงขอบข่ายงานวิชาการ มีดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3. การวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 53) ได้สรุปขอบข่ายงานวิชาการไว้ดังนี้ คือ

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตร ไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน
2. การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอน ในสถานศึกษาเป็นไปด้วยดีและปฏิบัติได้
3. การจัดการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เป็นการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก และส่งเสริมการจัดทำหลักสูตร และ โปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ
4. การวัดและประเมินผลกระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในด้านการตรวจสอบ และวิเคราะห์ผลการเรียน

ปรีชาดิ ชมชื่น (2555, หน้า 60-65) ได้สรุปขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

1. หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรเกี่ยวข้องกับจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ทั้งหมด ที่เป็นเนื้อหาสาระ ซึ่งหน่วยงานหรือสถานศึกษาจัดให้กับผู้เรียนหรือผู้รับบริการ เพื่อพัฒนาไปสู่ จุดหมายที่ต้องการ
2. งานบริหารหลักสูตรเกี่ยวข้องกับให้นำหลักสูตรไปใช้ ได้แก่ การวางแผนการจัดการบุคลากร การจัดทำประมวลการสอนหรือแผนการสอน การจัดการเวลา การเลือกกิจกรรม การจัดสื่อและอุปกรณ์ การจัดสถานที่และการประเมินผล การใช้หลักสูตรการประกันและกำหนด มาตรฐานหลักสูตร
3. งานสื่อและนวัตกรรมเกี่ยวกับการจัดวัสดุสิ่งพิมพ์ หรือเอกสารที่ใช้ประกอบคู่มือ แบบเรียน หนังสืออ่านประกอบ หนังสืออ้างอิง สื่อการเรียนรู้ เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ โสตทัศนูปกรณ์

ได้แก่ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์การใช้ดาวเทียม โทรศัพท์หรือวิทยุและสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งรวมถึงวิธีการหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

4. งานวัดผลและประเมินผลเกี่ยวกับการออกข้อสอบ การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การประเมินคุณภาพผู้เรียน และการประเมินผลการศึกษาปฏิบัติงานของผู้สอน

5. งานนิเทศภายในการประกันคุณภาพเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาผู้สอน การให้คำปรึกษา การประชุม การอบรม การสนทนาวิชาการ การบริการเอกสารวิชาการ การพาไปศึกษาดูงาน และการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดขึ้น

6. งานส่งเสริมวิชาการเกี่ยวกับการจัดการของฝ่ายทะเบียน ฝ่ายห้องสมุด ฝ่ายบริการสื่อและเอกสารสิ่งพิมพ์ ฝ่ายบริการวิชาการแก่สังคม ฝ่ายสารสนเทศ ฝ่ายวิจัยและพัฒนา

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2556, หน้า 3-4) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของงานด้านวิชาการว่าจะครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดบริหารการสอน และการจัดการวัดและประเมินผล รวมทั้งการติดตามผล ซึ่งขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ จะประกอบด้วยงานต่อไปนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งมีรายละเอียดของงาน ดังนี้

1.1 แผนปฏิบัติงานวิชาการ

1.2 โครงการสอน

1.3 บันทึกรายการสอน

2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งมีรายละเอียดของงาน ดังนี้

2.1 การจัดชั้นเรียน

2.2 การจัดครูเข้าสอน

2.3 การจัดแบบเรียน

2.4 การปรับปรุงการเรียนการสอน

2.5 การฝึกงาน

3. การจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งมีรายละเอียดของงาน ดังนี้

3.1 การจัดสื่อการเรียนการสอน

3.2 การจัดห้องสมุด

3.3 การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน

3.4 การนิเทศการสอน

4. การวัดและประเมินผลกระบวนการ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในด้านการตรวจสอบ และวิเคราะห์ผลการเรียน ได้แก่

- 4.1 กำหนดนโยบายทั่วไปเกี่ยวกับการวัด
- 4.2 จัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการสอบ
- 4.3 พยายามส่งเสริมครูอาจารย์ให้มีความรู้ทางการวัดและประเมินผลโดยตรง
- 4.4 การจัดทำตารางสอบห้องสอบและระเบียบในการสอบและการคุมสอบ
- 4.5 ควรมีการประเมินผลการสอนหากมีการบกพร่องจะได้หาทางแก้ไขต่อไป

หรือเสนอแนวทางในการนำไปปรับใช้ในครั้งต่อไป

จากแนวคิดดังกล่าว จะเห็นได้ว่า งานวิชาการมีขอบข่ายกว้างขวางมาก และหากพิจารณาในส่วนที่เป็นลักษณะของงาน จะมีความคล้ายคลึงกันเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปขอบข่ายของงานวิชาการในสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยให้ครอบคลุมงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 รวม 4 ด้าน คือ

1. การบริหารจัดการเรียนรู้
2. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
3. การนิเทศจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
4. การส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

**สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ**

**ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้**

**ความหมายการบริหารการจัดการเรียนรู้**

โสภา วงศ์นาคเพ็ชร (2553, หน้า 34) ได้กล่าวว่า การบริหารการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึงการส่งเสริมให้ผู้สอนจัดทำแผนการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ผู้สอนจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ผสมความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน และปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม จัดให้มีสารสนเทศการเรียนการสอนแก่ผู้สอน เพื่อนำผลไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียน ตลอดจนส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้สอน เพื่อสามารถพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

นฤมล มีเพียร (2556, หน้า 34) ได้กล่าวว่า การบริหารการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง ผู้บริหารสามารถจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมได้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของนักเรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์กิจกรรม

ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อและนวัตกรรมในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้

ชฎาพร แก้วทองประเสริฐ (2558, หน้า 28) สรุปได้ว่า การบริหารการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียน เป็นสำคัญ หมายถึง ผู้บริหารสามารถจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมได้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของนักเรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์กิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ ครูผู้สอนจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อ และนวัตกรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของการบริหารจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบจัดกิจกรรม ที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน กระบวนการเรียนการสอนเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ รวมทั้งต้องปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้กับผู้เรียน ทั้งนี้ต้องมีวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา การศึกษาต่อไป

#### **การบริหารจัดการการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ**

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 3-5) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 22 ได้กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ซึ่งแบ่งเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประเด็น ดังนี้

1. การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ และพัฒนาตนเองได้ หมายความว่า การจัดการศึกษาจะต้องคำนึงถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยในมาตรา 4 สักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพของบุคคล ย่อมได้รับความคุ้มครอง คำว่าศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ หมายถึง มนุษย์มีฐานะเป็นผู้ทรงสิทธิในชีวิตของตน มนุษย์เป็นผู้ที่พร้อม ที่จะพัฒนาตนเอง พร้อมกับมีศักยภาพที่จะร่วมกับมนุษย์ผู้อื่นพัฒนาสังคมได้

2. ถือว่าผู้เรียนสำคัญการจัดการเรียน โดยให้โอกาสผู้เรียนได้ค้นพบความรู้เองสิ่งที่ ตนเองชอบสนใจ และถนัด และด้านกระบวนการเรียนรู้ ผู้จัดต้องคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สิทธิหน้าที่ของผู้เรียน มีการวางแผนการออกแบบกิจกรรม

และจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมายเป็นระบบ และเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน เป็นสำคัญ

3. กระบวนการจัดการศึกษา ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาธรรมชาติ และเต็มศักยภาพกระบวนการเรียนรู้ คือ การค้นหา การปฏิบัติ แสดงว่า รู้จริง การออกแบบกิจกรรม การเรียนรู้จะต้องใช้สื่อหลากหลายเหมาะสมกับความสามารถในการเรียนรู้และความสนใจของผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้ใช้สมองทุกส่วน (Whole brain approach) มีส่วนร่วมเสนอกิจกรรมและลงมือปฏิบัติจริงตามลำดับขั้นตอน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ

โสภา วงศ์นาคเพ็ชร (2553, หน้า 34) กล่าวสรุปไว้ว่า การจัดการศึกษาด้านกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. ส่งเสริมให้ผู้สอนจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนสำคัญ

2. ส่งเสริมให้ผู้สอนจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม

3. จัดให้มีสารสนเทศการเรียนการสอนแก่ผู้สอนในกลุ่มสาระต่าง ๆ เพื่อนำผลพัฒนาการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียน

4. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้สอน เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ตามความเหมาะสม ขงุภาพ แก้วทองประเสริฐ (2558, หน้า 28-29) สรุปได้ว่า การบริหารจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง ผู้บริหารสามารถจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมได้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของนักเรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อและนวัตกรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปการบริหารจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง ผู้บริหารต้องมีการบริหารการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนเป็นหลักสำคัญในการจัดการเรียนรู้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้ค้นพบความรู้ในสิ่งที่ตนเองชอบและสนใจ ทั้งนี้ คำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

### ความหมายและความสำคัญของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553, หน้า 81-82) ได้นิยามคำศัพท์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน ไว้ดังนี้

การวัด (Measurement) หมายถึง การกำหนดตัวเลขให้กับวัตถุ สิ่งของ เหตุการณ์ ปรากฏการณ์หรือพฤติกรรมต่างๆของผู้เรียน การจะได้มาซึ่งตัวเลขนั้น อาจต้องใช้เครื่องมือวัด เพื่อให้ได้ตัวเลขที่สามารถแทนคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ต้องการวัด เช่น ไม้บรรทัดวัดความกว้างของหนังสือได้ 3.5 นิ้ว ใช้เครื่องชั่งวัดน้ำหนักของเนื้อหมูได้ 0.5 กิโลกรัม ใช้แบบทดสอบวัดความรู้ในวิชาภาษาไทยของเด็กชายแดงได้ 42 คะแนน เป็นต้น

การประเมิน (Assessment) หมายถึง กระบวนการเก็บข้อมูล ตีความ บันทึก และใช้ข้อมูลเกี่ยวกับคำตอบของผู้เรียนที่ทำในภาระงาน/ ชิ้นงานว่าผู้เรียนรู้อะไร สามารถทำอะไรได้และจะทำต่อไปอย่างไรด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายการประเมินค่า/ การตัดสิน (Evaluation) หมายถึง การนำเอาข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการวัดหลาย ๆ อย่างมาเป็นข้อมูลในการตัดสินผลการเรียนโดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (Criteria) ที่สถานศึกษากำหนด เพื่อประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนว่าผู้เรียนมีความเก่งหรืออ่อนเพียงใด บรรลุเป้าหมายที่ต้องการมากน้อยเพียงใด ซึ่งคือการสรุปผลการเรียนนั่นเอง

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน (Classroom assessment) หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมวิเคราะห์ตีความ บันทึกข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมิน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยการดำเนินการดังกล่าวเกิดขึ้นตลอดระยะเวลาของการจัดการเรียนการสอน นับตั้งแต่ก่อนการเรียนการสอน ระหว่างการเรียนการสอน และหลังการเรียนการสอน โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด นำผลที่ได้มาตีค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดในตัวชี้วัดของมาตรฐานสาระการเรียนรู้ของหลักสูตร ข้อมูลที่ได้นี้นำไปใช้ในการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับความก้าวหน้า จุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุงให้แก่ผู้เรียน การตัดสินผลการเรียนรู้รายบุคคลในเรื่องหรือหน่วยการเรียนรู้ หรือในรายวิชา และการวางแผนออกแบบการจัดการเรียนการสอนของครู

โดยที่ผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน จะเป็นข้อมูลสะท้อนให้ผู้สอนทราบถึงผลการจัดการเรียนการสอนของตนและพัฒนาการของผู้เรียน ดังนั้น ข้อมูลที่เกิดจากการวัดและประเมินที่มีคุณภาพเท่านั้น จึงจะสามารถนำไปใช้ได้เป็นอย่างดีตรงตามเป้าหมาย และคุ้มค่าต่อการปฏิบัติงาน ผู้สอนต้องดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนสภาพจริงจะได้นำไปกำหนดเป้าหมายและวิธีการพัฒนาผู้เรียน ผู้สอนจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในหลักการ แนวคิด วิธีดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ

ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ เพื่อสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและออกแบบ การวัด และประเมินผล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานการประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่มีความถูกต้อง ยุติธรรมเชื่อถือได้ มีความสมบูรณ์ ครอบคลุมตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

### ระดับของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553, หน้า 3-4) หลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จึงกำหนดให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ใน 4 ระดับ ได้แก่ ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติทุกระดับมีเจตนาารมณ์ เช่นเดียวกัน คือ ตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อนำผลการประเมินมาใช้เป็น ข้อมูลในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1. การประเมินระดับชั้นเรียน เป็นการวัดและประเมินผลที่อยู่ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ผู้สอนดำเนินการเพื่อพัฒนาผู้เรียนและตัดสินผลการเรียนในรายวิชา/ กิจกรรมที่ตนสอน ในการประเมิน เพื่อพัฒนาผู้สอนประเมินผลการเรียนรู้ตามตัวชี้วัดที่กำหนดเป็นเป้าหมาย ในแต่ละ หน่วยการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การซักถาม การสังเกต การตรวจการบ้าน การแสดงออก ในการปฏิบัติผลงาน การแสดงกิริยาอาการต่างๆของผู้เรียนตลอดเวลาที่จัดกิจกรรม เพื่อดูว่าบรรลุ ตัวชี้วัดหรือมีแนวโน้มว่าจะบรรลุตัวชี้วัดเพียงใด แล้วแก้ไขข้อบกพร่องเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง
2. การประเมินระดับสถานศึกษา เป็นการตรวจสอบผลการเรียนของผู้เรียนเป็นรายปี/ รายภาค ผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์และกิจกรรม พัฒนาผู้เรียน การอนุมัติผลการเรียน การตัดสินการเลื่อนชั้นเรียน และเป็นการประเมินเอกสาร ประกอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาว่าส่งผลต่อการเรียนรู้ของ ผู้เรียนตามเป้าหมายหรือไม่ ผู้เรียนมีสิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาในด้านใด รวมทั้งสามารถนำผล การเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับชาติ และระดับเขตพื้นที่การศึกษาได้
3. การประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับ เขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็น ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาตามภาวะความรับผิดชอบ สามารถดำเนินการ โดยประเมินคุณภาพของผู้เรียนด้วยวิธีการ และเครื่องมือที่เป็นมาตรฐาน ซึ่งจัดทำและดำเนินการ โดยเขตพื้นที่การศึกษาหรือด้วยความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัดและ/ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ยังสามารถดำเนินการได้ด้วยการตรวจสอบข้อมูลจาก การประเมินระดับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา



4. การประเมินระดับชาติ เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมินผล จากการประเมินใช้เป็นข้อมูลในการเทียบเคียงคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ตลอดจนเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจในระดับนโยบายของประเทศ

ข้อมูลการประเมินในระดับต่าง ๆ ข้างต้น เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการตรวจสอบ ทบทวน พัฒนาคุณภาพผู้เรียน ถือเป็นภาระความรับผิดชอบของสถานศึกษาที่จะต้องจัดระบบดูแลช่วยเหลือ ปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมสนับสนุน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพบนพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคลที่จำแนกตามสภาพปัญหาและความต้องการ ได้แก่ กลุ่มผู้เรียนทั่วไป กลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ กลุ่มผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาด้านวินัยและพฤติกรรม กลุ่มผู้เรียนที่ปฏิเสธ โรงเรียนกลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม กลุ่มผู้เรียนที่พิการทางร่างกายและสติปัญญา เป็นต้น ข้อมูลจากการประเมินจึงเป็นหัวใจของสถานศึกษาในการดำเนินการช่วยเหลือผู้เรียนได้ทันทั่วถึง อันเป็นโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและประสบความสำเร็จในการเรียน

#### **หลักการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552, หน้า 10) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นกระบวนการเก็บรวบรวม ตรวจสอบ ตีความผลการเรียนรู้และพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดของหลักสูตรนำไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และใช้เป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจ ผลการเรียนรู้ สถานศึกษาต้องมีกระบวนการจัดการที่เป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ และให้ผลการประเมินที่ตรงตามความรู้ความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน ถูกต้องตามหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ รวมทั้งสามารถรองรับการประเมินภายใน และการประเมินภายนอกตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาได้ สถานศึกษา จึงควรกำหนดหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้

1. สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม

2. การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาผู้เรียนและตัดสินผลการเรียน
  3. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ต้องสอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตรสถานศึกษา และจัดให้มีการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตลอดจนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
  4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอน ต้องดำเนินการด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถวัดและประเมินผลผู้เรียนได้อย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ความคิด กระบวนการ พฤติกรรม และเจตคติ เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด ธรรมชาติวิชา และระดับชั้นของผู้เรียน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเที่ยงตรง ยุติธรรมและ เชื่อถือได้
  5. การประเมินผู้เรียนพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติกการสังเกต พฤติกรรมการเรียนรู้การร่วมกิจกรรม และการทดสอบ ควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา
  6. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบผลการประเมินผลการเรียนรู้
  7. ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างสถานศึกษาและระหว่างรูปแบบการศึกษาต่าง ๆ
  8. ให้สถานศึกษาจัดทำและออกเอกสารหลักฐานการศึกษา เพื่อเป็นหลักฐานการประเมินผลการเรียนรู้รายงานผลการเรียน แสดงวุฒิการศึกษาและรับรองผลการเรียนของผู้เรียน
- จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มี 4 ระดับ ได้แก่ ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติซึ่งทุกระดับต่างมีหลักการเช่นเดียวกัน คือ ตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน และเพื่อนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และทั้งนี้ครูผู้สอนควรนำผลการประเมินการเรียนรู้ไปกระตุ้น ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพทางการเรียนรู้เพิ่มสูงขึ้น
- จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในสาระที่ตนรับผิดชอบ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกระบวนการเรียนรู้กิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน กระตุ้นให้ครูใช้สื่อการเรียนรู้หลากหลาย ปลูกฝังค่านิยมที่ดีให้กับผู้เรียน มีการวัดประเมินผลการเรียนรู้และนำผลการประเมินไปพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

### ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

การสร้างหลักสูตรเป็นหัวใจของการศึกษาเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าเยาวชนไทยในอนาคตควรจะเป็นพลเมืองอย่างไรที่สังคมไทยต้องการ และสามารถดำเนินชีวิตของตนได้อย่างมีความสุข แม้ว่าหลักสูตรจะสร้างขึ้นอย่างดีเลิศและเหมาะสมเพียงใดก็ตามหลักสูตรนั้น ไม่มีการนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพก็ยากที่การใช้หลักสูตรจะบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายขั้นตอน และบทบาทของผู้บริหารในการบริหารหลักสูตร

#### ความหมายของหลักสูตร

หลักสูตรมีความสำคัญมากต่อการจัดการศึกษาแบบเป็นระบบ ประเทศที่ประสบความสำเร็จในด้านการจัดการศึกษา จะต้องมียุทธศาสตร์เป็นแนวทางในการกำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษาของประเทศเกี่ยวกับความหมายของหลักสูตร ได้มีนักศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามหรือความหมายของหลักสูตร ไว้ดังนี้

ฉันท ชาติทอง (2550, หน้า 3) กล่าวว่า หลักสูตร คือ การบูรณาการศิลปะการเรียนรู้ และมวลประสบการณ์ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถนำไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นที่พึงพอใจตามที่สังคมคาดหวัง และมีการกำหนดแผนงานไว้ล่วงหน้า โดยสามารถปรับปรุงพัฒนาให้เอื้อประโยชน์ต่อผู้เรียนได้มีความรู้ ความสามารถสูงสุดตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

จริยา เกียรติมุณี (2552, หน้า 19) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง สิ่งที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ต่าง ๆ และทำให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งรวมเนื้อหา กิจกรรม และประสบการณ์ที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการจัดกิจกรรมให้แก่ผู้เรียนตามความเหมาะสมกับวัยของเด็ก ซึ่งมวลประสบการณ์ที่นักเรียนได้รับทั้งภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียน ซึ่งจัดขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ความสนใจของนักเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามศักยภาพ มุ่งให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญา และมีความสุข โดยมีปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ ครู นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ กระบวนการ (Process) ได้แก่ การจัดกิจกรรม การเรียนการสอนและผลผลิต (Output) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทางการเรียนความสำเร็จทางการศึกษา เพื่อเป็นการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

เชิดพงษ์ ไทยทวี (2555, หน้า 47) ได้สรุปความหมายของหลักสูตร คือ แผนหรือมวลประสบการณ์ที่จำเป็นและจัดไว้อย่างเป็นระบบสำหรับให้ผู้เรียนได้เรียนรู้หรือเพิ่มพูนประสบการณ์ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนให้เกิดการพัฒนาไปในแนวทางที่พึงประสงค์

เกษราภรณ์ ภูมรินทร์ (2556, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า หลักสูตร หมายถึง แนวการจัดประสบการณ์ มวลประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดความรู้แก่ผู้เรียนทั้งในและนอก

ห้องเรียน ซึ่งเป็นลักษณะเป็นเนื้อหาสาระ กิจกรรม หรือประสบการณ์ตรงที่เป็นแผนหรือโครงการ ที่ได้รับความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา แนวดำเนินการจัดการศึกษา เนื้อหาสาระ กิจกรรม และประสบการณ์ที่จัดให้แก่ผู้เรียน ตลอดจนวิธีการวัดผลประเมินผลเพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการ ในทิศทางที่พึงประสงค์

นฤมล มีเพียร (2556, หน้า 36) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่าหลักสูตร คือ แผน หรือมวลประสบการณ์ที่จำเป็นและจัดไว้อย่างเป็นระบบสำหรับให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูน ประสบการณ์ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ให้เกิดการพัฒนาไปในแนวทางที่พึงประสงค์

ชฎาพร แก้วทองประเสริฐ (2558, หน้า 35) ได้ให้ความหมายของหลักสูตร คือ สิ่ง ที่กำหนดขึ้นแผนหรือมวลประสบการณ์ที่เป็นเนื้อหาสำคัญและกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดไว้อย่างเป็น ระบบสำหรับให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ภายในและภายนอกโรงเรียนให้เกิด การพัฒนาไปในแนวทางที่พึงประสงค์ และให้อุปประโยชน์ต่อผู้เรียนได้ มีความรู้ความสามารถ สูงสุดตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของหลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ ที่จัดให้ผู้เรียน เพื่อให้เกิดความรู้ความสามารถ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะอันถึงประสงค์ ซึ่งมีความสำคัญเนื่องจากนำไปสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษาที่วางไว้ในด้านการส่งเสริม ความเจริญงอกงามของบุคคล เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและประเทศชาติ และสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

#### **หลักการและความสำคัญของหลักสูตร**

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 4) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนา ผู้เรียนทุกคนมีความสมดุลง ทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทย และเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถ เรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 มีหลักการและความสำคัญ ดังนี้

1. พัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณธรรมบนพื้นฐานของความเป็นไทยควบคู่กับความเป็นสากล
2. จัดการศึกษาเพื่อปวงชนที่ประชาชนทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาค และมีคุณภาพ
3. สนองการกระจายอำนาจ ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น

4. มีโครงการยืดหยุ่นทั้งด้านสาระการเรียนรู้ เวลาและการจัดการเรียนรู้
5. เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
6. จัดทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย

สามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์

ฉันท ชาติทอง (2550, หน้า 4-5) กล่าวว่า หลักสูตรมีความสำคัญต่อการพัฒนาคน ในสังคมให้มีคุณลักษณะตามที่สังคมคาดหวัง หลักสูตรเป็นเครื่องมือที่จะทำให้การจัดการศึกษา บรรลุผลตามที่จุดมุ่งหมายกำหนดไว้ โดยหลักสูตรมีความสำคัญในการส่งเสริมความเจริญงอกงาม ของบุคคล สามารถปลูกฝังพฤติกรรม คุณธรรม จริยธรรม วางรากฐานความคิดที่เป็นการสนับสนุน และสอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดี ของสังคม สามารถทำให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถ ความสนใจ ความถนัดที่แท้จริงของตนเอง และการศึกษา ครู อาจารย์และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ไปดำเนินงานสู่การปฏิบัติงานอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

