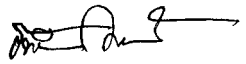
ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

ชลธิชา พลอาจ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ตุลาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

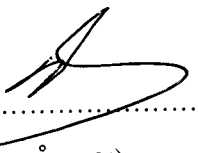
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์ของ ชลธิชา พลอาจ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

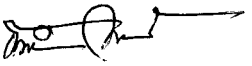
(ดร.ธนวิน ทองแพง)



.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

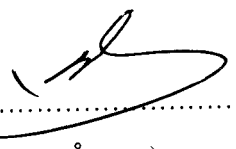
(ดร.สมุทร ชำนาญ)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



.....ประธาน

(ดร.ธนวิน ทองแพง)



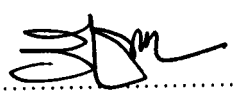
.....กรรมการ

(ดร.สมุทร ชำนาญ)

.....กรรมการ

(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา



.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 20 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาและแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก ดร.ธนวิน ทองแพง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.สมุทร ชำนาญ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และ ดร.สุรัตน์ ไชยชมพู กรรมการสอบงานนิพนธ์ที่ให้ข้อคิดเห็นและคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ ตลอดจนช่วยตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ โดยตลอด ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้จนสำเร็จลงได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ซึ่งปรากฏนามในงานนิพนธ์ฉบับนี้ที่ได้กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือรวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณคณาจารย์เจ้าของตำราทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิง ตลอดจนครูผู้สอนในโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ที่เกี่ยวข้องที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำที่ดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่ผู้มีพระคุณ ได้แก่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ทุกท่าน ที่ประสิทธิประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานให้ผู้วิจัยได้ทำงานนิพนธ์จนสำเร็จ

ชลธิชา พลอาจ

58950118: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)
คำสำคัญ: ความสัมพันธ์/ การบริหารงานวิชาการ/ ผู้บริหารสถานศึกษา/ แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน/ ครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน/ อำเภอโป่งน้ำร้อน/ จังหวัดจันทบุรี

ชลธิชา พลอาจ: ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ธนวิน ทองแพง, กศ.ด., สมุทร ชำนาญ, กศ.ด. 126 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 64 ข้อ แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 36 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .38-.63 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .91 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 28 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .36-.64 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .89 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำนวน 103 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

58950118: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.
(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)
KEYWORDS: ADMINISTRATIVE WORK/ WORK MOTIVATION/ BORDER CENTER SCHOOLS/ PONG NAM RON DISTRICT

CHONTICHA PHOLARD: RELATIONSHIP BETWEEN THE ADMINISTRATIVE WORK OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE WORK MOTIVATION OF SCHOOL TEACHERS TEACHING IN BORDER CENTER SCHOOLS IN PONG NAM RON DISTRICT, CHANTHABURI. ADVISORY COMMITTEE: THANAWIN THONGPANG, Ed.D., SAMOOT CHAMNAN, Ed.D. 126 P. 2017.

This descriptive study aiming at investigate the relationship between the administrative work of the school administrators and the work motivation of the school teachers teaching in border center schools in Pong Nam Ron district, Chanthaburi. Data collection instrument in this study was a five-pointed-rating-scale questionnaire containing 64 questions. The questionnaire was divided into 2 parts: the first part asking 36 questions to find out opinions of the school teachers toward the administrative work of their school administrators. The item discriminative power of this part was between .38-.63 and its reliability was .91. The second part of this questionnaire surveyed the work motivation of the school teachers. The item discriminative power of this second part was between .36-.64 and its reliability was .89. The sample group in this study was 103 teachers teaching in border center schools in Pong Nam Ron district, Chanthaburi. Statistics used for data analysis in this study included frequency, percentage, average (Mean), Standard Deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

This study found that

1. The administrative work of the school administrators in border center schools in Pong Nam Ron district, Chanthaburi, overall and each aspect, was at a high level.

2. The work motivation of the school teachers teaching in border center schools in Pong Nam Ron district, Chanthaburi, overall and each aspect, was at a high level.

3. The relationship between the administrative work of the school administrators and the work motivation of the school teachers was positively correlated, both in overall and each aspect, at a very high significant level of .01.

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

สารบัญ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ซ

สารบัญภาพ ..... ญ

บทที่

1 บทนำ 1

ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 4

คำถามของการวิจัย 4

สมมติฐานของการวิจัย 4

กรอบแนวคิดในการวิจัย 4

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย 5

ขอบเขตการวิจัย 5

นิยามศัพท์เฉพาะ 7

2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 9

สภาพทั่วไปในศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี 9

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ 12

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ 35

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับแรงจูงใจ 48

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 50

3 วิธีดำเนินการวิจัย 56

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 56

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 57

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 58

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ หน้า

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล..... 60

การวิเคราะห์ข้อมูล..... 60

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 63

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 64

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 64

ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 65

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 65

5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 80

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 80

อภิปรายผล..... 83

ข้อเสนอแนะ..... 94

บรรณานุกรม..... 97

ภาคผนวก..... 104

ภาคผนวก ก..... 105

ภาคผนวก ข..... 109

ภาคผนวก ค..... 119

ภาคผนวก ง..... 123

ประวัติย่อของผู้วิจัย..... 126

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี	57
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน	65
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร โดยรวมและรายข้อ	66
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้อ	67
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ	69
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านการนิเทศภายใน โดยรวมและรายข้อ	70
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษา โดยรวมและรายข้อ	71
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยรวมและรายข้อ	72
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้อ..... 74

11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ..... 75

12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านลักษณะงาน โดยรวมและรายข้อ..... 76

13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ..... 77

14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านความเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายข้อ..... 78

15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี..... 79

16 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี..... 120

17 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา..... 124

18 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน..... 125

สารบัญภาพ

ภาพที่ หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 5

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารการศึกษาไทยเดิมใช้รูปแบบของการรวมอำนาจการบริหารและการตัดสินใจไว้ที่ส่วนกลาง โดยมีการรวมอำนาจการบริหาร และการตัดสินใจบางส่วนไปให้หน่วยราชการที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษาในส่วนภูมิภาคและสถานศึกษา แต่การปฏิรูปการการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษา กล่าวโดยรวม คือ ให้มีการปฏิรูปการศึกษาและกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติโดยให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรและการจัดสาระการเรียนรู้ให้เกิดการเรียนรู้เต็มศักยภาพ และการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักการบริหารศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ได้กำหนดว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษา จึงมีบทบาทสำคัญในฐานะหัวหน้าหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับครูและผู้เรียนมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรม มีทักษะในการบริหารแล้ว จำเป็นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2553, หน้า 13)

การบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 งาน ได้แก่ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ที่กล่าวมา งานบริหารวิชาการ นับว่าเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของสถานศึกษา ส่วนงานอื่น ๆ เป็นงานรองที่สนับสนุนให้ดำเนินงานวิชาการมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากงานวิชาการเป็นงานที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น สถาบันการศึกษาทุกระดับจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการเป็นลำดับแรก ทั้งนี้สถาบันการศึกษาจะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ สอดคล้องกับแนวนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารวิชาการที่มีต่อการพัฒนานักเรียน และสถานศึกษา โดยจะเห็นได้จากในการจัดหลักสูตรจะเน้นหนักในเรื่องภารกิจในการบริหารงานวิชาการเป็นสำคัญ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 5)

การบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ดังนั้น ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องมีความรู้ความเข้าใจให้ความสำคัญและมีส่วนร่วม ในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง งานวิชาการของโรงเรียนประกอบด้วย งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน เป็นหลัก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 9) ทั้งนี้ งานวิชาการ จะสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และคุณสมบัติตามที่ต้องการ เพื่อนำไปใช้ ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และนอกจากนั้นกระทรวงศึกษาธิการได้จำแนก งานบริหารวิชาการออกเป็น 17 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหรือดำเนินงานเกี่ยวกับ การให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัด การเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการ เรียนรู้ 6) การวัดผล การประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนา และการส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริม ให้ชุมชนมีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ กับสถานศึกษาอื่น 14) การส่งเสริม สนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา 17) การพัฒนาสื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษา

บุคลากรที่มีความสำคัญในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คือ ครู ซึ่งเป็นบุคคล ที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา เนื่องจากครูเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาแก่เยาวชน ให้มีคุณภาพดี มีความรู้ รู้จักการดำเนินชีวิตของตนเองให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอันผันแปรอยู่เสมอ อย่างไรก็ตามลักษณะของวามเป็นจริง แม้ว่าครูจะเป็นผู้มี ความรู้ความสามารถ มีความขยันหมั่นเพียรสักเพียงไรก็ตาม หากผู้บังคับบัญชา หรือ ผู้บริหารโรงเรียนไม่เอาใจใส่ดูแลครูให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมส่งผลต่อการทำงาน ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ (บงกชธร เพิกบิล, 2550, หน้า 1) ซึ่งแรงจูงใจ เป็นปัจจัย ที่สำคัญยิ่ง จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายผู้บริหารจึงจำเป็นต้อง มีความเข้าใจ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรร่วมมือกันทำงาน อย่างเต็มศักยภาพ เกิดความพึงพอใจ เกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจ เพื่อให้บุคลากรมีการตื่นตัว เกิดความคาดหวัง เพื่อผลักดันแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน อย่างมีทิศทางเดียวกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ภารดี อนันต์นาวี,

2551, หน้า 112) สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959, p. 25) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละคนและจะมิใช่ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร โดยตรงและปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุดก็คือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้นในกระบวนการจูงใจต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีจึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่าง ๆ คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความเจริญก้าวหน้า ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงาน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทกำลังกายความคิดและนำพาองค์การให้พัฒนาก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง (ศิราภรณ์ วงษ์สุวรรณ์, 2557, หน้า 3)

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จำนวน 9 โรงเรียน มีข้าราชการครูจำนวน 143 คน เมื่อพิจารณาเรื่องการบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการและขาดแคลนของสถานศึกษา เพื่อให้มีครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในระยะเวลาอันรวดเร็ว ไม่ให้เกิดปัญหาสถานศึกษาขาดครูในบางชั้นเป็นเวลานานจนส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งการขาดแคลนครูเกิดเหตุเนื่องมาจากการโอนย้ายของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2558, หน้า 55-56) จึงส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากผลการจัดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) เทียบกับระดับประเทศแล้วมีผลค่อนข้างต่ำกว่าระดับประเทศ ทั้ง 8 กลุ่มสาระ ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับการบริหารงานของผู้บริหารที่ยังขาดการสนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การประพฤติปฏิบัติตนที่ยังขาดการวางแผนงานที่ดี มอบหมายงานไม่ชัดเจน ขาดการนิเทศติดตามประเมินผล บุคลากรในโรงเรียนได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาค่อนข้างน้อย ขาดการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ขาดการพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้ตามค้นพบความสามารถของตนเองและใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน ตลอดทั้งยังขาดการกระจายอำนาจทางการบริหารงานอย่างทั่วถึง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2557, หน้า 4)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนหรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี อันจะส่งผลให้

ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลแก่คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

คำถามของการวิจัย

1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับใด
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

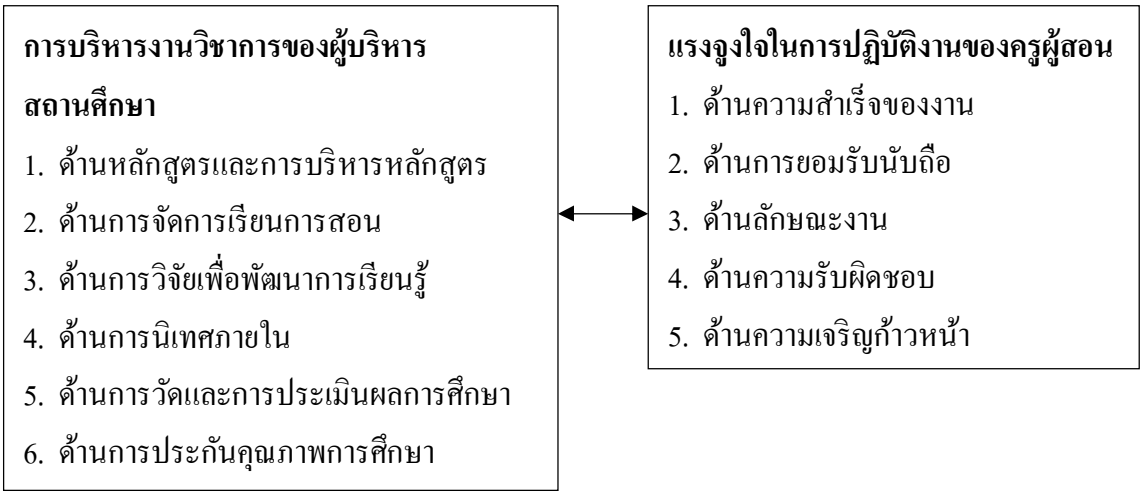
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำขอบข่ายการบริหารงานวิชาของกระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 32) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 4) ด้านการนิเทศภายใน 5) ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และ 6) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ส่วนแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความเจริญก้าวหน้า

โดยศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยจึงนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

2. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี นำผลการศึกษาไปเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติให้กับครู ปรับปรุง วางแผน และพัฒนาบทบาทหน้าที่ของตนเองในการบริหารคน บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาต่อไปได้อย่างมีประสิทธิผล

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำขอบข่ายการบริหารงานวิชาของกระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 32) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 4) ด้านการนิเทศภายใน 5) ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และ 6) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความเจริญก้าวหน้า

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2559 จำนวน 143 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2559 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607- 610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random Sample) โดยใช้จำนวนครูผู้สอนเป็นเกณฑ์

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.1.1 ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร

3.1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน

3.1.3 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

3.1.4 ด้านการนิเทศภายใน

3.1.5 ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

3.1.6 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

3.2.1 ด้านความสำเร็จของงาน

3.2.2 ด้านการยอมรับนับถือ

3.2.3 ด้านลักษณะงาน

3.2.4 ด้านความรับผิดชอบ

3.2.5 ด้านความเจริญก้าวหน้า

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การที่โรงเรียนในศูนย์ชายแดนโป่งน้ำร้อน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี บริหารงานกิจกรรมทุกชนิดเพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ใน 6 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร หมายถึง การดำเนินงานจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ และความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การดำเนินงานกำกับดูแล ช่วยเหลือ สนับสนุนให้ครูจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ

1.3 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินงานส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแล ให้ครูผู้สอนสามารถนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

1.4 ด้านการนิเทศภายใน หมายถึง การดำเนินงานให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะ และร่วมมือกับครูเพื่อปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู

1.5 ด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานตรวจสอบคุณภาพของผู้เรียน และการจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติของการวัดและประเมินผลการศึกษา

1.6 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาโดยใช้ระบบการควบคุม ตรวจสอบคุณภาพและประเมินคุณภาพภายในและจากหน่วยงานภายนอก

2. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมในตัวของครูผู้สอนโรงเรียนในศูนย์ชายแดนโป่งน้ำร้อน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับงานโดยตรง ได้แก่

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจหรือความภูมิใจในงานที่ตนเองทำแล้วประสบความสำเร็จ เมื่อได้แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทำให้อยากทำงานที่ตนเองมีความสามารถมากขึ้นเรื่อย ๆ

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2.3 ด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย มีความท้าทายหรือน่าพอใจ โดยงานนั้นต้องอาศัยความสามารถ หรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

2.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำจนสามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.5 ด้านความเจริญก้าวหน้า หมายถึง การได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนเงินเดือนสูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น อีกทั้งค่าตอบแทนก็เพิ่มขึ้นด้วย ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

4. ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 หมายถึง ส่วนราชการที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการรับผิดชอบจัดการศึกษาใน 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเขาคิชฌกูฏ อำเภอแหลมสิงห์ อำเภอโป่งน้ำร้อน อำเภอขลุง อำเภอมะขาม และอำเภอสอยดาว

บทที่ 2
เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย หัวข้อที่สำคัญเรียงตามลำดับ ดังนี้

1. สภาพทั่วไปโรงเรียนในศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
4. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับแรงจูงใจ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปโรงเรียนในศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

ตามความในมาตรา 8 และมาตรา 34 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 ข้อ 3 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2558, หน้า 1)

ข้อมูลพื้นฐานด้านการศึกษา

โรงเรียนศูนย์ชายแดนอำเภอโป่งน้ำร้อนจังหวัดจันทบุรี มีจำนวนโรงเรียนรวมทั้งสิ้น 9 โรงเรียน ได้แก่

1. โรงเรียนบ้านโป่งน้ำร้อน จำนวนครู 36 คน
2. โรงเรียนบ้านหนองบอน จำนวนครู 9 คน
3. โรงเรียนบ้านสามสิบพัฒนา จำนวนครู 10 คน
4. โรงเรียนวัดผักกาด จำนวนครู 8 คน
5. โรงเรียนบ้านคลองใหญ่ จำนวนครู 16 คน
6. โรงเรียนบ้านป่าวิไล จำนวนครู 17 คน
7. โรงเรียนบ้านเนินดินแดง จำนวนครู 11 คน
8. โรงเรียนบ้านแหลม จำนวนครู 11 คน
9. โรงเรียนบ้านปั้นหม้อ จำนวนครู 25 คน

ทิศทางและเป้าหมายขององค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2ได้จัดวางทิศทางขององค์กร โดยกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ขององค์กร ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

ผู้เรียนมีคุณภาพคุณธรรม นำโรงเรียนสู่มาตรฐาน ประสานการมีส่วนร่วม ครบถ้วน ประชากรวัยเรียน

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามีครูที่มีคุณภาพและเพียงพอ มีการระดมทรัพยากร และประสานการมีส่วนร่วมเพื่อการจัดการศึกษา ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการศึกษา อย่างเหมาะสมจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ปรับวิธีการวัดและประเมินผล ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และคุณลักษณะของพลเมืองที่ดีของโลก

2. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง

3. ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาได้รับสิทธิ และโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

ค่านิยมองค์กร

มีจิตบริการ ประสานความร่วมมือ ยึดถือความรอบรู้ เคียงคู่ความรับผิดชอบ กอบเกิดประสิทธิภาพล้ำ นำสู่การปฏิบัติ ร้อยรัดสามัคคี

เป้าประสงค์

ผู้เรียนมีพัฒนาการตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเต็มศักยภาพ เป็นพลเมืองโลกที่มีคุณภาพ มีความรู้คู่คุณธรรม ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริม ความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

2. ปลูกฝังคุณธรรม ความเป็นไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และห่างไกลยาเสพติด

3. ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาส ในการพัฒนา เต็มตามศักยภาพ และลดอัตราการออกกลางคันให้เป็นศูนย์ โดยระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ที่เข้มแข็ง

4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษา หลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2558, หน้า 11)