ปลูก นันทวงศ์ และไพโรจน์ คิ้วงวิเศษ (2553, หน้า 9) สรุปความสำคัญของหลักสูตรว่า หลักสูตรมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในฐานะที่เป็นเอกสารที่กำหนดแนวทางในการจัดการเรียนการสอน ของโรงเรียน ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาทุกฝ่ายต้องยึดถือแนวทางปฏิบัติเพื่อพัฒนาบุคคล ให้มีประสิทธิภาพตามที่พึงประสงค์ให้แก่สังคมและประเทศชาติ

เชิดพงษ์ ไทยทวี (2555, หน้า 48) ได้สรุปความหมายของหลักสูตรเป็นมวลประสบการณ์ ที่มีความสำคัญในการชี้แนะแนวทาง หรือเปรียบเสมือนเข็มทิศที่จะนำทางให้ผู้เรียนเดินไปสู่ เป้าหมายของการจัดการศึกษาที่วางได้เอาไว้

เกษราภรณ์ ภูมรินทร์ (2556, หน้า 14) ได้สรุปความสำคัญของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร มีความสำคัญต่อการศึกษามาก เพราะหลักสูตรเปรียบเสมือนหัวใจของการศึกษาหรือ โครงการจัดการศึกษา หลักสูตรนี้จะชี้แนะให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องกับการจัด ศึกษาให้สามารถจัดมวลประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ จนบรรลุตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาและเป็นส่วนกำหนด ทิศทางการจัดการศึกษา ช่วยให้ทราบว่าการศึกษาที่จัดให้แก่ผู้เรียนเน้นหลักไปทางใด มีผลต่อผู้เรียนมากน้อยเพียงใด หลักสูตรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษาทุกระดับชั้น เนื่องจาก หลักสูตรเป็นตัวกำหนดจุดหมายปลายทางและแนวทางจัดการเรียนการสอน ดังนั้น คุณภาพ การศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของหลักสูตรด้วย

นฤมล มีเพชร (2556, หน้า 36) หลักสูตรเป็นมวลความรู้และประสบการณ์ที่มีความสำคัญ ในการนำไปสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษาที่วางไว้

ชฎาพร แก้วทองประเสริฐ (2558, หน้า 37) ได้สรุปความสำคัญของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรเป็นมรดกความรู้และประสบการณ์ที่มีความสำคัญในการนำไปสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษาที่วางไว้ ในการส่งเสริมความเจริญงอกงามของบุคคล สามารถปลูกฝังพฤติกรรม คุณธรรม จริยธรรม วางรากฐานความคิดที่เป็นการสนับสนุนและสอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและประเทศชาติ

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปความสำคัญของหลักสูตร หลักสูตรเปรียบเสมือนเข็มทิศ ที่ใช้ในการจัดการศึกษา เป็นเครื่องชี้นำทางในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติ ช่วยกำหนดแนวทางในการประกอบอาชีพตาม ความสามารถ และความถนัดของผู้เรียน พัฒนาประเทศชาติไปสู่ความเจริญในทุก ๆ ด้าน

#### **ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา**

การบริหารจัดการหลักสูตรระดับสถานศึกษา

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552, หน้า 35-39) ได้อธิบายถึงการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดทำหลักสูตรไว้ว่า สถานศึกษามีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียน ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และดำเนินการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องความมั่นใจต่อพ่อแม่ผู้ปกครอง และชุมชนว่าผู้เรียนจะมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัดและเกิดสมรรถนะสำคัญ ตลอดจนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์ดังกล่าว

สถานศึกษาจะต้องออกแบบหลักสูตรให้ครอบคลุมส่วนที่เป็นหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามที่กระทรวงการศึกษาศึกษาได้ประกาศใช้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุถึง คุณภาพตามมาตรฐาน อันเป็นความคาดหวังที่กำหนดไว้ร่วมกันในการพัฒนาเยาวชนทุกคนในชาติ นอกจากนี้หลักสูตรสถานศึกษายังต้องสอดคล้องกับสภาพ ปัญหา และความต้องการของชุมชน และท้องถิ่น เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน สามารถอยู่ในสังคมแวดล้อมได้ อย่างมีความสุข และเกิดความรักความผูกพันในบ้านเกิดเมืองนอน มีบทบาทในการร่วมพัฒนา ชุมชนในการจัดการศึกษาให้บรรลุผลดังกล่าว นอกจากสถานศึกษาจะต้องพัฒนาหลักสูตร ที่ครอบคลุมส่วนสำคัญดังกล่าวแล้ว ยังต้องมีการบริหารจัดการหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ สถานศึกษา มีการเตรียมวางแผนเพื่อใช้หลักสูตรใหม่ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะกรรมการศึกษา จะต้องศึกษาและทำความเข้าใจหลักสูตรใหม่ และเตรียมความพร้อมในการใช้หลักสูตร พิจารณาถึง งบประมาณและอาคารสถานที่ว่าเพียงพอหรือไม่ การเตรียมบุคลากรเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร จะดำเนินการโดยวิธีใด การวางแผนงานเพื่อใช้หลักสูตรอย่างละเอียดรอบคอบและมีขั้นตอน

จะทำให้การใช้หลักสูตรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โรงเรียนควรมีการส่งเสริมสนับสนุน การนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติอย่างเหมาะสม เนื่องจากสถานศึกษาแต่ละแห่งมีบริบทต่างกัน ความพร้อมต่างกัน อีกทั้งมีความแตกต่างกันในด้านงบประมาณ ทรัพยากร สถานที่และบุคลากร รวมทั้งผู้เรียนในสถานศึกษาแต่ละสถานศึกษาก็มาจากพื้นเพครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม ที่ต่างกันมีความรู้ความสามารถ ตลอดจนความต้องการที่แตกต่างกัน ดังนั้น การวางแผน ในการบริหารจัดการหลักสูตร จึงควรพิจารณาให้สอดคล้องสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวด้วย นอกจากนี้ สถานศึกษาจะต้องมีการติดตาม คุณลักษณะภาพการจัดทำหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและครบวงจร และนำผลจากการติดตาม กำกับคุณลักษณะนั้นมาพิจารณา ปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปหลักการการบริหารจัดการหลักสูตรระดับสถานศึกษาไว้ว่า สถานศึกษาต้องออกแบบหลักสูตรให้ครอบคลุมถึงหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และให้สอดคล้องกับสภาพ ปัญหา และความต้องการของชุมชน และท้องถิ่น เพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้บรรลุถึงคุณภาพตามมาตรฐาน พัฒนาเยาวชนทุกคนในชาติ และพัฒนาผู้เรียนให้เป็นสมาชิกที่ดี ของชุมชน สามารถอยู่ในสังคมแวดล้อม ได้อย่างมีความสุข และเกิดความรักความผูกพันในบ้านเกิด ตลอดจนมีบทบาทในการร่วมพัฒนาชุมชนในการจัดการศึกษาให้บรรลุผล

#### การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552, หน้า 35-39) เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัย การมีส่วนร่วมของฝ่ายต่าง ๆ อาทิ ฝ่ายบริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน โดยทั่วไปนั้นมีการดำเนินการ ใน 2 ส่วน คือ

1. การดำเนินการระดับสถานศึกษา ดำเนินการโดยองค์คณะบุคคลในระดับสถานศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ เพื่อพิจารณา จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ระเบียบการวัดประเมินผล การเรียน รวมทั้งพิจารณาเกี่ยวกับเอกสารบันทึกและรายงานผลการเรียน ซึ่งต้องใช้ร่วมกัน ในสถานศึกษา

2. การดำเนินการระดับชั้นเรียนดำเนินการโดยครูสอนแต่ละคน โดยการออกแบบหน่วย การเรียนรู้และจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่มซึ่งอาจมี ความแตกต่างกัน ดังนั้น จึงมีความเป็นไปได้ที่ครูผู้สอนรายวิชาเดียวกัน ระดับชั้นเดียวกัน อาจพิจารณาออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่แตกต่างกันได้ เพราะผู้เรียนที่ครูแต่ละคนรับผิดชอบนั้น อาจมีความต้องการและความสามารถแตกต่างกัน ดังนั้น กิจกรรมการเรียนรู้หรืองานที่มอบหมาย ให้ผู้เรียนปฏิบัติ สื่อการสอน หรือวิธีการวัดประเมินผลอาจต้องปรับให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่ม

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาไว้ว่า ทุกคนทุกฝ่ายควรมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เนื่องจากทุกคนทุกฝ่ายต่างต้องมีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของบุตรหลาน เพื่อส่งเสริมให้เขามีมวลประสบการณ์ ทั้งความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่ดีเพื่อเป็นพื้นฐานในการนำไปประกอบอาชีพในภาคหน้า และเป็นคนดีของสังคม สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมส่วนรวมได้อย่างมีความสุข

### ขั้นตอนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552, หน้า 35-39) โดยทั่วไปนั้นดำเนินการโดยคณะกรรมการหรือคณะทำงาน ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการโดยสังเขป ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการ/ คณะทำงาน ได้แก่ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มีแหล่งข้อมูลสำคัญมากมายที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา อาทิ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่น ข้อมูลการวิเคราะห์ สภาพปัญหา จุดเน้น ความต้องการของชุมชน และของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ตลอดจนความต้องการของผู้เรียน
3. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาพิจารณาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ วิสัยทัศน์ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา (เวลาเรียน รายวิชาพื้นฐาน/ เพิ่มเติม กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน) คำอธิบายรายวิชา และเกณฑ์การจบหลักสูตร พร้อมกันนี้สถานศึกษาจะต้องจัดทำเอกสารระเบียบการวัดผลประเมินผล เพื่อใช้ควบคู่กับหลักสูตรสถานศึกษา
4. คณะกรรมการสถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบนำเสนอร่างเอกสารหลักสูตรสถานศึกษาและระเบียบการวัดประเมินผลต่อคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ หากมีข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการ นำข้อเสนอแนะดังกล่าวไปพิจารณาปรับปรุงร่างหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมชัดเจนยิ่งขึ้น ก่อนการอนุมัติใช้หลักสูตร เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาแล้ว ให้จัดทำเป็นประกาศหรือคำสั่งเรื่องให้ใช้หลักสูตรสถานศึกษา โดยผู้บริหารศึกษาและประธานกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้ลงนาม
5. ใช้หลักสูตรสถานศึกษา ครูผู้สอนนำหลักสูตรสถานศึกษาไปกำหนดโครงสร้างรายวิชาและออกแบบหน่วยการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมาย
6. วิจัยและติดตามผลการใช้หลักสูตร ดำเนินการติดตามผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะ ๆ เพื่อนำผลจากการติดตามใช้เป็นข้อมูลพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพ และมีความเหมาะสมยิ่งขึ้น และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดทำสาระท้องถิ่น



จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปขั้นตอนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาไว้ว่า การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เริ่มจากแต่งตั้งคณะกรรมการ/ คณะทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ แล้วนำมาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาพิจารณาถึงองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ วิทยุทัศน์ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา คำอธิบายรายวิชา และเกณฑ์การจบหลักสูตรจากนั้นคณะกรรมการสถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อมีการอนุมัติแล้ว สามารถนำหลักสูตรไปใช้ในสถานศึกษาได้ และท้ายสุดต้องมีการวิจัยและติดตามผลการใช้หลักสูตร

### องค์ประกอบสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552 ข, หน้า 35-39) เป็นเอกสารสำคัญที่ครูจะใช้สำหรับการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ จัดการเรียนการสอน และการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน ดังนั้น เอกสารหลักสูตรสถานศึกษาคควมมีข้อมูลที่ชัดเจนในการนำไปสู่การปฏิบัติองค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่

1. ส่วนหน้า ข้อมูลในส่วนนี้ช่วยให้ครูผู้สอนทราบถึงเป้าหมายโดยรวมของสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียน เช่น วิทยุทัศน์ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลาง เป็นต้น
2. โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา เป็นส่วนที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดวิชาที่จัดสอนในแต่ละปี/ ภาคเรียน ซึ่งประกอบด้วย รายวิชาพื้นฐาน รายวิชาเพิ่มเติม กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน พร้อมทั้งจำนวนเวลาเรียนหรือหน่วยกิตของรายวิชาเหล่านั้น
3. คำอธิบายรายวิชาส่วนนี้เป็นรายละเอียดที่ช่วยให้ทราบว่า ผู้เรียนรู้อะไรจากรายวิชานั้น ๆ ในคำอธิบายรายวิชาจะประกอบด้วย รหัสวิชา ชื่อรายวิชา ประเภทรายวิชา (พื้นฐาน/ เพิ่มเติม) กลุ่มสาระการเรียนรู้ ระดับชั้นที่สอน พร้อมทั้งคำอธิบายให้ทราบว่าเมื่อเรียนรายวิชานั้นแล้วผู้เรียนจะมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะหรือเจตคติอะไร ซึ่งอาจจะนำไปทราบถึงกระบวนการเรียนรู้หรือประสบการณ์สำคัญที่ผู้เรียนจะได้รับด้วยก็ได้
4. เกณฑ์การวัดประเมินผลและจบหลักสูตรเป็นส่วนที่สถานศึกษากำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะจบการศึกษาในแต่ละระดับ โดยพัฒนาเกณฑ์ดังกล่าวให้สอดคล้องสัมพันธ์กับเกณฑ์การจบหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลาง

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ส่วนหน้า ประกอบด้วย วิทยุทัศน์ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ส่วนโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย เวลาเรียน รายวิชาพื้นฐาน/ เพิ่มเติม และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน) ส่วนคำอธิบายรายวิชาประกอบด้วยรหัสวิชา ชื่อรายวิชา

ประเภทรายวิชา (พื้นฐาน/เพิ่มเติม) กลุ่มสาระการเรียนรู้ ระดับชั้นที่สอน และคำอธิบายรายวิชา และส่วนเกณฑ์การจบหลักสูตร พร้อมทั้งต้องจัดทำเอกสารระเบียบการวัดผลประเมินผล

### การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

เชิดพงษ์ ไทยทวี (2555, หน้า 49) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คือ แผนการจัดการเรียนการสอนที่เกิดจากการตัดสินใจร่วมกันระหว่างบุคลากรของสถานศึกษา เพื่อกำหนดการเรียนรู้มาตรฐานการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของนักเรียน ประกอบด้วย ผลการเรียนรู้รายปี/ รายภาค สาระการเรียนรู้รายปี/ รายภาค การจัดการเรียนการสอน กิจกรรม และสื่อต่าง ๆ รวมทั้งการวัดผลและประเมินผลมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2551 และกรอบสาระการเรียนรู้ที่พัฒนา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. ศึกษาศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและภูมิภาค ตลอดจนข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น
3. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจเป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษา
4. ศึกษามาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นของกลุ่มสาระหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 หรือมาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ และกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปฏิบัติงานตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
6. ขอความเห็นชอบใช้หลักสูตรสถานศึกษาจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
7. การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาตามแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551
  - 7.1 การจัดสาระการเรียนรู้
  - 7.2 การกำหนดค่าน้ำหนักและเวลาเรียนช่วงชั้นที่ 1-3
  - 7.3 การกำหนดรหัสวิชา
  - 7.4 การกำหนดระดับผลการเรียน
8. การบูรณาการภายในและระหว่างสาระการเรียนรู้/ การบูรณาการเฉพาะเรื่องตามลักษณะสาระการเรียนรู้/ การบูรณาการที่สอดคล้องกับวิถีของผู้เรียน

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตร มี 4 ขั้นตอน 1) จุดประสงค์ของการศึกษาของโรงเรียนคืออะไร 2) ประสบการณ์ทางการศึกษา สอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ตั้งไว้คืออะไร 3) การออกหลักสูตรที่เน้นปัญหาสังคมเป็นสำคัญต้องทำอย่างไร และ 4) มีการวัดและประเมินผลอย่างไรทั้งนี้ทั้งนั้นต้องออกแบบหลักสูตรให้ครอบคลุมถึงหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการจัดระบบงานวิชาการ และการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยร่วมมือกับครูและคณะกรรมการสถานศึกษาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ตั้งแต่ขั้นวิเคราะห์เอกสาร จนกระทั่งถึงการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ กระบวนการ และเจตคติที่ดีซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมาย

#### **ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา**

ความหมายของการนิเทศการศึกษา

ได้มีนักการศึกษาหลายท่านให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้หลายลักษณะแตกต่างกันไปตามวิวัฒนาการด้านการศึกษา ซึ่งมีดังนี้

กรองทอง จิระเชษฐกุล (2550, หน้า 4) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครูให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ได้แก่ กิจกรรมการเรียนการสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญาให้เต็มวัยและเต็มศักยภาพ

ฉวีวรรณ พันวัน (2551, หน้า 9) สรุปไว้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการร่วมกันทางการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่นักเรียน ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพตามจุดหมายของหลักสูตร

เชาวลิตร์ พุ่มพะเนิน (2554, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของนิเทศการศึกษาว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน โดยการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและครูใน โรงเรียน เพื่อให้ความช่วยเหลือให้ปรึกษาสนับสนุนแนะนำซึ่งกันและกัน ในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของครูให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

พัชรินทร์ ช่วยศิริ (2554, หน้า 12) นิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อบุคคลหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใด เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นการร่วมมือระหว่างบุคลากรทางการศึกษา โดยการช่วยเหลือและแนะนำการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การปรึกษาหารือร่วมกันเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น อันจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554, หน้า 61) ได้สรุปความหมายของนิเทศการศึกษา หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษา ที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน ได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันผู้ถูกนิเทศไม่รู้สึกลัวถูกควบคุม แต่เต็มใจในการรับคำแนะนำเพื่อค้นหาศักยภาพของตนเอง ส่งผลต่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

เชิดพงษ์ ไทยทวี (2555, หน้า 53) สรุปความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษา การชี้แนะการให้ความช่วยเหลือและแนะนำครูในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรหลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

ชาญชัย อาจิมสมาจาร (2556, หน้า 5) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการสร้างสรรค์ที่ไม่หยุดนิ่งในการให้คำแนะนำ และการชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครูและนักเรียน เพื่อการปรับปรุงตัวของครูและนักเรียน ตลอดจนสภาพการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์

ชฎาพร แก้วทองประเสริฐ (2558, หน้า 40) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการศึกษาด้วยวิธีช่วยเหลือ ชี้แนะ ความร่วมกับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ เพื่อประสิทธิผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการศึกษาที่ต้องวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของครูในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนามวลประสบการณ์ของผู้เรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิผล โดยยึดกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญให้ครูได้จัดกระบวนการเรียนการสอน และใช้วิธีวัดผลที่หลากหลายวางแผนปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมและพัฒนาปรับปรุง พัฒนาสื่อและนวัตกรรมแนวใหม่

### หลักการความสำคัญของการนิเทศการศึกษา

นัตร์ชัย ไชยวุฒิ (2551, หน้า 19) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีหลักการสำคัญ คือ หลักความเป็นประชาธิปไตย เพราะทุกคนมีอิสระทางความคิด ต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และทุกคนต้องมีการยอมรับในความสามารถของแต่ละบุคคล รวมถึงความต้องการของเพื่อนครู เพื่อผลที่จะเกิดกับ โรงเรียนและผู้เรียนให้มากที่สุด

สาย นพเทาว์ (2554, หน้า 16) กล่าวว่า หลักการนิเทศต้องเน้นเรื่องการพัฒนาตัวครู ให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์ร่วมกันแก้ไขปัญหา เน้นในเรื่องความร่วมมือจากทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการยอมรับและการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุเป้าหมาย ที่วางไว้ ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องคำนึงถึงหลักการนิเทศเหล่านี้ในการปฏิบัติการนิเทศ

เชิดพงษ์ ไทยทวี (2555, หน้า 55) ได้สรุปหลักการและแนวคิดการนิเทศการศึกษาที่ดี เพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ผู้นิเทศควรนำไปปฏิบัติขณะทำการนิเทศภายในสถานศึกษา มีดังนี้

1. ต้องยึดหลักการมีส่วนร่วมในการทำงานคือมีความเป็นประชาธิปไตย เคารพความคิดเห็นของผู้อื่นเน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงาน เพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมาย
2. เป็นงานสร้างสรรค์เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลให้พัฒนาความสามารถเหล่านั้นอย่างเต็มที่
3. เป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอนโดยครูทราบถึงปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาดังกล่าว
4. เป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้นสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจระหว่างกัน
5. เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

6. เป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครูให้ครูมีความรู้สึภภาคภูมิใจในวิชาชีพ  
 ชาญชัย อาจิณสมาจาร (2556, หน้า 22-26) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษาที่ดีไว้ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาจะต้องสัมพันธ์กับการบริหาร คือ การนิเทศการศึกษาเป็นงานที่อยู่ภายใต้ขอบข่ายการบริหาร เป็นส่วนสำคัญของการบริหารและมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด
2. การนิเทศการศึกษาควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของปรัชญา คือ นโยบาย แผน ค่านิยมและความหมายของการนิเทศการศึกษา ควรกำหนดโดยปรัชญาหรือวิถีชีวิตในสังคม

3. การนิเทศการศึกษาควรเป็นวิทยาศาสตร์กิจกรรม แผน วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ควรตั้งอยู่บนเจตคติและวิธีการทางวิทยาศาสตร์ การนิเทศการศึกษาควรเน้นในการทดลอง การสังเกต การวินิจฉัยและความเชื่อได้

4. การนิเทศการศึกษาควรเป็นประชาธิปไตย คือ การนิเทศการศึกษาแบบประชาธิปไตย ให้โอกาสอย่างเต็มที่ในการอภิปรายการแสดงทัศนะและความคิดเห็นอย่างเสรี ดังนั้น การนิเทศการศึกษาแบบประชาธิปไตย จึงจูงใจให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ความเชื่อในตนเอง ผู้นำที่ดี ควรปฏิบัติงานสู่เป้าหมายร่วมของทุกคน และแก้ไขปัญหาโดยวิธีการที่ทุกคนเห็นด้วยในการปฏิบัติงานนั้น ๆ

5. การนิเทศการศึกษาควรเป็นการสร้างสรรค์ คือ การนิเทศการศึกษาควรส่งเสริมให้ทุกคนแสดงออกได้อย่างเสรี โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในการอภิปราย เพื่อการแก้ปัญหาความคิดสร้างสรรค์ การนิเทศการศึกษาจะมีลักษณะยืดหยุ่น ดังนั้น จึงสามารถปรับการนิเทศการศึกษาให้สนองต่อความต้องการของสถานการณ์หนึ่งได้ การเข้าร่วมอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการที่ช้าแต่ในระยะยาวภาวะผู้นำที่เต็มไปด้วยความคิดสร้างสรรค์จนประสบความสำเร็จอย่างสมบูรณ์ในแนวทางแห่งชีวิตตามระบบประชาธิปไตย

6. การนิเทศการศึกษาควรส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า หมายถึง การนิเทศการศึกษาจะต้องลงไปสู่การส่งเสริมความเจริญของงานของนักเรียนและครู และให้เขาได้ไปปรับปรุงสังคมอีกต่อไป

7. การนิเทศการศึกษาควรเป็นวิชาชีพการนิเทศการศึกษา ถือเป็นบริการอย่างหนึ่ง ซึ่งจะต้องมีการประเมินผลตัวเองอยู่เสมอในด้านเป้าหมายและจุดมุ่งหมาย นอกจากนี้ ประเมินแผนวิธีการและบุคลากร เพื่อที่จะได้พัฒนาความรู้พิเศษ ทักษะตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ

ชฎาพร แก้วทองประเสริฐ (2558, หน้า 40) กล่าวว่า หลักการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารต้องเป็นศูนย์กลางการนิเทศ เพราะการนิเทศการศึกษาเป็นการให้คำแนะนำแก่ครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นและมีประสิทธิภาพ กิจกรรมการนิเทศการภายในต้องการของบุคลากรในโรงเรียน ดังนั้น บุคลากรทุกคนต้องร่วมมือและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการนิเทศการภายใน ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการระยะยาว มีอนาคตมากกว่าที่จะเป็นกิจกรรมเฉพาะระยะสั้นหรือแก้ไขเฉพาะหน้า หลักการนิเทศการศึกษาผู้บริหารต้องเป็นศูนย์กลางการนิเทศให้คำแนะนำแก่ครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น บุคลากรทุกคนต้องร่วมมือและมีส่วนร่วมในกิจกรรม เนื่องจากการนิเทศการภายในต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการระยะยาว

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปหลักการความสำคัญของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษาที่ดีต้องเป็นไปอย่างง่าย ๆ ไม่มีพิธีรีตอง มุ่งให้ครูแสวงหาความรู้ความสามารถพิเศษ รู้จักวิธีคิดค้นการทำงานด้วยตนเอง ค้นพบวิธีการนำตนเอง และตัดสินใจปัญหาของตนเองได้ ภายใต้บรรยากาศที่เป็นกันเอง พร้อมทั้งทุกคนต้องช่วยและสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน ทั้งนี้ ทุกคนต้องเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล ต้องร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ เพื่อให้งานนั้น ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

#### กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การนิเทศภายในโรงเรียนบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เพราะกระบวนการนิเทศภายในเป็นขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลดีมีการทำงานที่ซับซ้อน เป็นการทำงานที่มีประสิทธิผลสำหรับกระบวนการภายในโรงเรียนนั้น มีนักการศึกษากล่าวถึงกระบวนการนิเทศหลายท่าน ซึ่งมีดังนี้

อัครเดช จันทยุทธ (2549, หน้า 21-22) ได้กล่าวถึงการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียน เพื่อพัฒนางานทุกด้านภายในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบขั้นตอน มีการดำเนินอย่างต่อเนื่อง และมีการประสานความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในโรงเรียนการดำเนินงาน มีขั้นตอนการปฏิบัติ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาเป็นการสำรวจสภาพปัจจุบันของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ เพื่อให้โรงเรียนทราบจุดที่โรงเรียนมีปัญหาหรือจุดที่โรงเรียนจะพัฒนา โดยมีตัวบ่งชี้สภาพความสำเร็จ และเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำทางด้านวิชาการของโรงเรียนเป็นตัวกำหนดโรงเรียนนำมาเปรียบเทียบกับระดับคุณภาพจากการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมาว่าสามารถดำเนินการได้ตามตัวบ่งชี้หรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือไม่ หรือกรณีที่ดำเนินการได้ตามมาตรฐานขั้นต่ำแล้วควรจะหาแนวทางพัฒนาให้ต่อเนื่องได้ในทิศทางใด

2. แสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาและพัฒนาเป็นการแสวงหาแนวทางหรือกิจกรรมของโรงเรียนที่จะพัฒนางานด้านวิชาการ โดยพิจารณาศักยภาพของโรงเรียน ทั้งด้านบุคลากรและงบประมาณที่จะสามารถพัฒนาด้วยกิจกรรมอย่างหลากหลาย ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน โดยมุ่งเน้นที่การจัดกิจกรรมเข้าสู่การจัดกิจกรรมในห้องเรียนเป็นหลัก และปรับกิจกรรมที่เป็นงานโครงการพิเศษบูรณาการเข้าสู่การจัดกิจกรรมในห้องเรียน โดยใช้ระบบการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกิจกรรมการประสานสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน กิจกรรมที่โรงเรียนแสวงหา หรือคิดขึ้นมา นั้นต้องให้เหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้และนำไปสู่จุดหมาย คือ การพัฒนาวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการดำเนินงานตามกิจกรรมที่กำหนดไว้  
ผู้บริหารโรงเรียนควรดำเนินการหรือกำหนดผู้รับผิดชอบให้ชัดเจน โดยคำนึงถึงศักยภาพของ  
บุคลากรที่รับผิดชอบและกิจกรรมที่สามารถปฏิบัติได้จริงในโรงเรียนจนบรรลุจุดมุ่งหมายปลายทาง  
คือ การพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนเป็นสำคัญ

4. การนิเทศติดตามผล การแก้ปัญหและพัฒนาการงานวิชาการของโรงเรียนการดำเนินงาน  
การนิเทศติดตามผล เป็นวิธีการสำคัญในการติดตาม ตรวจสอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ  
ครูผู้สอนในโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายควรมีวิธีการนิเทศติดตามผล  
อย่างหลากหลาย มีสื่อ มีเครื่องมือที่เหมาะสม และสอดคล้องกับการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน  
ทั้งนี้ การนิเทศติดตามผลต้องสามารถระบุคุณภาพจากผลการนิเทศว่าอยู่ในระดับใด มีข้อที่ควร  
แก้ไขปรับปรุงอย่างไร ควรดำเนินการนิเทศงานวิชาการของโรงเรียนนั้นควรประสานสัมพันธ์กับ  
การนิเทศภายในโรงเรียน

5. การประเมินและรายงานผลการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนาและการรายงานผล  
เป็นวิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียน สรุปผลการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน  
ว่าบรรลุผลตามเกณฑ์มาตรฐานตัวบ่งชี้สภาพความสำเร็จหรือไม่เพียงใด มีส่วนใดที่จะต้องปรับปรุง  
แก้ไข มีส่วนใดที่จะต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ โรงเรียนควรดำเนินการประสานกับการนิเทศภายใน  
โรงเรียนในการช่วยเหลือแนะนำ สนับสนุน สื่อ เครื่องมือ วิธีการประเมินผลคุณภาพของโรงเรียน  
เพียงครั้งเดียว แต่สามารถต่อความต้องการของโรงเรียนและเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำที่ต้องมีการควบคุม

พิบูลย์ชัย ศรีเข้ม (2553, หน้า 28-30) มีความเห็นว่า กระบวนการนิเทศการศึกษา  
ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพสังคมไทย ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนการนิเทศเป็นขั้นตอนที่ผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะทำการ  
ประชุมปรึกษาหารือ เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศ  
รวมทั้งวางแผนถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานนิเทศที่จัดขึ้นอีกด้วย

2. การให้ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้ความเข้าใจ  
ถึงสิ่งที่จะต้องดำเนินการว่าจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอนในการดำเนินงาน  
อย่างไร และจะทำอย่างไรจึงจะทำให้ได้ผลงานออกมามีคุณภาพ ขั้นนี้จำเป็นทุกครั้งสำหรับ  
การเริ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่ และสำหรับงานนิเทศที่ยังเป็นไปอย่างไม่ได้ผลหรือ ได้ผลไม่ถึง  
ที่พอใจ ซึ่งจำเป็นจะต้องทำการทบทวนให้ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง

3. การลงมือปฏิบัติงานประกอบด้วย การปฏิบัติงานใน 3 ลักษณะ คือ

3.1 ผู้ให้การนิเทศลงมือปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่ได้รับมาจากการ  
ดำเนินงานขั้นที่ 2



3.2 ผู้ให้การนิเทศจะทำการนิเทศและควบคุมคุณภาพให้งานสำเร็จออกมาทันตามกำหนดเวลาและมีคุณภาพสูง

3.3 ผู้สนับสนุนการนิเทศให้ผู้บริหารสนับสนุนในเรื่องวัสดุอุปกรณ์ตลอดจนเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างได้ผล ในขณะที่ผู้รับการนิเทศได้ลงมือปฏิบัติงานตามที่ได้รับรู้มาแล้ว ผู้นิเทศก็จะทำหน้าที่นิเทศการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน

4. การสร้างขวัญและกำลังใจเป็นขั้นตอนการเสริมแรงของผู้บริหาร เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและบังคับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อาจดำเนินการไปพร้อม ๆ กันขณะที่ผู้รับการนิเทศกำลังปฏิบัติงานหรือปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้วก็ได้เสริมสร้างกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

4.1 ผู้ที่มีบทบาทในการสร้างเสริมกำลังใจ คือ ผู้นิเทศ ซึ่งจะทำการสร้างเสริมกำลังใจให้แก่ผู้รับการนิเทศ และอีกหนึ่งที่มีความสำคัญมาก คือ ผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจะต้องสร้างเสริมกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศทั้งหมด

4.2 การสร้างกำลังใจของผู้นิเทศนั้นจะทำได้โดยหลักมนุษยสัมพันธ์ สร้างความคุ้นเคยเป็นกันเองและวางตัวอยู่ในฐานะผู้ร่วมงาน ไม่ใช่ฐานะผู้บังคับบัญชา

4.3 การสร้างกำลังใจของผู้บริหารโรงเรียน สามารถทำได้โดยการให้ความสนใจและสนับสนุนการปฏิบัติงานการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในการนิเทศ

4.4 ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องระวังในการทำนุบำรุงขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

5. ประเมินผลการนิเทศเป็นขั้นที่ผู้นิเทศทำการประเมินผลการดำเนินงานที่ได้ดำเนินการผ่านไปแล้วว่าเป็นอย่างไร หลังจากการประเมินผลการนิเทศ หากพบว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างหนึ่งอย่างใดที่ทำให้การดำเนินงานไม่ได้ผล ก็จะต้องปรับปรุงแก้ไขการประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนอาศัยหลัก และวิธีการเดียวกันการประเมินผลการนิเทศทั่วไป คือ

5.1 การประเมินผลการนิเทศต้องประเมินผู้นิเทศ โดยสังเกตจากผลผลิตและกระบวนการ

5.2 ในส่วนของผลผลิตนั้นให้มีประสิทธิผลที่เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศโดยตรง ไม่จำเป็นต้องประเมินคุณภาพนักเรียน ซึ่งเป็นผลจากการปฏิบัติงานของผู้การนิเทศ

5.3 ผลที่ได้จากการประเมินควรนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการนิเทศครั้งต่อไป หากได้ผลดีแล้วก็ดำเนินการนิเทศต่อไปอีก จนกระทั่งบรรลุเป้าหมายสูงสุด

เชิดพงษ์ ไทยทวี (2557, หน้า 64) ได้สรุปว่า การนิเทศศึกษาเป็นกระบวนการหลักที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรระหว่างการทำงาน ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ประสพผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การนิเทศจึงเป็นกระบวนการ

ติดตาม แนะนำและช่วยเหลือให้ผู้ปฏิบัติงานได้ลงมือปฏิบัติได้อย่างถูกต้องดีงามเหมาะสม จนทำให้บรรลุผลงานนั้นตามที่วางแผนไว้ การนิเทศจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติและการผลิตอยู่เสมอ เพื่อทำให้เกิดความมั่นใจว่าผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติตามแผน ดังนั้น การนิเทศจึงรวมเอาความหมายของการควบคุมขั้นแนะสอนงาน การกระตุ้นช่วยให้กำลังใจและช่วยเหลืออยู่ด้วย การนิเทศที่ตื่นอกจาก จะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จและจะต้องสร้างความยินดีให้แก่ผู้ทำงานกระทั่งผู้ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ สามารถดำเนินงานปรับปรุงงานของตนเองได้โดยไม่ต้องรบกวนบุคคลอื่นมากระตุ้น และจะต้องมีการประเมินผลการนิเทศการศึกษาอย่างต่อเนื่องอีกต่อไป

ชฎาพร แก้วทองประเสริฐ (2558, หน้า 45) ได้สรุปกระบวนการนิเทศ เป็นการร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ มีหลากหลายรูปแบบการเลือกวิธีที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและสถานการณ์ของโรงเรียน จะช่วยให้การดำเนินการนิเทศประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น ทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจำเป็นต้องมีคุณสมบัติด้านมนุษยสัมพันธ์ ความมีวินัยในตนเองและความสามารถด้านวิชาการ โดยกระบวนการนิเทศนั้นจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ และมีขั้นตอนในการดำเนินการที่ชัดเจนและต่อเนื่องสัมพันธ์

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปกระบวนการนิเทศไว้ว่า เป็นการร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ มีหลากหลายรูปแบบ การเลือกวิธีที่เหมาะสมกับสภาพบริบทของโรงเรียน ซึ่งได้สรุปไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) ขั้นวางแผน (Planning) 2) ขั้นให้ความรู้ (Informing) 3) ขั้นการปฏิบัติงาน (Doing)
- 4) ขั้นการสร้างขวัญและกำลังใจ (Reinforcing) 5) ขั้นการประเมินผลผลิต (Evaluating) และ
- 6) ขั้นการสะท้อนผลย้อนกลับ (Reflecting)

#### **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา**

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารเป็นหน้าที่โดยตรง ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจเทคนิคและวิธีการนิเทศที่ดี นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีบทบาทหน้าที่ และแนวทางการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน เพื่อประสานการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด

นฤมล มีเพียร (2556, หน้า 43) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญมาก ผู้บริหารจะต้องดำเนินการให้มีระบบนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพราะการนิเทศเป็นการค้นหาศักยภาพของครู และส่งเสริมให้กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนบรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน เพราะการจัดการเรียนการสอนจะก้าวหน้าหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียน

เชิดพงษ์ ไทยทวี (2555, หน้า 61) ได้กล่าวสรุปบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน มีความสำคัญมาก ผู้บริหารจะต้องดำเนินการให้มีระบบนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพราะการนิเทศเป็นการค้นหาศักยภาพของครู และส่งเสริมให้กิจการนิเทศภายในโรงเรียน บรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน เพราะการจัดการเรียนการสอนจะก้าวหน้า หรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียน

ชฎาพร แก้วทองประเสริฐ (2558, หน้า 47) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติการนิเทศ คือ บทบาทในการนิเทศ มีการดำเนินงานตามแผนงาน/ โครงการที่วางไว้ การนิเทศ เป็นไปในรูปแบบความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ การมีข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ สะท้อนผลการนิเทศซึ่งกันและกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เป็นระยะในระหว่างดำเนินการนิเทศ การนำข้อมูลที่ได้จากสะท้อนผลการนิเทศมาพัฒนาวิธีการนิเทศการนิเทศ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามที่กำหนด การดำเนินการนิเทศมุ่งเป้าหมาย ที่คุณภาพนักเรียน

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติการนิเทศ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการดำเนินงานตามแผนงาน/ โครงการที่วางไว้ มีข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ ในการสะท้อนผลการนิเทศซึ่งต้องกระทำเป็นระยะ ๆ ในระหว่างดำเนินการนิเทศ สามารถนำข้อมูลที่ได้จากสะท้อนผลการนิเทศมาพัฒนาวิธีการนิเทศได้ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย อีกทั้งผู้บริหารการศึกษาต้องกำกับติดตามผู้รับการนิเทศ เพื่อนำผลการนิเทศไปพัฒนาผู้เรียน และมุ่งเป้าหมายที่คุณภาพนักเรียนเป็นสำคัญ

#### การประเมินผลการนิเทศ

การประเมินผลการนิเทศเป็นการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับจุดประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงและให้ความหมายไว้ มีดังนี้

กรองทอง จิรเดชากุล (2550, หน้า 13) กล่าวว่า การประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน คือ เป็นการตรวจสอบกิจกรรมการนิเทศว่า ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศ มากน้อยเพียงใด โดยมีการประเมิน 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ประเมินก่อนการดำเนินการ เป็นการประเมินความพร้อมก่อนการดำเนินการของผู้บริหารหรือคณะกรรมการสถานศึกษาในเรื่องต่อไปนี้ 1) ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงของกิจกรรมว่า มีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด 2) ตรวจสอบเครื่องมือ สื่อ คน และเวลา
2. ประเมินระหว่างการดำเนินการ เป็นการประเมินขณะปฏิบัติงานตามแผนนิเทศภายในโรงเรียน โดยกำหนดรายละเอียดในแผนการประเมินในกรอบคลุมสาระสำคัญ คือ 1) เรื่องที่

ประเมินตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ 2) วิธีการประเมิน 3) เครื่องมือประเมิน 4) ระยะเวลาดำเนินการ และ 5) ผลการประเมิน

3. การประเมินผลหลังการดำเนินการ เป็นการประเมินผลสำเร็จของการนิเทศภายใน โรงเรียนและความพึงพอใจของครูที่มีผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งประเมินได้จากสาระสำคัญ คือ 1) บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการวางแผนการนิเทศเพียงใด 2) ครูเกิดการพัฒนาหรือไม่ 3) การพัฒนาที่เกิดขึ้นส่งผลต่อนักเรียนมากน้อยเพียงใด 4) ครูมีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด 5) มีการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ และปรับปรุงแผนการนิเทศในปีต่อไปหรือไม่

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 316) กล่าวถึงการประเมินผลและรายงานผล หมายถึง การตรวจสอบหรือประเมินว่า การดำเนินการที่ผ่านมาสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่เพียงใด มีส่วนใดที่ต้องแก้ไข ปรับปรุงให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ การประเมินผลดำเนินการใน 3 ระยะ คือ ก่อนดำเนินการ และหลังดำเนินการ ส่วนการรายงานผลนั้นกระทำเพื่อรายงานผลส่งหน่วยเหนือให้รับทราบต่อไป

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 232) กล่าวถึงการประเมินผลการนิเทศ เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการประเมินผล ซึ่งหลักการที่ใช้ในการประเมินผล มีดังนี้

1. การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลที่เชื่อถือ มีการตั้งจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ใช้เครื่องมือที่เหมาะสม รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลต้องมีความน่าเชื่อถือ
2. การประเมินผลเป็นขั้นตอนหนึ่งของการนิเทศที่จำเป็น
3. การประเมินผลต้องมีการรวบรวมข้อมูลจากหลายฝ่าย
4. การประเมินผลสามารถทำได้ 2 ระยะ คือ การประเมินผลระหว่างโครงการ เพื่อปรับปรุงโครงการ ส่วนการประเมินผลสรุปเพื่อการตัดสินใจถึงผลที่ได้รับจากโครงการ
5. การประเมินผลมี 3 ส่วน คือ 1) การประเมินผลที่ปัจจัยนำเข้า 2) การประเมินผลที่กระบวนการ 3) การประเมินผลผลิต

นันทพร สุกะพันธุ์ (2551, หน้า 59) กล่าวสรุป ผลการประเมินผลการนิเทศภายใน โรงเรียนไว้ว่า เป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการ ซึ่งจะต้องประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เริ่มโครงการ ระหว่างดำเนินงานและหลังการดำเนินงาน ว่าผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด

ชฎาพร แก้วทองประเสริฐ (2558, หน้า 49) กล่าวถึงการประเมินผลการนิเทศเป็นบทบาทในการกำหนดแนวทางในการประเมินผลการนิเทศภายใน มีการประเมินผลการนิเทศก่อนการดำเนินการนิเทศภายใน มีการประเมินผลการนิเทศระหว่างดำเนินการนิเทศเป็นระยะ จัดให้มีการประเมินผลการนิเทศ เมื่อสิ้นสุดกระบวนการนิเทศแต่ละครั้ง ศึกษาจุดอ่อนและจุดแข็ง

ของกระบวนการนิเทศภายใน เพื่อนำมาสู่การปรับปรุงหรือพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประเมินผลสำเร็จของการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้นิเทศร่วมกันผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ มีการนำเสนอข้อมูลย้อนกลับ

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปการประเมินผลการนิเทศไว้ว่า เป็นการประเมินผลเพื่อการแก้ไขปรับปรุงด้านการสอนของครู โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะปรับปรุงการสอนของครูตั้งแต่การวิเคราะห์แผนการสอน การคัดเลือกแบบเรียน การตั้งจุดประสงค์ การเลือกสื่อและอุปกรณ์การสอน วิธีสอน เทคนิคต่าง ๆ และเป็นประเมินผล เพื่อการตัดสินใจพิจารณาเลือกวิธีการ เทคนิคเครื่องมือ ตลอดจนรูปแบบการนิเทศว่าเหมาะสมควรแก่การนำไปใช้ต่อหรือไม่

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา หมายถึงถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการช่วยเหลือครูในด้านจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อผู้เรียนที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยการจัดระบบนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนต้องดำเนินในรูปแบบที่หลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา และร่วมกันปรับปรุงและพัฒนาระบบงานนิเทศ ตลอดจนส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศไปพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาสื่อการเรียนการสอน

#### **สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ**

##### **ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้**

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 9-10, 22-23) ได้ระบุถึงแนวทางในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ไว้ดังนี้

มาตรา 24 (5) ว่าให้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกับสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

มาตรา 30 ได้ระบุว่า ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย

มาตรา 69 รัฐต้องจัดให้มีหน่วยงานกลางทำหน้าที่พิจารณาเสนอ นโยบาย แผน ส่งเสริม และประสานการวิจัย การพัฒนาและการใช้ รวมทั้งการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของการผลิตและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา เพื่อจะได้นำความรู้ไปถ่ายทอดกับครูได้

### ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน/ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom research) เป็นการวิจัยที่ดำเนินควบคู่ไปกับการปฏิบัติของครู คือ ครูทำการวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้ด้วยลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียนดังกล่าว จึงมีนักการศึกษาได้ให้ทัศนะที่เกี่ยวกับความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนอย่างหลากหลาย ดังนี้

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2551, หน้า 21) กล่าวว่า ความหมายการวิจัยในชั้นเรียนว่า เป็นกระบวนการสืบค้นหาข้อเท็จจริง คำตอบ องค์ความรู้ใหม่หรือการสร้างพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่เป็นระบบและเชื่อถือได้ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบ คำตอบ องค์ความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมที่เชื่อถือได้

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2553, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบระเบียบ เพื่อแสวงหาคำตอบสำหรับปัญหาหรือคำถามการวิจัยที่กำหนดไว้ เพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ซึ่งทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการหรือประโยชน์ในทางปฏิบัติด้วยกระบวนการ อันเป็นที่ยอมรับในวิทยาการของแต่ละสาขาและเชื่อถือได้มากที่สุด

พิสนุ พองศรี (2551, หน้า 15) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน ว่าเป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เป็นกระบวนการค้นคว้าวิเคราะห์หาความรู้ เกี่ยวกับการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เพื่อนำผลการเรียนการสอนของครู จึงเรียกว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนหรือวิจัยของครู เนื่องจากการวิจัยประเภทนี้ครูเป็นผู้วิจัยเองเพราะทราบรายละเอียด สถานการณ์ปัญหาของห้องเรียน และระบบภายในโรงเรียนของตนดีที่สุด ซึ่งการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันมีการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนมากขึ้น

เชิดพงษ์ ไทยทวี (2555, หน้า 65) ได้สรุปการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการแสวงหาความเข้าใจที่ถูกต้องอย่างเป็นระบบ มีการเก็บรวบรวมข้อมูล มีการจัดระเบียบข้อมูล และการตีความหมายที่ได้จากการวิเคราะห์ด้วยกระบวนการได้มาซึ่งคำตอบ ที่ถูกต้องอันเป็นที่ยอมรับในวิทยาการและเชื่อถือได้มากที่สุด

ชฎาพร แก้วทองประเสริฐ (2558, หน้า 51) ได้สรุปการวิจัยในชั้นเรียน คือ การค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้แก้ปัญหาการเรียนการสอนในชั้นเรียน หรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ที่รับผิดชอบอย่างเป็นระบบให้มีประสิทธิภาพ เป็นการเปลี่ยนแปลงพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งความรู้ใหม่ ๆ ในที่นี้เรียกว่า นวัตกรรมทางการศึกษา เป็นการศึกษาและวิจัยควบคู่

ไปกับกิจกรรมการเรียนการสอน และนำผลการศึกษาและข้อค้นพบที่ได้ในรูปเอกสารการวิจัย หรือรายงานการพัฒนาผู้เรียน

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปความหมายการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการศึกษาที่ต้องวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของครูในการจัดการเรียน การสอน เพื่อพัฒนามวลประสบการณ์ของผู้เรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิผล โดยยึดกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ครูได้จัดกระบวนการเรียนการสอนและใช้วิธีวัดผลที่หลากหลาย วางแผนปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมและพัฒนาปรับปรุง พัฒนาสื่อและนวัตกรรมแนวใหม่

### ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญต่อวงการศึกษามาก มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนดังนี้

พิมพันธ์ เคะชะคุปต์ (2550, หน้า 12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนว่า การวิจัยในชั้นเรียนเกิดจากแนวคิด กล่าวคือ การบูรณาการวิธีการ วิธีการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนด้วยการวิจัย พัฒนาวิชาชีพเพื่อแสดงความก้าวหน้าทางวิชาชีพด้วยการเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติและส่งเสริม สนับสนุนความก้าวหน้าของการวิจัยทางการศึกษา

มนสิข สิทธิสมบุรณ์ (2550, หน้า 5-6) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญต่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ซึ่งอาจเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนการสอนหรือเป็นปัญหาก่อนและหลังการสอน โดยครูผู้สอนจัดทำควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอนตามปกติ

สำนักการศึกษา (2551, หน้า 1-2) ได้ให้ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างไรว่า การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นั้นเน้นไปที่การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom action research) มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ การนำผลการวิจัยไปสู่การปรับปรุงแก้ไข ให้การเรียนรู้อมีประสิทธิภาพมากที่สุด และบรรลุเป้าหมายหลักสูตรที่สุด การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารต้องส่งเสริมครูผู้สอนสามารถใช้การวิจัยควบคู่ไปกับการปฏิบัติจริง ในชั้นเรียนเรียกว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ซึ่งจะช่วยให้ครูผู้สอนเห็นภาพลำดับขั้นตอน การจัดกระบวนการเรียนรู้ในห้องเรียนได้ตลอด มีเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน พัฒนาการจัดการเรียนรู้ และหาแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

เชิดพงษ์ ไทยทวี (2555, หน้า 70) ได้สรุปความสำคัญของการวิจัยว่าการวิจัยเป็นกระบวนการสร้างความรู้ให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความสามารถ

แก้ไขปัญหาและคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้จึงควรสร้างวัฒนธรรมการวิจัยให้เป็นวิถีชีวิตของคนไทยทุกคน

ชฎาพร แก้วทองประเสริฐ (2558, หน้า 47) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญโดยตรงต่อครูผู้สอนผู้เรียน สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งจัดกระบวนการเรียนการสอนด้วยการวิจัย จะทำให้ค้นพบปัญหาที่นำมาสู่การพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทำปัญหาของผู้วิจัยให้มีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นสามารถยกระดับของสถานศึกษาให้เป็นที่รู้จัก และพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของวิชาชีพครูอีกด้วย

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญโดยตรงต่อครูผู้สอน ซึ่งส่งผลต่อผู้เรียน สถานศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา ทำให้ค้นพบปัญหาที่นำมาสู่การพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพราะดำเนินขั้นตอนอย่างเป็นวงจรและเป็นระบบ ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูทุกคนมีบทบาทการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนซึ่งนำไปสู่มนุษย์ที่สมบูรณ์ พัฒนาครูเพื่อนำไปสู่ครูมืออาชีพ และพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

#### การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน

อรุณ มาตรีทอง (2552, หน้า 54-56) กล่าวว่า การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะสนับสนุนช่วยเหลือครูให้มีการศึกษาค้นคว้าเพื่อหาความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ไปใช้ในการพัฒนา และแก้ไขอุปสรรคต่อการเรียนการสอน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทราบทิศทางการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนเป็นอย่างดี เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานวิจัยในโรงเรียน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างแท้จริงมีแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนของครู ดังนี้

1. ด้านการส่งเสริมให้ความสำคัญของการปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียน
2. ด้านการส่งเสริมให้ความรู้การปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน
3. ด้านการส่งเสริมการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนางาน
4. ด้านการส่งเสริมการให้ความยอมรับนับถือผู้ทำการปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียน

1. การส่งเสริมให้ความสำคัญของการปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียน

การส่งเสริมให้ความสำคัญของการปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียน เป็นพฤติกรรมตามหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการส่งเสริมให้ความสำคัญของการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน โดยกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติงานวิจัยในโรงเรียนที่ชัดเจน



ต่อการส่งเสริมการทำวิจัยสำหรับครู มีการสนับสนุนด้านงบประมาณ จัดหาเงินทุนและจัดหาอุปกรณ์เพื่อใช้ในการประกอบการวิจัย ได้แก่ เอกสาร ตำราหรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้กับครูผู้สอนได้ใช้ประโยชน์ทางการวิจัยอย่างเต็มที่ มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศภายในสถานศึกษา สนับสนุนครูแต่ละคนให้มีโอกาสใช้ความสามารถในการแลกเปลี่ยนความรู้กันอย่างอิสระ และมีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานวิจัยของครูเป็นระยะต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย และแผนปฏิบัติการที่วางไว้ในสถานศึกษา

## 2. การส่งเสริมการให้ความรู้การปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน

การส่งเสริมการให้ความรู้การปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน เป็นพฤติกรรมตามหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการส่งเสริมการให้ความรู้การปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน โดยการจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนแก่ครูทุกคน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติได้ และขณะเดียวกันผู้บริหารจะต้องนำข่าวสารความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนมาให้ครูทราบอยู่เสมอ แต่งตั้งคณะทำงานด้านงานวิจัยในชั้นเรียน เพื่อเป็นที่ปรึกษาแก่ครูในการร่วมการทำวิจัย เพื่อสร้างนวัตกรรมอันเป็นการเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ด้วยการให้ครูไปศึกษา ค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้ข้อมูลต่าง ๆ นอกสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มครูภายในสถานศึกษา จัดให้มีการไปศึกษาคูณตามโรงเรียนที่มีครูประสบผลสำเร็จเกี่ยวกับด้านการวิจัยในชั้นเรียน และให้โอกาสครูผู้ทำการวิจัยพัฒนาตนเอง ด้วยการศึกษาคู่

## 3. การส่งเสริมการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนางาน

การส่งเสริมการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนางานเป็นพฤติกรรมตามหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน โดยการชี้แนะและกระตุ้นให้ครูเกิดการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการวิจัยสนับสนุนให้นำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการสำรวจสภาพปัญหาวิเคราะห์ ปัญหาความต้องการในการทำวิจัย จนได้หัวข้อและแนวทางที่นำไปสู่การวิจัยของครูในการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมการวิจัยเป็นทีมเพื่อช่วยในการแก้ปัญหาและพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบและเป็นรากฐานของการวิจัยภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 4. การส่งเสริมการให้ความยอมรับนับถือผู้ทำการปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียน

การส่งเสริมการให้ความยอมรับนับถือ ผู้ทำการปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียนเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม โดยการสนับสนุนให้กำลังใจ ยกย่องชมเชย ให้เกียรติบัตรหรือรางวัล

ให้ความดีความชอบแก่ผู้ทำการวิจัยในชั้นเรียน ประชาสัมพันธ์ให้ครูผู้มีผลงานวิจัยได้รับการยกย่อง ส่งเสริมสนับสนุนให้นำผลการวิจัยไปเผยแพร่เป็นที่ประจักษ์ของคนทั่วไป มอบหมายงานผู้ที่มีผลงานทางด้านวิจัยได้รับผิดชอบงานตามความรู้ ความสามารถสูงขึ้น จัดให้มีการประกวดหรือนิทรรศการเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน สนับสนุนให้ใช้ผลงานวิจัย เพื่อนำไปขอเลื่อนตำแหน่งผู้ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะและมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้รับการเสนอชื่อเป็นครูแกนนำ ครูต้นแบบ ครูแห่งชาติ ตามลำดับ

#### บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน

ยาเป็น เรื่องจรรยาบรรณ (2551, หน้า 19-21) กล่าวถึงสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติว่า ได้กำหนดลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีบทบาทในการบริหารและการจัดการศึกษาดังนี้

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุน การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมีการวางแผน นโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อการปฏิรูปการเรียนของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ ให้คำปรึกษาแนะนำ และสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อปฏิรูป การเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรภายในโรงเรียน บุคคลและหน่วยงานภายนอกโรงเรียน ทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน อาทิ ครู บุคลากร พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ
3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ทั้งทางด้านวิชาการ อาทิ การจัดสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือ ตำรา เกม เทคโนโลยีช่วยการเรียนการสอนและอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจน การให้บริการและจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ เช่น แหล่งเรียนรู้และฐานการเรียนรู้ที่ผู้เรียน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองและจัดบรรยากาศของโรงเรียนให้อบอุ่น เพื่อให้ผู้เรียนมีความรัก ที่จะเรียนรู้และรู้จักแสวงหาความรู้
4. การประสานความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน เพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณทรัพยากร บุคคล อาทิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้และประสบการณ์พิเศษที่โรงเรียนต้องการให้มาช่วยพัฒนาโรงเรียนทรัพยากร ด้านการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอนอุปกรณ์การศึกษา สื่อ เกม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

5. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้เข้ารับ การฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนาและไปทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทัน ต่อสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของโลก และเพื่อสามารถนำมาประยุกต์ และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา แห่งอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

6. การสร้างแรงจูงใจโดยเป็นผู้มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงาน มีความยืดหยุ่น ในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ ให้ความสำคัญ ในความพยายามของทีมงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ อาทิ การแสดง ความขอบคุณการเผยแพร่ผลงานของทีมงาน และการยกย่องให้รางวัล

7. การประเมินผลโดยส่งเสริมการประเมินผลภายในสถานศึกษาตามมาตรฐาน การศึกษาแห่งชาติ เพื่อรองรับการประเมินผลภายนอก มีการนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนด นโยบายของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและครบวงจร

8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียน ของครูและทีมงาน รวมทั้งผู้บริหารอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัยด้วย

9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียนให้ชุมชนและสาธารณชนทราบ โดยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันและสร้างการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น

10. การส่งเสริมเทคโนโลยีเพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้า ทั้งในและต่างประเทศ ให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

ชฎาพร แก้วทองประเสริฐ (2558, หน้า 54) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุน การทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนหรือบุคลากรภายในสถานศึกษาที่ตนเองบริหารอยู่ เนื่องมาจากการวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนการสอนของครู มีผลต่อการเรียนรู้ของ นักเรียนและมีผลต่อคุณภาพของสถานศึกษาดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรที่จะส่งเสริม การให้ความสำคัญของการปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านการส่งเสริมการให้ความรู้การปฏิบัติ การวิจัยในชั้นเรียน ด้านการส่งเสริมการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนางานและในด้าน การส่งเสริมการให้การยอมรับนับถือ ครูผู้ทำการปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้เกิดการวิจัย ในชั้นเรียน และการนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้ในสถานศึกษาต่อไป

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการส่งเสริมการทำวิจัย มีดังนี้ ส่งเสริมให้ความสำคัญ ของการปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมให้ความรู้การปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนส่งเสริมการนำ ผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนางาน และส่งเสริมการให้การยอมรับนับถือผู้ทำการปฏิบัติงานวิจัย

ในชั้นเรียน ซึ่งกระบวนการดังกล่าวต้องจัดทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อจะได้เกิดประโยชน์ต่อทุกฝ่ายทั้งผู้เรียน ครูผู้สอน และสถานศึกษาตามลำดับ

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ ในการทำงานวิจัยในชั้นเรียน สามารถสร้างและพัฒนานวัตกรรมด้วยวิธีการที่เป็นระบบและเชื่อถือได้ คอยสนับสนุนการทำวิจัยทั้งในด้านคู่มือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก กำกับ ติดตาม ให้ความช่วยเหลือการทำวิจัย ส่งเสริมให้ครูมีบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานวิจัยร่วมกัน และสนับสนุนให้ครูมีการเผยแพร่งานวิจัยของตน ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

ชฎาพร แก้วทองประเสริฐ (2558, หน้า 54) กล่าวว่า ประสพการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน จะทำให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนแตกต่างกันออกไป ขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน จะทำให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนแตกต่างกันออกไป ประสพการณ์ในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอย่างมาก ประสพการณ์ในการทำงานเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

เชิดพงษ์ ไทยทวี (2555) ได้ศึกษาการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจ หลักการ และแนวทางการเรียนรู้และประเมินผล เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานวิชาการได้อย่าง อิศระ สามารถจัดเนื้อหาให้สอดคล้องกับความสนใจของนักเรียน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อและนวัตกรรมในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นสำคัญ

ณรงค์ ดิษดี (2554) ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนกีฬาในเขตภาคเหนือ ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ อยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้ คือ ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

ธีรภัทร แสนอมาตย์ (2552) ได้วิจัย เรื่อง สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) การรับรู้สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และ เขต 2 โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีการรับรู้สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการบริการที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการรับรู้สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นงลักษณ์ ปัญญาบุตร (2554) ได้วิจัย เรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเมืองนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 พบว่า 1) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับดีมาก จำแนกตามประสบการณ์ การสอนและขนาดของโรงเรียนอยู่ในระดับดีมากทุกด้าน 2) เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีความเห็น ว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีความเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 3) เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมืองนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำแนกตามโรงเรียน พบว่า ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร มีความเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นันทพร ศุภะพันธ์ (2551) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนที่ได้มาตรฐานสมศ. มีสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับดีมากทุกด้าน และ โรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐานสมศ. มีสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับระดับปานกลางทุกด้าน ตามลำดับ

พรพิศ อินทระสุระ (2551) ได้วิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า 1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพ และการอบรมเลี้ยงดูที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ และความสามารถในการเอาชนะอุปสรรค กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยสมรรถนะ อยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยด้านการมีวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง 2) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการมีวิสัยทัศน์มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรพิไล วิญญาณ (2554) ได้ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อทุกข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับกระบวนการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอน ผู้บริหารสามารถดำเนินการรวบรวม จัดระบบข้อมูลการวิจัยในชั้นเรียนของ โรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้ครูเผยแพร่ผลงานการทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารสามารถให้คำเสนอแนะ คำปรึกษาแก่ครูเกี่ยวกับการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาการกำหนดวิธีการแก้ปัญหา

ระเบียบ เชี่ยวชาญ (2550) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูปฐมวัย โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร การนิเทศ และการส่งเสริมการวิจัยทั้ง 4 ด้าน อยู่ใน

ระดับมาก 2) สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมตามความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้และด้านการพัฒนาหลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการนิเทศและด้านการส่งเสริมการวิจัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูปฐมวัยที่มีประสบการณ์สอน 5 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่าครูปฐมวัยที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี 3) สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมตามความคิดเห็นของครูปฐมวัยในโรงเรียนขนาดต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูปฐมวัยในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่าครูปฐมวัยในโรงเรียนขนาดกลาง จากการศึกษางานวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและเข้าใจอย่างถ่องแท้ สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการให้บุคลากรภายในสถานศึกษา ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิชาการให้กับบุคลากรได้

วิมาน วรรณคำ (2553) ได้วิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) สมรรถนะวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก มี 25 สมรรถนะ 2) สมรรถนะวิชาชีพที่ต้องการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก มี 11 สมรรถนะ 3) ได้หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก 8 หน่วย มีความเหมาะสมมากที่สุดและค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในระดับสูง 4) ผลการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า มีความรู้หลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีพฤติกรรมระหว่างการฝึกอบรมอยู่ในระดับดีมากทุกข้อ มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการติดตามผลการนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน หลังการฝึกอบรม 3 เดือน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก นำความรู้ความเข้าใจไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมากกว่าก่อนเข้ารับการพัฒนา

สงคราม วันแยม (2554) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามเจตคติของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิจิตร เขต 1 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามเจตคติของครูผู้สอน ผลการศึกษา พบว่า ระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษา ตามเจตคติของครูผู้สอน โดยส่วนรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดมาต่ำสุด ดังนี้ ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามเจตคติของครูผู้สอน จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การสอน และระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

อารีวรรณ น้อยดี (2553) ได้วิจัย เรื่อง การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ด้านหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา 9 รายการ เช่น มีความรู้ความเข้าใจ ในสาขา อย่างเป็นผู้บริหารวิชาชีพของตนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5 รายการ เช่น สามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ ด้านความสามารถบริหารงานวิชาการ 6 รายการ เช่น สามารถดำเนินการให้สถานศึกษามีมาตรฐานการศึกษาที่ดีเยี่ยม ด้านความสามารถบริหารงบประมาณ 4 รายการ เช่น สามารถระดมทรัพยากรมาจัดสมทบกองทุนเพื่อการศึกษา ด้านความสามารถบริหารงานบุคคล 4 รายการ เช่น สามารถดำเนินการให้มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพกับสถานศึกษา ด้านความสามารถบริหารทั่วไป 4 รายการ เช่น สามารถจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้มีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ด้านคุณธรรม และจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 รายการ เช่น มีจิตใจเป็นกลางไม่มุ่งแต่พวกพ้องของตน

#### งานวิจัยต่างประเทศ

Hamlin (1990) ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า คุณลักษณะที่เป็นสมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงความสนใจและมีส่วนร่วมของทีมงาน 2) มีบุคลิกลักษณะที่ดีในการจัดการองค์การ 3) แสดงออกถึงการรักษามาตรฐานของงาน โดยการติดตามอย่างใกล้ชิดให้ความช่วยเหลือบุคลากรเมื่อมีความจำเป็น 4) ให้แนวทางกำลังใจและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน 5) ปรีกษาหารือร่วมกันกับคณะทำงาน ในการตัดสินใจและพัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลที่ต่อต้านสิ่งใหม่ ๆ จนเกิดความสมดุล และ 6) มีประสิทธิผลต่อการมอบหมายงาน

Marmon (2002) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหาร และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษา ภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลางผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามที่กำหนด



จำนวน 18 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหารการรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไป หลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือการติดตาม และประเมินผลการจัดทำของงบประมาณสารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำการมีวิสัยทัศน์การจูงใจ การวางแผนการพัฒนาอาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหาการสอนและเทคโนโลยี

Cook (2004) ได้วิจัย เรื่อง การสำรวจสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำตามความ คาดหวัง ของผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนอิลลินอยส์ ผลการวิจัย พบว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาจจะดำรงตำแหน่ง โดยมีและไม่มีสมรรถนะด้านการเป็นผู้นำที่พร้อมอย่างเต็มที่ แต่ในอนาคตก็สามารถพัฒนาทักษะ เหล่านี้เพิ่มขึ้นในขณะที่พวกเขา ดำรงตำแหน่งนั้นเอง อย่างไรก็ตาม ก็มีข้อเรียกร้องว่าในอนาคต ควรมีการเพิ่มสมรรถนะ และทักษะพิเศษให้กับผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชน และควรได้รับการเตรียมพร้อมอย่างเต็มที่ เพื่อพวกเขาจะสามารถดำรงอยู่ในตำแหน่งผู้นำ เพื่อให้ การจัดการศึกษาสำหรับกลุ่มผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตได้

Fall (2004) ได้วิจัย เรื่อง สมรรถนะทางด้านอารมณ์ คือ ปัจจัยหนึ่งในลักษณะความเป็น ผู้นำของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ทั้งครูและอาจารย์ใหญ่ต่างก็เห็นด้วยว่า อาจารย์ใหญ่ที่มีระดับของสมรรถนะทางด้านอารมณ์อยู่ในระดับสูงนั้น มีแนวโน้มของความเป็นไป ได้อย่างมากในการบริหาร และนำพาโรงเรียนไปสู่การเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพได้ และพบว่า กลุ่มตัวอย่างของอาจารย์ใหญ่เหล่านี้ได้รับการจัดลำดับว่า มีความสามารถด้านการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ทั้งในระดับสูงและต่ำระดับ ผลคะแนนที่แตกต่างกันนี้ มีผลให้เกิดช่องว่างระหว่างคะแนนขึ้น ซึ่งจากการที่ได้ทำการวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างคะแนนเหล่านี้ จึงสรุปได้ว่า อาจารย์ใหญ่ที่มีระดับ ความสามารถด้านการเรียนรู้ด้วยตัวเองทางด้านอารมณ์นั้น มีแนวโน้มของความเป็นไปได้สูงกว่าที่จะ จัดลำดับและให้คะแนนตนเองคล้าย ๆ กันในเรื่องที่ว่าครูในโรงเรียนของพวกเขาให้การยอมรับ พวกเขาอย่างไร

Kennedy and Dresser (2005) ได้ทำการวิจัยการสร้างสมรรถนะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน Creating a competency-based workplace สรุปว่า ความฉลาดและความสามารถของมนุษย์จะทำให้ องค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสามารถที่ลูกจ้างนำมาใช้ในการจัดงานทำให้งานเกิดความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ การขับเคลื่อนการทำงานขององค์กรต้องอาศัยความสามารถของคณะทำงาน การจัดการโดยใช้ความสามารถและยุทธศาสตร์ทางธุรกิจ การกำจัดจุดอ่อนและกำจัดคู่แข่งเพื่อให้ บรรลุผลสำเร็จต้องอาศัยกระบวนการและความสามารถ สำหรับองค์กรที่จะประสบผลสำเร็จ จะต้องมีการวางแผนและจัดบุคลากรให้ตรงกับความสามารถ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า งานวิชาการถือเป็นงาน ที่มีความสำคัญที่สุดเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหาร โรงเรียน คณะครู และผู้มี

ส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิชาการ ให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการกำหนดวางแผน แนวทางการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไข อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด และปัจจัย การบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 มี 6 ปัจจัยดังต่อไปนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) เจตคติ 3) ความเชื่อมั่นในตนเอง 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 5) อัตมโนทัศน์ และ 6) ความรับผิดชอบ

### สรุปการสังเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 2 สรุปการสังเคราะห์ตัวแปรด้านปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหาร งานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ปัจจัยการบริหาร	ผู้วิจัย											
	เมธาดี ตั้งขะมาน (2548)	กาญจน์ เรืองมนตรี (2549)	ปทุมพร ศรีอีสาน (2549)	พรชัย เกิดเจือ (2549)	กนกทอง มหาวงศ์นันท์ (2550)	สุภา อภิญญาภิบาล (2550)	กนิษฐา หมั่นกิจการ (2551)	สุชาดา ปันโคม (2551)	จิตติยา น่ายาทอง (2553)	อำนาจ ชนะวงศ์ (2555)	นฤมล มีพิयर(2556)	รวม
ความเชื่อมั่นในตนเอง			/	/	/			/		/		5
ภาวะผู้นำ	/	/	/		/					/	/	6
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	/		/			/	/				/	5
ความรับผิดชอบ	/		/	/							/	4
ความฉลาดทางอารมณ์	/											1
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	/											1
อัตมโนทัศน์	/		/	/	/						/	5
ความเครียด	/											1
เจตคติ			/	/	/	/	/				/	6
การกำกับตนเอง								/				1

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร	วิจัย											
	เมธาวิท สังขะมาน (2548)	กาญจน์ เรืองมนตรี (2549)	ปทุมพร ศรีธิดาณ (2549)	พรทัย เกิดเจือ (2549)	กนกทอง มหาวงศ์นันท์ (2550)	สุภะ อภิญญาภิบาล (2550)	กนิษฐา หมั่นกิจการ (2551)	สุชาดา ปันโนดม (2551)	ชัตติยา น่ายาทอง (2553)	อำนาจ ชนะวงศ์ (2555)	นฤมดี มีเพียร (2556)	รวม
ความเชื่อมั่นในตนเอง			/	/		/		/		/		5
ภาวะผู้นำ	/	/	/			/				/	/	6
บุคลิกภาพ							/					1
การอบรมเลี้ยงดู							/	/				2
มองโลกในแง่ดี						/						1
ลักษณะการเป็นชายหญิง						/						1
การรับรู้ความสามารถของตนเอง								/				1
ความเชื่ออำนาจภายในตน						/						1
มโนภาพเกี่ยวกับตนเอง							/					1
คุณภาพการอบรมเลี้ยงดู							/					1
สภาพแวดล้อม							/					1