กล่าวโดยสรุป สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้มีการจัดการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับโดยมีการจัดทำแผนงานให้มีความสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานต่าง ๆ รวมถึงมีการวางแนวทางการดำเนินงานยกระดับคุณภาพการศึกษา เพื่อผู้เรียนมีคุณภาพ คุณธรรม นำโรงเรียนไปสู่มาตรฐาน และยังมีการประสานการมีส่วนร่วมสู่สถานศึกษา และยังมีจุดเน้นการดำเนินงาน โดยเน้นไปที่ด้านผู้เรียน ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการบริหารจัดการ ซึ่งถือว่าเป็นงานสำคัญของทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจที่สำคัญของโรงเรียน เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา คือ การจัดการศึกษา คุณภาพ และมาตรฐานของสถานศึกษาจึงอยู่ที่การทำงานด้านวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย งานด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การจัดบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การจัดสิ่งส่งเสริมด้านวิชาการ รวมถึงงานด้านการวัดและประเมินผล ขั้นตอนการดำเนินงานด้านวิชาการจะมีขั้นการวางแผนงานด้านวิชาการ ขั้นดารจัดการและดำเนินการ และขั้นส่งเสริมและติดตามผลด้านวิชาการ ดังนั้น โรงเรียนทุกระดับต้องให้ความสำคัญด้านวิชาการ ทั้งนี้เพราะว่า หน้าที่ของโรงเรียน คือ การให้ความรู้แก่นักเรียนในด้านวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำด้านวิชาการโดยการทำงานร่วมกับครู กระตุ้นและจูงใจให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ พยายามหาทางส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูก้าวหน้าในการเรียนการสอน โดยเน้นงานวิชาการเป็นสำคัญ เพราะงานวิชาการเป็นหัวใจของการบริหารงาน ให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร (เพียงเพ็ญ เพียรสันเทียะ, 2553, หน้า 14)

ความหมายการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นการบริหารงานกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนให้มีคุณภาพบรรลุตามจุดมุ่งหมายการศึกษาของชาติ งานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดของโรงเรียนและผู้บริหารสถานศึกษา มีนักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาให้ความหมายของการบริหารวิชาการ ไว้ดังนี้

เกรียงไกร ปริธรรมมัง (2551, หน้า 15) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินการ หรือการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม ที่สามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาในด้านต่าง ๆ ตามพันธ์กิจและเป้าหมายของโรงเรียนที่ได้ตั้งไว้ เป็นงานที่ทุกฝ่ายต้องเกี่ยวข้อง และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ให้ถือว่าการบริหารงานวิชาการนี้เป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียน

นันทพร ศุภะพันธ์ (2551, หน้า 20) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินการในการบริหารงานทางวิชาการในโรงเรียนที่เกี่ยวกับงานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านห้องสมุด ด้านการนิเทศภายใน และด้านการอบรมทางวิชาการ หรือกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนนักเรียนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ถาวร ศรีเกตุ (2551, หน้า 33) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

วิไลพร อภิบาลศรี (2551, หน้า 13) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การจัดกิจกรรมและประสบการณ์ต่าง ๆ ให้แก่ ผู้เรียน รวมถึงกระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

สมใจ ไชยโกฎิ (2553, หน้า 15) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมหรืองานต่าง ๆที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน รวมถึงการพัฒนาครู และนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

อิทธิเดช สิทธิจันทร์ (2553, หน้า 18) ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งภายในห้องเรียนนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความประพฤติที่ดี สามารถประกอบอาชีพและดำรงตนให้เป็นพลเมืองที่ดีได้

สายชล พลานนท์ (2553, หน้า 13) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกกิจกรรมในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

นพรัตน์ ตรีธัญญา (2553, หน้า 20) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานสถานศึกษา โดยมรการจัดกิจกรรมทุกสิ่งอย่างที่เกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้ผลดี บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

เพียงเพ็ญ เพียรสันเทียะ (2553, หน้า 15) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดที่สถานศึกษาจัดขึ้นอย่างสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธ์กิจ ปรัชญา และเป้าหมายของการศึกษาหลักสูตรการเรียนการสอนที่ร่วมกัดจัดทำขึ้น เพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นคนดีมีความรู้ความสามารถและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมทุกชนิด ในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและการปรับปรุง ดารจัดการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักที่เป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียนทุกประเภทมาตรฐาน และคุณภาพโรงเรียน พิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ มีนักการศึกษาและหน่วยงาน ทางการศึกษาให้ทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารงานด้านวิชาการ ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 33) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการเป็นงานหลักหรือภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการ ไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วม จากผู้มีส่วนร่วมได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็ง ในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียนชุมชนท้องถิ่นได้ อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 163) ให้ความสำคัญ กับงานวิชาการ โดยถือว่าเป็นงานหลักของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพ ของผู้เรียน ทั้งในปริมาณและคุณภาพส่วนงานอื่น ถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญรองลงมา และเป็นงานสนับสนุนผู้บริหารที่ยึดเอางานวิชาการเป็นหลักในการบริหารและมีความเป็นผู้นำ ทางวิชาการจะนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ

ปิยนุช ทองพรม (2550, หน้า 17) การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่ง และจัดว่าเป็นงานหลักในการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะการจัดการศึกษาเป็นการวางพื้นฐาน ในการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ ปรับตัวอยู่กับสังคมได้อย่างมีความสุข โรงเรียนจะ สามารถจัดการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรได้ จะต้องสามารถบริหารงานวิชาการ ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

เกสร ใจชื้น (2551, หน้า 15) กล่าวว่า งานด้านวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุด ในการบริหารและจัดการการศึกษาในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ขอบข่ายของเนื้อหาและหลักการบริหารงานด้านวิชาการอย่างลึกซึ้ง

วิไลพร อภิบาลบดี (2551, หน้า 14) กล่าวถึง ความสำคัญของงานวิชาการว่าเป็นงานที่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำครูในด้านวิชาการ ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาเยาวชนให้เจริญงอกงามในทุกด้านและเป็นพลเมืองดีของสังคมให้เกิดผลตามจุดมุ่งหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ

ถาวร ศรีเกตุ (2551, หน้า 34) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลัก ที่มีความสำคัญของโรงเรียน ซึ่งมีขอบเขตงานอย่างกว้างขวาง จำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียน ต้องกระจายอำนาจในการบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน มีการวางแผนในการทำงาน อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารต้องทำงานให้เป็นตัวอย่างที่ดีต่อครูและเป็นผู้นำทางวิชาการ ปฏิบัติงานร่วมกันในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 9) ถือว่า งานวิชาการ มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหารโรงเรียนคณะครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายต้องมีความรู้ความเข้าใจ ให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือในการวางแผนกำหนด แนวทางการปฏิบัติการประเมินผล และการแก้ไขปรับปรุงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

นพรัตน์ ตรีธัญญา (2553, หน้า 23) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการภายใน โรงเรียนประถมศึกษาเป็นงานที่สำคัญที่สุด ใช้เวลาในการบริหารมากที่สุด ผู้บริหารโรงเรียน จำเป็นต้องบริหารงานวิชาการเพื่อให้เกิดคุณภาพและประโยชน์แก่ผู้เรียน ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องรับผิดชอบงานวิชาการเป็นอันดับแรก และต้องให้การสนับสนุน ส่งเสริม และติดตาม การทำงานของครู เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุจุดประสงค์ของหลักสูตรและเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพมากที่สุด

สมใจ ไชยโกฏิ (2553, หน้า 17) ความสำคัญของการบริหารวิชาการเป็นหัวใจ ของการบริหาร ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ เพราะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพ นักเรียนและควรใช้เวลาในการบริหารมากกว่าการบริหารอื่น ๆ ส่วนงานด้านอื่น ๆ เป็นงาน สนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและการบริหารงานวิชาการจะเป็น เครื่องชี้วัดความสำเร็จให้เห็นถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษานั้น

เพียงเพ็ญ เพียรเทียะ (2553, หน้า 17) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญ และเป็นงานหลัก การดำเนินงานทางวิชาการที่จะทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ตรงตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา การปฏิบัติงาน

วิชาการอย่างมีคุณภาพของบุคลากร แสดงถึงประสิทธิภาพของการบริหารงานในสถานศึกษา ที่จะส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูการบริหารงานวิชาการ ถือว่ามีความสำคัญเป็นอันดับแรก เพราะการบริหารงานวิชาการนั้นจะเป็นตัวชี้วัดให้เห็นถึงการมีมาตรฐานและคุณภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา จะต้องตระหนักถึงหน้าที่ และความรับผิดชอบในงานวิชาการเพื่อให้เกิดประโยชน์กับนักเรียนให้มากที่สุด

สายชล พลานนท์ (2553, หน้า 13) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเป็นงานที่สำคัญมาก เพราะงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เป็นการวางพื้นฐานในการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการ เป็นอันดับแรก เพราะว่าผู้บริหารเป็นบุคคลที่จะดำเนินงานวิชาการให้เป็นไปอย่างราบรื่น

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญและเป็นงานหลัก การดำเนินงานทุกงานทางวิชาการ ที่จะทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ตรงตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา การปฏิบัติงานวิชาการอย่างมีคุณภาพ แสดงถึงประสิทธิภาพของการบริหารงานในสถานศึกษา ที่จะส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถสะท้อนถึงคุณภาพของโรงเรียน และความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการเป็นอย่างยิ่งถือว่ามีความสำคัญเป็นอันดับแรก ดังนั้น ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา จะต้องตระหนักถึงหน้าที่ และความรับผิดชอบในงานวิชาการเพื่อให้เกิดประโยชน์กับนักเรียนให้มากที่สุด

ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดขอบข่าย/ภารกิจของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ 12 งาน ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551 ก, หน้า 33-36)

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดให้มีการจัดทำหลักสูตรขั้นพื้นฐาน เพื่อความเป็นไทย พลเมืองดีของชาติ การดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพตลอดจนการศึกษาต่อ ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจัดทำสาระของหลักสูตรที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไว้ดังนี้

1.1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น

1.2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

1.3 จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้

1.4 นำหลักสูตรไปใช้การจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม

1.5 นิเทศการใช้หลักสูตร

1.6 ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

1.7 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

สรุปได้ว่า การสนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา การประชาสัมพันธ์ให้และส่งเสริมชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดหาคู่มือ แนวการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามาบริการแก่ครู และการประเมิน การใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินมาพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีแนวปฏิบัติซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึงการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

2.1 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

2.3 จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

2.4 การนำภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือผู้ปกครอง มามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

2.5 จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอน

2.6 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู

สรุปได้ว่า การวางแผนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกับครู การควบคุม กำกับให้การจัดตารางสอนของครูเป็นไปตามความเหมาะสมของครูผู้ บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยใช้โครงงานและภูมิปัญญาท้องถิ่น

3. การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน มีแนวปฏิบัติซึ่ง กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึงการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ไว้ดังนี้

3.1 กำหนดระเบียบการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา

3.2 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผล และประเมินผลแต่ละรายวิชา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้

3.3 ส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง จากกระบวนการปฏิบัติ และผลงาน

3.4 จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียน จากสถานศึกษาอื่น พัฒนาเครื่องมือวัดผลประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

สรุปได้ว่า การดำเนินการวางแผน และกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผล ร่วมกับครู และฝ่ายวิชาการ ให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูเกี่ยวกับ การวัดผลและประเมินผล ให้เป็นไปตามแนวทางของหลักสูตร

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีแนวปฏิบัติซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึง การวิจัยเพื่อการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาไว้ดังนี้

4.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ

4.2 ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

4.3 ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนเผยแพร่ผลงานวิจัย หรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถานบันอื่น

สรุปได้ว่า การทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ให้มีประสิทธิภาพ

5. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี มีแนวปฏิบัติซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึง การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีไว้ดังนี้

5.1 ศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการ

5.2 ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน

5.3 จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

5.4 ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหาพัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรม

และเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน กับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบัน

5.5 การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การนำเอาแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ เครื่องมือทางอิเล็กโทรนิกส์คอมพิวเตอร์ มาใช้ในการสนับสนุนการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพ

6. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ มีแนวปฏิบัติซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึง การพัฒนา และส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

6.1 สำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในและนอกสถานศึกษา

6.2 จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ ครู สถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กรต่าง ๆ

6.3 จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถานบันอื่นพัฒนาแหล่งเรียนรู้ร่วมกัน

6.4 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน

สรุปได้ว่า การพัฒนาห้องสมุดโรงเรียน และห้องอินเตอร์เน็ตเพื่อ การสืบค้นในการเรียนการสอน

7. การนิเทศการศึกษา มีแนวปฏิบัติซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กล่าวถึง การนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

7.1 จัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในสถานศึกษา

7.2 ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในรูปแบบหลากหลายและเหมาะสม

7.3 ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

7.4 ติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน

7.5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา กับสถานศึกษาอื่น

สรุปได้ว่า ความพยายามทุกอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา ในการแนะนำครู หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ให้รู้จักปรับปรุงวิธีสอน ช่วยให้เกิดความงอกงามทางวิชาชีพทางการศึกษา ช่วยในการพัฒนาครู ช่วยในการเลือก และปรับปรุง วัตถุประสงค์ ของการศึกษา ช่วยในการปรับปรุงวัสดุ และเนื้อหาการสอน

8. การแนะแนว มีแนวปฏิบัติซึ่งได้กล่าวถึงการแนะแนว ไว้ดังนี้

8.1 จัดระบบแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนการสอน

8.2 ดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยร่วมมือกับครูทุกคน

8.3 ติดตาม และประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา ประสานความร่วมมือ และประสบการณ์ การจัดระบบการแนะแนวกับสถานศึกษาอื่น

สรุปได้ว่า การอบรม การชี้แนวทาง การให้ความรู้ และการส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนจัดทำข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล

9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา มีแนวปฏิบัติซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กล่าวถึงการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาไว้ดังนี้

9.1 จัดระบบโครงสร้างองค์กร ให้รองรับการจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

9.2 กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา

9.3 วางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพ

9.4 ดำเนินการพัฒนาตามแผนและตรวจสอบประเมินผลเพื่อปรับปรุงพัฒนา

9.5 ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น ในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

9.6 ประสานความร่วมมือกับเขตพื้นที่การศึกษา ในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

9.7 ประสานความร่วมมือกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและการประเมินคุณภาพ การศึกษาในการประเมินสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่ การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

10. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ มีแนวปฏิบัติซึ่ง กระทรวงศึกษาธิการได้กล่าวถึง การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการไว้ดังนี้

10.1 การศึกษาสำรวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน

10.2 จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิด และเทคนิค ทักษะ ทางวิชาการ เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชน

10.3 ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการ

10.4 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การสำรวจความต้องการ การวางแผนการสนับสนุนและให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา

11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น มีแนวปฏิบัติ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กล่าวถึง การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นไว้ดังนี้

11.1 ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

11.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่างๆ

สรุปได้ว่า การวางแผนการประสานความร่วมมือ และสร้างเครือข่ายกับองค์กรต่าง ๆ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนา ด้านวิชาการ

12. การส่งเสริมและสนับสนุนทางวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถานบันอื่นที่จัดการศึกษา มีแนวปฏิบัติซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึง การส่งเสริมและสนับสนุนทางวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถานบันอื่นที่จัดการศึกษาไว้ดังนี้

12.1 สำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้าน วิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน

12.2 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของ บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน

12.3 จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน

สรุปได้ว่า การสำรวจข้อมูลความต้องการและพัฒนาการเรียนรู้ในการได้รับการศึกษาของครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันที่จัดการศึกษา

จันทรานี สงวนนาม (2553, หน้า 151-152) เห็นว่า กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ ควรประกอบด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้

1. หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ซึ่งประกอบไปด้วย
   1.1 การศึกษาสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรและการจัดระบบ
   1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
   1.3 สื่อการเรียนรู้
   1.4 การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้
2. การวิจัยในชั้นเรียน
3. การสอนซ่อมเสริม
4. การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร
5. การนิเทศภายในสถานศึกษา
6. การประกันคุณภาพการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 3-4) ระบุขอบข่ายงานวิชาการประกอบด้วยงานต่อไปนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ
2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน
3. การจัดบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน
4. การวัดและประเมินผล

จากแนวคิดที่กล่าวมา สรุปได้ว่า งานวิชาการเป็นงานหลักที่มีความสำคัญ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้ความเข้าใจในขอบข่ายของงานเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุม ในเรื่องของหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การนิเทศภายใน การวัดและประเมินผลการศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษา

1. หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 31) กล่าวถึง การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น มีแนวทางการปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้
2. วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นที่สถานศึกษาให้ความสำคัญ

3. ศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา และชุมชน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลข่าวสารการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษา เพื่อนำไปจัดทำรายวิชาพื้นฐาน หรือรายวิชาเพิ่มเติม จัดทำคำอธิบายรายวิชาหน่วยการเยนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนประเมินผล และปรับปรุง

5. ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 9) กล่าวว่า การศึกษาวิเคราะห์ กรอบสาระของหลักสูตรท้องถิ่น และกำหนดให้ดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดไว้

2. วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นที่สถานศึกษาหรือกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาให้ความสำคัญ

3. ศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา และชุมชนเพื่อนำมาเป็นข้อมูลจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษา เพื่อนำไปจัดทำรายวิชาพื้นฐาน หรือรายวิชาเพิ่มเติม จัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อจัดประสบการณ์และกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนประเมินผล และปรับปรุง

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552, หน้า 20-23) ได้กล่าวถึง การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ไว้ดังนี้

องค์ประกอบของเอกสารกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่น ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ส่วนนำ เป็นส่วนที่กล่าวถึงความเป็นมา และขั้นตอนของการจัดทำกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่น ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการ/ คณะทำงาน ควรประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/ผู้บริหารส่วนราชการระดับท้องถิ่น ผู้บริหารสถานศึกษาในท้องถิ่น ทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ครูผู้สอน ผู้แทนชุมชน เป็นต้น

2. วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลจากเอกสาร และแหล่วงข้อมูลต่าง ๆ อาทิเช่น หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 รวมทั้งการศึกษาสภาพแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงบริบท สภาพปัญหา ความต้องการของท้องถิ่น ชุมชน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในพื้นที่ เป็นต้น

3. ดำเนินการจัดทำกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่น ในการดำเนินการจัดทำกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่นให้มีคุณภาพ จะต้องมีการวางแผนที่ชัดเจน เพื่อให้เห็นภาพการทำงานตลอดแนวด้วยกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม

4. รับฟังความเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง อาทิ ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ปราชญ์ในชุมชน และหน่วยงานธุรกิจ ฯลฯ เพื่อนำข้อคิดเห็นจากฝ่ายต่าง ๆ มาปรับปรุงกรอบหลักสูตร ให้มีความเหมาะสมชัดเจนยิ่งขึ้น

5. เสนอคณะกรรมการเขตพื้นที่/ คณะกรรมการระดับท้องถิ่น เพื่อให้ความเห็นชอบ อนึ่งการเรียกชื่อส่วนที่ 1 นี้อาจจะใช้ชื่ออื่นๆ ได้ เช่น บทนำ ความนำ เกริ่นนำ ความเป็นมา ฯลฯ

ส่วนที่ 2 เป้าหมาย และจุดเน้น

เป้าหมาย เป็นทิศทางการส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่น เพื่อให้ผู้เรียน มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และความต้องการท้องถิ่น โดยระบุถึงความรู้ทักษะ กระบวนการ และคุณลักษณะที่ต้องการพัฒนา ให้เกิดขึ้นในผู้เรียน

จุดเน้น เป็นความรู้ ทักษะ กระบวนการ และคุณลักษณะที่ท้องถิ่นตระหนักสนใจ หรือให้ความสำคัญในการแก้ปัญหา และหรือพัฒนาเป็นพิเศษ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดไว้

การได้มาซึ่งเป้าหมาย และจุดเน้น

การเขียนเป้าหมาย และจุดเน้น ควรเขียนให้เห็นทิศทางในการพัฒนาผู้เรียน ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และความต้องการ ของท้องถิ่น มีความเป็นไปได้ในการนำสู่การปฏิบัติจริง และสามารถประเมินได้

ส่วนที่ 3 สาระการเรียนรู้ท้องถิ่น

สาระการเรียนรู้ท้องถิ่นเป็นองค์ความรู้ ทักษะ กระบวนการและคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ที่ผู้เรียนควรเรียนรู้ ซึ่งเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานระดับท้องถิ่นพัฒนาขึ้น โดยพิจารณาจากสภาพภูมิศาสตร์ ประวัติความเป็นมา สภาพปัญหาชุมชน วัฒนธรรม เศรษฐกิจ สังคม การงานอาชีพ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ละแนวโน้มการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียน มีความรักและหวงแหนมรดกทางสังคมของบรรพบุรุษ มีความเป็นไทย สามารถดำรงชีวิต และสมาชิกที่ดีของสังคม

การได้มาซึ่งสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น

สาระการเรียนรู้ท้องถิ่น ได้มาจากการวิเคราะห์มาตรฐาน ตัวชี้วัด และสาระการเรียนรู้ แกนกลางตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ชุมชนและท้องถิ่น ทั้ง 8 กลุ่มสาระ และจากการศึกษาข้อมูล สารสนเทศ สภาพปัญหา การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน สังคม แล้วนำมาสังเคราะห์จัดเป็นหมวดหมู่ เพื่อกำหนด เป็นสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น

การเขียนสาระการเรียนรู้

การเขียนสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น ควรกำหนดหัวเรื่อง ขอบเขตเนื้อหาและประเด็นสำคัญที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ ทักษะ กระบวนการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยอธิบายในแต่ละประเด็นพอสังเขป ตลอดจนมีการเสนอแนะแหล่งศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดการเรียนรู้

ส่วนที่ 4 การประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับท้องถิ่น

การประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับท้องถิ่น เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียน และการรายงานผลการศึกษาระดับท้องถิ่น เพื่อตรวจสอบคุณภาพของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป้าหมาย และจุดเน้นของกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่น โดยการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการ และเครื่องมือที่หลากหลาย มีคุณภาพเชื่อถือได้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของท้องถิ่น ในการกำหนดการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับท้องถิ่นควรดำเนินการ ดังนี้

1. มีแนวทางในการดำเนินการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ตามเป้าหมาย และจุดเน้นทั้งในระดับเขตพื้นฐานที่การศึกษา สถานศึกษา และชั้นเรียน โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการเพียงพอที่จะให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และชั้นเรียนดำเนินต่อไปได้
2. ระบุกลุ่มเป้าหมาย กลุ่มสาระการเรียนรู้วิธีต่างๆเครื่องมือ และเกณฑ์การประเมินที่ครอบคลุม สอดคล้อง และเหมาะสมกับเป้าหมาย และจุดเน้นแต่ละข้อ
3. ใช้วิธีการ และเครื่องมือในการวัดและประเมินที่หลากหลายในแต่ละเป้าหมายและจุดเน้น
4. ระบุกิจกรรมการประเมินที่สำคัญที่สอดคล้อง และเหมาะสมกับเป้าหมาย และจุดเน้น
5. มีแนวทางในการนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนแก้ปัญหา และพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ส่วนที่ 5 การนำเอากรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่นสู่การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการนำเสนอแนวทาง วิธีการ และขั้นตอนแก่สถานศึกษาในการนำเอากรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่นสู่การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้

1. การนำเป้าหมาย และจุดเน้นไปใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์
2. การนำเอาสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น การสอดแทรกในรายวิชาพื้นฐาน จัดเป็นรายวิชาเพิ่มเติม จัดเป็นกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หรือจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมจุดเน้นในการพัฒนาผู้เรียน

3. การนำแนวทางการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับท้องถิ่นไปสู่การกำหนดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ระดับสถานศึกษา และระดับชั้นเรียน

นอกจากนี้ ควรเสนอแนะกิจกรรม วิธีการหรือรูปแบบในการนำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมาย และจุดเน้น โดยที่มีรายละเอียดเพียงพอให้สถานศึกษาเป็นแนวทางที่ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้

สรุปได้ว่า หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร หมายถึง การดำเนินงานจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ และความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

2. การจัดการเรียนการสอน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 ก,หน้า 33) ได้กล่าวถึงการจัดรูปแบบการเรียนการสอนในสถานศึกษาไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชนในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณสมบัติตามเป้าหมายหลักสูตร ผู้สอนพยายามคัดสรรกระบวนการการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้โดยช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตร 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งปลูกฝังเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึ่งประสงค์ พัฒนาทักษะต่างๆอันเป็นสมรรถนะสำคัญให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมาย

1. หลักการจัดการเรียนรู้ เป็นการจัดการเรียนรู้เพื่อผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาทางการสมองเน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม

2. กระบวนการเรียนรู้ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญผู้เรียนจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายเป็นเครื่องมือที่จะนำพาตนเองไปสู่เป้าหมายของหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนอาทิ กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการคิด กระบวนการทางสังคม กระบวนการเผชิญสถานการณ์ และแก้ปัญหา กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง กระบวนการปฏิบัติ ลงมือทำจริง กระบวนการจัดการ กระบวนการวิจัย กระบวนการเรียนรู้ การเรียนรู้ของตนเองกระบวนการพัฒนาลักษณะนิสัย

กระบวนการเหล่านี้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนควรได้รับการฝึกฝน พัฒนา เพราะจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร ดังนั้น ผู้สอนจึงจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อให้สามารถเลือกใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาให้เข้าใจถึงมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนและจึงพิจารณาออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสอนและเทคนิคการสอนสื่อ/ แหล่งการเรียนรู้ การวัด และประเมินผลเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

4. บทบาทของผู้สอนและผู้เรียน การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร ทั้งผู้สอนและผู้เรียนควรมีบทบาท ดังนี้

4.1 บทบาทของผู้สอน

4.1.1 ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน

4.1.2 กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้านความรู้ และทักษะกระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการ และความสัมพันธ์ รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์

4.1.3 ออกแบบการเรียนรู้ และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมองเพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย

4.1.4 จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้

4.1.5 จัดเตรียม และเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม และนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

4.1.6 ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายให้เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน

4.1.7 วิเคราะห์ผลของการประเมินมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

4.2 บทบาทของผู้เรียน

4.2.1 กำหนดเป้าหมาย วางแผนและรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง

4.2.2 เสาะแสวงหาความรู้เข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อความรู้ ตั้งคำถาม คิดหาคำตอบหรือหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ

4.2.3 ลงมือปฏิบัติจริง สรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเองและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ

4.2.4 มีปฏิสัมพันธ์ ทำงาน ทำกิจกรรมร่วมกับกลุ่มและครู

4.2.5 ประเมินและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง

5. สื่อการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือส่งเสริมสนับสนุนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ผู้เรียนเข้าถึงความรู้ทักษะกระบวนการและคุณลักษณะตามมาตรฐานของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพสื่อการเรียนรู้มีหลากหลายประเภท ทั้งสื่อธรรมชาติ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยีและเครือข่ายการเรียนรู้ต่างๆที่มีในท้องถิ่น การเลือกใช้สื่อควรเลือกให้มีความเหมาะสมกับระดับพัฒนาการและลีลาการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 ข, หน้า 20-22) การจัดหาสื่อการเรียนรู้ ผู้เรียน ผู้สอนสามารถจัดทำและพัฒนาขึ้นเองหรือปรับปรุงเลือกใช้อย่างมีคุณภาพจากสื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่รอบตัวเพื่อนำมาใช้ประกอบในการจัดการเรียนรู้ที่สามารถส่งเสริมและสื่อสารให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยสถานศึกษาควรจัดให้มีอย่างพอเพียง เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง สถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้มีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานควรดำเนินการ ดังนี้

1. จัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ ศูนย์สื่อการเรียนรู้ ระบบสารสนเทศการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในสถานศึกษา และในชุมชนเพื่อการศึกษาค้นคว้าและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา ท้องถิ่น ชุมชน สังคมโลก

2. จัดทำ และจัดหาสื่อการเรียนรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนเสริมความรู้ให้ผู้สอน รวมทั้งจัดหาสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เป็นสื่อการเรียนรู้

3. เลือก และใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสม มีความหลากหลายสอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

4. ประเมินคุณภาพของสื่อการเรียนรู้ที่เลือกใช้อย่างเป็นระบบ

5. ศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

6. จัดให้มีการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพ และประสิทธิภาพที่เกี่ยวกับสื่อและการใช้สื่อการเรียนรู้เป็นระยะๆ และสม่ำเสมอ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 72) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ได้จัดให้ดำเนินการ ดังนี้

1. จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้วยความร่วมมือของเครือข่ายสถานศึกษา

2. จัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้น ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บูรณาการการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อคุณภาพ

3. ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้

4. จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่างๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

5. ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

6. ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียนและช่วยเหลือนักเรียนพิการด้อยโอกาสและมีความสามารถพิเศษ

ในการจัดทำการเลือกใช้และการประเมินคุณภาพสื่อการเรียนรู้ที่ใช้ในสถานศึกษา ควรคำนึงถึงหลักการสำคัญของสื่อการเรียนรู้ เช่น ความสอดคล้องกับหลักสูตร วัตถุประสงค์การเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียน เนื้อหามีความถูกต้องและทันสมัย ไม่กระทบความมั่นคงของชาติไม่ขัดต่อศีลธรรมมีการใช้ภาษาที่ถูกต้องรูปแบบการนำเสนอที่เข้าใจง่ายและน่าสนใจ

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การดำเนินงานกำกับดูแล ช่วยเหลือสนับสนุนให้ครูจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ

3. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551ก, หน้า 37) ได้กล่าวถึง การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1. กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของนักเรียนครู และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2. การพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้มีความสามารถเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้น ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิดการจัดการหาเหตุผลในการตอบปัญหาการผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการ และการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ

3. พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยระบบการวิจัย

4. รวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการศึกษารวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2552, หน้า 117) ได้กล่าวถึง การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาที่มุ่งเน้นผลการเรียนรู้ของผู้เรียนรู้เป็นเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ ด้วยการใช้การวิจัยในกระบวนการเรียนรู้ การวิจัยพัฒนาการเรียนรู้ และการวิจัย พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มีวิธีการอย่างเป็นระบบ 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้ ผู้เรียนต้องทราบความต้องการการเรียนรู้ของตนเอง มีการลำดับความสำคัญก่อนหรือหลังตามความจำเป็นและความสำคัญให้ได้เป็นลำดับแรก และกำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้ได้

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการเรียนรู้ ผู้เรียนต้องรู้จักการวางแผนการเรียนรู้ของตนเองว่ามีเป้าหมายเรื่องใด มีเวลามากน้อยเพียงใด มีแหล่งเรียนรู้ที่ไหนบ้าง มีวิธีเรียนใดบ้าง ต้องใช้สื่อใดบ้าง และเมื่อมีปัญหาจะสามารถปรึกษาใคร เมื่อได้รับความรู้จะใช้ความรู้นั้นได้อย่างไร ตลอดจนวางแผนไปถึงการนำความรู้ที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนางานอย่างไร

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ เป็นการปฏิบัติในการแสวงหาความรู้ตามที่ได้วางแผนไว้ ซึ่งอาจใช้วิธีการต่าง ๆ ในการเรียนรู้ จากการใช้แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เมื่อได้ความรู้แล้วควรมีการตรวจสอบความรู้ได้ เพื่อยืนยันความถูกต้อง และตัดสินใจเลือกความรู้ไปใช้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 4 การสรุปความรู้ เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนสรุปความรู้และนำเสนอความรู้ที่ได้รับจากการค้นคว้าในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมและอาจใช้เครื่องมือช่วยในการนำเสนอ

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล เพื่อปรับปรุงและนำไปใช้ในการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนประเมินกระบวนการเรียนรู้ของตนเองในระหว่างการเรียนรู้ทุกขั้นตอน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง รวมถึงการนำความรู้ที่ได้ไปใช้พัฒนางานต่อไปนี้

สรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินงานส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแล ให้ครูผู้สอนสามารถนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

4. การนิเทศภายใน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 ก, หน้า 39) ได้กล่าวถึง การนิเทศการศึกษามีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

1. สร้างความตระหนักให้แก่ครูผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจถึงกระบวนการนิเทศภายในว่า เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผลการนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพการนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้องก้าวหน้า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน และตัวครูเอง

2. จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึง และต่อเนื่องเป็นระบบและกระบวนการ

3. จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 225-226) ได้กล่าวถึง การนิเทศการศึกษาไว้ 10 ด้าน ดังนี้

1. งานนิเทศเกี่ยวกับหลักสูตร เป็นงานเกี่ยวกับการออกแบบปรับปรุงพัฒนาเพื่อการเรียนการสอน งานหลักสูตรอาชีวศึกษาควรได้รับการพิจารณาถึงตลาดแรงงานด้วย

2. การนิเทศเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดดำเนินการเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ การแปลความเหมายของหลักสูตรเป็นพฤติกรรมการเรียนการสอน การแนะนำการใช้หลักสูตรที่ถูกต้องเหมาะสม

3. การนิเทศเกี่ยวกับการเลือกสรรบุคลากร เป็นการจัดให้มีคณะบุคคลรับผิดชอบในกิจกรรมต่าง ๆ ของการทำกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งการคัดเลือก การตรวจบรรจุ การทดสอบและพัฒนาบุคลากร

4. การนิเทศเกี่ยวกับการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ การจัดให้มีวัสดุหรือสื่อการเรียนการสอนให้พอเพียงต่อความจำเป็นต่อการใช้การเรียนรู้ เพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. การนิเทศเกี่ยวกับการจัดทำวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ การจัดซื้อ และจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการเรียนการสอน

6. การจัดอบรมบุคลากรประจำการ จัดฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้า และก้าวหน้าเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

7. การจัดอบรมบุคลากรประจำการ จัดฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้า และก้าวหน้าเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

8. งานเทศการบริการพิเศษ เป็นการจัดการบริการพิเศษ เป็นการจัดบริการอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการสอน รวมทั้งงานเกี่ยวกับการพัฒนาหลักการนโยบายแนวปฏิบัติในการทำงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในสถานศึกษา

9. งานนิเทศเกี่ยวกับความสัมพันธ์ชุมชน เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์กับชุมชนให้มีความเข้าใจ รวมทั้งการดำเนินการเกี่ยวกับการบริการการศึกษาให้กับชุมชน

10. งานประเมินผล เป็นการประเมินผลการสอนทั้งก่อนและระหว่างหลังเรียนเพื่อนำมาปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 24) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา มีแนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. จัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

2. ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา

3. ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการจัดนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

4. ติดตาม และประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบ และกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา

5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

สรุปได้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง การดำเนินงานให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะ และร่วมมือกับครูเพื่อปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู

5. การวัดและประเมินผลการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2551ก, หน้า 36) ได้กล่าวถึง การวัดผลการประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนบทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษามีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1. กำหนดระเบียบการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษา โดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

2. จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา

3. วัดผลประเมินผลเทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียนรู้และอนุมัติผลการเรียน

4. จัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ทุกช่วงชั้นและจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่ผู้เรียนไม่ผ่านการประเมิน

5. จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัด และประเมินผล

6. จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิงตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

7. ผู้บริหารสถานศึกษาได้อนุมัติผลการประเมินการเรียนในด้านต่าง ๆ รายปี/ รายภาค และตัดสินผลการเรียนการผ่านช่วงนั้นและจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

8. การเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ ได้แก่ คณะกรรมการเทียบระดับการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัยคณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียนและได้เสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ พร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551ข, หน้า 40) ได้กำหนดไว้ว่า การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการพัฒนาปรับปรุงการเรียนรู้และตัดสินว่าผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ อันเป็นผลมาจากการเรียนการสอนบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดในระดับใดสามารถที่จะได้รับการเลื่อนชั้นเรียนหรือจบภาคการศึกษาได้หรือไม่ สถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบจัดการศึกษาจะต้องจัดทำระเบียบ ว่าด้วยการวัดและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษาให้สอดคล้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่เป็นข้อกำหนดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ประกอบด้วย

1. การตัดสินผลการเรียน
2. การให้ระดับผลการเรียน
3. การรายงานผลการเรียน
4. เกณฑ์การจบการศึกษา
5. เอกสารหลักฐานการศึกษา
6. การเทียบโอนผลการเรียน
7. การประเมินคุณภาพผู้เรียน

สรุปได้ว่า การวัดและการประเมินผลการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานตรวจสอบคุณภาพของผู้เรียน และการจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติของการวัดและประเมินผลการศึกษา

6. การประกันคุณภาพการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 ก, หน้า 41) ได้กล่าวถึง การระบบประกันคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานการศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

1. กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชน

2. จัดระบบบริหาร และสารสนเทศโดยจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางานและการสร้างระบบประกันคุณภาพการศึกษา และจัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ข้อมูลมีความสมบูรณ์เรียกใช้ง่ายสะดวกรวดเร็วปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

3. จัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์/ แผนยุทธศาสตร์)

4. ดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนินงานหรือปฏิบัติงานโครงการ/กิจกรรมสถานศึกษาต้องสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็ง เน้นการมีส่วนร่วม และวงจรการพัฒนาคุณภาพของเดมมิ่ง (Deming cycle) หรือที่รู้จักกันว่า วงจร PDCA

5. ตรวจสอบและทบทวนระบบคุณภาพการศึกษา โดยดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่อง สนับสนุนให้ครูผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

6. ประเมินคุณภาพการศึกษาสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อรองรับการประเมินภายนอก

7. จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นฐานเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด และเผยแพร่ต่อสาธารณชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 27-29) ได้กล่าวว่า การพัฒนาระบบประคุณภาพสถานศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

1. จัดระบบ และรูปแบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพสถานศึกษา

2. กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา และตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา

3. วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา

4. ดำเนินการพัฒนาตามแผน และติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5. ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา และหน่วยงานอื่นในการปรับปรุง และพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพสถานศึกษา และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

6. ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

7. ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินสถานศึกษา เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาโดยใช้ระบบการควบคุม ตรวจสอบคุณภาพและประเมินคุณภาพภายในและจากหน่วยงานภายนอก

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

คำว่าแรงจูงใจ (Motivation) มาจากรากศัพท์เดิมเป็นภาษาละตินว่า “Movere” (Kidd, 1973, p. 101) แปลว่า เงื่อนไข ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือมักชักนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (to move a person to a course of action) หรือภาวะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม 3 ทิศทาง ซึ่งหมายถึง เงื่อนไข หรือสถานะที่ไม่ทำให้เกิดพฤติกรรม หรือที่ไปยับยั้งพฤติกรรมหรือไปกำหนดแนวทางพฤติกรรมที่แสดงออกมา ดังนั้น แรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุกๆวงการ แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของมนุษย์ เพราะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลายท่าน ดังนี้

Lovell (1980, p. 109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ”

Weithrich and Koontz (1980, p. 109) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่ชักนำหรือโน้มเน้าให้บุคคลเกิดความมานะพยายาม เพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

Hoy and Miskel (1991, p. 384) ให้ความหมายแรงจูงใจในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกที่ดีต่องาน ซึ่งมักจะเกี่ยวข้องกับคุณค่าและความต้องการของแต่ละบุคคลด้วย

Mitchell (1982, p. 393) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่สำคัญ เพราะแรงจูงใจเป็นตัวการที่ก่อให้เกิดการเพิ่มขวัญซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต

Locke (1984, p. 103) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นอารมณ์ด้านบวกที่เกิดจากการตอบสนองของผลการทำงาน การประเมินว่างานนั้นสำเร็จหรือมีคุณค่า ส่วนความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะเป็นผลจากการประเมินว่าถูกปฏิเสธความรู้สึกอึดอัด หรือความรู้สึกเป็นลบกับคุณค่าของงาน

Luthans (1992) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้ประสบความสำเร็จ เป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่งหรือเสริมการทำงานของมนุษย์เพื่อไปให้ถึงวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย

Bovee (1993, p. 462) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความต้องการริเริ่มควบคุม รักษาพฤติกรรมและแสดงพฤติกรรม

Domjan (1996, p. 199) อธิบายว่า การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลดลใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

บุษบา รัตนมงคล (2551, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจเป็นสภาวะของการเต็มใจในการทำงานของบุคคลนั้นๆเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยสามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานด้วย

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 259) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ต้องการ แรงจูงใจนี้อาจจะเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติ หรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้น อันได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น เพื่อบุคคลสามารถตอบสนองไปสู่จุดมุ่งหมายได้ ที่จะทำให้ความเข้มแข็งของแรงจูงใจลดลงและแลกเป้าหมายการแสดงพฤติกรรมต่อไป

ภารดี อนันต์นาวี (2551, หน้า 113) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจก็คือสภาพการณ์ที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตนต้องการ ทั้งนี้เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนด ถ้าพิจารณาในแง่ของการทำงานแล้ว กล่าวได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้มนุษย์กระทำกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดหมาย มีทิศทางและช่วยให้กิจการงานที่กระทำนั้นคงสภาพอยู่ต่อไป โดยมนุษย์จะต้องมีเจตคติ ทักษะและความเข้าใจกิจการนั้นอย่างแท้จริง

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2554, หน้า 97-98) กล่าวว่า การทำงานของครูและบุคลากรที่มีขวัญกำลังใจดีย่อมทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ผลการทำงานย่อมออกมาดี คุณภาพของผู้เรียนจึงได้รับผลดีตามไปด้วย จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องหมั่นตรวจสอบขวัญกำลังใจครูและบุคลากร เพื่อจัดสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงานและสังคมให้เอื้อต่อการเกิดขวัญกำลังใจที่จะส่งผลต่อความร่วมมือร่วมใจและเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุนทรี บุญเต็ม (2556, หน้า 56) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งเร้าที่มากระตุ้น หรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือตอบสนองความต้องการของตนเองมีอยู่ แรงจูงใจจะเป็นกำลังหรือพลังในที่จะส่งผลทำให้บุคคลปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จตามที่องค์การกำหนดไว้ ซึ่งบุคคลใด ๆ จะมีแรงจูงใจที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งได้นั้น จะต้องมีความต้องการเป็นพื้นฐาน และ

แสดงความต้องการนั้นก็จะเริ่มด้วยความปรารถนา ความประสงค์ จุดมุ่งหมาย เป้าหมายความยาก เป็นเงื่อนไขและถ้าหากเงื่อนไขต่างๆเหล่านั้นถูกกระตุ้นหรือผลักดันแล้ว ก็จะได้รับการตอบสนอง โดยบุคลากรเหล่านี้จะแสดงพฤติกรรมออกมา อย่างเต็มความสามารถและทุ่มเทความพยายาม ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะส่งผลทำให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมในตัวของบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า ให้แสดงพฤติกรรมความสามารถหรือพลังให้เกิดการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ หรือความต้องการ ซึ่งแรงจูงใจมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ผู้บริหาร เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้ผู้ตามเกิดเจตคติที่ดี หรือความรู้สึกในทางบวก ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์การในที่สุด

ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตาม ถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน Gibson, Ivancevich & Donnelly (1982, p. 80) กล่าวว่า มีตัวแปรต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ระดับความใฝ่ฝัน ภูมิหลังของแต่ละคน รวมทั้ง ผลตอบแทน มีส่วนทำให้ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน แต่สิ่งสำคัญ ซึ่งช่วยในการกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายามในการทำงาน คือ การจูงใจ บุคคลที่ถูกจูงใจ จะมีแนวทางที่แน่นอน ระดับการทำงานสม่ำเสมอ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่าเมื่อไม่มีแรงจูงใจ สอดคล้องกับ Steers and Porter (1983, pp. 210-212) ที่กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน (Job performance) ของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) ระดับของแรงจูงใจ 2) ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว 3) ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน McClelland (1961, p. 100) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคล และระดับสังคมพบว่าสิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Needs of achievement)

Ghiselli and Brown (1995, p. 430) กล่าวถึง องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ ในการทำงานที่สำคัญมี 5 ประการคือ

1. ระดับอาชีพ (Occupational level) ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับนับถือ ของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

2. สภาพการทำงานต้องมีลักษณะสะดวกสบายเหมาะสมแก่สภาพการปฏิบัติงาน

3. อายุของผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 25-34 ปี ระหว่าง 45-58 ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันกล่าว คือ กลุ่มอายุมากจะพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุน้อย

4. รายได้ ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษจะต้องเป็นธรรม

5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงานการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

Secord and Backman (1964, p. 391) กล่าวว่า ความพอใจของบุคลากรนั้นเกิดจากความต้องการของเขาในองค์การ ความต้องการของบุคลากรในองค์การนั้นมีหลายอย่าง คือ

1. การทำงานที่เขาสนใจ

2. มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน

3. ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม

4. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5. สภาพการทำงานที่ดีรวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและสถานที่ทำงานที่ดี

6. ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมปกครองและโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

French (1964, pp. 28-31) ได้ให้ความเห็นว่า การที่คนทำงานเป็นลูกจ้างในหน่วยงานหรือองค์การใด จะบังเกิดความพึงพอใจในงานของเขาหรือไม่นั้นย่อมขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเขาเองว่างานที่เขาทำนั้น โดยส่วนรวมแล้วได้สนองความต้องการในด้านต่างๆเพียงไร และได้จำแนกปัจจัยต่างๆที่จะสนองความต้องการในด้านต่างๆของคนงานและลูกจ้างที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ ดังนี้

1. มีความมั่นคงในอาชีพ

2. เงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นธรรมหรือเป็นไปตามหลักงานมากเงินมาก (Equal pay for equal work)

3. การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision) ดี คือ ผู้บริหารมีใจเป็นธรรม และยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ (Human relations)

4. มีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefits) ดี

5. สถานภาพการทำงาน (Working conditions) ดี

6. มีโอกาสก้าวหน้า (Opportunity for advancement) ดี คือมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ขึ้นค่าจ้าง เงินเดือน และเพิ่มพูนคุณวุฒิ

7. เป็นงานอาชีพที่มีเกียรติในสังคม (Social respect of the job)

Myers (1970, p. 124) ได้เสนอความคิดในเรื่อง แรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเน้นหนักในเรื่องเป้าหมายของงานที่จะให้ได้ผลเชิงปฏิบัติ ควรมีลักษณะดังนี้

1. งานนั้นควรจะมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นจึงจะมีความหมายสำหรับผู้ทำ

2. งานนั้นจะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

3. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายในเป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะ ดังนี้

3.1 คนที่ทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย

3.2 ผู้ปฏิบัติจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง

3.3. งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถและความพอใจ

3.4 งานจะต้องมีลักษณะท้าทาย

3.5 งานนั้นจะต้องสามารถทำสำเร็จได้ เป้าหมายของงานตามลักษณะนี้จะสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเป็นเจ้าของและความมั่นคงในการทำงาน

จากการพิจารณาความสำคัญของแรงจูงใจ พอจะสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานที่จะขาดไม่ได้ และผลจากการจูงใจนี้จะเป็นผลต่อเนื่องไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่ปฏิบัติงานได้แสดงถึงความรู้ความสามารถ เพื่อดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทที่สำคัญยิ่งในการบริหารงาน หากหน่วยงานใดไม่มีแรงจูงใจในการทำงานแล้วก็ไม่สามารถโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานผลงานย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายและขาดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะฉะนั้นการสร้างแรงจูงใจจึงเป็นทักษะที่สำคัญของผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้และฝึกฝนจนสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อองค์การได้

ความเป็นมาและแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ

นักการศึกษาหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ และทฤษฎีแรงจูงใจมากมายหลายทฤษฎี โดยมีการพัฒนาจากวิธีการใหญ่สองวิธีด้วยกัน คือ 1) ทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหา และ 2) ทฤษฎีว่าด้วยกระบวนการ ซึ่งทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหานั้นเน้นความต้องการภายในว่า เป็นตัวกระตุ้น และ

เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมนั้นคงอยู่ ทฤษฎีกระบวนการว่าด้วยขบวนการของความคิดและกลวิธีต่างๆซึ่งเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เลือกพฤติกรรมเฉพาะอย่างยิ่ง ทฤษฎีต่างๆเหล่านี้ไม่มีทฤษฎีใดได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ ทุกทฤษฎีต่างๆมีความคล้ายกันและมีความเกี่ยวข้องกันทฤษฎีที่รู้จักกันแพร่หลายมีดังนี้

1. ทฤษฎีการจูงใจที่เน้นศึกษาเนื้อหา ทฤษฎีนี้อธิบายถึงความต้องการหรือปรารถนาภายในของบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม หรือเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงกลไกความต้องการของพนักงาน ทฤษฎีเนื้อหาเป็นที่รู้จักและยอมรับมี 4 ทฤษฎี คือทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ Alderfer ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow

Maslow (1970, pp. 35-46) เป็นนักจิตวิทยาอยู่ที่มหาวิทยาลัยแบรนดีส์ ได้สร้างทฤษฎี Maslow's need hierarchy theory โดย เขาอธิบายว่าความต้องการของมนุษย์มี 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำที่สุด เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ เนื่องจากมนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิต ความต้องการที่เกิดมาพร้อมชีวิต จึงต้องการปัจจัย 4 เพื่อการดำรงชีวิต เช่น อาหารเพื่อตอบสนองความหิว ต้องการเครื่องดื่มเพื่อตอบสนองความกระหาย ต้องการเครื่องนุ่งห่ม ต้องการที่อยู่อาศัย ต้องการยารักษาโรค ต้องการพักผ่อนนอนหลับ ต้องการสัมผัสสิ่งแวดล้อม ชิมรส ดมกลิ่น เพื่อความเหมาะสมในการดำรงชีวิต องค์กรจะต้องให้เงินเดือนอย่างเพียงพอแก่บุคคล เพื่อให้เขาสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้

2. ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย (Security & Safety needs) เป็นความต้องการลำดับที่สอง มนุษย์ทุกคนต้องการความปลอดภัยในชีวิตทั้งด้านร่างกายและความปลอดภัยอันตรายจากภัยธรรมชาติ โจรผู้ร้าย การเดินทาง โรคภัยไข้เจ็บ และเมื่อทำงานเลี้ยงชีพก็ต้องการความมั่นคงในอาชีพที่เป็นหลักประกันทางรายได้และเศรษฐกิจของตนเอง องค์กรจึงต้องตอบสนองความต้องการความปลอดภัย เช่น องค์กรมีประกันสุขภาพให้กับบุคลากร มีกฎเกณฑ์หรือข้อบังคับที่เหมาะสม มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการระดับที่สาม เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม เป็นความต้องการที่อยากได้รับความรักหรือการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างผู้ร่วมงาน องค์กรควรกระตุ้นการมีส่วนร่วมในกิจกรรม เช่น การเลี้ยงสังสรรค์ เป็นต้น

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงเป็นความต้องการระดับที่สี่ ส่วนลึกในจิตใจของมนุษย์มีความต้องการเป็นผู้นำตามธรรมชาติ ประกอบวัฒนธรรมของสังคมที่ยกย่องคนที่มีความโดดเด่นตามค่านิยม ของสังคมนั้น ๆ หรือสังคมปัจจุบันเรียกว่า “มีเกียรติและศักดิ์ศรี” ดังนั้น มนุษย์จึงต้องการที่จะสร้างให้ตนเองให้เป็นที่ได้รับการยกย่อง องค์กรควรกระตุ้นโดยยกย่องบุคคลดีเด่น หรือคนที่ทำผลงานได้ประสบผลสำเร็จ

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการระดับสูงสุด วัฒนธรรมทางสังคมปัจจุบัน ทำให้มนุษย์สร้างเป้าหมายในการดำรงชีวิต และจุดสุดท้ายของชีวิต จากนั้นมนุษย์ก็พยายามทุกวิธีทางเพื่อให้บรรลุสิ่งที่ตัวเองต้องการ ซึ่ง Maslow อธิบายว่า คือ “บรรลุศักยภาพของตนเองสูง พัฒนาตนเองสูงสุดสร้างสรรค์และแสดงตนเองได้สูงสุด” องค์กรควรให้โอกาสบุคคลได้แสดงความรู้ความสามารถหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ หรือมอบงานที่ท้าทายตามความสามารถของแต่ละบุคคล

Maslow อธิบายว่า ความต้องการของมนุษย์ทั้ง 5 ขั้นนี้มีความไม่แน่นอน อาจเกิดตามลำดับขั้นหรืออาจเกิดพร้อมกันหลายๆขั้น หรือเมื่อผ่านขั้นตอนที่สูงขึ้นแล้ว อาจจะกลับมาต้องการระดับต้น ๆ ก็เป็นได้ ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ ประเด็นนี้ผู้บริหารควรพิจารณาให้รอบคอบ ก็จะสามารถสนองตอบความต้องการได้ เมื่อสนองความต้องการได้ก็เท่ากับเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรไปพร้อม ๆ กัน

สรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์ไม่เท่ากัน ในแต่ละขั้นตอนของความต้องการทั้ง 5 ขั้นตอน มนุษย์จะพยายามสนองตอบความต้องการของตนเอง ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ ถ้ามนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้วในขั้นใดขั้นหนึ่ง และมนุษย์ก็จะมีความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นไป จนบรรลุความต้องการสูงสุด จนความต้องการเหล่านั้นจะหยุดเป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรม

ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ Alderfer

Alderfer (1972, pp. 9-15) ได้พัฒนาทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ มาเป็นทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (Alderfer’s ERG theory) จำแนกความต้องการ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence needs: E) เป็นความต้องการเพื่อการอยู่รอด รวมถึงความต้องการทางด้านกายภาพกับความต้องการทางด้านความปลอดภัย ได้แก่ ความต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย เครื่องใช้ต่าง ๆ ยารักษาโรค

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการที่จะสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สร้างมิตรไมตรี กับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น ซึ่ง Alderfer ให้ความสำคัญกับความต้องการด้านนี้มาก เพราะถือว่ามนุษย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่มหรือพวกพ้อง

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการสูงสุด ความต้องการนี้เป็นผลมาจากการที่บุคคลอยู่รวมกันในสภาพแวดล้อมเดียวกัน เกิดการพัฒนาความสามารถและศักยภาพของตนเองได้เต็มที่ ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

สรุปได้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ Alderfer แบ่งความต้องการออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ความต้องการในการดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยเชื่อว่าคนมีความต้องการมากกว่า 1 อย่างในขณะเดียวกันได้และความต้องการที่มุ่งไปสู่ระดับสูงขึ้นไป

ทฤษฎีแรงจูงใจของ McCelland

McClelland (1961) ได้สรุปแนวคิดแรงจูงใจทางสังคมของมนุษย์ว่ามี 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Needs for achievement) เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะชอบการแข่งขัน ชอบท้าทาย รับผิดชอบสูง บุคคลผู้มีความต้องการความสำเร็จจะพยายามทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับหรือเข้าร่วมกับกลุ่ม ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีความเป็นมิตรไมตรีและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Needs for power) เป็นความต้องการมีอำนาจ มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการควบคุมคนอื่นๆทั้งด้านความคิดและการกระทำ บุคคลที่ต้องการมีอำนาจสูงจะมีความพยายามเพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น อาจมาจากความสามารถที่โดดเด่น หรือทำให้บุคคลเกรงกลัวเพื่อที่ตนเองจะได้เด่นขึ้นมา

สรุปได้ว่า แรงจูงใจจากความต้องการของ McCelland มีความสำคัญกับองค์กรมาก เพราะบุคคลมีความต้องการความสำเร็จสูงมักทำอะไรเพื่อตนเองมากกว่าเพื่อคนอื่นหรือต่อองค์กร โดยหวังเพื่อสร้างผลงาน เพื่อความก้าวหน้า หรือเพื่อพิสูจน์ตนเอง โดยอาจส่งผลกับความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันในองค์กร อีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานก็คือสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่ทำด้วย