ผลการสังเคราะห์จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหาร ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า ในงานวิจัย 11 เรื่อง เป็นงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องในปี พ.ศ. 2548, 2549, 2550, 2551, 2553, 2555 และ 2556 โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวแปรการบริหาร ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) เรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย 2) ตัวแปรของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 3) ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรการบริหารที่มีความสำคัญและส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ตัวแปรที่ศึกษาทั้งสิ้น 6 ตัว คือ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ภาวะผู้นำ เจตคติ ความเชื่อมั่นในตนเอง และอัตมโนทัศน์



## ตารางที่ 3 (ต่อ)

สมรรถนะการบริหาร งานวิชาการ	วิจัย											
	พรพิศ อินทะสุระ (2551)	นันทพร สุภะพันธุ์ (2551)	ธีรภัทร แสนอมาตย์ (2552)	วิมาน วรรณคำ (2553)	อารีวรรณ น้อยดี(2553)	อนันต์ พันนึก (2554)	นงลักษณ์ ปัญญาบุตร (2554)	ศศิวิมล สุทธานารักษ์ (2554)	ดวงหทัย ฐปบุตร(2554)	นฤมล มีเพ็ชร(2556)	สุธีพร โพธิ์ภักดี (2558)	รวม
สติปัญญา				/								1
การปรับตัว				/								1
ความเป็นมืออาชีพ				/								1
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล				/								1
กิจการนักเรียน											/	1
นโยบายวางแผนการศึกษา											/	1
การประกันคุณภาพการศึกษา											/	1
การบริหารจัดการเทคโนโลยี											/	1
สารสนเทศ												
ประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์											/	1
ชุมชน												

ผลการสังเคราะห์จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า ในงานวิจัย 11 เรื่อง เป็นงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องในปี พ.ศ. 2551, 2552, 2553, 2554, 2556 และ 2558 โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) เรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย 2) ตัวแปรของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 3) ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้ตัวแปรที่ศึกษาทั้งสิ้น 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินงานตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและหาค่าคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ปีการศึกษา 2559 รวมเป็น 1,776 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ปีการศึกษา 2559 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนรวมเป็น 316 คน โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-609) ทำการแบ่งแบบชั้นภูมิโดยดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละกลุ่มโรงเรียน คือ กลุ่มเกาะแก้ว (อำเภอเมืองระยอง) กลุ่มตากสิน (อำเภอเมืองระยอง) กลุ่มค่ายพระเจ้าตาก (อำเภอบ้านค่าย) กลุ่มศรีเมือง (อำเภอเมืองระยอง) กลุ่มบ้านฉางพัฒนา (อำเภอบ้านฉาง) กลุ่มบ้านค่าย (อำเภอบ้านค่าย) กลุ่มปลวกแดงพัฒนา (อำเภอปลวกแดง) กลุ่มนิคมพัฒนา (อำเภอนิคมพัฒนา) แล้วจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยการจับสลาก (ประคอง วรรณสูตร, 2542, หน้า 8-9)

ตารางที่ 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามกลุ่มโรงเรียน

กลุ่มโรงเรียน (อำเภอ)	ครูผู้สอน	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
กลุ่มเกาะแก้ว (อำเภอเมืองระยอง)	173	31
กลุ่มตากสิน (อำเภอเมืองระยอง)	185	33
กลุ่มค่ายพระเจ้าตาก (อำเภอบ้านค่าย)	164	29
กลุ่มศรีเมือง (อำเภอเมืองระยอง)	441	78
กลุ่มบ้านฉางพัฒนา (อำเภอบ้านฉาง)	218	39
กลุ่มบ้านค่าย (อำเภอบ้านค่าย)	106	19
กลุ่มปลวกแดงพัฒนา (อำเภอปลวกแดง)	254	45
กลุ่มนิคมพัฒนา (อำเภอนิคมพัฒนา)	235	42
รวมทั้งสิ้น	1,776	316

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ปีการศึกษา 2559 ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 53 ข้อ แยกเป็น 6 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำ เจตคติ ความเชื่อมั่นในตนเอง แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ อึดทนโน้ทน และความรับผิดชอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 37 ข้อ แยกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

## การสร้างและหาค่าคุณภาพเครื่องมือ

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการวิจัย เพื่อนำมาเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย มีลำดับขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารงานวิชาการ และสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ และกำหนดขอบเขตของปัจจัยที่ส่งต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

2. เขียนนิยามเชิงปฏิบัติการตามคุณลักษณะที่ต้องการวัด จากแนวทางการศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. เขียนข้อคำถาม

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ได้แก่ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ภาวะผู้นำ ความเชื่อมั่นในตนเอง เจตคติ และอัตมโนทัศน์รวม 53 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสมรรถนะทางการบริหารวิชาการเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ จำนวน 37 ข้อ รวมทั้งหมด 90 ข้อ

โดยสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ เมื่อสร้างเสร็จนำไปเสนอ ประธานคณาจารย์คณาจารย์และกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

4. นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จแล้วไปตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของแบบสอบถาม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (IOC) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหา (Content validity) ความครอบคลุมและความสอดคล้องตามนิยามตัวแปร โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยาม

ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยาม

ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่ตรงตามนิยาม

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย



- 4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุเมธ งามกนก หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประยูร อิ่มสวาสดี อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 4.3 ดร.ชัยพนธ์ รักษาม อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 4.4 นายปรีชา เพ็ชรนครรจ ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียน  
วัดนาตาขวัญ อำเภอมือง  
จังหวัดระยอง
- 4.5 นายพันเทพ ธีรพยากร ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนวัดนาตาขวัญ อำเภอมือง  
จังหวัดระยอง

5. จากนั้นปรับปรุงข้อคำถามที่ไม่เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) อยู่ตั้งแต่ 0.60-1.00 สามารถคัดเลือกข้อคำถามไว้ ดังรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการคัดเลือกค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) ที่ผ่านเกณฑ์

ด้านที่	ขอบเขตการสร้างข้อคำถาม	สร้างได้	คัดเลือกได้
แบบสอบถามปัจจัยการบริหาร			
1	ภาวะผู้นำ	10 ข้อ	10 ข้อ
2	เจตคติ	10 ข้อ	10 ข้อ
3	ความเชื่อมั่นในตนเอง	7 ข้อ	7 ข้อ
4	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	9 ข้อ	9 ข้อ
5	อึดทนโน้ทน	7 ข้อ	7 ข้อ
6	ความรับผิดชอบ	10 ข้อ	10 ข้อ

## ตารางที่ 5 (ต่อ)

ด้านที่	ขอบเขตการสร้างข้อคำถาม	สร้างได้	คัดเลือกได้
แบบสอบถามสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ			
1	การบริหารจัดการเรียนรู้	10 ข้อ	10 ข้อ
2	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	6 ข้อ	6 ข้อ
3	การนิเทศจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	12 ข้อ	12 ข้อ
4	การส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	9 ข้อ	9 ข้อ
รวม		90 ข้อ	90 ข้อ

6. นำเครื่องมือทั้งแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นเสนอต่อประธานและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนออีกครั้ง

7. เครื่องมือทั้งแบบสอบถามจะหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือดำเนินการดังต่อไปนี้

7.1 นำเครื่องมือที่แก้ไขปรับปรุงนำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำเครื่องมือวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 จำนวน 53 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .30 ถึง .75 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับเท่ากับ .94

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 จำนวน 37 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .30 ถึง .65 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับเท่ากับ .92

7.2 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของ Conbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 174) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 สำหรับปัจจัยการบริหาร และ .92 สำหรับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ รายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ปัจจัยที่ศึกษา จำนวนข้อ และค่าความเชื่อมั่นในแบบสอบถาม

ด้านที่	ขอบเขตการสร้างข้อคำถาม	ข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
แบบสอบถามปัจจัยการบริหาร			
1	ภาวะผู้นำ	10 ข้อ	.747
2	เจตคติ	10 ข้อ	.826
3	ความเชื่อมั่นในตนเอง	7 ข้อ	.742
4	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	9 ข้อ	.702
5	อัตมโนทัศน์	7 ข้อ	.695
6	ความรับผิดชอบ	10 ข้อ	.666
รวม 6 ด้าน		53 ข้อ	.941
แบบสอบถามสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ			
1	การบริหารจัดการเรียนรู้	10 ข้อ	.784
2	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	6 ข้อ	.742
3	การนิเทศจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	12 ข้อ	.735
4	การส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	9 ข้อ	.721
รวม 4 ด้าน		37 ข้อ	.918
รวม		90 ข้อ	.942

หมายเหตุ: จำนวนตัวอย่างที่ทดสอบแบบสอบถาม จำนวน 30 ตัวอย่าง

ผลการทดสอบแบบสอบถาม พบว่า ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน อยู่ระหว่าง .666-.826 สำหรับด้านที่มีค่าความเชื่อมั่นต่ำกว่า .70 ผู้วิจัยทำการปรับแก้ข้อคำถามก่อนที่จะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 82-83)

8. นำเครื่องมือทั้งแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่มีคุณภาพแล้วมาจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ตารางที่ 7 ปัจจัยที่ศึกษา จำนวนข้อ และค่าความเชื่อมั่นในแบบสอบถาม (Try out)

ด้านที่	ขอบเขตการสร้างข้อคำถาม	ข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
แบบสอบถามปัจจัยการบริหาร			
1	ภาวะผู้นำ	10 ข้อ	.879
2	เจตคติ	10 ข้อ	.797
3	ความเชื่อมั่นในตนเอง	7 ข้อ	.790
4	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	9 ข้อ	.833
5	อ้อม โนทัศน์	7 ข้อ	.871
6	ความรับผิดชอบ	10 ข้อ	.927
	รวม 6 ด้าน	53 ข้อ	.961
แบบสอบถามสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ			
1	การบริหารจัดการเรียนรู้	10 ข้อ	.935
2	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	6 ข้อ	.914
3	การนิเทศจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	12 ข้อ	.796
4	การส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	9 ข้อ	.944
	รวม 4 ด้าน	37 ข้อ	.956
	รวม	90 ข้อ	.970

หมายเหตุ: จำนวนตัวอย่างทั้งหมดมี 316 ตัวอย่าง

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เมื่อทำการสำรวจตัวอย่าง พบว่าค่าความเชื่อมั่นรายด้านอยู่ระหว่าง .790-.944 ซึ่งทุกด้านสูงเกิน .70 แสดงว่า เครื่องมือของงานวิจัยนี้มีความน่าเชื่อถือได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 82-83)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือความอนุเคราะห์จากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ที่เป็นประชากรและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำหนังสือที่ได้รับการอนุมัติจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 พร้อมแบบสอบถามทุกฉบับถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มประชากร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล รวบรวมข้อมูล จัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 316 ฉบับ ไปเก็บข้อมูลจากครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ทั้งนี้ ผู้วิจัย ดำเนินการส่งและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งสิ้น 316 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนแต่ละฉบับ เพื่อนำแบบสอบถาม ที่สมบูรณ์ไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )
2. วิเคราะห์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 โดยวิธีการวิเคราะห์ สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ (Association relationship) ระหว่าง ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามควรมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง และระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปร อิสระด้วยกัน ควรจะมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ เพื่อป้องกันปัญหา Multicollinearity และ Collinearity ที่จะเกิดขึ้นในสมการวิเคราะห์ตามเงื่อนไข (Assumption) ของการวิเคราะห์ถดถอย พหุคูณ
4. สร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 โดยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Stepwise multiple regression analysis)

### การแปลผลข้อมูล

ในการแปลผลค่าเฉลี่ยแบบสอบถามทั้งตอนที่ 1 และ 2 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูลจากค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 82-83)

- 4.51-5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจัย/ สภาพการดำเนินงานมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจัย/ สภาพการดำเนินงานมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจัย/ สภาพการดำเนินงานปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจัย/ สภาพการดำเนินงานน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจัย/ สภาพการดำเนินงานน้อยที่สุด

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สถิติพื้นฐาน

1. ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 29)

2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) ใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 45)

#### สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม

3. หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) โดยการคำนวณใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 63)

4. การวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 174)

#### สถิติที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

1. การวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation) และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 80)

#### สถิติที่ใช้ในการหาสมการพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติและแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 86)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$n$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
$SD$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$r$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
$t$	แทน	ค่าอัตราส่วน $t$ ใช้ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปร
$F$	แทน	ค่าอัตราส่วน $F$ ใช้ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของความสัมพันธ์ร่วมของตัวพหุการณณ์กับตัวแปรตาม
$X$	แทน	การดำเนินงานปัจจัยทางการบริหาร
$X_1$	แทน	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
$X_2$	แทน	ปัจจัยด้านเจตคติ
$X_3$	แทน	ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง
$X_4$	แทน	ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
$X_5$	แทน	ปัจจัยด้านอัตมโนทัศน์
$X_6$	แทน	ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ
$Y$	แทน	สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
$Y_1$	แทน	ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้
$Y_2$	แทน	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
$Y_3$	แทน	ด้านการนิเทศจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
$Y_4$	แทน	ด้านการส่งเสริมให้มีกรวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้
$R$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

$R^2$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (ค่าอำนาจการพยากรณ์)
$Adjusted R^2$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เปลี่ยนจากเดิมเมื่อเพิ่มตัวแปรต้นทีละตัว (ค่าอำนาจการพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว)
$SEE$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสมการถดถอย
$B$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรต้นในรูปคะแนนดิบ
$Beta$	แทน	ค่ามาตรฐานสัมประสิทธิ์การถดถอย
$P-value$	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมการปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำ 2) เจตคติ 3) ความเชื่อมั่นในตนเอง 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 5) อึดมโนทัศน์ และ 6) ความรับผิดชอบ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลโดยแสดงคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายด้าน รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้าน ซึ่งรายละเอียดดังต่อไปนี้



ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยการบริหารของผู้บริหาร  
สถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ปัจจัยการบริหาร	<i>n</i> = 316		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1	ภาวะผู้นำ	4.18	0.52	มาก	2
2	เจตคติ	4.00	0.50	มาก	6
3	ความเชื่อมั่นในตนเอง	4.20	0.48	มาก	1
4	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.09	0.47	มาก	4
5	อึดทน โน้ตสนั้	4.18	0.58	มาก	3
6	ความรับผิดชอบ	4.06	0.60	มาก	5
	รวม	4.11	0.44	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านอึดทน โน้ตสนั้ ตามลำดับ ส่วนปัจจัยเจตคติมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยการบริหารของผู้บริหาร  
สถานศึกษา ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	<i>n</i> = 316		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1.	ผู้บริหารเชื่อในความสามารถของตนเองในการบริหารงานวิชาการ	4.19	0.66	มาก	4
2.	ผู้บริหารรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ตัดสินใจการกระทำต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง	4.28	0.63	มาก	1
3.	ผู้บริหารมีจิตใจที่มั่นคง กล้าเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ โดยไม่กังวลใจ ส่งผลให้การบริหารประสบความสำเร็จตามจุดหมายที่ตั้งไว้	4.20	0.75	มาก	3

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	<i>n</i> = 316		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	<i>SD</i>		
4.	ผู้บริหารมีความเป็นตัวของตัวเอง มีความคิดและเหตุผลเป็นของตนเอง	4.24	0.72	มาก	2
5.	ผู้บริหารมักมีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน ส่งผลดีต่อองค์กรอยู่เสมอ	4.18	0.76	มาก	5
6.	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลทั่วไป	4.17	0.76	มาก	6
7.	ผู้บริหารไม่ทอดทิ้งเมื่องานไม่ประสบผลสำเร็จและมุ่งมั่นตั้งใจทำงานจนกระทั่งสำเร็จ	4.12	0.77	มาก	7
รวม		4.20	0.48	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ตัดสินใจการกระทำต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความเป็นตัวของตัวเอง มีความคิด และเหตุผลเป็นของตนเอง และผู้บริหารมีจิตใจที่มั่นคง กล้าเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ โดยไม่กังวลใจ ส่งผลให้การบริหารประสบความสำเร็จตามจุดหมายที่ตั้งไว้ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารไม่ทอดทิ้งเมื่องานไม่ประสบผลสำเร็จและมุ่งมั่น ตั้งใจทำงานจนกระทั่งสำเร็จมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยการบริหารของผู้บริหาร  
สถานศึกษา ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำ	$n = 316$		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	$SD$		
1.	ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ที่ได้กำหนดขึ้น	4.32	0.65	มาก	1
2.	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพสุ่ม	4.19	0.72	มาก	4
3.	ผู้บริหารวางตนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของตน	4.24	0.70	มาก	2
4.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย	4.18	0.84	มาก	5
5.	ผู้บริหารสามารถจูงใจให้บุคลากรให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงาน	4.12	0.78	มาก	8
6.	ผู้บริหารมีการบอกวัตถุประสงค์ของการทำงานให้คณะครู ทราบอย่างชัดเจน	4.17	0.74	มาก	6
7.	ผู้บริหารรู้จักวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยใช้เหตุผล และข้อมูลหลักฐาน	4.11	0.77	มาก	9
8.	ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะครูปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ให้สอดคล้องกับโลกปัจจุบัน	4.14	0.79	มาก	7
9.	ผู้บริหารกล้าเสี่ยงที่จะตัดสินใจและเปลี่ยนแปลงพัฒนางาน อย่างเสมอ	4.10	0.78	มาก	10
10.	ผู้บริหารติดตามข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อ การบริหารงานวิชาการอยู่เสมอ	4.24	0.72	มาก	3
รวม		4.18	0.52	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก  
และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้  
บรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดขึ้น มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารวางตนเหมาะสมกับ  
ตำแหน่งหน้าที่ของตน และผู้บริหารติดตามข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการบริหาร  
งานวิชาการอยู่เสมอ ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารกล้าเสี่ยงที่จะตัดสินใจและเปลี่ยนแปลงพัฒนา  
งานอย่างเสมอ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยการบริหารของผู้บริหาร  
สถานศึกษา ปัจจัยด้านอัตมโนทัศน์ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านอัตมโนทัศน์	<i>n</i> = 316		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1.	ผู้บริหารมีความเข้าใจตนเองด้านการรับรู้คุณค่าในตนเอง สามารถบริหารงานวิชาการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	4.19	0.74	มาก	3
2.	ผู้บริหารมีความเข้าใจตนเองด้านความสามารถของตน สามารถบริหารงานวิชาการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	4.27	0.71	มาก	1
3.	ผู้บริหารรู้จักใช้เหตุผลและความคิดในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ	4.20	0.77	มาก	2
4.	ผู้บริหารเป็นผู้มองโลกในแง่ดีอยู่เสมอ	4.13	0.79	มาก	7
5.	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	4.16	0.84	มาก	4
6.	ผู้บริหารคอยให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานส่งผลให้ได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.14	0.80	มาก	6
7.	ผู้บริหารมีความสามารถบริหารเวลาได้อย่างถูกต้อง เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร	4.14	0.74	มาก	5
รวม		4.18	0.58	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ปัจจัยด้านอัตมโนทัศน์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารมีความเข้าใจตนเองด้านความสามารถ ของตน สามารถบริหารงานวิชาการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารรู้จักใช้เหตุผลและความคิดในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหาร มีความเข้าใจตนเองด้านการรับรู้คุณค่าในตนเอง สามารถบริหารงานวิชาการได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารเป็นผู้มองโลกในแง่ดีอยู่เสมอ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยการบริหารของผู้บริหาร  
สถานศึกษา ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	<i>n</i> = 316		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1.	ผู้บริหารใช้ความรู้ และความสามารถในการบริหารงาน	4.22	0.73	มาก	2
2.	ผู้บริหารใช้ประสบการณ์ในการบริหารงาน	4.15	0.72	มาก	4
3.	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถ	4.10	0.75	มาก	5
4.	ผู้บริหารมักทำงานแข่งกับมาตรฐานของตน	3.94	0.79	มาก	9
5.	ผู้บริหารมักทำงานได้ประสิทธิภาพดีกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา	3.98	0.72	มาก	7
6.	ผู้บริหารมีความอดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค ในการบริหารงานวิชาการ	4.16	0.68	มาก	3
7.	ผู้บริหารมักแก้ไข และพยายามเอาชนะกับปัญหาที่เกิดขึ้น ในการบริหารงานวิชาการ	4.07	0.72	มาก	6
8.	ผู้บริหารมีความสบายใจเมื่องานประสบความสำเร็จ	4.28	0.67	มาก	1
9.	ผู้บริหารมักมีความวิตกกังวลเมื่องานประสบความสำเร็จ	3.95	0.70	มาก	8
รวม		4.09	0.47	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมและรายข้อ  
อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารมีความสบายใจ  
เมื่องานประสบความสำเร็จ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้ความรู้และความสามารถ  
ในการบริหารงาน และผู้บริหารมีความอดทนไม่ย่อท้อต่อปัญหา และอุปสรรคในการบริหาร  
งานวิชาการ ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารมักทำงานแข่งกับมาตรฐานของตน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยการบริหารของผู้บริหาร  
สถานศึกษา ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความรับผิดชอบ	<i>n</i> = 316		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1.	ผู้บริหารรู้จักหน้าที่ของตนเอง	4.31	0.77	มาก	1
2.	ผู้บริหารมีการตั้งความหวังไว้สูง ๆ เพื่อจะได้ใช้ความพยายาม ในการทำงานอย่างเต็มที่	4.09	0.75	มาก	4
3.	ผู้บริหารมีความขยันหมั่นเพียร หมั่นค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ทางด้านบริหารวิชาการอยู่เสมอ	4.12	0.75	มาก	3
4.	ผู้บริหารมักปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของตนเอง	4.13	0.74	มาก	2
5.	ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งใน และนอกสถานศึกษาอย่างถูกต้องและเหมาะสม	4.08	0.74	มาก	5
6.	ผู้บริหารมักช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.98	0.85	มาก	9
7.	ผู้บริหารทำงานบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายภายในเวลา ที่กำหนด	4.02	0.74	มาก	6
8.	ผู้บริหารมักยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น กับบุคคลในองค์กร	4.01	0.77	มาก	8
9.	ผู้บริหารได้รับรางวัลและคำชมเชยในด้านการบริหาร งานวิชาการ	3.85	0.83	มาก	10
10.	ผู้บริหารมีการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการปฏิบัติงาน ของตนให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	4.02	0.80	มาก	7
รวม		4.06	0.60	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก  
และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารรู้จักหน้าที่ของตนเอง มีคะแนนเฉลี่ย  
สูงที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมักปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของตนเอง และผู้บริหาร  
มีความขยันหมั่นเพียร หมั่นค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมทางด้านบริหารวิชาการอยู่เสมอ ตามลำดับ  
ส่วนผู้บริหารได้รับรางวัลและคำชมเชยในด้านการบริหารงานวิชาการ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยการบริหารของผู้บริหาร  
สถานศึกษา ปัจจัยด้านเจตคติ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านเจตคติ	<i>n</i> = 316		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1.	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการเป็นอย่างดี	4.01	0.81	มาก	7
2.	ผู้บริหารมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้องตามหลักวิชา	4.21	0.71	มาก	1
3.	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการบริหารงานวิชาการได้	4.16	0.74	มาก	2
4.	ผู้บริหารมีความสุขกับการบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ	4.13	0.82	มาก	3
5.	ผู้บริหารกล่าวโทษผู้ร่วมงานอยู่เสมอเมื่อทำงาน ไม่ประสบผลสำเร็จ	3.74	1.21	มาก	10
6.	ผู้บริหารจัดวางบุคลากรเหมาะสมกับงานวิชาการที่รับผิดชอบ	3.78	0.80	มาก	9
7.	ผู้บริหารมักเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง ส่งผลให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและเป็นประโยชน์	3.86	0.84	มาก	8
8.	ผู้บริหารมีจิตใจที่มั่นคง ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี	4.09	0.86	มาก	4
9.	การบริหารงานวิชาการทำให้ผู้บริหารเก่งงาน กล้าตัดสินใจทำในสิ่งที่ถูกต้องเสมอ	4.01	0.79	มาก	6
10.	การบริหารงานวิชาการถูกต้องตามหลักวิชาการ ทำให้ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน	4.01	0.78	มาก	5
รวม		4.00	0.50	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ปัจจัยด้านเจตคติ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา รายข้อเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้องตามหลักวิชา มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการบริหารงานวิชาการได้ และผู้บริหารมีความสุขกับการบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ

ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารกล่าวโทษผู้ร่วมงานอยู่เสมอเมื่อทำงาน ไม่ประสบผลสำเร็จ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และ 4) ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผล โดยแสดงคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายด้าน รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

องค์ประกอบ ที่	สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	<i>n</i> = 316		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1	การบริหารจัดการการเรียนรู้	4.20	0.58	มาก	1
2	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.09	0.62	มาก	3
3	การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	4.10	0.57	มาก	2
4	การส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้	4.00	0.66	มาก	4
รวม		4.10	0.55	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารจัดการการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนการส่งเสริมให้มีการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด



ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ  
ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารจัดการการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การบริหารจัดการการเรียนรู้	$n = 316$		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	$SD$		
1.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระ การเรียนรู้ที่ตนรับผิดชอบ	4.24	0.71	มาก	3
2.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้จากแหล่ง การเรียนรู้ภายในโรงเรียน	4.18	0.71	มาก	7
3.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำนักเรียนทัศนศึกษาแหล่งการเรียนรู้ นอกสถานที่	4.11	0.86	มาก	10
4.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูได้จัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับ ความสนใจและความถนัดของผู้เรียน	4.16	0.67	มาก	8
5.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูใช้สื่อการเรียนรู้และสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ มาจัดการเรียนการสอน	4.16	0.74	มาก	9
6.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปลูกฝังค่านิยม 12 ประการให้กับ ผู้เรียน	4.22	0.70	มาก	5
7.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ให้กับผู้เรียน	4.26	0.71	มาก	1
8.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ในชั้นเรียน	4.23	0.73	มาก	4
9.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เครื่องมือวัดผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.22	0.73	มาก	6
10.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลประเมินที่ได้ไปพัฒนาการเรียนรู้ ให้กับผู้เรียนต่อไป	4.25	0.73	มาก	2
รวม		4.20	0.58	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ในการบริหารจัดการการเรียนรู้ พบว่า  
โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหาร

ส่งเสริมให้ครูปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้กับผู้เรียน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลประเมินที่ได้ไปพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนต่อไป และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผน การจัดการเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้ที่ตนรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำนักเรียนทัศนศึกษาแหล่งการเรียนรู้นอกสถานที่ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	<i>n</i> = 316		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1.	ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างงานวิชาการในสถานศึกษา	4.10	0.73	มาก	2
2.	ผู้บริหารวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.10	0.74	มาก	3
3.	ผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามความถนัดและความต้องการของผู้เรียน	4.09	0.74	มาก	4
4.	ผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาครอบคลุมถึงขอบข่ายงานวิชาการทุกด้าน	4.06	0.71	มาก	6
5.	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.08	0.75	มาก	5
6.	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น	4.15	0.76	มาก	1
รวม		4.09	0.62	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างงานวิชาการในสถานศึกษา และผู้บริหารวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาครอบคลุมถึงขอบข่ายงานวิชาการทุกด้าน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ  
ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยรวม  
และรายข้อ

ข้อ	การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	<i>n</i> = 316		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ปราชญ์ชาวบ้านได้นำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น	4.05	0.77	มาก	8
2.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำแผนการเรียนรู้ที่อยู่ในหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.19	0.74	มาก	2
3.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูประเมินผลการเรียนรู้ที่อยู่ในหลักสูตรสถานศึกษา	4.16	0.72	มาก	4
4.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปพัฒนาระบบงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพ	4.19	0.69	มาก	1
5.	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาของครูในการจัดการเรียนการสอน	4.04	0.77	มาก	11
6.	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ความต้องการของครูในการจัดการเรียนการสอน	4.04	0.79	มาก	12
7.	ผู้บริหารดำเนินการจัดระบบนิเทศภายในกับครู	4.04	0.72	มาก	9
8.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการวางแผน ปรับปรุงงานทางด้านวิชาการ เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมกับผู้เรียน	4.09	0.76	มาก	6
9.	สถานศึกษามีการจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศการศึกษา	4.09	0.70	มาก	5
10.	ผู้บริหารส่งเสริมการนิเทศโดยให้ครูยึดการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.18	0.71	มาก	3
11.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาปรับปรุง พัฒนาสื่อและนวัตกรรม	4.09	0.77	มาก	7
12.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาประสิทธิภาพของผู้เรียน	4.04	0.75	มาก	10
รวม		4.10	0.57	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปพัฒนาระบบงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำแผนการเรียนรู้ที่อยู่ในหลักสูตร สถานศึกษา ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และผู้บริหารส่งเสริมการนิเทศ โดยให้ครู ยึดการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนผู้บริหารมีการวิเคราะห์ความต้องการ ของครูในการจัดการเรียนการสอน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัด การเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้	$n = 316$		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	$SD$		
1.	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบาย และส่งเสริม ให้ครูมีการจัดทำ วิจัยในชั้นเรียน	4.07	0.70	มาก	1
2.	ผู้บริหารพัฒนาครูด้วยกระบวนการวิจัยที่หลากหลาย	3.93	0.84	มาก	9
3.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการฝึก อบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อจัดทำงานวิจัยในสถานศึกษา	4.05	0.81	มาก	4
4.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำนวัตกรรมทางการศึกษามาวิจัย ควบคู่ไปกับกิจกรรมการเรียนการสอน	4.05	0.76	มาก	3
5.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างและพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ด้วยวิธีการที่เป็นระบบและเชื่อถือได้	4.06	0.73	มาก	2
6.	ผู้บริหารสนับสนุน ฝีมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำวิจัยอย่างเพียงพอ	3.94	0.80	มาก	8
7.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน	3.97	0.83	มาก	6
8.	ผู้บริหารส่งเสริมและสร้างบรรยากาศให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ งานวิจัยจากเพื่อนครูด้วยกัน	3.96	0.84	มาก	7
9.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเผยแพร่ผลงานวิจัยของตนสู่สังคม แห่งการเรียนรู้	3.97	0.81	มาก	5
รวม		4.00	0.66	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ในการส่งเสริมให้มีการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ เรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบาย และส่งเสริม ให้ครูมีการจัดทำวิจัย ในชั้นเรียน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างและพัฒนานวัตกรรม ใหม่ ๆ ด้วยวิธีการที่เป็นระบบและเชื่อถือได้ และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำนวัตกรรมทางการศึกษา มาวิจัยควบคู่ไปกับกิจกรรมการเรียนการสอน ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารพัฒนาครูด้วยกระบวนการ วิจัยที่หลากหลาย มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่สัมพันธ์กับปัจจัย ทางด้านสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา**

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระในปัจจัยการบริหารด้วยการวิเคราะห์ สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระด้วยกันเอง มีความสัมพันธ์กันในระหว่าง .516-.702 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษานี้ มีความสัมพันธ์กันไม่สูงเกินกว่า .75 ไม่น่าจะเกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเองสูง (Barry & Feldman, 1985, p. 43 อ้างถึงใน กมลพัชร หินแก้ว, 2555) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย การบริหารที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียด ดังตารางที่ 20 ต่อไปนี้

ตารางที่ 20 สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระในปัจจัยการบริหาร

ตัวแปร	$X_1$	$X_2$	$X_3$	$X_4$	$X_5$	$X_6$
$X_1$	1					
$X_2$	.694**	1				
$X_3$	.598**	.684**	1			
$X_4$	.516**	.574**	.685**	1		
$X_5$	.692**	.702**	.641**	.674**	1	
$X_6$	.552**	.633**	.645**	.671**	.682**	1

หมายเหตุ:  $X_1$  = ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ,  $X_2$  = ปัจจัยด้านเจตคติ,  $X_3$  = ปัจจัยด้านความเชื่อมั่น

ในตนเอง,  $X_4$  = ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์,  $X_5$  = ปัจจัยด้านอัตมโนทัศน์,  $X_6$  = ปัจจัย ด้านความรับผิดชอบ

ตารางที่ 20 ปัจจัยด้านเจตคติมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านอัตมโนทัศน์สูงสุด ( $r = .702$ ) ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำกับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $r = .516$ ) สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม หรือปัจจัยการบริหารกับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกคู่ โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ( $r = .481$ ) คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบกับสมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ( $r = .319$ ) รายละเอียดดังตารางที่ 21 ต่อไปนี้

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปร	$X_1$	$X_2$	$X_3$	$X_4$	$X_5$	$X_6$
$Y_1$	.407**	.392**	.377**	.429**	.420**	.441**
$Y_2$	.398**	.449**	.438**	.445**	.444**	.481**
$Y_3$	.440**	.449**	.353**	.379**	.435**	.402**
$Y_4$	.366**	.403**	.326**	.319**	.347**	.391**
$Y$	.407**	.392**	.377**	.429**	.420**	.441**

\*\* $p < .01$

หมายเหตุ:  $X_1$  = ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ,  $X_2$  = ปัจจัยด้านเจตคติ,  $X_3$  = ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง,  $X_4$  = ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์,  $X_5$  = ปัจจัยด้านอัตมโนทัศน์,  $X_6$  = ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ,  $Y$  = สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา,  $Y_1$  = ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้,  $Y_2$  = ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา,  $Y_3$  = ด้านการนิเทศจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และ  $Y_4$  = ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

จากตารางที่ 21 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยการบริหารที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 ปัจจัย โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในแต่ละปัจจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหาร

วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์สูงสุด และมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับกลาง คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ( $r = .411$ ) และปัจจัยด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับกลาง ดังนี้ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $r = .429$ ) ปัจจัยด้านอ้อมโนทัศน์ ( $r = 0.420$ ) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ( $r = .407$ ) ปัจจัยด้านเจตคติ ( $r = .392$ ) ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ( $r = .377$ ) ตามลำดับ ขั้นตอนต่อไปเป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

**ตอนที่ 4** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมการปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างสมการทำนาย เพื่อดูว่าตัวแปรอิสระตัวใดบ้างร่วมกันทำนายตัวแปรตามดีที่สุด โดยใช้สมการการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยการบริหาร ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยทดสอบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เมื่อเพิ่มปัจจัยการบริหารทีละตัว ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (อำนาจพยากรณ์) ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ตัวแปรต้น	<i>R</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>	<i>Adjusted R</i> <sup>2</sup>	<i>SEE</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
$X_3$	.464	.215	.212	.488	85.99**	.000
$X_3, X_1$	.516	.266	.261	.472	56.76**	.000
$X_3, X_1, X_2$	.529	.280	.273	.468	40.40**	.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หมายเหตุ:  $X_1$  = ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ,  $X_2$  = ปัจจัยด้านเจตคติ และ  $X_3$  = ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง

ตารางที่ 22 พบว่า ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง เข้าไปในสมการเป็นตัวแปรอันดับที่ 1 สมการมีอำนาจในการพยากรณ์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 21.50 ( $R^2 = 0.215$ ) เมื่อเพิ่มปัจจัยด้านภาวะผู้นำ เข้าไปในสมการ ทำให้สมการที่ 2 มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพิ่มขึ้นร้อยละ 26.60 ( $R^2 = 0.266$ ) และเมื่อเพิ่มปัจจัยด้านเจตคติเข้าไปในสมการที่ 3 ซึ่งเป็นสมการสุดท้าย ทำให้สมการมีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพิ่มขึ้นร้อยละ 28.00 ( $R^2 = 0.280$ ) แสดงว่า ปัจจัยการบริหารทั้ง 3 ปัจจัย อันได้แก่ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง, ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านเจตคติ ร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้านของปัจจัยการบริหาร เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อผู้วิจัยนำกลุ่มตัวแปรเหล่านี้มาสร้างสมการถดถอย โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) รายละเอียดดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนน	t	Sig
	B	Std.Error	มาตรฐาน Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.320	.255		5.17**	.000
ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	.285	.072	.250	3.95**	.000
ด้านภาวะผู้นำ	.193	.072	.183	2.68**	.008
ด้านเจตคติ	.194	.080	.178	2.41*	.016

$R = 0.529, R^2 = 0.280, Adjusted R^2 = 0.273, SEE = 0.46847, F = 40.402, Sig\ of\ F = .000$

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 23 พบว่า มีปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาภายใน 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านเจตคติ เข้าสมการถดถอย ทำให้สมการทำนาย มีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 28.00



( $R^2 = 0.280$ ) โดยที่เมื่อควบคุมปัจจัยอื่นให้คงที่คะแนนความเชื่อมั่นในตนเองเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะมีผลทำให้คะแนนสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มขึ้น .285 คะแนน ( $B = .285$ ) สำหรับปัจจัยภาวะผู้นำ เมื่อปัจจัยภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการเพิ่มขึ้น .193 คะแนน ( $B = .193$ ) และในส่วนของปัจจัยเจตคติมีคะแนนเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการเพิ่มขึ้น .194 คะแนน ( $B = .194$ )

เมื่อเปรียบเทียบอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตาม สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำ และด้านเจตคติ ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .250, .183 และ .178 ตามลำดับ ซึ่งสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.32 + .285 (X_3) + .193 (X_1) + .194 (X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .250 (X_3) + .183 (X_1) + .178 (X_2)$$

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1 ปีการศึกษา 2559 โดยเป็นครูผู้สอนจำนวน 316 คน ซึ่งเป็นจำนวนตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) และในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามรายชื่อโรงเรียนแล้วจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1 เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) ที่เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงาน ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .30-.75 และ .30-.65 และ ค่าความเชื่อมั่น .94 และ .92

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดส่งแบบสอบถามไปยังครูผู้สอนในสถานศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง และติดตามจัดเก็บแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ด้วยตนเอง ซึ่งได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 316 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยาย ใช้ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อสร้างสมการถดถอยแบบพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (Raw score) และสมการถดถอยแบบพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized score)

## สรุป

จากการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำ 2) เจตคติ 3) ความเชื่อมั่นในตนเอง 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 5) อึดมโนทัศน์ และ 6) ความรับผิดชอบ โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยเรียงลำดับได้ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 3) ปัจจัยด้านอึดมโนทัศน์ 4) ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 5) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ และ 6) ปัจจัยด้านเจตคติ ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละปัจจัย ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารมีความความสบายใจเมื่องานประสบความสำเร็จ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้ความรู้และความสามารถในการบริหารงาน และผู้บริหารมีความอดทนไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานวิชาการ ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารมักทำงานแข่งกับมาตรฐานของตน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดขึ้น มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารวางตนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของตน และผู้บริหารติดตามข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการอยู่เสมอ ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารกล้าเสี่ยงที่จะตัดสินใจและเปลี่ยนแปลงพัฒนางานอย่างเสมอ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 ปัจจัยด้านอึดมโนทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารมีความเข้าใจตนเองด้านความสามารถของตน สามารถบริหารงานวิชาการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารรู้จักใช้เหตุผลและความคิดในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารมีความเข้าใจตนเอง ด้านการรับรู้คุณค่าในตนเอง สามารถบริหารงานวิชาการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารเป็นผู้มองโลกในแง่ดีอยู่เสมอ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

1.4 ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารมีความความสบายใจเมื่องานประสบความสำเร็จ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้ความรู้และความสามารถในการบริหารงาน และผู้บริหาร

มีความอดทนไม่ย่อท้อต่อปัญหา และอุปสรรคในการบริหารงานวิชาการ ตามลำดับ ส่วนผู้บริหาร มักทำงานแข่งกับมาตรฐานของตน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

1.5 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ เรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารรู้จักหน้าที่ของตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมักปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ของตนเอง และผู้บริหารมีความขยันหมั่นเพียร หมั่นค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมทางด้านบริหารวิชาการอยู่เสมอ ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารได้รับรางวัล และคำชมเชยในด้านการบริหารงานวิชาการ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

1.6 ปัจจัยด้านเจตคติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงจาก มากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องตามหลักวิชา มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการบริหาร งานวิชาการ ได้ และผู้บริหารมีความสุขกับการบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารกล่าวโทษผู้ร่วมงานอยู่เสมอ เมื่อทำงาน ไม่ประสบผลสำเร็จ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) ด้านการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และ 4) ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการ จัดการเรียนรู้ โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า สมรรถนะ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูง เรียงตามลำดับ ได้แก่ 1) การบริหาร จัดการการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 2) การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 3) การพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา และ 4) การส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 การบริหารจัดการการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ เรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้กับผู้เรียน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลประเมินที่ได้ไปพัฒนาการเรียนรู้อ ให้กับผู้เรียนต่อไป และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้ที่ตน รับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำนักเรียนที่สนใจศึกษาแหล่งการเรียนรู้ นอกสถานที่ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

2.2 การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมิน ไปพัฒนาระบบงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารส่งเสริม

ให้ครูนำแผนการเรียนรู้ที่อยู่ในหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และผู้บริหารส่งเสริมการนิเทศ โดยให้ครูยึดการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนผู้บริหารมีการวิเคราะห์ความต้องการของครูในการจัดการเรียนการสอน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

2.3 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา รายชื่อเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างงาน วิชาการในสถานศึกษา และผู้บริหารวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาครอบคลุมถึงขอบข่าย งานวิชาการทุกด้าน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

2.4 การส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่อเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผล การประเมินไปพัฒนาระบบงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำแผนการเรียนรู้ที่อยู่ในหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน และผู้บริหารส่งเสริมการนิเทศ โดยให้ครูยึดการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนผู้บริหารมีการวิเคราะห์ความต้องการของครูในการจัดการเรียนการสอน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหาร วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยการบริหารที่สัมพันธ์กับ สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 ปัจจัย โดยรวม มีความสัมพันธ์กัน ในทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ในแต่ละปัจจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์สูงสุด และมีค่าความสัมพันธ์ อยู่ในระดับกลาง คือ ปัจจัย ด้านความรับผิดชอบ ( $r = .411$ ) และปัจจัยด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหาร วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับกลาง ดังนี้ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $r = .429$ ) ปัจจัยด้านอัตรากำลัง ( $r = .420$ ) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ( $r = .407$ ) ปัจจัยด้านเจตคติ ( $r = .392$ ) ปัจจัย ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ( $r = .377$ ) ตามลำดับ ขึ้นตอนต่อไปเป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมการปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างสมการทำนาย เพื่อคว้าตัวแปรอิสระตัวใดบ้างร่วมกันทำนายตัวแปรตามดีที่สุด โดยใช้สมการการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง เข้าไปในสมการเป็นตัวแปรอันดับที่ 1 สมการมีอำนาจในการพยากรณ์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 21.50 ( $R^2 = 0.215$ ) เมื่อเพิ่มปัจจัยด้านภาวะผู้นำเข้าไปในสมการ ทำให้สมการที่ 2 มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพิ่มขึ้นร้อยละ 26.60 ( $R^2 = 0.266$ ) และเมื่อเพิ่มปัจจัยด้านเจตคติเข้าไปในสมการที่ 3 ซึ่งเป็นสมการสุดท้าย ทำให้สมการมีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพิ่มขึ้นร้อยละ 28.00 ( $R^2 = 0.280$ ) แสดงว่า ปัจจัยการบริหารทั้ง 3 ปัจจัย อันได้แก่ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านเจตคติ ร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้านของปัจจัยการบริหารเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ ปัจจัยการบริหาร ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อผู้วิจัยนำกลุ่มตัวแปรเหล่านี้มาสร้างสมการถดถอย โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาภายใน 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านเจตคติ เข้าสมการถดถอย ทำให้สมการทำนายมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 28.00 ( $R^2 = 0.280$ ) โดยที่เมื่อควบคุมปัจจัยอื่นให้คงที่คะแนนความเชื่อมั่นในตนเองเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะมีผลทำให้คะแนนสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มขึ้น .285 คะแนน ( $B = .285$ ) สำหรับปัจจัยภาวะผู้นำ เมื่อปัจจัยภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการเพิ่มขึ้น .193 คะแนน ( $B = .193$ ) และในส่วน of ปัจจัยเจตคติมีคะแนนเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการเพิ่มขึ้น .194 คะแนน ( $B = .194$ )

เมื่อเปรียบเทียบอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตามสมรรถนะ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำ และด้านเจตคติ ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .250, .183 และ .178 ตามลำดับ ซึ่งสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.32 + .285 (X_3) + .193 (X_7) + .194 (X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .250 (X_3) + .183 (X_7) + .178 (X_2)$$

## อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

### 1. ระดับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ผลการวิจัยระดับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่ 2 ผู้บริหารรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ตัดสินใจการกระทำต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนเอง มีความคิดเป็นตัวของตัวเอง มีเหตุผลและกระทำการต่าง ๆ โดยไม่กังวลใจ ซึ่งย่อมส่งผลให้การบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จตามจุดหมายที่ตั้งไว้ ดังที่ จิตภา พงษ์ชูบ (2549, หน้า 37) ได้กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นบุคลิกภาพส่วนหนึ่งของบุคคลที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อตนเอง ตระหนักและศรัทธาในควมมีคุณค่าความสำคัญของตน รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง มีจิตใจมั่นคง กล้าเผชิญความจริง กล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ในสิ่งที่ถูกที่ควร และรู้สึกว่าตนเองเป็นที่ชื่นชมของผู้อื่น ยอมรับทุกสิ่งทุกอย่างที่ประกอบเป็นตนเอง กระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความมั่นใจ แน่ใจกล้าหาญ ไม่หวั่นไหวต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ มีความพยายามสิ่งทีตนตั้งใจไว้ทำสิ่งทีกระทำอยู่ให้สำเร็จลุล่วงไปโดยไม่ทอดอต่ออุปสรรค มุ่งมั่นทำและกล้าในการที่จะเผชิญเหตุการณ์ต่าง ๆ มีความเป็นผู้นำ ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจของผู้อื่น ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม มีความมั่นคงจิตใจยอมรับในความสามารถ และการกระทำของตนเองเป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจของผู้อื่น ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 1 ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดขึ้น

มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสามารถมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่อง การปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการบริหารงานวิชาการ พยายามวางตนเหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่ ติดตามข้อมูลข่าวสารทางวิชาการอยู่เสมอ และคอยกระตุ้นให้คณะครูปรับเปลี่ยน วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับโลกปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนิรมล พันศรี (2558) ได้ศึกษา เรื่อง แบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายแบบภาวะผู้นำ พบว่า มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ทุกแบบ เช่นเดียวกับธีรดา สืบวงษ์ชัย (2553) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบ มุ่งงาน และด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสุวรรณ สว่างสาดี (2559) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหาร โรงเรียนอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการกระตุ้นปัญญา ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านความคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ เช่นเดียวกับ ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอกลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน ปัจจัยด้านอัตมโนทัศน์ พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 2 ผู้บริหารมีความเข้าใจตนเองในด้านความสามารถของตน บริหารงานวิชาการได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสามารถแบ่ง ความรับผิดชอบงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานตามประสบการณ์ และความสามารถที่เหมาะสม ยอมรับในความแตกต่างระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคล ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน ใช้เหตุผลและความคิดในการบริหารงาน และมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้อง กับผลการศึกษาของกัญญา เพชรภรณ์ (2555, หน้า 11) ได้สรุปความหมายของอัตมโนทัศน์ได้ว่า อัตมโนทัศน์ คือ ความรู้สึนึกคิด ความเข้าใจ การรับรู้ และเจตคติของแต่ละบุคคลที่มีต่อตนเอง ในทุก ๆ ด้าน ซึ่งเป็นผลมาจากเรียนรู้และประสบการณ์ที่บุคคลได้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น



และสิ่งแวดลอมอันเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพ เช่นเดียวกับนฤมล มีเพียร (2556, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของอัตมโนทัศน์ หมายถึง ความคิด ความรู้สึกของบุคคลที่รับรู้ถึงความเป็นตนเองในด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านสติปัญญา ความคิด ความสามารถ การมองโลกในแง่ดี การมีความมั่นใจในการบริหารงานตามทักษะต่าง ๆ รวมทั้งรูปร่างลักษณะทางด้านร่างกาย ซึ่งเกิดจากความเชื่อ ความรู้สึก และเจตคติ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอารีรัตน์ พะวินรัมย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับอัตมโนทัศน์ของนักศึกษาพยาบาล ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษาพยาบาลมีคะแนนเฉลี่ยของอัตมโนทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก = 3.79 ( $SD = .68$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ อัตมโนทัศน์โดยใช้ตนเองเป็นแหล่งอ้างอิง = 3.57 ( $SD = .66$ ) และอัตมโนทัศน์โดยใช้ผู้อื่นเป็นแหล่งอ้างอิง = 3.96 ( $SD = .70$ ) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ = 3.65 ( $SD = .71$ ) ความเชื่ออำนาจในตน = 3.81 ( $SD = .68$ ) สัมพันธภาพกับเพื่อน = 4.05 ( $SD = .55$ ) และสัมพันธภาพกับอาจารย์ = 3.76 ( $SD = .81$ )

ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อที่ 8 ผู้บริหารมีความความสบายใจเมื่องานประสบความสำเร็จ มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองในการบริหารงานวิชาการอย่างเต็มที่ มีความอดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน เมื่องานประสบความสำเร็จ ตนเองก็เกิดความสบายใจ ทั้งนี้ก็อาจขึ้นอยู่กับผู้ได้บังคับบัญชาด้วย ถ้าทำงานด้วยความสามารถของตนเอง และเต็มที่กับงาน ผู้บริหารก็เกิดความสบายใจได้เช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอัญชลี นิมพลี (2551, หน้า 9) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง บุคลิกภาพของบุคคลที่มีความกล้าหาญในการแสดงออก กล้าเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ และตัดสินใจด้วยความมั่นใจ มีความภาคภูมิใจในตนเอง สามารถปรับตัว เข้ากับสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เช่นเดียวกับผลการวิจัยของสุจิตรา พันธสร (2559) ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของพรพิศ อินทระสุระ (2551, หน้า 114) ได้วิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า 1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ และความสามารถในการเอาชนะอุปสรรค

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 1 ผู้บริหารรู้จักหน้าที่ของตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเข้าใจหน้าที่และบทบาทของตนเองเป็นอย่างดี มีความขยันหมั่นเพียร หมั่นค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมทางด้านบริหารวิชาการอยู่เสมอ และพยายามตั้งความหวังไว้สูง ๆ เพื่อจะได้ใช้ความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังที่ ปทุมพร ศรีอิสาน (2549, หน้า 48) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกถึงความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด รวมทั้งการยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานของตนเอง ซึ่งครอบคลุมถึงการทำงานให้เสร็จก่อนเวลาที่กำหนด ผลงานได้คุณภาพเกินกว่ามาตรฐานที่คาดหวังไว้ เช่นเดียวกับ โสภพร เสนีย์โสทร (2551, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ คือ การตระหนักในหน้าที่ของสังคม การปฏิบัติงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด มีความละเอียดรอบคอบเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ยอมรับในสิ่งที่ตนทำทั้งดีและไม่ดี หากมีข้อผิดพลาดก็พร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข

ปัจจัยด้านเจตคติ พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 2 ผู้บริหารมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้องตามหลักวิชา มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสามารถนำข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ มาใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ที่ถูกต้องตามหลักวิชา จนทำให้สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการบริหารงานวิชาการได้ และมีความสุขกับการบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ ดังที่ นฤมล มีเพียร (2556, หน้า 15) ได้กล่าวไว้ว่า เจตคติ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ เป็นความรู้สึกภายในที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมลักษณะของเจตคติทางบวกเจตคติทางลบและเจตคติที่เป็นกลาง เจตคติมีลักษณะมั่นคงและทนทานแต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมและการเรียนรู้เช่นเดียวกับ กิตติ อรรถาผล (2553, หน้า 9) กล่าวว่า เจตคติ คือ ความรู้สึก ความคิดเห็น และความเชื่อของบุคคล ซึ่งแสดงออกทางอารมณ์ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งสามารถประเมินค่าออกมาในทางบวกและทางลบ

## 2. ระดับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

### เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ผลการวิจัยระดับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 7 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้กับผู้เรียน มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครู สามารถทำให้ผู้เรียนมีความสนใจในการเรียน เกิดเจตคติที่ดีต่อการเรียน และตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ ย่อมส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ดี

ตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉริยาพร ศักดิ์บุตร์ (2556) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสมรรถนะและการบริหารวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู และบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ การเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ เช่นเดียวกับเฉลิมพล ทิมบำรุง (2556) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในมุมมองของผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นว่า อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุกุล มานะวรพงศ์ (2555) ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า 1) สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ และด้านส่งเสริมให้มีการ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ตามลำดับ เช่นเดียวกับระเบียบ เชื้อวชาญ (2550) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 1) สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูปฐมวัย โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร การนิเทศ และการส่งเสริมการวิจัยทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับณรงค์ ดิษดี (2554, หน้า 127) ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกีฬาในเขตภาคเหนือ พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้ คือ ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ เช่นเดียวกับสงคราม วันแย้ม (2554, หน้า 98) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามเจตคติของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 พบว่า ระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามเจตคติของครูผู้สอน โดยส่วนรวม

และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดมาต่ำสุด ดังนี้ ด้านบริหาร การจัดการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับธีรภัทร แสนอมาตย์ (2552, หน้า 152) ได้วิจัย เรื่อง สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และ เขต 2 พบว่า 1) การรับรู้สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และ เขต 2 โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร และด้านการบริการที่ดี ตามลำดับ เช่นเดียวกับอารีวรรณ น้อยดี (2553, หน้า 145) ได้วิจัย เรื่อง การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศ จัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัย

ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อที่ 6 ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำ หลักสูตรท้องถิ่น มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการที่บุคคลของสถานศึกษามีส่วนร่วม ในการพัฒนาหลักสูตร โดยเฉพาะคณะกรรมการสถานศึกษาจะช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องดังกล่าวเข้าถึง และเข้าใจความสำคัญ ทิศทางของหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ ได้อย่างแท้จริง เพราะได้มีการอภิปราย การตรวจสอบ และการหาข้อยุติอย่างรอบคอบ เป็นที่แน่ชัด ว่าการจัดการเรียนการสอนของครูที่ดำเนินตามหลักสูตรที่ตนมีส่วนร่วมสร้างขึ้นมา จะทำให้ การจัดการสอนตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของสาธิต รัตนสารี (2556) ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหาร โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้

ในสถานศึกษา เช่นเดียวกับปรีชาติ คำทอง (2557) ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบึงโขงหลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับนงลักษณ์ ปัญญาบุตร (2554, หน้า 116) ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ความเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อ เพราะผู้บริหารสามารถจัดให้มีโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดบรรยากาศในห้องเรียน ส่งเสริมให้ใช้สื่อและ นวัตกรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และเน้นให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง เช่นเดียวกับงานวิจัยของปรีชา หมัดโนด (2550) ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน อำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า 1) สมรรถนะด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนอำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการนิเทศจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 4 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้นำผลการประเมินไปพัฒนาระบบงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพ มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการนำผลการประเมินไปพัฒนาระบบงานวิชาการ เป็นขั้นตอนที่สำคัญ ทำให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาได้รู้จุดแข็งและจุดอ่อนของการบริหารงานวิชาการ ส่งผลทำให้การพัฒนาระบบงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพขึ้นไปเรื่อย ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิระวัฒน์ พงษ์นิ (2558) ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอวังน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอวังน้อยมีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ตามลำดับ เช่นเดียวกับเกรียงไกร วอหา (2557) ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 19 จังหวัดเลย ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะการบริหาร วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถพิเศษการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านความสามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านความสามารถบริหารจัดการการเรียนรู้ และด้านความสามารถส่งเสริมให้มีการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ สุวรรณ สว่างสาตี (2559) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โดยรวม และรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการนิเทศการจั ดการการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านบริหารจัดการเรียนรู้ตามลำดับ เช่นเดียวกับสยาม สุกัน (2555) ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของครู กลุ่มปงไฮ-น้ำจั้น อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มปงไฮ-น้ำจั้น อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่า ได้แก่ ด้านการนิเทศการจั ดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ

ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 1 ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบาย และส่งเสริม ให้ครูมีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจัดทำวิจัยใน ชั้นเรียนสามารถทำให้ครูค้นพบปัญหาของผู้เรียน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เกิดประโยชน์โดยตรงทั้งผู้เรียน ครูผู้สอน สถานศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของพรพิไล วิญญาณ (2554, หน้า 109) ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า การส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อทุกข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสามารถ ให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับกระบวนการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอน ผู้บริหารสามารถ ดำเนินการรวบรวม จัดระบบข้อมูลการวิจัยในชั้นเรียนของ โรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้ครูเผยแพร่ ผลงานการทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่ครูเกี่ยวกับการสำรวจ

และวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดวิธีการแก้ปัญหา เช่นเดียวกับงานวิจัยของต้องตา กวดนอก (2556, หน้า 102-106) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนิรมล พันศรี (2558) ได้ศึกษา เรื่อง แบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

### 3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่สัมพันธ์กับสมรรถนะ การบริหาร วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

การศึกษาปัจจัยการบริหารที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ทั้ง 6 ปัจจัยโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการที่ผลการหาความสัมพันธ์ออกมาในลักษณะที่มีความสัมพันธ์กันไปในทางบวกและอยู่ในระดับปานกลาง สามารถเป็นที่ยอมรับว่าปัจจัยการบริหารและสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาค่อนข้างไปในทิศทางเดียวกัน เพราะฉะนั้นการเป็นผู้บริหารที่ดีต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีภาวะความเป็นผู้นำ มีเจตคติที่ดี รู้จักความรับผิดชอบ มีอัธมโนทัศน์ และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รวมทั้งต้องมีสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการทั้งทางด้านบริหาร การจัดการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล มิเพียร (2556) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำ ( $X_1$ ) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_3$ ) อัธมโนทัศน์ ( $X_5$ ) เจตคติ ( $X_2$ ) ความรับผิดชอบ ( $X_4$ ) และ ความเชื่อมั่นในตนเอง ( $X_6$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับสุจิตรา พันธศรี (2559) ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .59 สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะ เจริญเวชรักษ์ (2556) ได้ศึกษา เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู ผลวิจัย พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับสุวรรณ สว่างสาตี (2559) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน ในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง กับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในเขตอำเภอลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง เช่นเดียวกับอัจฉริยาพร ศักดิ์บุตร (2556) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า สมรรถนะและการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวก มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับธีรดา สืบวงษ์ชัย (2553) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับอริรัตน์ พะวินรัมย์ (2556) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับอ้อมโนทัศน์ของนักศึกษาพยาบาล พบว่า จากการหาค่าความสัมพันธ์ พบว่า อ้อมโนทัศน์มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความเชื่ออำนาจในตน ( $r = .525$ ) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $r = .419$ ) สัมพันธภาพกับเพื่อน ( $r = .293$ ) และสัมพันธภาพกับอาจารย์ ( $r = .281$ ) และสอดคล้องกับคลฤดี จันทรแก้ว (2558) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรี



มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พบว่า จิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สัมพันธ์กับ ปัจจัย ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองและเรียนรู้กับผู้อื่น ( $X_2, r = .893$ ) ปัจจัยด้านอาจารย์และเพื่อน ( $X_4, r = .886$ ) ปัจจัยด้านครอบครัว ( $X_3, r = .823$ ) ปัจจัยด้านอ้อม โนที่สนี่ ( $X_1, r = .793$ ) และปัจจัยด้านการขัดเกลาทางสังคม ( $X_5, r = .709$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### 4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมการปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลา 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมการปัจจัยการบริหาร ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหาร งานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยการบริหารที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีเพียง 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่น ในตนเอง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านเจตคติ เมื่อเข้าสมการถดถอยทำให้สมการทำนาย มีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 28.00 ( $R^2 = 0.280$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .250, .183 และ .178 ตามลำดับ ซึ่งสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.32 + .285 (X_3) + .193 (X_1) + .194 (X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .250 (X_3) + .183 (X_1) + .178 (X_2)$$

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถเป็นตัวพยากรณ์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความความสบายใจเมื่องานประสบความสำเร็จ ได้ใช้ความรู้และความสามารถในการบริหารงานวิชาการ และมีความอดทนไม่ย่อท้อ ต่อปัญหาและอุปสรรค

ด้านภาวะผู้นำ สามารถเป็นตัวพยากรณ์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ที่ได้กำหนดขึ้น วางตนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของตน และตนพยายามติดตามข้อมูลข่าวสาร ต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการอยู่เสมอ

ด้านเจตคติ สามารถเป็นตัวพยากรณ์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้องตามหลักวิชา แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการบริหารงานวิชาการได้ และตนมักมีความสุขกับการบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล มิเพียร (2556) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ได้แก่ ภาวะผู้นำ ( $X_1$ ) อ้อมโนทัศน์ ( $X_5$ ) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_3$ ) สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 50 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ ในรูปคะแนนดิบ  $Y = 38.27 + .99(X_1) + 1.04(X_5) + .75(X_3)$  ในรูปคะแนนมาตรฐาน  $Z_y = .37Z_{x1} + .25Z_{x5} + .23Z_{x3}$

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการศึกษานี้ที่พบมีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย ปัจจัยความเชื่อมั่นในตนเอง ปัจจัยภาวะผู้นำ และปัจจัยเจตคติ ดังนั้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะการดำเนินงานบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง พบว่า การเสริมสร้างสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการที่ดี ควรมีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไป ไม่ทอดทิ้งเมื่องานไม่ประสบผลสำเร็จ และมุ่งมั่น ตั้งใจทำงานจนกระทั่งสำเร็จ
2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ พบว่า การเพิ่มสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการ ควรวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน สามารถจูงใจให้บุคลากรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และกล้าเสี่ยงที่จะตัดสินใจและเปลี่ยนแปลงพัฒนางานอย่างเสมอ
3. ปัจจัยด้านเจตคติ พบว่า สมรรถนะในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง ซึ่งส่งผลให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย และเป็นประโยชน์ จัดวางบุคลากรเหมาะสมกับงานวิชาการที่รับผิดชอบ และไม่ควรกล่าวโทษผู้ร่วมงานอยู่เสมอเมื่อทำงานไม่ประสบผลสำเร็จ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ
2. ควรทำการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษานี้ อาทิ เช่น กลุ่มนักเรียน กลุ่มนักเรียนศิษย์เก่าภายใน 4 ปี กลุ่มผู้ปกครอง ชุมชน หรือสังคม
3. ควรทำการวิเคราะห์สภาพปัญหา/ อุปสรรค และแนวทางสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

## บรรณานุกรม

- กนกทอง มหาวงศ์นันท์. (2550). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีผลต่อความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. ปรินูญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กนิษฐา หมั่นกิจการ. (2551). ความสัมพันธ์กับระหว่างปัจจัยบางประการกับความฉลาดทางอารมณ์และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. ปรินูญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กมลพัชร หินแก้ว. (2555). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กรองทอง จิระเดชากุล. (2550). คู่มือการนิเทศภายใน โรงเรียน. กรุงเทพฯ: ชารอักษร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: ชุมชนุสหกรณการเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมชนุสหกรณการเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมชนุสหกรณการเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน: ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมชนุสหกรณการเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

- กัญญา เพชรารณณ์. (2555). การศึกษาอัตมโนทัศน์หลายมิติของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในจังหวัดสมุทรปราการ ตามแนวคิดของแบรคเคน. งานนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- กาญจน์ เรืองมนตรี. (2549). การพัฒนาทักษะและสมรรถภาพเพื่อการเป็นผู้นำ. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- กิตติ อรรถผล. (2553). การศึกษาเจตคติต่อวิชาดนตรีไทยของนักศึกษาคณะศิลปศึกษาสถาบัน บัณฑิตพัฒนศิลป์. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เกรียงไกร วอหา. (2557). สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จังหวัดเลย. ม.ป.ท.
- เกรียงไกร ปริธรรมมัง. (2551). ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์ วิทยา จังหวัดสระแก้วตามทัศนะของนักเรียน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกษรารณณ์ ภูมรินทร์. (2556). สภาพการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของโรงเรียนในอำเภอละแม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชุมพร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ขัตติยา น้ายาทอง. (2551). การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฉันท ชาติทอง. (2550). เทคนิคการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา. นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.
- จริยา เกลี้ยงมณี. (2552). การศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- จรรยา เครือไชย. (2550). การพัฒนาแบบวัดคุณธรรมด้านความรับผิดชอบสำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี.

- จิตภา พงษ์ชูบ. (2549). *การพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โครงการโรงเรียนสองภาษาโดยใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฉวีวรรณ พันวัน. (2551). *การศึกษาการนิเทศภายใน โรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาลำพูน เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ฉัตรชัย ไชยวุฒิ. (2551). *การใช้กระบวนการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนใน โรงเรียนอนุบาลสาทร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เฉลิมพล ทิมบำรุง. (2556). *การศึกษสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. ม.ป.ท.
- ชฎาพร แก้วทองประเสริฐ. (2558). *สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2556). *การนิเทศการศึกษา*. ปัตตานี: สถาบันเพื่อความก้าวหน้าวิชาการ.
- ชาลินี ฉายรัตน์. (2550). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เชาวลิตร์ พุ่มพะเนิน. (2554). *การศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตเทศบาลเมืองชุมพร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เชิดพงษ์ ไทยทวี. (2555). *สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณรงค์ ดิษดี. (2554). *สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารใน โรงเรียนกีฬาในเขต ภาคเหนือ*. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- ณัฐพร บุญรัมย์. (2557). การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายหลังสวน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ดวงหทัย ชูปบุตร. (2554). การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทัศนียา บัวภา. (2554). ความเชื่อมั่นในตนเองของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบเด็กนักวิจัย. ปรียญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษานปฐมวัย, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2549). *Competency ภาคปฏิบัติ--เขาทำกันอย่างไร?*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ธีรดา สืบวงษ์ชัย. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธีรภัทร แสนอามาตย์. (2552). สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, สำนักบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- นงลักษณ์ ปัญญาบุตร. (2554). สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม. การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนครพนม.
- นฤมล มีเพียร. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- นันทพร ศุภะพันธุ์. (2551). การศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 2. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิรชร มีสุขใจ. (2550). การศึกษาสภาพและความคาดหวังการนิเทศด้านวิชาการของครูผู้สอนระดับ ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิรมล พันศรี. (2558). แบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- นุชรรัตน์ นุชประยูร. (2559). การพัฒนารูปแบบการสอนเพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อนเอง สำหรับนักศึกษาปริญญาตรี. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาเทคโนโลยี การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2546). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 5). กทม: ประสาน การพิมพ์.
- ปฎล นันทวงศ์ และไพโรจน์ ดั่งวิเศษ. (2553). หลักสูตรและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปทุมพร ศรีอีสาน. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาวิชาเอกพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- ประคอง วรรณสุด. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปราณี เพ็ชรศิริ. (2549). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โรงเรียนกรุงเทพ การบัญชีวิทยาลัย. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาธุรกิจศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2556). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
- ปัญญากร อุคนัน. (2553). *การศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ปาริชาติ ชมชื่น. (2555). *รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิผล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาผู้นำการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี.
- ปิยะ เจริญเวชรักษ์. (2556). *รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู*. ม.ป.ท.
- พรชัย เถิดเจือ. (2549). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสามารถในการคิดวิพากษ์ของนักเรียนระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์: การวิเคราะห์หุระดับ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรพิไล วิทยญาณ. (2554). *สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอ เมืองนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศึกษาสาตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนครพนม.
- พรพิศ อินทระสุระ. (2551). *สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาตามความเห็นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, สำนักบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พัชรินทร์ ช่วยศิริ. (2554). *การศึกษาคำเนิงานนิเทศภายใน โรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิชิต ฤทธิจรูญ. (2551). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนในปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พิบูลย์ชัย ศรีเข้ม. (2553). *สภาพและปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดเทศบาลการศึกษา 10. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาผู้นำการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.*
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2550). *ทักษะ 5C เพื่อพัฒนาหน่วยเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนการสอน แบบบูรณาการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- พริจิต บุญบันดาล. (2551). *คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิผลขององค์การ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- พิสนุ ฟองศรี. (2551). *วิจัยชั้นเรียน: หลักการและเทคนิคปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.*
- เพียรพันธุ์ กิจพานิชย์เจริญ. (2552). *การศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขมกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ภัทธีรา รอดสการ. (2548). *องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อเจตคติต่อการแสดงเผยแพร่แนวคิดป๋ คนตรี ของนักเรียน ระดับชั้นกลาง และชั้นสูง วิทยาลัยนาฏศิลป์สุโขทัย จังหวัดสุโขทัย. ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ภาวิณี โสธายะเพชร. (2549). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมคุณธรรมเกี่ยวกับความมีระเบียบวินัยและความรับผิดชอบให้กับนักเรียนประถมศึกษา โรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาประถมศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- มนสิข สิทธิสมบูรณ์. (2550). *ชุดฝึกปฏิบัติการเหนือตำรา: การทำวิจัยในชั้นเรียน. พิษณุโลก: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- มาจมาต กาญจนการ. (2549). *สมรรถนะที่จำเป็นและที่มีในปัจจุบันของเกษตรกร ซึ่งปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค ด้านสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติยา พ.ศ. 2510 ในเขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- เมธาวดี สังขะมาน. (2548). *ตัวแปรคัดสรรที่สัมพันธ์กับความสามารถในการเอาชนะอุปสรรค ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*

- ยาเป็น เรื่องจรูญศรี. (2551). *การประเมินผลการปฏิบัติงานแนวความคิดหลักการวิธีการกระบวนการ*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.
- รณชัย บุญถือ. (2548). *การพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบต่อใช้กิจกรรมที่มีการประเมินผลตามสภาพจริงกับกิจกรรมที่มีการประเมินผลปกติ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม.
- ระเบียบ เชี่ยวชาญ. (2550). *การศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตภาษีเจริญ*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตนา อนันตชาติ. (2550). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลัดดา รัตนพรรณราย. (2550). *การศึกษาวิจัยด้านความรับผิดชอบต่อของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 อำเภอเมืองชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณ จินา. (2553). *ปัญหาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วันเพ็ญ อานาจกิติกร. (2552). *อ้อมโนทัศน์ ความวิตกกังวลทางสังคม และความตั้งใจเลิกยาของผู้ติดยาเสพติด ในศูนย์บำบัดรักษายาเสพติดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิมาน วรรณคำ. (2553). *การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วิไลพร อภิบาลศรี. (2551). *ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายศรีนครินทร์ อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วีระวัฒน์ พัทณี. (2558). *สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอวังน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. ม.ป.ท.*
- วุฒิไกร เทียงดี. (2549). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของจังหวัดกาฬสินธุ์: การวิเคราะห์พหุระดับ. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.*
- ศศิวิมล สุขทนารักษ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี.*
- ศิวพร ไชยพยอม. (2550). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านคุณลักษณะทางจิตพิสัยที่ส่งผล ต่อความสามารถด้านตัวเลข ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในเขตพื้นที่ การศึกษาเพชรบุรี เขต 1. ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและสถิติ ทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- สงคราม วันแย้ม. (2554). *การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตาม เจตคติของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2559). *รายงานการประเมินผล การทดสอบระดับชาติ ประจำปี 2559. กรุงเทพฯ: สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน).*
- สมจินตนา คุปตสุนทร. (2547). *การศึกษาความเชื่อมั่นในตนเองของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัด ประสบการณ์การเล่นพื้นบ้านของไทย. ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- สมใจ จุฑาผาด. (2549). *ปัจจัยเชิงที่สัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรค (AQ) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- สยาม สุกัน. (2555). *สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของครู กลุ่มป่งไฮ-น้ำจั้น อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ. ม.ป.ท.*

- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- สำนักงานการศึกษา. (2551). *การวางแผนการบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการ  
คุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. 2548*.  
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2554). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน  
เลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง  
(พ.ศ. 2552-2561)*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ. (2549). *ชุดวิชาการจัดการเรียนรู้ โครงการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร  
การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาประจำการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1. (2557). *แผนพัฒนาการศึกษา 4 ปี  
สพป.ระยอง เขต 1*. ระยอง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษา 4 ปี  
สพป.ระยอง เขต 1*. ระยอง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542  
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552 ก). *แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตร  
แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์  
การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552 ข). *เอกสารประกอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ:  
โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2553). *แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้  
ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์  
ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สาย นพเทาว์. (2554). *ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะกรณีพิเศษตามความคิดเห็นครูและผู้บริหาร  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
ราชนครินทร์.

- สิรินทิพย์ สมคิด. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการเรียนของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม จังหวัดนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สิริอร วิชาวุธ. (2541). *จิตวิทยาการเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency based learning (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: ศรีวัฒนา อินเตอร์พรีนซ์.
- สุชน ภูไชยเจริญ. (2556). *การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนระดับ การศึกษาปฐมวัย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุชาดา ปั้นโถม. (2551). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคิดวิเคราะห์ในวิชา คณิตศาสตร์ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 ในโรงเรียนเอกชนกลุ่ม 3 เขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดผล การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุนันท์ โอสถานนท์. (2559). *ผลการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีทางเลือกต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบ ของเด็กในสถานสงเคราะห์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนิดา พิณีการ. (2550). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหาร การศึกษาสมรรถนะผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุกะ อภิญญาภิบาล. (2550). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการกับความสามารถ ในการเผชิญอุปสรรคของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรัชฎา ชูเลขา. (2555). *การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุริพร โพธิ์ภักดี. (2558). *สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ นครศรีธรรมราช.

- สุวรรณ สว่างสาตี. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โสภา วงศ์นาคเพ็ชร. (2553). *การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสุพรรณบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- โสภภาพร เสนีย์โสธร. (2551). *แบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านความมีวินัยและความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- อนงค์ จันใจ. (2550). *การศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อนันต์ พันนึก. (2554). *การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อรุณ มาตรีทอง. (2552). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษาในอำเภอละแม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อัครเดช จันทยุทธ. (2549). *การพัฒนาการดำเนินงานการนิเทศภายใน โรงเรียนบ้านหินสาวน่างวิทยา อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อัจฉริยาพร ศักดิ์บุตร. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. ม.ป.ท.
- อัญชลี ฉิมพลี. (2551). *ความเชื่อมั่นในตนเองของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมการสอนแบบเดินเรื่อง*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษานปฐมวัย, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- อารีรัตน์ พะวินรัมย์. (2556). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับอัตมโนทัศน์ของนักศึกษาพยาบาล*.  
 วิทยาลัยพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช,  
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อารีวรรณ น้อยดี. (2553). *การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน  
 เขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2*. วิทยาลัยครุศาสตร์  
 มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
 พระนครศรีอยุธยา.
- อำนาจ ชนะวงค์. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Blair, G. M. (1968). *Educational psychology*. New York: The Macmillan Company.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager*. New York: Wiley & Sons.
- Bracken, B. A. (1992). *Multidimensional self concept scale*. Austin, Tx: Pro-Ed.
- Branden, N. (1981). *The psychology of self-esteem* (15<sup>th</sup> ed.). New York: Bantam.
- Browne, C. G., & Cohn, T. S. (1982). *The study of leadership*. Illinois: The Interstate printers and  
 publisher.
- Bryant, J., & Poustie, K. (2001). *Competencies needed by public library staff*. Retrieved from  
<http://archive.pla.org/conference/conf02/bryant.pdfh>
- Child Study Association of America. (1952). *Our children today*. New York: The Viking Press.
- Cook, V. S. (2004). *Exploration of leadership competencies needed by future, Illinois community  
 college presidents*. n.p.
- Fall, M. J. (2004). *Emotional competencies as a factor the leadership of elementary school  
 principals*. USA: Central Michigan University.
- Funk, I. K., & Wagnalls, A. W. (1961). *New standard dictionary of the English language*.  
 New York: McGraw-Hill.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hamlin, R. G. (1990, September). The competent manager in secondary schools. *Educational  
 Management & Administration*, 18(3), 5-6.
- Hellrigel, D., Jackson, S. E., & Slocum, J. W. (2001). *Management: A competency-based  
 approach* (9<sup>th</sup> ed.). Canada, South Western/ Thomson Learning.
- Huber, D. (2000). *Leadership and nursing care management* (2<sup>nd</sup> ed.). Philadelphia: W.B.  
 Saunders.



- Jersild, A. T. (1973). *Child psychology* (6<sup>th</sup> ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Kennedy, P. W., & Dresser, S. G. (2005). *Creating a competency-based workplace. Benefits & Compensation digest*, 42(2), 1-23.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Likert, R. (1970). *A technique for the measurement of attitude*. Chicago: Rand McNally Company.
- Lindenfield, G. (2000). *Self esteem* (2<sup>nd</sup> ed.). London: Harper Collins.
- Marmon, D. H. (2002). *Core competencies of professional service providers in federally funded education programs*. SL: The university of Tennessee.
- Maslow, A. M. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper.
- McClelland, D. C. (1973) *Testing for competence rather than intelligence*. Retrieved from <http://www.ei.Haygroup.com>
- Mehrabian, A. (1968). *An analysis of personality theories*. NJ: Harcourt Brace Jovanovich.
- Murray, H. II. (1964). *Motivation and emotion*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Nelson L. D., Organ, D. W., & Bateman, T. S. (1999). *Organization behavior*. Alabama: R.R. Donnelley & Sons.
- Osgood, C. E., George, I. T., & Percy, H. (1957). *The measurement of meaning*. Urbana: University of Press.
- Rogers, C. R. (1951). *Client-centered therapy: It's current practice implication and theory*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Rokeach, M. (1970). *Beliefs, attitudes and values*. San Francisco: Jossey Basso.
- Rylatt, A., & Lohan, K. (1995). *Creating training miracles*. Sydney: Prentice-Hall.
- Sanford, F. H., & Sman, L. W. (1970). *Psychology* (3<sup>rd</sup> ed). Belmont: Brooks Cole.
- Shaver, K. G. (1977). *Principle of social psychology*. Cambridge, Mass: Winthrop Publishers.
- Shaw, M. E., & Wright, J. N. (1967). *Scale for the measurement of attitudes*. New York: McGraw-Hill.
- Spencer, L. M. (1993). *Competence at work: Model for superior performance*. New York: John Wiley & Son.

- Spafford, C. S., Pesce, A. I., & Grosser, S. (1997). *The cyclopaedia education dictionary*. Albany: Delmar Publishers.
- Sprinthall, N. A. (1991). *Education psychology: A developmental approach*. n.p.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A study of theory and research*. New York: McGraw-Hill.
- Tead, O. (1970). *The art of leadership*. New York: McGraw-Hill.
- Thurstone, L. L. (1971). *The measurement of attitudes*. Chicago: The university of Chicago Press.
- Trusty, F. M. (1986). *Administrator/ Supervisor career leader orientation manual*. Nashville, Tennessee: Tennessee Department of Education.
- William, J. (1890). *Principles of psychology*. New York: H.Holt and Company.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

- |  |  |
|--|--|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก      | อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา<br>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา               |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี | อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา<br>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา               |
| 3. ดร.ชัยพจน์ รั้งงาม                      | อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา<br>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา               |
| 4. นายปรีชา เพ็ชรฉกรรจ์                    | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดนาตาขวัญ<br>อำเภอเมือง จังหวัดระยอง                        |
| 5. นายพันเทพ ธีรทายากร                     | ครูผู้สอนและหัวหน้าฝ่ายวิชาการ<br>โรงเรียนวัดนาตาขวัญ อำเภอเมือง<br>จังหวัดระยอง |

**ภาคผนวก ข**  
**คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย**

ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริงงานวิชาการที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่	ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	สรุปผล	ค่าอำนาจจำแนก
1.	1.00	สอดคล้อง	.502
2.	0.80	สอดคล้อง	.474
3.	1.00	สอดคล้อง	.420
4.	1.00	สอดคล้อง	.572
5.	1.00	สอดคล้อง	.552
6.	1.00	สอดคล้อง	.476
7.	1.00	สอดคล้อง	.364
8.	1.00	สอดคล้อง	.339
9.	1.00	สอดคล้อง	.471
10.	1.00	สอดคล้อง	.508
11.	1.00	สอดคล้อง	.542
12.	1.00	สอดคล้อง	.748
13.	1.00	สอดคล้อง	.324
14.	1.00	สอดคล้อง	.574
15.	1.00	สอดคล้อง	.664
16.	1.00	สอดคล้อง	.306
17.	1.00	สอดคล้อง	.501
18.	1.00	สอดคล้อง	.310
19.	0.80	สอดคล้อง	.704
20.	1.00	สอดคล้อง	.678
21.	1.00	สอดคล้อง	.548
22.	1.00	สอดคล้อง	.458
23.	0.80	สอดคล้อง	.404
24.	0.80	สอดคล้อง	.364
25.	0.80	สอดคล้อง	.420

ข้อที่	ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	สรุปผล	ค่าอำนาจจำแนก
26.	1.00	สอดคล้อง	.51
27.	1.00	สอดคล้อง	.34
28.	1.00	สอดคล้อง	.39
29.	1.00	สอดคล้อง	.35
30.	0.60	สอดคล้อง	.55
31.	0.80	สอดคล้อง	.34
32.	1.00	สอดคล้อง	.53
33.	1.00	สอดคล้อง	.36
34.	1.00	สอดคล้อง	.58
35.	1.00	สอดคล้อง	.33
36.	1.00	สอดคล้อง	.38
37.	1.00	สอดคล้อง	.65
38.	1.00	สอดคล้อง	.50
39.	1.00	สอดคล้อง	.38
40.	1.00	สอดคล้อง	.30
41.	1.00	สอดคล้อง	.51
42.	1.00	สอดคล้อง	.38
43.	1.00	สอดคล้อง	.54
44.	1.00	สอดคล้อง	.40
45.	1.00	สอดคล้อง	.63
46.	1.00	สอดคล้อง	.33
47.	1.00	สอดคล้อง	.68
48.	1.00	สอดคล้อง	.52
49.	1.00	สอดคล้อง	.47
50.	0.80	สอดคล้อง	.46
51.	1.00	สอดคล้อง	.48
52.	1.00	สอดคล้อง	.30
53.	1.00	สอดคล้อง	.56

ค่าความเชื่อมั่น = .94



ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ ค่าอำนาจจำแนก  
และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร  
สถานศึกษา

ข้อที่	ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	สรุปผล	ค่าอำนาจจำแนก
1.	1.00	สอดคล้อง	.51
2.	1.00	สอดคล้อง	.40
3.	1.00	สอดคล้อง	.50
4.	1.00	สอดคล้อง	.65
5.	1.00	สอดคล้อง	.55
6.	1.00	สอดคล้อง	.37
7.	1.00	สอดคล้อง	.56
8.	1.00	สอดคล้อง	.43
9.	1.00	สอดคล้อง	.54
10.	1.00	สอดคล้อง	.52
11.	1.00	สอดคล้อง	.58
12.	1.00	สอดคล้อง	.51
13.	1.00	สอดคล้อง	.40
14.	1.00	สอดคล้อง	.63
15.	1.00	สอดคล้อง	.60
16.	1.00	สอดคล้อง	.35
17.	1.00	สอดคล้อง	.39
18.	1.00	สอดคล้อง	.54
19.	1.00	สอดคล้อง	.39
20.	1.00	สอดคล้อง	.36
21.	1.00	สอดคล้อง	.45
22.	1.00	สอดคล้อง	.53
23.	1.00	สอดคล้อง	.62
24.	1.00	สอดคล้อง	.41
25.	0.80	สอดคล้อง	.39

ข้อที่	ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	สรุปผล	ค่าอำนาจจำแนก
26	1.00	สอดคล้อง	.32
27.	1.00	สอดคล้อง	.30
28.	1.00	สอดคล้อง	.30
29.	1.00	สอดคล้อง	.45
30.	1.00	สอดคล้อง	.35
31.	1.00	สอดคล้อง	.49
32.	1.00	สอดคล้อง	.54
33.	1.00	สอดคล้อง	.46
34.	1.00	สอดคล้อง	.44
35.	1.00	สอดคล้อง	.58
36.	1.00	สอดคล้อง	.30
37.	1.00	สอดคล้อง	.48
ค่าความเชื่อมั่น = .92			

ภาคผนวก ค  
เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มี 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

2. ใคร่ขอความกรุณาจากท่านในฐานะที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะได้นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ในภาพรวม ผลการวิจัยจะไม่มีผลกระทบต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด แต่จะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อการดำเนินงานบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(นายสุรเชษฐ เเดชประสิทธิ์)

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

### ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ  
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาว่าโรงเรียนของท่านมีปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อสมรรถนะ  
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษากระบี่ เขต 1 อยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็น  
ซึ่งพิจารณาตามเกณฑ์ต่อไปนี้

5 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติมาก

3 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ความคิดเห็นต่อระดับ การปฏิบัติ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
<b>1. ภาวะผู้นำ</b>							
1.	ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดขึ้น						
2.	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพสุ่ม						
3.	ผู้บริหารวางตนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของตน						
4.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย						
5.	ผู้บริหารสามารถจูงใจให้บุคลากรให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงาน						
6.	ผู้บริหารมีการบอกวัตถุประสงค์ของการทำงาน ให้คณะครูทราบอย่างชัดเจน						

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ความคิดเห็นต่อระดับ การปฏิบัติ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
7.	ผู้บริหารรู้จักวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน						
8.	ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะครูปรับ เปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับโลกปัจจุบัน						
9.	ผู้บริหารกล้าเสี่ยงที่จะตัดสินใจและเปลี่ยนแปลงพัฒนางานอย่างเสมอ						
10.	ผู้บริหารติดตามข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการอยู่เสมอ						
<b>2. เจตคติต่อการบริหารสถานศึกษา</b>							
11.	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการเป็นอย่างดี						
12.	ผู้บริหารมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องตามหลักวิชา						
13.	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการบริหารงานวิชาการได้						
14.	ผู้บริหารมีความสุขกับการบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ						
15.	ผู้บริหารกล่าวโทษผู้ร่วมงานอยู่เสมอเมื่อทำงานไม่ประสบผลสำเร็จ						
16.	ผู้บริหารจัดวางบุคลากรเหมาะสมกับงานวิชาการที่รับผิดชอบ						
17.	ผู้บริหารมักเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง ส่งผลให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและเป็นประโยชน์						
18.	ผู้บริหารมีจิตใจที่มั่นคง ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี						

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ความคิดเห็นต่อระดับ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		การปฏิบัติ					
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
19.	การบริหารงานวิชาการทำให้ผู้บริหารเก่งงาน กล้าตัดสินใจทำในสิ่งที่ถูกต้องเสมอ						
20.	การบริหารงานวิชาการถูกต้องตามหลักวิชาการ ทำให้ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน						
<b>3. ความเชื่อมั่นในตนเอง</b>							
21.	ผู้บริหารเชื่อในความสามารถของตนเอง ในการบริหารงานวิชาการ						
22.	ผู้บริหารรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ตัดสินใจ การกระทำต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง						
23.	ผู้บริหารมีจิตใจที่มั่นคง กล้าเผชิญสถานการณ์ ต่าง ๆ โดยไม่กังวลใจ ส่งผลให้การบริหารประสบ ความสำเร็จตามจุดหมายที่ตั้งไว้						
24.	ผู้บริหารมีความเป็นตัวของตัวเอง มีความคิด และเหตุผลเป็นของตนเอง						
25.	ผู้บริหารมักมีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน ส่งผลดีต่อองค์กรอยู่เสมอ						
26.	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไป						
27.	ผู้บริหารไม่ท้อถอย เมื่องานไม่ประสบผลสำเร็จ และมุ่งมั่น ตั้งใจทำงานจนกระทั่งสำเร็จ						

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ความคิดเห็นต่อระดับ การปฏิบัติ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
<b>4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</b>							
28.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ตั้งใจบริหารงานวิชาการให้ดีที่สุด						
29.	ผู้บริหารทำงานทุกอย่างสำเร็จเรียบร้อยก่อนเวลาที่กำหนด						
30.	ผู้บริหารชอบทำงานตามความสามารถและประสบการณ์ของตน						
31.	ผู้บริหารมักทำงานแข่งกับมาตรฐานของตน						
32.	ผู้บริหารมักทำงานได้ประสิทธิภาพดีกว่าผู้ได้บังคับบัญชา						
33.	ผู้บริหารมีความอดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานวิชาการ						
34.	ผู้บริหารมักแก้ไข และพยายามเอา ชนะกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงานวิชาการ						
35.	ผู้บริหารมีความความสบายใจเมื่องานประสบความสำเร็จ						
36.	ผู้บริหารมักมีความวิตกกังวลเมื่องานประสบความสำเร็จ ความล้มเหลว						
<b>5. อัตมโนทัศน์</b>							
37.	ผู้บริหารมีความเข้าใจตนเองด้านการรับรู้คุณค่าในตนเอง สามารถบริหารงานวิชาการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ						
38.	ผู้บริหารมีความเข้าใจตนเองด้านความสามารถของตน สามารถบริหารงานวิชาการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ						



ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ความคิดเห็นต่อระดับ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		การปฏิบัติ					
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
39.	ผู้บริหารรู้จักใช้เหตุผลและความคิดในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ						
40.	ผู้บริหารเป็นผู้มองโลกในแง่ดีอยู่เสมอ						
41.	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานอยู่เสมอ						
42.	ผู้บริหารคอยให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานส่งผลให้ได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเสมอ						
43.	ผู้บริหารมีความสามารถบริหารเวลาได้อย่างถูกต้องเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร						
<b>6. ความรับผิดชอบ</b>							
44.	ผู้บริหารรู้จักหน้าที่ของตนเอง						
45.	ผู้บริหารมีการตั้งความหวังไว้สูง ๆ เพื่อจะได้ใช้ความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่						
46.	ผู้บริหารมีความขยันหมั่นเพียร หมั่นค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมทางด้านบริหารวิชาการอยู่เสมอ						
47.	ผู้บริหารมักปฏิบัติงานตามบทบาท และหน้าที่ของตนเอง						
48.	ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษาอย่างถูกต้องและเหมาะสม						
49.	ผู้บริหารมักช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา						
50.	ผู้บริหารทำงานบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายภายในเวลาที่กำหนด						

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ความคิดเห็นต่อระดับ การปฏิบัติ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
51.	ผู้บริหารมักยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและ ผลเสียที่เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กร						
52.	ผู้บริหารได้รับรางวัลและคำชมเชยในด้าน การบริหารงานวิชาการ						
53.	ผู้บริหารมีการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนา การปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้นอยู่เสมอ						

## ตอนที่ 2

แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

- คำชี้แจง** โปรดพิจารณาว่าผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็น ซึ่งพิจารณาตามเกณฑ์ต่อไปนี้
- 5 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นต่อระดับ การปฏิบัติ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
<b>1. ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้</b>							
1.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ตามสาระการเรียนรู้ที่ตนรับผิดชอบ						
2.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ จากแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน						
3.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำนักเรียน ทักษะศึกษา แหล่งการเรียนรู้นอกสถานที่						
4.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูได้จัดกิจกรรมที่สอดคล้อง กับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน						
5.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูใช้สื่อการเรียนรู้และ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มาจัดการเรียน การสอน						

ข้อ	สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นต่อระดับ การปฏิบัติ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
6.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปลูกฝังค่านิยม 12 ประการ ให้กับผู้เรียน						
7.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปลูกฝังคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ให้กับผู้เรียน						
8.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ในชั้นเรียน						
9.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เครื่องมือวัดผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนที่หลากหลาย						
10.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลประเมินที่ได้ไปพัฒนา การเรียนรู้ให้กับผู้เรียนต่อไป						
<b>2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา</b>							
11.	ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างงานวิชาการ ในสถานศึกษา						
12.	ผู้บริหารวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา						
13.	ผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามความถนัด และความต้องการของผู้เรียน						
14.	ผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาครอบคลุมถึง ขอบข่ายงานวิชาการทุกด้าน						
15.	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา						
16.	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น						

ข้อ	สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นต่อระดับ การปฏิบัติ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
<b>3. ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา</b>							
17.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ปราชญ์ชาวบ้านได้นำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น						
18.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำแผนการเรียนรู้ที่อยู่ในหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน						
19.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูประเมินผลการเรียนรู้ที่อยู่ในหลักสูตรสถานศึกษา						
20.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปพัฒนาระบบงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพ						
21.	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาของครูในการจัดการเรียนการสอน						
22.	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ความต้องการของครูในการจัดการเรียนการสอน						
23.	ผู้บริหารดำเนินการจัดระบบนิเทศภายในกับครู						
24.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการวางแผน ปรับปรุงงานทางด้านวิชาการเพื่อให้รูปแบบที่เหมาะสมกับผู้เรียน						
25.	สถานศึกษามีการจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศการศึกษา						
26.	ผู้บริหารส่งเสริมการนิเทศโดยให้ครูยึดการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
27.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาปรับปรุงพัฒนาสื่อและนวัตกรรม						

ข้อ	สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นต่อระดับ การปฏิบัติ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
28.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาประสบการณ์ของผู้เรียน						
<b>4. ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้</b>							
29.	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบายและส่งเสริมให้ครู มีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน						
30.	ผู้บริหารพัฒนาครูด้วยกระบวนการวิจัยที่ หลากหลาย						
31.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการฝึก อบรม เชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำงานวิจัยในสถานศึกษา						
32.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำนวัตกรรมทางการศึกษา มาวิจัยควบคู่ไปกับกิจกรรมการเรียนการสอน						
33.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างและพัฒนานวัตกรรม ใหม่ ๆ ด้วยวิธีการที่เป็นระบบและเชื่อถือได้						
34.	ผู้บริหารสนับสนุน คู่มือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวกในการทำวิจัยอย่างเพียงพอ						
35.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการวิจัย ในชั้นเรียน						
36.	ผู้บริหารส่งเสริมและสร้างบรรยากาศให้ครู แลกเปลี่ยนเรียนรู้งานวิจัยจากเพื่อนครูด้วยกัน						
37.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเผยแพร่งาน วิจัยของตน สู่สังคมแห่งการเรียนรู้						

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

ภาคผนวก ง  
หนังสือขอความอนุเคราะห์

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/ ว 588

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

15 มีนาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำโครงการย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสุรเชษฐ เดชประสิทธิ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920801 ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของรองศาสตราจารย์ ดร.สมศรี ทองนุช เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3486

โทรสาร 0-3874-5811



(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/ ว 862

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

9 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นายสุรเชษฐ เดชประสิทธิ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920801 ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของรองศาสตราจารย์ ดร.สมศรี ทองนุช เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3486

โทรสาร 0-3874-5811