2. ทฤษฎีการจูงใจที่เน้นกระบวนการ ทฤษฎีการจูงใจที่เน้นเรื่องการตอบสนองความต้องการดังกล่าวแล้ว ทำให้ทราบว่ามนุษย์ต้องการอะไรและตอบสนองความต้องการเพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งทฤษฎีที่เน้นการตอบสนองความต้องการเป็นทฤษฎีที่สร้างแรงจูงใจในระยะสั้น ขาดความคงทนและจะต้องมีการเพิ่มสิ่งจูงใจอยู่

อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น จึงมีการศึกษากระบวนการเกิดแรงจูงใจในบุคคลว่าเกิดขึ้นได้อย่างไร ทฤษฎีในกลุ่มนี้ ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย เป็นต้น

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

Vroom (1970, p. 17) ได้เสนอ รูปแบบของความคาดหวังในการทำงานซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน โดย Vroom มีความเห็นว่าการที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้น จะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไร จากการกรทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้น เมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่าง ในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้น เมื่อเขาคิดว่าการกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น ทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น

Vroom (1970, p. 17) ได้เสนอ รูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE theory ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

V = Valance หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัล คือ คุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

I = Instrumentality หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือ เป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ (เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)

E = Expectancy ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง

สูตรทฤษฎีการจูงใจของ Vroom M = VIA

ตามหลักทฤษฎีความคาดหวังจะแย้งว่า ผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซงในสถานการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงาน

1. สร้างความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูด ซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถให้การอบรมพวกเขา ให้การสนับสนุนพวกเขาด้วยทรัพยากรที่จำเป็น และระบุเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

2. ให้เกิดความเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน โดยผู้บริหารควรกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจน และเน้นย้ำในความสัมพันธ์เหล่านั้นโดยการให้รางวัลเมื่อบุคคลสามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3. ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่เขาได้รับ ผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคคล และพยายามปรับการให้รางวัลเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อเขาจะได้รู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากความพยายามของเขา

สรุปได้ว่า ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย ซึ่งแรงจูงใจของมนุษย์จะเกิดขึ้นได้ถ้าบุคคลคาดหวังว่าเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ ก็จะได้รับสิ่งที่ต้องการได้จากงานนั้น โดยเขาจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับประโยชน์สูงสุด บุคคลจะทำงานหนักขึ้น ถ้าเขาคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการ ซึ่งการจูงใจในการทำงานเป็นกระบวนการที่เกิดต่อเนื่องไม่สิ้นสุด

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg's Two-Factors theory

Herzberg (1959, pp. 210-213) เป็นศาสตราจารย์หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยเวสเทอร์นรีเสิร์พ (Western reserve university) ทฤษฎีของ Herzberg นี้ เรียกว่า ทฤษฎีการจูงใจ-ปัจจัยค้ำจุน (The motivation hygiene theory) หรือทฤษฎีคู่ (Dual-Factor theory) หรือเป็นทฤษฎีสองปัจจัย (The two-factor theory) เป็นทฤษฎีที่คล้ายกับ Maslow's ตรงที่เป็นการค้นหาปัจจัยที่นำไปสู่การสร้างแรงจูงใจ ปัจจัยหรือสาเหตุที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์การ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 5 ปัจจัย ปัจจัยค้ำจุน 5 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานอยากทำงานหรือมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับงานโดยตรง ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)

1.3 ลักษณะงาน (Work itself)

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

1.5 ความเจริญก้าวหน้า (Advancement)

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) หมายถึง ปัจจัยที่ไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ไม่เกิดความคับข้องใจ ลดความไม่พอใจในงาน และสามารถทำงานได้อย่างปกติ ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี และมีส่วนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Policy & Administration)

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation)

2.4 เงินเดือนและสิ่งตอบแทน (Salary)

2.5 สภาพการทำงาน (Working conditions)

ทฤษฎีแรงจูงใจทั้งสองปัจจัย ผู้วิจัยได้ทำมาเป็นองค์ประกอบในการวิจัยค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ซึ่งการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์การ เพื่อให้บุคลากรในองค์การนั้นมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น โดยการสร้างจูงใจในการทำงานสามารถสร้างได้ด้วยงาน เช่น การมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และทักษะของบุคลากรหรือพนักงาน การสร้างแรงจูงใจด้วยผลตอบแทนทั้งที่เป็นเงินและไม่เป็นเงิน เช่น การจัดระบบเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลที่เหมาะสม และจัดให้มีระบบบริหารบุคลากรหรือพนักงานให้ได้ความก้าวหน้า การสร้างแรงจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ส่งเสริมให้พนักงานมีความรักมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการติดต่อช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และการสร้างแรงจูงใจด้วยสวัสดิการต่าง ๆ ทั้งสวัสดิการด้านสุขภาพ ด้านนันทนาการ ด้านการศึกษา และด้านเศรษฐกิจ

1. ความสำเร็จของงาน(Achievement)

Herzberg (1959, pp. 113-115) นิยามว่า ความสำเร็จในงานของบุคคล หมายถึง ผลงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและตนเอง โดยสามารถหาวิธีแก้ปัญหา และป้องกันปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน เกิดความพึงพอใจและปลาบปลื้มใจในความสำเร็จของงานนั้น

Strauss and Seyles (1960, pp. 11) กล่าวถึง ความสำเร็จของงานไว้ว่าผู้ปฏิบัติแม้จะเป็นงานที่ได้รับเงินเดือนสูงสุดอาจไม่พอใจในงาน เมื่อเขารู้สึกว่า ไม่ประสบความสำเร็จหรือเป็นคนที่ไม่สำคัญคนหนึ่ง เขาไม่มีโอกาสทำอะไรและไม่รู้จุดหมายที่แน่นอน ความต้องการที่รุนแรงของตนคือ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ เพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้ทำอะไรสำเร็จ และงานของเขาสำคัญมีความหมายต่อบุคคลอื่น ซึ่งความภาคภูมิใจเหล่านี้ ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้เขารู้สึกประสบความสำเร็จและนับถือตนเองได้

นิลวรรณ โยชะนัง (2555) สรุปว่า ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี

นิสารัตน์ ฤทธิ์แสนตอ (2556) สรุปว่า ผลสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถ

ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

เสาวลักษณ์ ประสานศรี (2557) สรุปว่า ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบความสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจหรือความภูมิใจในงานที่ตนเองทำแล้วประสบความสำเร็จ เมื่อได้แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทำให้อยากทำงานที่ตนเองมีความสามารถมากขึ้นเรื่อยๆ

2. การยอมรับนับถือ (Recognition)

Herzberg (1959, pp. 113-115) ได้กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่อให้เห็นถึงความเชื่อถือ ยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

สนทยา บุตรวาระ (2556) สรุปว่า การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยและการแสดงความยินดีภายในองค์การ รวมทั้งการได้รับรางวัลตอบแทนความชอบในการปฏิบัติงาน

ศิราภรณ์ วงษ์สุวรรณ (2557) สรุปว่า การได้รับการยกย่อง (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะเป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จในงาน

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงาน (Work itself)

Herzberg (1959, pp. 113-115) ได้กล่าวถึง ลักษณะของงานว่า หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

Gilmer (1966, pp. 279-283) ให้ความเห็นว่า การได้ปฏิบัติงานที่สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถและตรงความต้องการ จะทำให้เกิดขวัญและความพึงพอใจในงาน

จิตรลดา สุภาพงษ์ (2556) สรุปว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง ความชัดเจนของโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่บุคลากรได้รับมอบหมาย หากโครงสร้างงานชัดเจน กระบวนการปฏิบัติงานมีรู้แบบมาตรฐานที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

ศิราภรณ์ วงษ์สุวรรณ (2557) สรุปว่า ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างความท้าทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย มีความท้าทายหรือน่าพอใจ โดยงานนั้นต้องอาศัยความสามารถ หรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)

Herzberg (1959, pp. 113-115) นิยามว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสกับผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ดีรับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

นิลวรรณ โยชะนัง (2555) สรุปว่า ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

จิตรลดา สุภาพงษ์ (2556) สรุปว่า ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่ ไม่จำเป็นต้องตรวจหรือควบคุมมากจนเกินไป

จินตรัตน์ ธำรงวิริยะวงศ์ (2558) สรุปว่า ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับผิดชอบงานของบุคลากร การรับมอบหมายงานมาปฏิบัตินั้น บุคลากรต้องได้รับความไว้วางใจ มีอำนาจในการตัดสินใจ ดำเนินงานเต็มที่ ปราศจากการรบกวนจากผู้อื่น หรือผู้บริหารแสดงถึงความไว้วางใจบุคลากร การที่ผู้บริหารดำเนินดังกล่าวทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำจนสามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความเจริญก้าวหน้า (Advancement)

Herzberg (1959, pp. 113-115)ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ในงาน หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือตำแหน่งที่สูงขึ้นรวมทั้งโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในงานที่ทำ

Benton (1968, p. 257) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ความก้าวหน้าของคนทำงาน มีรายได้สูง มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีทักษะเพิ่มขึ้น ฐานะและเกียรติภูมิสูงขึ้น การย้ายไปในตำแหน่งใหม่ที่ชั่วโมงทำงานและสภาพการทำงานดีขึ้น แต่เงินไม่เพิ่ม ความรับผิดชอบไม่เพิ่ม ทักษะที่ใช้ในการทำงานไม่สูงขึ้น

นิศารัตน์ ฤทธิ์แสนตอ (2556) สรุปว่า ความเจริญก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับการเลื่อนเงินเดือนสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

เสาวลักษณ์ ประสานศรี (2557) สรุปว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ความเจริญก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนเงินเดือนสูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น อีกทั้งค่าตอบแทนก็เพิ่มขึ้นด้วย ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความพอใจในการทำงาน จากปัจจัยทั้งสองด้าน ปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่บุคลากรในองค์การต้องการ ปรารถนาอย่างยิ่ง เพราะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าได้รับการตอบสนอง จะช่วยจูงใจให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และปัจจัยค้ำจุน ไม่สามารถเป็นแรงจูงใจได้ แต่เป็นปัจจัยที่เป็นตัวป้องกันไม่ให้คนเกิดความไม่พอใจในงานเท่านั้น เมื่อพิจารณาแล้วทฤษฎีดังกล่าว มีความเหมาะสมกับการนำมาประยุกต์ใช้กับองค์การมากที่สุด ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg ว่าส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับแรงจูงใจ

ในการศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ทำให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอน

และบุคลากรในโรงเรียนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา มีผู้ศึกษา และเสนอแนวคิดดังกล่าวไว้แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

สิริลักษณ์ สุอังคะ (2549) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กันยา เทพกัน (2553) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตนางนา กรุงเทพมหานคร มีภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงานอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตนางนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตนางนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) เปรียบเทียบแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตนางนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุศรินทร์ สุขพัฒน์ (2558) ได้ศึกษา การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนการเปรียบเทียบการบริหาร

วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สิริลักษณ์ สุอังคะ (2549) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชาลินี ฉายาลักษณ์ (2550) ได้ศึกษา ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนางานวิชาการมีปัญหา อยู่ในระดับมาก ความต้องการเอกสารหลักสูตร วัสดุอุปกรณ์การสอน วัสดุฝึก สำหรับนักเรียนและจัดหาซื้อตามความต้องการให้ครูเลือกสอนตามความถนัดของตนเอง และควรร่วมมือวางแผนและจัดระบบการประเมินผลให้สอดคล้องกับหลักสูตรและเหมาะสมกับผู้เรียน

นิธิเมธ หัศไทย (2550) ศึกษาถึง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยในด้านความสำเร็จของงาน ข้าราชการมีความคิดเห็นว่าจะต้องทำงานให้สมบูรณ์แบบที่สุด และความสำเร็จของงานคือ ชีวิตจิตใจในการทำงานของท่าน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ข้าราชการมีความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชามักยกย่องหรือให้เกียรติตนเองเสมอ และในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้าราชการมีความคิดเห็นว่าตนเองมักเข้าร่วมกิจกรรที่จัดทำภายในหน่วยงาน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานเข้าร่วมกีฬา งานพิธีการต่าง ๆ เป็นต้น ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านระดับราชการ สถานภาพสมรส และรายได้ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียนที่ระดับนัยสำคัญ .05

ถาวร ศรีเกตุ (2551) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ใน 4 งาน คือ งานบริหารหลักสูตรงานการสอนและการจัดการเรียนการสอน งานนิเทศการสอน และงานวัดและประเมินผลการเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน จำแนกตามระดับช่วงชั้นประสบการณ์ในการสอนและกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามระดับช่วงชั้นและกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านงานบริหารหลักสูตรการสอนและการจัดการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนงานนิเทศการสอนไม่แตกต่างกัน

นันทพร ศุภะพันธุ์ (2551) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระและหัวหน้าช่วงชั้น โดยจำแนกตามผลการประเมินภายนอกรอบแรกและเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ พบว่า สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระและหัวหน้าช่วงชั้น พบว่า โรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ. มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สม. มีระดับปฏิบัติอยู่ใน

ระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ การมีวิสัยทัศน์และการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารโรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สมศ. มีสมรรถนะที่สูงกว่าโรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ทุกด้าน

เพียรพันธ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2552) ได้ศึกษา สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขมกรุงเทพมหานคร ในด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัย จำแนกตามที่ช่วงชั้นที่สอน ประสบการณ์การสอน ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารและขนาดโรงเรียน พบว่า สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูที่สอนช่วงชั้นต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ครูที่มีผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปราณี เอียมสุวรรณ (2553) ได้ศึกษา สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดเทศบาลตำบลป่าโมก อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการ 6 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการบริหารสื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ด้านการบริหารงานห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ ด้านการนิเทศภายในของสถานศึกษา ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติในระดับมาก

โดยมีการบริหารด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ รองลงมา คือ ด้านการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการบริหารสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การนิเทศภายใน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้

ทรงชัย จิตหวัง (2553) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ ทั้งปัจจัยสุขอนามัย และปัจจัยจูงใจภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการโรงเรียนนายเรือมีแรงจูงใจเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถจัดเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการควบคุมบังคับบัญชา และด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน ส่วนแรงจูงใจในด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ พบว่า ปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภูมิลำเนาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านชั้นยศ ระดับการศึกษาและเงินได้รายเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ประภา สังขพันธ์ (2554) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่งานและการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารจะส่งผลต่อประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ แรงจูงใจด้านการประเมินผลและการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของผู้ร่วมงาน แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือในสายงาน แรงจูงใจด้านงบประมาณการอบรมและส่วนปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญสำหรับผู้ตรวจสอบภายใน บมจ. ธนาคารกรุงไทย นั้น คือ ผู้ตรวจสอบภายในขาดความรู้ความชำนาญ และประสบการณ์ในระบบปฏิบัติงานใหม่ ๆ รองลงมาคือ ผู้รับตรวจไม่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบตามวัตถุประสงค์และขอบเขตการตรวจ สุดท้ายคือ เครื่องมือที่ใช้ในการเลือกสุ่มตรวจสอบรายการไม่เหมาะสมจึงไม่ทำให้ได้มาซึ่งข้อตรวจพบ ตามลำดับ

สุนทร สังข์วงศ์ (2555) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามประสบการณ์โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ และด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

William (1971) ได้ศึกษา การบริหารงานของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐอินเดียน่า ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่มักมอบหมายความรับผิดชอบงานประเมินผลในหัวหน้าสายวิชาการ การใช้เวลาปรับปรุงการเรียนการสอน การเยี่ยมห้องเรียน และการประเมินผลมีจำกัดและน้อย ครูใหญ่ใช้วิธีการแนะนำครูมากกว่าการใช้วิธีการจัดอบรม ครูและนักเรียนไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการประเมินผลและการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การทำหน้าที่ของครูใหญ่ในการประเมินครู สังเกตการสอน การใช้แบบทดสอบ และประชุมปรึกษาหารือกันได้รับการยอมรับระดับมาก

Mattox (1987) ได้ศึกษาความต้องการในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในรัฐอิลินอยส์ สหรัฐอเมริกา พบว่า ความต้องการที่อยู่ในระดับมาก คือ ความต้องการจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศและการประเมินผล และต้องการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร

Dann (1994) ได้ศึกษา การวัดผลนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา จากการสำรวจพัฒนาการต่าง ๆ ในสาขาการวัดผล พบว่า ยังมีการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องปฏิสัมพันธ์ของนักเรียน

และครูในกระบวนการวัดผลระหว่างเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาไม่มากนัก ผลการวิจัยนี้ได้เสนอผลการวิเคราะห์และประเด็นสำหรับการพัฒนาวิธีแนวทางการปฏิบัติในการวัดผลดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสัมพันธ์ของการวัดผลกับหลักสูตร การเก็บระเบียน การออกข้อสอบ การใช้มาตรวัด เป็นต้น

Atjonen (1994) ได้ศึกษา หลักสูตรท้องถิ่นเครื่องมือการบริหารและพัฒนาครูในระบบโรงเรียน ประสบการณ์และความคิดเห็นของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยประเมินผลจากผู้บริหาร พบว่า โรงเรียนรับภาระเรื่องหลักสูตรมากเกินไป โรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรล่าช้า ผลกระทบที่สำคัญคือ ครูผู้เชี่ยวชาญการสอนไม่สามารถออกแบบหลักสูตรได้ และปัญหาหลักที่พบ คือ ยังขาดแหล่งออกแบบหลักสูตร

William (1994) ได้ศึกษา กลยุทธ์การใช้การนิเทศภายในโรงเรียน และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน โดยศึกษาจากครู ผู้บริหารและประธานสหภาพครูในเขตโรงเรียน K-12 ในเมืองขนาดใหญ่ในรัฐแคลิฟอร์เนียใต้ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูขาดความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกันในเรื่องการนิเทศภายในโรงเรียน ครูผู้สอนมีความเห็นว่า ผู้บริหารไม่ค่อยมีการสังเกตการณ์และเยี่ยมชมห้องเรียนอยู่เป็นประจำ ผู้บริหารโรงเรียนได้ให้ความสำคัญและรับผิดชอบต่อการนิเทศภายในโรงเรียน มากกว่าการจัดการด้านอื่น ๆ และผู้วิจัยได้เสนอแนะว่า ควรลดนวัตกรรมในการนิเทศภายในที่ซับซ้อนลง ควรมีการยืดหยุ่นและพัฒนากลยุทธ์ในการนิเทศภายในเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรโรงเรียน

Atria (1999) ได้ศึกษา ผลกระทบการประกันคุณภาพของรัฐอิลินอยส์ และกระบวนการวางแผนพัฒนาของครูเมืองชิคาโก ที่มีทัศนคติต่อการปรับปรุงโรงเรียน การศึกษาครั้งนี้เพื่อตรวจสอบผลกระทบของการประกันคุณภาพของรัฐอิลินอยส์ และกระบวนการวางแผนพัฒนาของครูเมืองชิคาโกที่มีทัศนคติต่อการปรับปรุงโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการวางแผนเพื่อปรับปรุงและประกันคุณภาพของรัฐอิลินอยส์ ส่งผลให้ทางบวกต่อทัศนคติของครูที่มีต่อการปรับปรุงโรงเรียน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์หรือสามารถทำนายตัวแปรต่างๆ เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประสิทธิผลของสถานศึกษา ความผูกพันขององค์การ และจากผลการศึกษาดังกล่าว การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี น่าจะแตกต่างกัน การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี น่าจะมีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 3
วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เพื่อการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการทำงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น การวิจัยครั้งนี้ใช้โรงเรียนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี เป็นหน่วยวิเคราะห์ และมีครูผู้สอนเป็นผู้ให้ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การดำเนินงานวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2559 จำนวน 143 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2559 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sample) โดยใช้จำนวนครูผู้สอน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

จำนวนครูผู้สอน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. โรงเรียนบ้านโป่งน้ำร้อน	36	26
2. โรงเรียนบ้านหนองบอน	9	6
3. โรงเรียนบ้านสามสิบพัฒนา	10	7
4. โรงเรียนวัดผักกาด	8	6
5. โรงเรียนบ้านคลองใหญ่	16	12
6. โรงเรียนบ้านป่าวิไล	17	12
7. โรงเรียนบ้านเนินดินแดง	11	8
8. โรงเรียนบ้านแหลม	11	8
9. โรงเรียนบ้านปั้นหม้อ	25	18
รวม	143	103

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของกระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 32) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 4) ด้านการนิเทศภายใน 5) ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และ 6) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อสอบถามการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert (1961) โดยกำหนดค่าระดับคะแนนดังนี้

5 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยใช้กรอบแนวคิดของ Herzberg (1959, pp. 113-115) ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความเจริญก้าวหน้าเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert (1961) โดยกำหนดค่าระดับคะแนนดังนี้

5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากตำราการบริหารทั่วไป ประกอบกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้สร้างเครื่องมือในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ต้องการวิจัยโดยวิเคราะห์จากจุดประสงค์ กรอบความคิด การวิจัยเพื่อเป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดที่ศึกษา ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อประธานที่ปรึกษางานนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหา ความถูกต้อง ภาษา และความเหมาะสมของแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปขอคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือวิจัย ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา ด้านภาษา และด้านการประเมิน จำนวน 3 คน เพื่อหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และนำมาหาค่าดัชนี

ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) และพิจารณาความถูกต้อง ความชัดเจน ความเหมาะสมและครอบคลุมเนื้อหาที่จะศึกษา โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดิ์ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

5.2 ดร.สมชาย อรุณธัญญา อาจารย์พิเศษ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

5.3 ดร.สุกิจ โพธิ์ศิริกุล อาจารย์พิเศษ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (สุวิมล ติรกานันท์, 2549,หน้า 139)

ให้คะแนนเท่ากับ +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามถามนั้นมีความตรง/สอดคล้องกับเนื้อหา

ให้คะแนนเท่ากับ 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรง/สอดคล้องกับเนื้อหาหรือไม่

ให้คะแนนเท่ากับ -1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามถามนั้นไม่มีความตรง/สอดคล้องกับเนื้อหา

$$\text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามที่สร้างขึ้น

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

พิจารณาความเหมาะสมจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป จึงถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือตามเนื้อหานั้นแสดงว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้เท่ากับ 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนอขอคำแนะนำต่อประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเป็นขั้นตอนสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้

7. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงและปรับปรุงแก้ไขตามที่ประธานที่ปรึกษางานนิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิเสนอไว้ ไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูผู้สอน โรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาอำนาจจำแนก (Discrimination power) รายข้อ

7.1 การหาค่าอำนาจจำแนก ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรวมรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) โดยเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป (ไพรัตน์ วงษ์นาม, 2544, หน้า 314) ผลปรากฏว่า แบบสอบถามการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .38-.63 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .36-.64

7.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ผลปรากฏว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับดังนี้

1. ขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อขออนุญาตใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

2. ขอหนังสือจากผู้อำนวยการโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี เพื่อนำส่งกลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 ฉบับ

3. ผู้วิจัยแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยเก็บแบบสอบถามได้ทั้งสิ้น 103 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative data) มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และเพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

2. นำแบบสอบถามทั้งหมดทำการให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละตอน เพื่อนำคะแนนไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี วิเคราะห์ข้อมูล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert (1961) กำหนดค่าระดับคะแนนไว้ดังนี้

5 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนนผู้วิจัยได้มีการกำหนดเกณฑ์สำหรับการวัดระดับความคิดเห็น โดยการใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งแปลความหมายของคะแนนได้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.49 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.49 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.49 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี วิเคราะห์ข้อมูล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert (1961) กำหนดค่าระดับคะแนนไว้ดังนี้

5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนนผู้วิจัยได้มีการกำหนดเกณฑ์สำหรับการวัดระดับความคิดเห็น โดยการใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งแปลความหมายของคะแนนได้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.49 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.49 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.49 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับการแปลความหมายของคะแนนความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s product moment correlation) และใช้เกณฑ์การแปลผลของพวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2550, หน้า 144) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .81-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .61-.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .41-.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .21-.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .01-.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์โดยการหาคะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)

2. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์โดยการหาคะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สัญลักษณ์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

r แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

p แทน ค่าความน่าจะเป็น

X แทน การบริหารงานวิชาการ

X_1 แทน ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร

X_2 แทน ด้านการจัดการเรียนการสอน

X_3 แทน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

X_4 แทน ด้านการนิเทศภายใน

X_5 แทน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

X_6 แทน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

Y แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Y_1 แทน ด้านความสำเร็จของงาน

Y_2 แทน ด้านการยอมรับนับถือ

Y_3 แทน ด้านลักษณะงาน

Y_4 แทน ด้านความรับผิดชอบ

Y_5 แทน ด้านความเจริญก้าวหน้า

** แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ดังปรากฏในตารางที่ 2-8

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	*n* = 103		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	*SD*		
1. ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร	3.58	0.69	มาก	3
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.55	0.69	มาก	5
3. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	3.58	0.62	มาก	2
4. ด้านการนิเทศภายใน	3.57	0.74	มาก	4
5. ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา	3.54	0.72	มาก	6
6. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	3.59	0.70	มาก	1
รวม	3.57	0.65	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการนิเทศภายใน ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร โดยรวมและรายข้อ

ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร	*n* = 103		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	*SD*		
1. การส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรโดยการบูรณาการเนื้อหาสาระการเรียนรู้ทั้งในกลุ่มสาระเดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระ	3.63	0.84	มาก	3
2. ผู้บริหารให้คำปรึกษาและช่วยเหลือครูเมื่อเกิดปัญหาจากการใช้หลักสูตร	3.52	0.84	มาก	5
3. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง เหมาะสมกับท้องถิ่น และครอบคลุมความต้องการของผู้เรียนชุมชนและสังคม	3.66	0.83	มาก	1
4. การรวบรวมและเผยแพร่ผลการดำเนินงานการใช้หลักสูตรแก่ผู้เกี่ยวข้อง	3.53	0.84	มาก	4
5. การจัดให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรสถานศึกษาแก่นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง	3.49	0.85	ปานกลาง	6
6. การจัดให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรโดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	3.64	0.81	มาก	2
รวม	3.58	0.69	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น การจัดให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรสถานศึกษาแก่นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง เหมาะสมกับท้องถิ่น และครอบคลุมความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคม การจัดให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร โดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และการส่งเสริมการจัดทำหลักสูตร โดยการบูรณาการเนื้อหาสาระการเรียนรู้ทั้งในกลุ่มสาระเดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรสถานศึกษาแก่นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการจัดการเรียนการสอน	$n = 103$		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	SD		
1. การกำกับ ดูแลให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์	3.58	0.81	มาก	3
2. การส่งเสริมให้ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน	3.49	0.83	ปานกลาง	6
3. การส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการทั้งภายในวิชา และเชื่อมโยงกับวิชาอื่นในรูปแบบที่หลากหลาย	3.51	0.82	มาก	5
4. การส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้	3.53	0.77	มาก	4

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ด้านการจัดการเรียนการสอน	*n* = 103		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	*SD*		
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่นักเรียนมีส่วนร่วมคิดและลงมือปฏิบัติจริง	3.59	0.83	มาก	2
6. การสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง	3.60	0.85	มาก	1
รวม	3.55	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น การส่งเสริมให้ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่นักเรียนมีส่วนร่วมคิดและลงมือปฏิบัติจริง และการกำกับ ดูแลให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การส่งเสริมให้ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	*n* = 103		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	*SD*		
1. การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.62	0.80	มาก	2
2. การให้คำปรึกษา ช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.54	0.91	มาก	6
3. การให้การยกย่อง หรือให้รางวัลในรูปแบบต่าง ๆ แก่ครูที่มีผลงานการวิจัย	3.63	0.80	มาก	1
4. การส่งเสริมให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียน และนำผลการวิจัยไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	3.58	0.85	มาก	3
5. การกำหนดให้การวิจัยเป็นนโยบายของโรงเรียน และมีคณะกรรมการหรือผู้รับผิดชอบประจำ	3.57	0.88	มาก	4
6. ผู้บริหารเป็นตัวอย่างในการวิจัย โดยดำเนินการวิจัยเอง หรือมีส่วนร่วมการวิจัยในโครงการวิจัยทางการศึกษา	3.55	0.89	มาก	5
รวม	3.58	0.62	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การให้การยกย่อง หรือให้รางวัลในรูปแบบต่างๆ แก่ครูที่มีผลงานการวิจัย การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน และการส่งเสริมให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียน และนำผลการวิจัยไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การให้คำปรึกษา ช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านการนิเทศภายในโดยรวมและรายข้อ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านการนิเทศภายใน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการนิเทศภายใน	*n* = 103		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	*SD*		
1. การส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเป็นผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ตามความสามารถเฉพาะตัว	3.61	0.89	มาก	2
2. การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ในการจัดทำเครื่องมือสำหรับการนิเทศภายใน	3.62	0.89	มาก	1
3. การส่งเสริมให้มีการนิเทศภายในด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับสถานการณ์	3.60	0.87	มาก	3
4. การส่งเสริมให้ครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน	3.49	0.79	ปานกลาง	6
5. การส่งเสริมให้ครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศภายใน	3.58	0.81	มาก	4
6. การปรับปรุงวิธีการนิเทศภายในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับปัญหา	3.55	0.89	มาก	5
รวม	3.57	0.74	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านการนิเทศภายใน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น การส่งเสริมให้ครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ในการจัดทำเครื่องมือสำหรับการนิเทศภายใน การส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเป็นผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ตามความสามารถเฉพาะตัว และการส่งเสริมให้มีการนิเทศภายในด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับสถานการณ์ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การส่งเสริมให้ครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษา โดยรวมและรายข้อ

ด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษา	*n* = 103		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	*SD*		
1. การส่งเสริมให้ครูจัดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และครอบคลุมมาตรฐานการศึกษา	3.53	0.83	มาก	4
2. การกำหนดรูปแบบและระยะเวลาที่ชัดเจนในการรายงานผลการเรียนรู้ แก่ผู้ปกครองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.49	0.83	ปานกลาง	6
3. การกำหนดระเบียบ และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลของโรงเรียน	3.59	0.82	มาก	1
4. การกำกับ ดูแลให้ครูสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน	3.58	0.81	มาก	2
5. การส่งเสริมให้ครูจัดการวัดและการประเมินผลการเรียนการสอนด้วยวิธีที่หลากหลายและเหมาะสม	3.54	0.86	มาก	3
7. การควบคุมดูแล ให้การวัดและประเมินผลเป็นไปตามนโยบาย ระเบียบ แนวปฏิบัติที่โรงเรียนกำหนด	3.51	0.82	มาก	5
รวม	3.54	0.72	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษา โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น การกำหนดรูปแบบและระยะเวลาที่ชัดเจน

ในการรายงานผลการเรียนรู้ แก่ผู้ปกครองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ การกำหนดระเบียบ และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลของโรงเรียน การกำกับ ดูแลให้ครูสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน และการส่งเสริมให้ครูจัดการวัดและการประเมินผลการเรียนการสอนด้วยวิธีที่หลากหลาย และเหมาะสม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การกำหนดรูปแบบและระยะเวลาที่ชัดเจนในการรายงานผลการเรียนรู้ แก่ผู้ปกครองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยรวมและรายข้อ

ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	*n* = 103		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	*SD*		
1. การกำกับ ติดตามให้มีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	3.55	0.84	มาก	6
2. การกำกับดูแลการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีความชัดเจน และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาระดับสถานศึกษา	3.57	0.88	มาก	5
3. การส่งเสริมให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน	3.58	0.81	มาก	4
4. การจัดให้มีระบบสารสนเทศที่มีข้อมูลเพียงพอต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน	3.61	0.89	มาก	2
5. การจัดให้มีการตรวจสอบ ทบทวนและจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี เสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน	3.62	0.89	มาก	1
6. การกำหนดโครงสร้างและแนวทางการบริหารภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา	3.60	0.87	มาก	3
รวม	3.59	0.67	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ การจัดให้มีการตรวจสอบ ทบทวนและจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี เสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน การจัดให้มีระบบสารสนเทศที่มีข้อมูลเพียงพอต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน และการกำหนดโครงสร้างและแนวทางการบริหารภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การกำกับ ติดตามให้มีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ดังปรากฏในตารางที่ 9-14

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	$n = 103$		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	*SD*		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.54	0.71	มาก	5
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.58	0.74	มาก	1
3. ด้านลักษณะงาน	3.54	0.68	มาก	4
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.56	0.71	มาก	2
5. ด้านความเจริญก้าวหน้า	3.55	0.68	มาก	3
รวม	3.55	0.67	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน และด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้อ

ด้านความสำเร็จของงาน	*n* = 103		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	*SD*		
1. ครูรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน	3.53	0.83	มาก	4
2. ครูใช้การตั้งมาตรฐานความสำเร็จที่เป็นเลิศเพื่อกระตุ้นการทำงาน	3.54	0.78	มาก	3
3. ครูสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้สำเร็จลุล่วง	3.49	0.83	ปานกลาง	6
4. ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความทุ่มเทและสามารถทำได้สำเร็จ	3.55	0.82	มาก	2
5. ครูได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.59	0.82	มาก	1
6. ครูคาดหวังเสมอว่าผลสำเร็จของงานแสดงถึงความสามารถ ความพยายาม ความมุ่งมั่นในการทำงานของครู	3.52	0.81	มาก	5
รวม	3.54	0.71	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ครูสามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการทำงานได้สำเร็จลุล่วง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ครูได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความทุ่มเทและสามารถทำได้สำเร็จ และครูใช้การตั้งมาตรฐานความสำเร็จที่เป็นเลิศเพื่อกระตุ้นการทำงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้สำเร็จลุล่วง

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการยอมรับนับถือ	*n* = 103		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	*SD*		
1. ครูได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	3.59	0.83	มาก	3
2. การยอมรับผลสำเร็จจากการทำงานจะช่วยให้ครูได้รับการยอมรับส่งเสริม สนับสนุนจากคนอื่น	3.55	0.84	มาก	6
3. ครูได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.57	0.83	มาก	5
4. ครูพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จเพื่อสร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจในตัวครู	3.62	0.85	มาก	1
5. การได้รับคำชื่นชม ยกย่อง แสดงความยินดีทำให้ครูเกิดกำลังใจที่จะทำงานอย่างไม่ย่อท้อ	3.61	0.80	มาก	2
6. ครูรู้สึกว่าอาชีพครูมีเกียรติ น่าภาคภูมิใจและเป็นที่ยอมรับของสังคม	3.58	0.84	มาก	4
รวม	3.58	0.68	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ครูพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จเพื่อสร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจในตัวครู การได้รับคำชื่นชม ยกย่อง แสดงความยินดีทำให้ครูเกิดกำลังใจที่จะทำงานอย่างไม่ย่อท้อ และครูได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การยอมรับผลสำเร็จจากการทำงานจะช่วยให้ครูได้รับการยอมรับส่งเสริม สนับสนุนจากคนอื่น

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านลักษณะงาน โดยรวมและรายข้อ

ด้านลักษณะงาน	*n* = 103		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	*SD*		
1. งานที่ครูปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.55	0.81	มาก	3
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพครูได้อย่างเต็มที่	3.52	0.80	มาก	5
3. งานที่ครูปฏิบัติมีขั้นตอน วิธีการ และเป้าหมายที่ชัดเจน	3.57	0.87	มาก	2
4. ครูได้มีความพึงพอใจต่อภาระงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	3.49	0.82	ปานกลาง	6
5. บุคลากรในหน่วยงานมีความเหมาะสมกับสภาพและปริมาณงาน	3.54	0.80	มาก	4
6. งานที่ครูปฏิบัติอยู่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของครู	3.59	0.86	มาก	1
รวม	3.54	0.68	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านลักษณะงาน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ครูได้มีความพึงพอใจต่อภาระงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ งานที่ครูปฏิบัติอยู่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของครู งานที่ครูปฏิบัติมีขั้นตอน วิธีการ และเป้าหมายที่ชัดเจน และงานที่ครูปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูได้มีความพึงพอใจต่อภาระงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ

ด้านความรับผิดชอบ	*n* = 103		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	*SD*		
1. ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อลักษณะของงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.54	0.84	มาก	5
2. เมื่อพบอุปสรรคในการทำงานครูพยายามแก้ปัญหาโดยไม่ละทิ้งงาน	3.56	0.85	มาก	4
3. ครูสละเวลา ทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการทำงานอย่างไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก	3.43	0.82	ปานกลาง	6
4. ครูสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้โดยไม่ต้องอาศัยการควบคุม กำกับติดตาม	3.62	0.81	มาก	1
5. ครูมีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์เสียสละต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.61	0.80	มาก	2
6. ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย แม้ว่าจะพบปัญหา	3.60	0.82	มาก	3
รวม	3.56	0.71	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ครูสละเวลา ทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการทำงานอย่างไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ครูสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้โดยไม่ต้องอาศัยการควบคุม กำกับติดตาม ครูมีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ และครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย แม้ว่าจะพบปัญหา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูสละเวลา ทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการทำงานอย่างไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านความเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายข้อ

ด้านความเจริญก้าวหน้า	*n* = 103		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	*SD*		
1. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการฝึกอบรม และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถและสายงาน	3.52	0.80	มาก	4
2. โรงเรียนมีการมอบรางวัลแก่ครูผู้ปฏิบัติงาน ได้ดีเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ	3.56	0.83	มาก	2
3. งานที่ครูปฏิบัติส่งเสริมให้ครูได้รับ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ครูได้รับการส่งเสริมพัฒนา เพิ่มพูน	3.58	0.81	มาก	1
4. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ที่จะช่วยให้เจริญก้าวหน้า	3.54	0.82	มาก	3
รวม	3.55	0.68	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านความเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ งานที่ครูปฏิบัติส่งเสริมให้ครูได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โรงเรียนมีการมอบรางวัลแก่ครูผู้ปฏิบัติงานได้ดีเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และครูได้รับการส่งเสริมพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ที่จะช่วยให้เจริญก้าวหน้า ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและสายงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ดังปรากฏในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

การบริหารงานวิชาการ (*X*)	**แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (*Y*) (*n* = 103)**											
	Y_1		Y_2		Y_3		Y_4		Y_5		Y	
	r	***p***	***r***	***p***	***r***	***p***	***r***	***p***	***r***	***p***	***r***	***p***
X_1	0.94**	0.00	0.73**	0.00	0.92**	0.00	0.90**	0.00	0.92**	0.00	0.93**	0.00
X_2	0.94**	0.00	0.78**	0.00	0.93**	0.00	0.95**	0.00	0.91**	0.00	0.95**	0.00
X_3	0.88**	0.00	0.79**	0.00	0.91**	0.00	0.86**	0.00	0.89**	0.00	0.91**	0.00
X_4	0.82**	0.00	0.91**	0.00	0.83**	0.00	0.80**	0.00	0.84**	0.00	0.89**	0.00
X_5	0.95**	0.00	0.69**	0.00	0.94**	0.00	0.93**	0.00	0.95**	0.00	0.94**	0.00
X_6	0.77**	0.00	0.90**	0.00	0.79**	0.00	0.75**	0.00	0.82**	0.00	0.85**	0.00
รวม	0.94**	0.00	0.86**	0.00	0.94**	0.00	0.92**	0.00	0.95**	0.00	0.97**	0.00

** $p < .01$

จากตารางที่ 15 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน (X_2) ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา (X_5) ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร (X_1) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (X_3) ด้านการนิเทศภายใน (X_4) และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (X_6) ตามลำดับ

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 64 ข้อ แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 36 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .38-.63 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .91 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 28 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .36-.64 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .89 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน โรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำนวน 103 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการนิเทศภายใน ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น การจัดให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรสถานศึกษาแก่นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง เหมาะสมกับท้องถิ่น และครอบคลุมความต้องการของผู้เรียนชุมชนและสังคม การจัดให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร โดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และการส่งเสริมการจัดทำหลักสูตร โดยการบูรณาการเนื้อหาสาระการเรียนรู้

ทั้งในกลุ่มสาระเดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรสถานศึกษาแก่นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง

1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น การส่งเสริมให้ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่นักเรียนมีส่วนร่วมคิดและลงมือปฏิบัติจริง และการกำกับ ดูแลให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การส่งเสริมให้ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

1.3 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ การให้การยกย่อง หรือให้รางวัล3 ในรูปแบบต่าง ๆ แก่ครูที่มีผลงานการวิจัย การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน และการส่งเสริมให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียน และนำผลการวิจัยไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การให้คำปรึกษาช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน

1.4 ด้านการนิเทศภายใน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น การส่งเสริมให้ครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ในการจัดทำเครื่องมือสำหรับการนิเทศภายใน การส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเป็นผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ตามความสามารถเฉพาะตัว และการส่งเสริมให้มีการนิเทศภายในด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับสถานการณ์ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การส่งเสริมให้ครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน

1.5 ด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษา โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น การกำหนดรูปแบบและระยะเวลาที่ชัดเจนในการรายงานผลการเรียนรู้แก่ผู้ปกครองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การกำหนดระเบียบ และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลของโรงเรียน การกำกับ ดูแลให้ครูสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน

และการส่งเสริมให้ครูจัดการวัดและการประเมินผลการเรียนการสอนด้วยวิธีที่หลากหลาย และเหมาะสม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การกำหนดรูปแบบและระยะเวลาที่ชัดเจนในการรายงานผลการเรียนรู้ แก่ผู้ปกครองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.6 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ การจัดให้มีการตรวจสอบ ทบทวน และจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี เสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน การจัดให้มีระบบสารสนเทศที่มีข้อมูลเพียงพอต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน และการกำหนดโครงสร้างและแนวทางการบริหารภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การกำกับ ติดตามให้มีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน และด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ครูสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้สำเร็จลุล่วง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ครูได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความทุ่มเทและสามารถทำได้สำเร็จ และครูใช้การตั้งมาตรฐานความสำเร็จที่เป็นเลิศเพื่อกระตุ้นการทำงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูสามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการทำงานได้สำเร็จลุล่วง

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ครูพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จเพื่อสร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจในตัวครู การได้รับคำชื่นชม ยกย่อง แสดงความยินดีทำให้ครูเกิดกำลังใจที่จะทำงานอย่างไม่ย่อท้อ และครูได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การยอมรับผลสำเร็จจากการทำงานจะช่วยให้ครูได้รับการยอมรับส่งเสริม สนับสนุนจากคนอื่น

2.3 ด้านลักษณะงาน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ครูได้มีความพึงพอใจต่อภาระงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ งานที่ครูปฏิบัติอยู่ สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของครู งานที่ครูปฏิบัติมีขั้นตอน วิธีการ และเป้าหมายที่ชัดเจน และงานที่ครูปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูได้มีความพึงพอใจต่อภาระงานต่างๆที่ได้รับมอบหมาย

2.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ครูสละเวลา ทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการทำงานอย่างไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ครูสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้โดยไม่ต้องอาศัยการควบคุม กำกับติดตาม ครูมีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ และครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย แม้ว่าจะพบปัญหา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูสละเวลา ทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการทำงานอย่างไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก

2.5 ด้านความเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ งานที่ครูปฏิบัติส่งเสริมให้ครูได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โรงเรียนมีการมอบรางวัลแก่ครูผู้ปฏิบัติงานได้ดีเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และครูได้รับการส่งเสริมพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ที่จะช่วยให้เจริญก้าวหน้า ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและสายงาน

3. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน (X_2) ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา (X_5) ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร (X_1) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (X_3) ด้านการนิเทศภายใน (X_4) และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (X_6) ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำหรับการค้นพบจากการศึกษาตามจุดมุ่งหมาย และสมมติฐานการวิจัย ดังมีรายละเอียดดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการนิเทศภายใน ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นงานหลัก เป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียน เพราะจุดมุ่งหมายของโรงเรียน คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีมาตรฐาน จึงอยู่ที่การบริหารงานวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพียรพันธ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2552) ได้ศึกษา สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ในด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัย จำแนกตามช่วงชั้นที่สอน ประสบการณ์การสอน ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหาร และขนาดโรงเรียน พบว่า สม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ กมล (2554) ได้ศึกษา การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุศรินทร์ สุขพัฒน์ (2558) ได้ศึกษา การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง เหมาะสมกับท้องถิ่น และครอบคลุมความต้องการของผู้เรียนชุมชนและสังคม การจัดให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรโดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และการส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรโดยการบูรณาการเนื้อหาสาระการเรียนรู้ทั้งในกลุ่มสาระเดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตรในฐานะที่เป็นตัวกำหนดแนวทางในการจัดประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่ดี และถูกต้องแก่ผู้เรียน ซึ่งความสำคัญของหลักสูตรเป็นหัวใจของการศึกษา หลักสูตรที่เหมาะสม ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้คนในประเทศมีความรู้ มีคุณภาพ

และมีศักยภาพในการพัฒนาประเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Harrop (1999) ที่ได้ศึกษา การบริหารงานวิชาการในด้านการปรับปรุงหลักสูตร : ปัญหาจากการปฏิบัติของโรงเรียน พบว่า ในการปรับปรุงหลักสูตร ผู้บริหารต้องวางแผนระยะยาวโดยคำนึงถึงความสอดคล้องของสาระหลัก ในหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรของโรงเรียน ตลอดจนกำกับติดตามการปรับปรุงหลักสูตร อย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย สิงห์จันทร์ (2551) ได้ศึกษา แนวทาง การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถาวร ศรีเกตุ (2551) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบ การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น การส่งเสริมให้ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัด การเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่นักเรียน มีส่วนร่วมคิดและลงมือปฏิบัติจริง และการกำกับ ดูแลให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การขาดการศึกษาวิเคราะห์แหล่งการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ ห้องปฏิบัติการที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ของผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา แขมมณี (2553) ได้กล่าวถึง ครูผู้สอนต้องคำนึงถึง ประเด็นต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตั้งแต่ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน การเน้นความต้องการของผู้เรียนเป็นหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนการจัดกิจกรรม ให้น่าสนใจ ไม่ทำให้ผู้เรียนรู้สึกเบื่อหน่าย ความเมตตากรุณาต่อผู้เรียน การท้าทายให้ผู้เรียน อยากรู้และตระหนักถึงเวลาที่เหมาะสมที่ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศ หรือสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง การสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ การมีจุดมุ่งหมายของการสอน ความเข้าใจ ผู้เรียนภูมิหลังของผู้เรียน การไม่ยึดวิธีการใดวิธีการหนึ่ง เท่านั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย สิงห์จันทร์ (2551) ได้ศึกษา แนวทางการบริหาร งานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า แนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

พะเยา เขต 1 ด้านการจัดการเรียนการสอน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุศรินทร์ สุขพัฒน์ (2558) ได้ศึกษา การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การให้การยกย่อง หรือให้รางวัลในรูปแบบต่าง ๆ แก่ครูที่มีผลงานการวิจัย การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน และการส่งเสริมให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียน และนำผลการวิจัยไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สรุปนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างสำหรับใช้ในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน คือ การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ การจัดการเรียนรู้ด้วยคอมพิวเตอร์ การจัดการเรียนรู้ระบบทางไกลผ่านดาวเทียม และการสร้างเครือข่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย สิงห์จันทร์ (2551) ได้ศึกษา แนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ กมล (2554) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ บุศรินทร์ สุขพัฒน์ (2558) ได้ศึกษา การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษา โดยภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการนิเทศภายใน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นการส่งเสริมให้ครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ในการจัดทำเครื่องมือสำหรับการนิเทศภายใน การส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน

เป็นผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ตามความสามารถเฉพาะตัว และการส่งเสริมให้มีการนิเทศภายใน ด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับสถานการณ์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การนิเทศการศึกษา เป็นการจัดการระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายใน สถานศึกษา การดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนส่งเสริม ให้คำแนะนำ ปรับปรุง พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ในด้านกระบวนการการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพ โดยสร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศ ภายใน เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับ แนวคิดของ อุทัย บุญประเสริฐ (2548) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการมองงาน และความรับผิดชอบในการบริหารงานโรงเรียนทั้งระบบของผู้บริหาร งานนิเทศเป็นหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ถาวร ศรีเกตุ (2551) ได้ศึกษา และเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ด้านการนิเทศภายใน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ กมล (2554) ได้ศึกษา การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาล เมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาล เมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการนิเทศภายใน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษา โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ยกเว้น การกำหนดรูปแบบและระยะเวลาที่ชัดเจนในการรายงานผลการเรียนรู้แก่ ผู้ปกครองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การกำหนดระเบียบ และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผล ของโรงเรียน การกำกับ ดูแลให้ครูสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน และการส่งเสริมให้ครูจัดการวัดและการประเมินผลการเรียนการสอนด้วยวิธีที่หลากหลาย และเหมาะสม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติการวัดผล และการประเมินผลของสถานศึกษาและในความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษา ยังมีการบริหารงานวิชาการน้อยกว่าด้านอื่น คือ การส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ ในการดำเนินการวัดผล และการประเมินผลตามสภาพจริง ซึ่งผู้บริหารบางท่านอาจไม่เข้าใจ ในแนวทางการวัดผล และประเมินผลแนวใหม่ และขาดความรู้ในการสร้างเครื่องมือและเกณฑ์ ในการวัดและประเมินผลที่ถูกต้อง และชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ถาวร ศรีเกตุ (2551) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัศรายุทธ์ ศรีใจอินทร์ (2553) ได้ศึกษา การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารวิชาการตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กแบบรวมเรียน นำเสนอด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นปัญหาลำดับแรก คือ ขาดความรู้ความเข้าใจในแนวทางการจัดทำที่ชัดเจนเกี่ยวกับระเบียบการวัดผลและประเมินผลการเรียนโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย สำหรับครูวิชาการที่เป็นปัญหา ลำดับแรก คือ ครูไม่ให้ความสำคัญและความสนใจเรื่องการอบรมและพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผลเท่าที่ควร และยังสอดคล้องกับ บุศรินทร์ สุขพัฒน์ (2558) ได้ศึกษา การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษา โดยภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การจัดให้มีการตรวจสอบ ทบทวนและจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี เสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน การจัดให้มีระบบสารสนเทศที่มีข้อมูลเพียงพอต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน และการกำหนดโครงสร้างและแนวทางการบริหารภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภารกิจหลักของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 คือ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร มีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้เข้มแข็ง เพื่อเป็นตัวขับเคลื่อนคุณภาพโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ เม้าเวียงแก (2548) ได้ศึกษา การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล 12 ด้าน ผลการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งรวมถึงการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Atria (2000) ได้ศึกษาผลกระทบการประกันคุณภาพของรัฐอิลินอยส์ และกระบวนการวางแผนพัฒนาของครูเมืองชิคาโกที่มีทัศนคติต่อการปรับปรุงโรงเรียน การศึกษาครั้งนี้เพื่อตรวจสอบผลกระทบของ

การประกันคุณภาพของรัฐอิลินอยส์ และกระบวนการวางแผนพัฒนาของครูเมืองชิคาโกที่มีทัศนคติต่อการปรับปรุงโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการวางแผนเพื่อปรับปรุงและประกันคุณภาพของรัฐอิลินอยส์ ส่งผลให้ทางบวกต่อทัศนคติของครูที่มีต่อการปรับปรุงโรงเรียน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของถาวร ศรีเกตุ (2551) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน และด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีการตอบสนองขั้นสูงทางจิตใจของมนุษย์ทำให้บุคคลมีความรู้สึกภาคภูมิใจ นความสามารถของตนเองหรือเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาหรือมีความก้าวหน้าในอาชีพ จะทำไห้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิเมธ หัศไทย (2550) ศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชาติ โชติเสน (2551) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริวรรณ สังข์ตระกูล (2554) ได้ศึกษา ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอนเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอนเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ครูสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้สำเร็จลุล่วง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ครูได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความทุ่มเทและสามารถ

ทำได้สำเร็จ และครูใช้การตั้งมาตรฐานความสำเร็จที่เป็นเลิศเพื่อกระตุ้นการทำงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการแบ่งงานตามลักษณะของงานและหน้าที่ความรับผิดชอบทั้ง 4 ด้าน คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป ผู้บริหารจึงมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ตรงกับตำแหน่ง ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิเมธ หัศไทย (2550) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริวรรณ สังข์ตระกูล (2554) ได้ศึกษา ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอนเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอนเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 51 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอนเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาลิสา ชิมโพธิ์คลัง (2556) ได้ศึกษา ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ครูพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จเพื่อสร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจในตัวครู การได้รับคำชื่นชม ยกย่อง แสดงความยินดีทำให้ครูเกิดกำลังใจที่จะทำงานอย่างไม่ย่อท้อ และครูได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานจะสำเร็จได้ตามเป้าหมายก็ต่อเมื่อผู้ร่วมงานมีปัจจัยจูงใจ มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความสำเร็จในชีวิตของบุคคลแต่ละคนจะมีความหลากหลาย ผู้บริหารต้องรับทราบ สนับสนุน และสนองความต้องการ เมื่อสนองความต้องการได้ดีก็เท่ากับเป็นการสร้างปัจจัยจูงใจในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรไปพร้อมกัน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานดีและเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการวางแผนและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึก

มีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริวรรณ สังข์ตระกูล (2554) ได้ศึกษา ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอนเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอนเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 51 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอนเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร สังข์วงศ์ (2555) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาลิสา ชิมโพธิ์คลัง (2556) ได้ศึกษา ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านลักษณะงาน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นครูได้มีความพึงพอใจต่อภาระงานต่างๆที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ งานที่ครูปฏิบัติอยู่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของครู งานที่ครูปฏิบัติมีขั้นตอน วิธีการ และเป้าหมายที่ชัดเจน และงานที่ครูปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาควรสร้างความปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติรักษาน้ำใจในการทำงานให้เกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริลักษณ์ สุอังคะ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ

ชูชาติ โชติเสน (2551) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริวรรณ สังข์ตระกูล (2554) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอนเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอนเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 51 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอนเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ครูสละเวลา ทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการทำงานอย่างไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ครูสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้โดยไม่ต้องอาศัยการควบคุม กำกับติดตาม ครูมีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ และครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย แม้ว่าจะพบปัญหา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บังคับบัญชาได้เปิดโอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์และภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด จึงทำให้ข้าราชการครูเกิดความปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริลักษณ์ สุอังคะ (2550) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา จิระสถิตถาวร (2550) ได้ศึกษา ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของภัคทิพภา ศรีสว่าง (2551) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอำเภอแก่งหางแมว

สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในเขตอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมมีความอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านความเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ งานที่ครูปฏิบัติส่งเสริมให้ครูได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โรงเรียนมีการมอบรางวัลแก่ครูผู้ปฏิบัติงานได้ดีเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และครูได้รับการส่งเสริมพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ที่จะช่วยให้เจริญก้าวหน้า ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีการเลื่อนตำแหน่งของบุคคลจนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้ความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นการจูงใจคนให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพร ชมบุญ (2552) ได้ศึกษา ความต้องการและแนวทางในการเสริมสร้างความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือโรงเรียนศุทธรัตน์ จังหวัดชลบุรี ในด้านความต้องการความก้าวหน้าเจริญเติบโต อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สถาพร ไกรถวิล (2553) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการและพนักงานสหกรณ์ การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัยบุคลากรได้รับการสนับสนุนในเรื่องการพัฒนาความรู้ความ สามารถ และได้รับการสนับสนุนให้ไปสมัครสอบคัดเลือกสอบแข่งขันในหน่วยงานอื่น ที่ตรงกับความรู้ความสามารถ จึงมีแรงจูงใจในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร สังข์วงศ์ (2555) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน (X_2) ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา (X_5) ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร (X_1) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (X_3)

ด้านการนิเทศภายใน (X_4) และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (X_6) ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในด้านการบริหารเพื่อให้เป็นตามบริบทของแต่ละโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษายังสร้างจูงใจในการทำงาน โดยการให้กำลังใจในการทำงาน และเมื่องานเสร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ก็กล่าวคำชมเชยในที่ประชุมเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mak and Sockel (2001) ได้ศึกษา การจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างมากต่อการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร เนื่องจากทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และในที่สุดก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลกับองค์กรด้วย มีความแปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์ ตำแหน่งการทำงาน ระดับงานที่สอน และสภาพที่อยู่อาศัย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิรินประภา สิงห์ชัย (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนเครือข่ายจัดการศึกษาที่ 10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนเครือข่ายจัดการศึกษาที่ 10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทพร ศุภะพันธุ์ (2551) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบ สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระและหัวหน้าช่วงชั้น โดยจำแนกตามผลการประเมินภายนอกรอบแรก และเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ พบว่า สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระและหัวหน้าช่วงชั้น มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาในครั้งนี้มีข้อเสนอแนะใน 2 ประเด็นดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

1.1.1 ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรสถานศึกษาแก่นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง และให้คำปรึกษาและช่วยเหลือครูเมื่อเกิดปัญหาจากการใช้หลักสูตร

1.1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการทั้งภายในวิชา และเชื่อมโยงกับวิชาอื่นในรูปแบบที่หลากหลาย

1.1.3 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำปรึกษาช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน และควรเป็นผู้นำในการทำวิจัยโดยดำเนินการวิจัยเอง หรือมีส่วนร่วมการวิจัยในโครงการวิจัยทางการศึกษา

1.1.4 ด้านการนิเทศภายใน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน และช่วยปรับปรุงวิธีการนิเทศภายในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับปัญหาต่าง ๆ

1.1.5 ด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดรูปแบบและระยะเวลาที่ชัดเจนในการรายงานผลการเรียนรู้ แก่ผู้ปกครองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และควบคุมดูแล ให้การวัดและประเมินผลเป็นไปตามนโยบาย ระเบียบ แนวปฏิบัติที่โรงเรียนกำหนด

1.1.6 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำกับ ติดตามให้มีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และดูแลการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีความชัดเจน และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาระดับสถานศึกษา

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

1.2.1 ด้านความสำเร็จของงาน ครูผู้สอนควรแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้สำเร็จลุล่วง และควรคาดหวังเสมอว่าผลสำเร็จของงานแสดงถึงความสามารถ ความพยายาม ความมุ่งมั่นในการทำงานของครู

1.2.2 ด้านการยอมรับนับถือ ครูผู้สอนควรยอมรับผลสำเร็จจากการทำงานจะช่วยให้ครูได้รับการยอมรับส่งเสริม สนับสนุนจากคนอื่น และควรรับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน

1.2.3 ด้านลักษณะงาน ครูผู้สอนควรมีความพึงพอใจต่อภาระงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย และลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพครูได้อย่างเต็มที่

1.2.4 ด้านความรับผิดชอบ ครูผู้สอนควรสละเวลา ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ในการทำงานอย่างไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก และครูผู้สอนควรความรู้สึกที่ดีต่อลักษณะของงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

1.2.5 ด้านความเจริญก้าวหน้า ครูผู้สอนควรให้โอกาสในการฝึกอบรม และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและสายงาน และส่งเสริมพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ที่จะช่วยให้เจริญก้าวหน้า

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านการยอมรับนับถือ

2.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้านเชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551 ก). *แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551 ข). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551 ค). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กันยา เทพกัน. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เกรียงไกร ปริธรรมมัง. (2551). *ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโลกเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยา จังหวัดสระแก้ว ตามทัศนะของนักเรียน*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เกสร ใจชื้น. (2551). *ปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่* คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ฆนัท ธาตุทอง. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์

จันทรานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยร่มเกล้า.

จินตรัตน์ ธำรงวิริยะวงศ์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชาลีรี ฉายาลักษณ์. (2550). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2551). *การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา*. ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงานวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

ถาวร ศรีเกตุ. (2551). *การศึกษาการบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ทรงชัย จิตหวัง. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทิศนา แขมมณี. (2553). *ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

นพรัตน์ ตรีธัญญา. (2553). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นันทพร ศุภะพันธ์. (2551). *การศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นิธิเมธ หัศไทย. (2550). *แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิลวรรณ โยชะนัง. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนธัมมสิริสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิศารัตน์ ฤทธิ์แสนตอ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บงกชธร เพิกนิล. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

บุศรินทร์ สุขพัฒน์. (2558). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุษา รัตนมงคล. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกิ่งอำเภอนิคมพัฒนา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประภา สังขพันธ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย*. การศึกษาด้วยตนเองบัญชีมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปราณี เอียมสุวรรณ. (2553). *สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดเทศบาลตำบลป่าโมก อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง*. การศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์เจอร์นัลพัลลิเกชั่น.

ปิยนุช ทองพรม. (2550). *ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเขตอำเภอหนองใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เพียงเพ็ญ เพียรสันเทียะ. (2553). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภารดี อนันต์นาวี. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: ภาควิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2552). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สงขลา: บริษัท นำศิลป์โฆษณา จำกัด.

วิไลพร อภิบาลศรี. (2551). *ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายนครินทร์ อำเภอวัฒนาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิราภรณ์ วงษ์สุวรรณ์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. (2554). *การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา (Education Personal Management) ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพคุรุสภา พ.ศ. 2548 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี : เก็ทกู๊ดครีเอชั่น.

สนทยา บุตรวาระ. (2556). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี เขต 18*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมใจ ไชยโกฏิ. (2553). *ปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมาน อัศวภูมิ. (2551). การบริหารการศึกษาสมัยใหม่: แนวคิดทฤษฎีและการปฏิบัติ. อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซทการพิมพ์.

สายชล พลานนท์. (2553). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการตามทัศนะของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดหนองอ้อ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (2558). *ข้อมูลทั่วไปเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. จันทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *เอกสารประกอบการศึกษาด้วยตนเอง หลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสายงานผู้บริหารในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2553). *การบริหารการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). *แนวทางการจัดทำกรอบหลักสูตรท้องถิ่นตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการ และมาตรฐานการศึกษา.

สิริลักษณ์ สุอังคะ (2549) *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุนทร สังข์วงศ์. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุนทรี บุญเต็ม. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุวิมล ติรกานันท์. (2549). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสาวลักษณ์ ประสานศรี. (2557). *แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อิทธิเดช สิทธิจันทร์. (2553). *การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเขตตำบลท่ากระดาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Alderfer, C. P. (1972). *Existence relatedness and growth*. New York: Free Press.

Atjonen, P.M. (1994). The local curriculum as an object and in structure in administrative and pedagogical development of primary School tracers Regarding the design, Implementation and development of the local Curricular. *Dissertation Abstracts Internationals*, *55*(2), 329-C.

Atria, J. P. (1999). *The effect of the illinois quality assurance and improvement planning process on chicago public school teacher attitudes toward school Improvement northern illinois university*. Illinois: Northern Illinois University.

Benton, L. R. (1968). *The functions of the executive*. Cambrige, Massachusettes: Harvard University Press.

Bovee, C. L. (1993). *Management*. New York: McGrew-Hill.

Cronbach, L. G. (1990). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). New York: Harper Collins.

Dann, W. N. (1994). *Public Policy Analysis: An Introduction* (2nd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

Domjan, M. (1996). *The principles of learning and behavior belmont*. California: Thomson Wadsworth.

French, W. (1964). *The personnel management process*. Boston: Houghton Mifflin.

Ghiselli, E. E. & Brown, C. W. (1995). *Personnel and industrial psychology* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.

Gibson, J. L., John, M. T., & Donnelly, J. H. (1982). *Organization behavior, structure, processes* (4th ed.). Texas: Business.

Gilmer, B. V. H. (1966). *Applied psychology*. New York: McGraw-Hill Book Company.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory, research and practice* (4th ed.). Singapore: McGraw-Hill.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research Activities, *educational and psychological measuremen*t, *30*(3), 608.

Likert, R. (1961). *New pattern of management*. New York: McGraw-Hill.

Locke, E. A. (1984). *Job satisfaction social psychology and organizational behavior*. New York: John Wiley and Sons.

Lovell, L. V. (1980). *Understading research in education*. London: University of London Press.

Luthans, K. (1992). *Developing intercultural awareness*. New York : Harper and Row.

Maslow, K. (1992). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.

Massie, J. L, & Douglas, J. (1981). *Managing: A contemporary introducation*. Englewood Cliffes, NJ: Prentice-Hall.

Mattox, D. D. (1987). A Study of the in-service needs of iilinois public school elementary Principals. *Dissertation Abstracts International, 38*(12), 7061-A.

McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. New York: D. Van Nosrand.

Mitchell, T. R. (1982). *People in organization: An introduction to organizational behavior* (2nd ed.) Tokyo: McGraw-Hill.

Myers, M. C. (1970). *Every employee a manager*. New York: McGraw-Hill.

Secord, P. F. & Backman, C. W. (1964). *Social psychology*. New York: McGraw-Hill Book.

Steers, K., & Porter, T. (1983). *Motivation and work behavior* (4th ed.). New York: John Wiley and Sons.

Strauss, G., & Sayles, L. R. (1960). *Personal the human problems of management*. New Jersey: Pretice-Hall.

Vroom, V. H. (1970). *Management and motivation*. Baltimore: Penguin.

Weithrich, H., & Koontz, H. (1980). *Management a global perspective* (10th ed.). New York: McGraw-Hill.

Williams, R. L. (1994). *Essentials of total quality management*. New York: Amacom.

Williams, W. (1971). *Social policy research and analysis: The experience in the federal social agencies*. New York: American Elsevier Publishing Co.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8/ ว.085

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

27 มกราคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เค้าโครงงานวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวชลธิชา พลอาจ รหัส 58950118

งานนิพนธ์ เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

โดยมี ดร.ธนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าครูเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากครูในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ 0-3810-2052
โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8/ ว.086

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

30 มกราคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวชลธิชา พลอาจ รหัส 58950118

งานนิพนธ์ เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

โดยมี ดร.ธนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากครูเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ 0-3810-2052
โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8/ ว.087

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

31 มกราคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวชลธิชา พลอาจ รหัส 58950118

งานนิพนธ์ เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

โดยมี ดร.ธนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากครูเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ 0-3810-2052
โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ ใช้เก็บข้อมูลเอกสารวิจัยประกอบการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริการการศึกษา

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

3. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยการเก็บข้อมูลจากการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี และจะเป็นการพิจารณาในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อโรงเรียนและตัวผู้ตอบแบบสอบถาม แต่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ดีขึ้น จึงใคร่ขอความกรุณาจากครูได้โปรดตอบตามสภาพจริง

ขอขอบพระคุณทุกครูที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ชลธิชา พลอาจ
นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเกณฑ์การให้คะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการ	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	**ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร** การส่งเสริมการจัดทำหลักสูตร โดยการบูรณาการเนื้อหาสาระการเรียนรู้ทั้งในกลุ่มสาระเดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระ					
2	ผู้บริหารให้คำปรึกษาและช่วยเหลือครูเมื่อเกิดปัญหาจากการใช้หลักสูตร					
3	การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง เหมาะสมกับท้องถิ่น และครอบคลุมความต้องการของผู้เรียนชุมชนและสังคม					
4	การรวบรวมและเผยแพร่ผลการดำเนินงานการใช้หลักสูตรแก่ผู้เกี่ยวข้อง					

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการ	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5	การจัดให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรสถานศึกษาแก่นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้อง					
6	การจัดให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรโดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
7	**ด้านการจัดการเรียนการสอน** การกำกับ ดูแลให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
8	การส่งเสริมให้ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน					
9	การส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการทั้งภายในวิชา และเชื่อมโยงกับวิชาอื่นในรูปแบบที่หลากหลาย					
10	การส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้					
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่นักเรียนมีส่วนร่วมคิดและลงมือปฏิบัติจริง					
12	การสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง					
13	**ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้** การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน					

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการ	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
14	การให้คำปรึกษา ช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน					
15	การให้การยกย่อง หรือให้รางวัลในรูปแบบต่าง ๆ แก่ครูที่มีผลงานการวิจัย					
16	การส่งเสริมให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียน และนำผลการวิจัยไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน					
17	การกำหนดให้การวิจัยเป็นนโยบายของโรงเรียน และมีคณะกรรมการหรือผู้รับผิดชอบประจำ					
18	ผู้บริหารเป็นตัวอย่างในการวิจัย โดยดำเนินการวิจัยเอง หรือมีส่วนร่วมการวิจัยในโครงการวิจัยทางการศึกษา					
	ด้านการนิเทศภายใน					
19	การส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเป็นผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ตามความสามารถเฉพาะตัว					
20	การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ในการจัดทำเครื่องมือสำหรับการนิเทศภายใน					
21	การส่งเสริมให้มีการนิเทศภายในด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับสถานการณ์					
22	การส่งเสริมให้ครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน					
23	การส่งเสริมให้ครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศภายใน					
24	การปรับปรุงวิธีการนิเทศภายในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับปัญหา					

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการ	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
25	**ด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษา** การส่งเสริมให้ครูจัดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และครอบคลุมมาตรฐานการศึกษา					
26	การกำหนดรูปแบบและระยะเวลาที่ชัดเจนในการรายงานผลการเรียนรู้ แก่ผู้ปกครองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
27	การกำหนดระเบียบ และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลของโรงเรียน					
28	การกำกับ ดูแลให้ครูสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน					
29	การส่งเสริมให้ครูจัดการวัดและการประเมินผลการเรียนการสอนด้วยวิธีที่หลากหลาย และเหมาะสม					
30	การควบคุมดูแล ให้การวัดและประเมินผลเป็นไปตามนโยบาย ระเบียบ แนวปฏิบัติที่โรงเรียนกำหนด					
31	**ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา** การกำกับ ติดตามให้มีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ					
32	การกำกับดูแลการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีความชัดเจน และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาระดับสถานศึกษา					
33	การส่งเสริมให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน					

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการ	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
35	การจัดให้มีระบบสารสนเทศที่มีข้อมูลเพียงพอต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน					
34	การจัดให้มีการตรวจสอบ ทบทวนและจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี เสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน					
36	การกำหนดโครงสร้างและแนวทางการบริหารภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยเกณฑ์การให้คะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	**ด้านความสำเร็จของงาน** ครูรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน					
2	ครูใช้การตั้งมาตรฐานความสำเร็จที่เป็นเลิศเพื่อกระตุ้นการทำงาน					
3	ครูสามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการทำงานได้สำเร็จลุล่วง					
4	ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความทุ่มเทและสามารถทำได้สำเร็จ					
5	ครูได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					
6	ครูคาดหวังเสมอว่าผลสำเร็จของงานแสดงถึงความสามารถ ความพยายาม ความมุ่งมั่นในการทำงานของครู					
7	**ด้านการยอมรับนับถือ** ครูได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
8	การยอมรับผลสำเร็จจากการทำงานจะช่วยให้ครูได้รับการยอมรับส่งเสริม สนับสนุนจากคนอื่น					
9	ครูได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
10	ครูพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จเพื่อสร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจในตัวครู					
11	การได้รับคำชื่นชม ยกย่อง แสดงความยินดีทำให้ครูเกิดกำลังใจที่จะทำงานอย่างไม่ย่อท้อ					
12	ครูรู้สึกว่าอาชีพครูมีเกียรติ น่าภาคภูมิใจและเป็นที่ยอมรับของสังคม					
13	**ด้านลักษณะงาน** งานที่ครูปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
14	ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพครูได้อย่างเต็มที่					
15	งานที่ครูปฏิบัติมีขั้นตอน วิธีการ และเป้าหมายที่ชัดเจน					
16	ครูได้มีความพึงพอใจต่อภาระงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย					
17	บุคลากรในหน่วยงานมีความเหมาะสมกับสภาพและปริมาณงาน					
18	งานที่ครูปฏิบัติอยู่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของครู					
19	**ด้านความรับผิดชอบ** ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อลักษณะของงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
20	เมื่อพบอุปสรรคในการทำงานครูพยายามแก้ปัญหาโดยไม่ละทิ้งงาน					
21	ครูสละเวลา ทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการทำงานอย่างไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก					
22	ครูสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้โดยไม่ต้องอาศัยการควบคุม กำกับติดตาม					
23	ครูมีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
24	ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย แม้ว่าจะพบปัญหา					
25	**ด้านความเจริญก้าวหน้า** ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและสายงาน					
26	โรงเรียนมีการมอบรางวัลแก่ครูผู้ปฏิบัติงานได้ดีเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ					
27	งานที่ครูปฏิบัติส่งเสริมให้ครูได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
28	ครูได้รับการส่งเสริมพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ที่จะช่วยให้เจริญก้าวหน้า					

ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้อง

ตารางที่ 16 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

ข้อ	ความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อ	ความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
24	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อ	ความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
49	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
50	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
51	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
52	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
53	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
54	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
56	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
57	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
58	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
59	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
60	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
61	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
62	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
63	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
64	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ง

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

ตารางที่ 17 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.45	21	.63
2	.46	22	.45
3	.39	23	.58
4	.48	24	.41
5	.52	25	.52
6	.50	26	.38
7	.59	27	.49
8	.43	28	.52
9	.51	29	.52
10	.39	30	.50
11	.54	31	.59
12	.47	32	.43
13	.62	33	.51
14	.47	34	.49
15	.54	35	.61
16	.57	36	.39
17	.49		
18	.61		
19	.42		
20	.57		

ค่าความเชื่อมั่น = .91

ตารางที่ 18 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.48	21	.63
2	.52	22	.45
3	.37	23	.58
4	.58	24	.41
5	.62	25	.52
6	.45	26	.38
7	.59	27	.49
8	.43	28	.52
9	.60		
10	.36		
11	.57		
12	.47		
13	.64		
14	.47		
15	.54		
16	.62		
17	.50		
18	.63		
19	.40		
20	.57		

ค่าความเชื่อมั่น = .89

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ชลธิชา พลอาจ
วัน เดือน ปีเกิด	11 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2531
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	64/7 หมู่ 8 ตำบลอ่างคีรี อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ครู คศ. 1 โรงเรียนบ้านปั้นหม้อ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านปั้นหม้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2555	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา